

22

SDÜ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE SCIENCES

İB

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ ve İDARİ  
BİLİMLER FAKÜLTESİ  
DERGİSİ

THE JOURNAL OF FACULTY OF  
ECONOMICS  
ADMINISTRATIVE  
SCIENCES

Cilt/Volume 22 • Yıl/Year 2017 • Sayı/Issue 02

İB

ISSN 1301-0603

İB

ISSN 1301-0603



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

**İktisadi İdari Bilimler Fakültesi**  
**DERGİSİ**



**Editor / Editor**

Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA

**Editor Yardımcıları / Sub Editors**

Prof. Dr. Adem EFE

Yrd. Doç. Dr. Çiğdem AKMAN

**Yayın Kurulu / Editoriol 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. Nuri ÖMÜRBEK  
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ  
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Hakan KİRİŞ

Prof. Dr. Murat OKCU  
Prof. Dr. Durmuş ACAR  
Prof. Dr. Faruk TURHAN  
Prof. Dr. Osman BAYRİ  
Prof. Dr. Serpil AĞCAKAYA  
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK  
Doç. Dr. Hakan DEMİRGİL  
Yrd. Doç. Dr. Hidayet ÜNLÜ

Yrd. Doç. Dr. Elvettin AKMAN

**Danışmanlar Kurulu / Advisory Board**

Prof. Dr. Göktuğ 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

**Kapak Tasarım / Cover Design**

Arş. Gör. Murat KARA

**Dizgi / Type Setting**

Bil. İşl. Ramazan DAĞ

**Baskı / Published By**

SDÜ Basımevi Isparta

©SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2017

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 yayımlandığı dergi gönderilir. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS ve SOBIAD 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 04 01  
Fax : 0 246 237 09 20  
E-mail : iibfdergi@sdu.edu.tr  
Web : http://iibfdergi.sdu.edu.tr



SÜLEYMAN DEMİREL 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.

#### Bilim Kurulu

- Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)
- Prof. Dr. Semih BİLGE (Anadolu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat KAYALAR (İzmir Katip Çelebi Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sinan NARDALI (İzmir Katip Çelebi Üniversitesi)
- Doç. Dr. Vesile ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Doç. Dr. Ömer TEKŞEN (Burdur Mehmet Akif Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hüseyin DALĞAR (Burdur Mehmet Akif Üniversitesi)

#### Hakem Kurulu

- Prof. Dr. Ayhan GENÇLER Trakya Üniversitesi
- Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. F. Bahar ŞANLI GÜLBAHAR İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL Ömer Halisdemir Üniversitesi
- Prof. Dr. Hayrettin USUL İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ Dumlupınar Üniversitesi
- Prof. Dr. Hüseyin GÜL Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
- Prof. Dr. İsmail BEKÇİ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
- Prof. Dr. Kenan ÖREN Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Ramazan ERDEM Süleyman Demirel Üniversitesi
- Prof. Dr. Selen DOĞAN Ömer Halisdemir Üniversitesi
- Prof. Dr. Şenol KANTARCI Akdeniz Üniversitesi
- Prof. Dr. Tuncay ÇELİK Erciyes Üniversitesi
- Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ Sakarya Üniversitesi
- Doç. Dr. Didar BÜYÜKER İŞLER Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Gökhan AKYÜZ Akdeniz Üniversitesi
- Doç. Dr. Halis BAŞEL Cumhuriyet Üniversitesi
- Doç. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN Gazi Üniversitesi
- Doç. Dr. Murat KAYALAR İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
- Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK Süleyman Demirel Üniversitesi
- Doç. Dr. Ömer TEKŞEN Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Doç. Dr. Serdar ÖZTÜRK Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Adem Ali İREN Süleyman Demirel Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Ahmet SARITAŞ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Çiğdem AKMAN Süleyman Demirel Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Elif AKKAŞ Süleyman Demirel Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Fatma Gül ALTIN Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZKUL Süleyman Demirel Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Mevlüt KARABIÇAK Süleyman Demirel Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Murşit IŞIK Süleyman Demirel Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Özge ÇOPUROĞLU Yeditepe Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Sefa USTA Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Yrd. Doç. Dr. Selim KANAT Süleyman Demirel Üniversitesi



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

**İktisadi İdari Bilimler Fakültesi**  
**DERGİSİ**



## İ ç i n d e k i l e r / C o n t e n t s

Son Kullanıcı Bilgi Teknolojileri Tatmini Sakarya Üniversitesi SABİS Örneği  
*End User Information Technology Satisfaction At Sakarya University SABIS Assesment*

**Elif YENİPAZAR**

**Doç. Dr. Aykut Hamit TURAN**

**241-252**

Yüksek Performanslı İş Sistemlerinin Örgüte Bağlılık  
Üzerindeki Etkisine İlişkin Bir Araştırma  
*A Study On The Effect Of High Performance*

*Work Systems On Organizational Commitment*

**Arş. Gör. Dr. Sevgi ELMAS ATAY**

**Arş. Gör. Dr. Merve GERÇEK**

**Prof. Dr. Cavide UYARGİL**

**253-266**

Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların  
Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri  
*Mobbing, Organizational Cynism, Organizational Commitment*  
*And Their Effects On Determined Working Performance*

**Yrd. Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ**

**Yrd. Doç. Dr. A. Elif YAZGAN**

**267-284**

Bankacılık Sektöründe ENTROPI ve WASPAS Yöntemleri  
İle Performans Değerlendirmesi  
*Performance Evaluation By ENTROPY And WASPAS Methods At Banking Sector*

**Yrd. Doç. Dr. Özen AKÇAKANAT**

**Hande EREN**

**Esra AKSOY**

**Doç. Dr. Vesile ÖMÜRBEK**

**285-300**

İllerin Ormancılık Faaliyetlerinin AHP Temelli  
MAUT ve SAW Yöntemleri İle Değerlendirilmesi  
*Evaluation Of The Cities Of Forestry With*  
*The AHP Based MAUT And SAW Methods*

**Arş. Gör. Ezgi Dilan URMAK**

**Doç. Dr. Yılmaz ÇATAL**

**Yrd. Doç. Dr. Meltem KARAATLI**

**301-325**



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performanslarının Gri İlişkisel Analiz İle Değerlendirilmesi  
*Gray Relational Analysis Based Financial Performance Assessment Of The Companies In The Logistics Industry*

**Agah BAŞDEĞİRMEN**

**Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA**

**327-340**

Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Hizmet Sektöründe Araştırılması  
*The Effect Of Psychological Capital On The Leader-Member Exchange In The Service Sector*

**Arş. Gör. Dr. Hilmiye TÜRESİN TETİK**

**Prof. Dr. Sevinç KÖSE**

**341-378**

Borç Etiği ve Borç Etiği Perspektifinden Osmanlı Devleti'nde Dış Borçlar  
*Debt Ethics And The External Debts In The Ottoman State In The Perspective Of Debt Ethics*

**Prof. Dr. Tekin AKDEMİR**

**Arş. Gör. Şahin YEŞİLYURT**

**379-405**

Küresel Krizin Avrupa Birliği'nin Makroekonomik Performansına Olan Etkisi: 2005-2014 Dönemi  
*The Impact Of The Global Crisis On The Macroeconomic Performance Of The European Union: 2005-2014 Period*

**Dr. Engin ÇENBERCİ**

**Prof. Dr. Bekir GÖVDERE**

**407-423**

Türkiye'de Paranın Yaratılmasında Vergilerin Rolünün Kartalist Yaklaşım Çerçevesinde Değerlendirilmesi  
*Evaluation Of The Role Of Taxes On Creating Money In Turkey In The Framework Of Cartalist Approach*

**Yrd. Doç. Dr. Rağıp YILMAZ**

**Yrd. Doç. Dr. Ferdi ÇELİKAY**

**425-438**



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

DERGİSİ



Türkiye, Kuru İncir İhracatının Ekonometrik Analizi  
*An Econometric Analysis Of Dried Figs Export In Turkey*

**Burcu KARACA**

**Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI**

**439-448**

Orta Doğu'nun Rusya ve ABD İle Enerji Alanındaki İlişkisi  
*The Relationship Between Middle East And Russia And U.S.A. In Terms Of Energy*

**Doç. Dr. Bekir Sami OĞUZTÜRK**

**Ferhat ÖZBAY**

**449-463**

Krizlerin Yön Verdiği Türk - Rus İlişkilerine Uçak  
Krizine Kadar Analitik Bir Bakış: 2004 - 2016  
*An Analytical Overlook To Crises Guided Turkish - Russian  
Relations Until The Fighter Jet Drawn: 2004 - 2016*

**Yrd. Doç. Dr. Özge ÇOPUROĞLU**

**Tevfik KARPUZCU**

**465-483**

Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Uluslararası Kuruluşlara  
Üyelikleri Üzerine Bir Değerlendirme

*Affiliation Of Local Governments In Turkey To*

*The International Organisations: An Analysis*

**Yrd. Doç. Dr. Çiğdem AKMAN**

**485-510**

Arap Baharı Üzerine Oryantalist ve Marksist Değerlendirmeler  
*Orientalist And Marxist Reviews On The Arap Spring*

**Prof. Dr. Ali ACAR**

**Öğr. Gör. Habib AYDIN**

**511-524**

İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi  
Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma  
*Examination Of Job Satisfaction And Job Stress On The Research Assistant:  
Example Of Süleyman Demirel University*

**Arş. Gör. Hilal Tuğçe BAYAR**

**Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

**525-546**



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler  
*The Informal Employment In Turkey And The Strategies In Order To Prevent It*  
**Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI**

**547-565**

Türkiye’de Yaşanan Ekonomik Krizlerin İstihdam Üzerine Etkileri (1980-2013)  
*Effectiveness Of Economic Crisis Occurred In Turkey On Employment (1980- 2013)*

**Yavuz ALTAŞLI**

**Yrd. Doç. Dr. Murşit IŞIK**

**567-585**

Öğrencilerin İş Güvenliği ve İş Güvenliği Eğitimi Algısının Değerlendirilmesi  
*Evaluation Of Students'job Safety And Job Safety Training Perception*

**Yrd. Doç. Dr. Seda TOPGÜL**

**Öğr. Gör. Çağatay ALAN**

**587-598**

The Relationship Between Organizational Justice Perception And Organizational  
Commitment: A Study On Doğuş Otomotiv Authorized Dealers In Konya  
*Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi:*

*Konya'daki Doğuş Otomotiv Yetkili Satıcıları Üzerine Bir Araştırma*

**Assoc. Prof. Dr. Vural ÇAĞLIYAN**

**Assist. Prof. Dr. Melis ATTAR**

**Mahamadi El Nour DERRA**

**599-612**

## SON KULLANICI BİLGİ TEKNOLOJİLERİ TATMİNİ SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SABİS ÖRNEĞİ

### END USER INFORMATION TECHNOLOGY SATISFACTION AT SAKARYA UNIVERSITY SABIS ASSESMENT

Elif YENİPAZAR\*, Aykut Hamit TURAN\*\*

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, elif.ynpzr@gmail.com  
Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ahturan@sakarya.edu.tr

#### ÖZ

Küreselleşme ile birlikte günümüzde bilginin kaynağı ve bu kaynakla ilgili bireyler arasındaki iletişim önem kazanmıştır. Bilgi teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler eğitim alanında bilgi teknolojilerinin kullanılmasına olanak sunmaktadır. Bu çalışmada kapsamlı bir bilişim uygulaması olan ve Sakarya Üniversitesi tarafından geliştirilen Sakarya Üniversitesi Bilgi Sistemi (SABİS)' in kullanıcı tatmini açısından araştırılması amaçlanmıştır. Veriler, Sakarya Üniversitesi öğrencilerine ve personeline uygulanan anketler yoluyla elde edilmiş olup, anketin hazırlanmasında "son kullanıcı bilgisayar tatmini modeli" temel alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda bilgi sistemi son kullanıcı tatmini değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Anket, Son Kullanıcı Bilgisayar Tatmini Modeli, SABİS, Sakarya Üniversitesi

**Jel Kodları:** M15, M19

#### ABSTRACT

Today the importance of resource of information and communication between individuals increase with globalization. The improvements at information technologies provide new opportunities using information technologies in education area. The purpose of this study is to investigate end user computing satisfaction of Education Management Information System of Sakarya University, called SABİS, which is a comprehensive information technology platform developed by Sakarya University. Data were obtained from both Sakarya University students and university staff via administering a survey based on the "End User Computing Satisfaction Model". With analysis, information technology system satisfaction of end users has been assessed.

**Keywords:** Survey, End User Computing Satisfaction Model, SABİS, Sakarya University

**Jel Codes:** M15, M19

## 1. GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte bilgi üretimi ve teknoloji önem kazanmıştır. Bilgi, büyük ölçüde bilmeye ve kavramaya ilişkin kişisel bir kavramdır (İraz, 2015: 243). Bireyler için ihtiyaç anında zaman ve mekândan

bağımsız hareket halinde bilgiye ulaşmanın önemi giderek artmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, bireyler farklı mekanlarda farklı cihazlarla çalışmalarını yürütebilmektedir. Bu şekilde yürütülen



çalışmalarda, veriye erişme, veri transferi, veri paylaşımı ve veri işleme süreçleri, zaman ve mekandan bağımsız, hızlı ve kolay mümkün hale gelmektedir (Sarıtaş ve Üner, 2013:193).

İletişimdeki çabukluk, üretim ve tüketimde verimi ve etkinliği artırırken, bilgiden yararlanma ve paylaşım daha yoğun ve kolay bir hale gelmiştir (Uluç, 2003: 256). İletişim ve bilişim döneminde teknoloji sayesinde bilgi üretimi önem kazanmıştır (Kocacık, 2003: 3).

Küreselleşen dünyada bir çığ gibi çoğalan ve hemen hemen her yerde yaygın bir şekilde kullanılan bilişim sistemleri, günümüzde her çeşit örgütte temel bir görev üstlenmiştir. Bilgisayarların sayılamayacak kadar çok özelliği ile örgütsel iletişimin etkinliğinde önemli bir araç haline gelmiştir (Ada, 2007: 545). Yaşam boyu öğrenmede kullandığımız bilgisayarlar hayatımızın her alanına katılmış durumdadır (Çoban Budak, 2013: 58). Yaşadığımız yüzyılda insanlığın nasıl bir geleceğini beklediğini tartışılırken, öne çıkan iki başlık bilgi ve teknolojidir. Bilim ve teknoloji ile haberleşme sistemlerinin gelişmesi sonucu bilgi hem artmış, hem de çeşitlenmiş bulunmaktadır (Tahirov, 2007: 123). Günümüzde bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler insanları yaşamlarında büyük ölçüde etkilemektedir. Bilgi ile teknoloji arasında, giderek artan bir hızla birbirlerini her seferinde bir üst düzeyde üreterek çoğaltan bir ilişki mevcuttur (Bayraç, 2003: 48). Bilginin elde edilmesi, saklanması, iletilmesi günümüzde bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın maksimum fayda ile karşılanabilmesi ise bilgi teknolojilerinin kullanılmasına bağlıdır (Yıldız ve İşcan, 2013: 21). Bilgi teknolojileri kullanımı, sadece teknik anlamda bir değişimi değil, aynı zamanda kavramsal anlamda bir zihinsel dönüşümü gerekli kılmaktadır (Aksoy ve Kara, 2013: 2). Hızla gelişen teknolojiler ve bu gelişmelere her alanlarda ayak uydurmaya çalışan insanoğlu eğitim alanında da gelişmelerden de maksimum düzeyde faydalanmak için çabalarını sürekli arttırmaktadır (Akseki ve Ergin, 2012: 365).

Bugün insanlar bilgi teknolojilerini ve sınırsız bilgiyi yoğun olarak kullanmaktadır (Coşkun, 2004: 243). Öğrenci Bilgi Sistemleri de eğitimi ve bilgi akışını hızlandırmak için gelişen bilgi teknolojileri sayesinde oluşturulmuştur. Öğrenci bilgi sistemi; eğitim kurumlarının ihtiyaçlarını giderecek şekilde tasarlanmış entegre bir yazılımdır. Bu çalışmanın amacı Sakarya Üniversitesi tarafından geliştirilmiş olan ve Türkiye'de bazı üniversitelerde de uygulanan Sakarya Üniversitesi Bilgi Platformu (SABİS)'in Doll ve Torkezadeh(1988) tarafından geliştirilen "son kullanıcı bilişim sistemi tatmini modeli" kullanılarak üniversite personeli ve öğrencilerinin tatminini ölçmektir. Sakarya Üniversitesi Bilgi Sistemi (SABİS) aynı zamanda, akademik personel, idari personel ve öğrenciler ile misafir kullanıcıların yararlanabileceği, üniversite yönetim platformudur. SABİS karşılaştırılabilir, rekabetçi ve şeffaf bir yükseköğretim alanı oluşturmak hedefiyle ortaya çıkan Bologna Süreci'ni destekleyen, akademik ve idari süreçlerin kalitesini arttıran, birbiriyle bütünleşik çalışan modüllerden oluşan bir yönetim bilgi sistemidir. Sakarya Üniversitesi kullanıcıları giriş yaptıktan sonra, yetkileri dahilinde yapabilecekleri tüm işlemler için kategorilere ayrılmış servislere erişim sağlayabilmektedirler. Birbirleri ile bütünleşik çalışan modüllerden oluşan SABİS'in kişisel servisler ve genel servisler olmak üzere iki tip hizmeti bulunmaktadır. Kişisel servisler dahilinde; saü posta, sks spor randevu, öğrenci bilgi sistemi, hesap ayarları, kalite yönetim bilgi sistemi, önceki kazanımlar bulunmaktadır. Genel servisler dâhilinde; bir bakışta SAÜ, birim değerlendirme, kütüphane, kurumsal performans, rehber, menü, mekanlar, eğitim destek sistemi, eğitim bilgi sistemi, tezler, saüport, e-kampüs, projeler, stratejik yönetim ve ders programları yer almaktadır. Zaman içerisinde değişiklikler gösteren bu uygulama geliştirilmeye devam etmektedir.

## 2. LİTERATÜR

Son yıllarda son bilgisayar kullanıcı tatmini konusu yönetim bilişim sistemleri literatüründe ilgi odağı haline gelmektedir (Etezadi-Amoli ve Farhoomand, 1991: 1). Doll ve Tokrzadeh tarafından 1988 yılında yapılan bir çalışmada, son kullanıcıların kullandıkları yazılımlara ait düşünceleri alınarak ilk kez literatüre girdiği söylenebilmektedir. Bu çalışmada 5 faktörden oluşan son kullanıcı bilişim sistemi tatmini modeli yer almaktadır. Bu faktörler; içerik (content), kullanım kolaylığı (ease of use), doğruluk (accuracy), güncellik (timeliness), biçim (format)'tır.

Kullanıcı tatmininin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için en sık kullanılan yöntemlerden birisi anket yöntemidir. İlk kez 1983 yılında Bailey ve Pearson'ın "Development Of A Tool For Measuring and Analysing Computer User Satisfaction" adlı araştırmalarında 39 farklı faktörden oluşan bilgisayar kullanıcı tatmini ve kullanıcı bilgi tatmini tanımı yapılmıştır. Bu tanımda farklı faktörler merkeze oturtulduğu için 'faktör tabanlı' tanım olarak da kabul edilmektedir. Bu çalışmada ayrıca 39 farklı faktör için 5'er değerlendirme ölçütü belirtilmiştir. Bu ölçütlerden dördü kalite ile ilgiliyken beşincisi faktörün önemi ile ilgilidir. Bu ölçütler; kesinlik (accuracy), itimat (reliability), zamanlılık (timeliness), ilintililik (relevancy), güvenç (confidence) 'tir. Daha sonra Ives, Olson ve Baroudi tarafından 1983 yılında 13 faktörlü ve 7'şer ölçüt değeri bulunan "The Measurement Of User Information Satisfaction" adlı ikinci bir çalışma yayınlanmıştır (Şeker, 2014). Kullanıcı memnuniyeti günümüzde giderek önem kazanan bir mevzu haline gelmektedir.

Kullanıcı memnuniyeti, kullanıcıların beklemedikleri hizmetler, kurumdan beklentileri ile kurumun bu beklenti, hizmet ve gereksinimleri karşılamaya yönelik olarak gösterdiği hizmet ve çalışmaların ne ölçüde uyduğudur ve kullanıcıların bunlardan duydukları memnuniyet kullanıcı memnuniyeti olarak belirtilebilmektedir

(Çağlayan, 2011: 381). Bir kullanıcı bazı hizmet alternatiflerinin mevcut olduğunu düşündüğünde hizmetin düzeyi yükseldiği gibi, bu yükselme kullanıcının hizmetin düzeyi üzerinde etkili olabileceğini düşündüğünde de görülür (Karakaş, 1999: 62). Çünkü kullanıcı memnuniyetinin düzeyi, sistemi kuranların değil hizmet verilen bireylerin istek, gereksinim ve beklentilerinin en üst düzeyde sisteme yansımalarıyla yükselebilmektedir. (Yılmaz, 2010: 48)

Birkaç yıldır bilgi sistemleri araştırmacıları bilgi sisteminin başarısı hakkında kullanıcı algılarının değerlendirilmesiyle ilgilenmişlerdir (Heilman ve Brusa, 2006:84). Davranışın belirleyici faktörleri önemlidir çünkü sistem kullanımı üzerinde tatmin ve etkilenme gibi bütün diğer sonuçlar ön görülebilmektedir (Agarwal ve Prasad, 1997:560). Bu sebeple kullanıcıların sistemden istek ve beklentileri önem kazanmıştır.

Genel olarak tatmin, durumu etkileyen faktörler çeşidine yönelik tutumları veya duyguların toplamını ifade etmektedir (Legris vd, 2003: 192). Kullanıcı tatmini, kullanıcının gereksinimlerinin karşılanması ile ortaya çıkacağı için kullanıcının gereksinimlerinin ne kadarının karşılandığının ölçülmesi onun vereceği bilgilere dayanmaktadır (Erdem, 1995; 24).

En basit anlatımı ile kullanıcı tatmini, kullanıcıların beklentileri ile aldıkları arasındaki farktır. Bu tatmin düzeyi mantıksal olarak verilen hizmetin objektif bir değerlendirmesine ve kullanıcı gereksinimlerinin ne kadar karşılandığına dayandırılabilir. Ancak kullanıcı gereksinimlerinin analizi önemlidir çünkü kullanıcı gereksinimleri statik değil dinamiktir (Westbrook, 1993: 542; Akt: Karakaş, 1999: 62).

Son kullanıcı ise, amaçlanan bir şey için son ya da nihai kullanıcı olarak tanımlanabilmektedir (Bergersen, 2004: 5). Son kullanıcı tatmini, bir kullanıcının belirli bir bilgisayar uygulaması ile ilgili tutumu olarak kavramsallaştırılmaktadır (Doll ve Tokrzadeh, 1988:261).

### 3. YÖNTEM

Bu bölümümdede araştırmanın amacı, kapsamı, önemi, evren ve örnekleme yer almaktadır. Ayrıca çalışmada kullanılan veri toplama aracı, çalışmanın modeli ve uygulama metoduna da yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

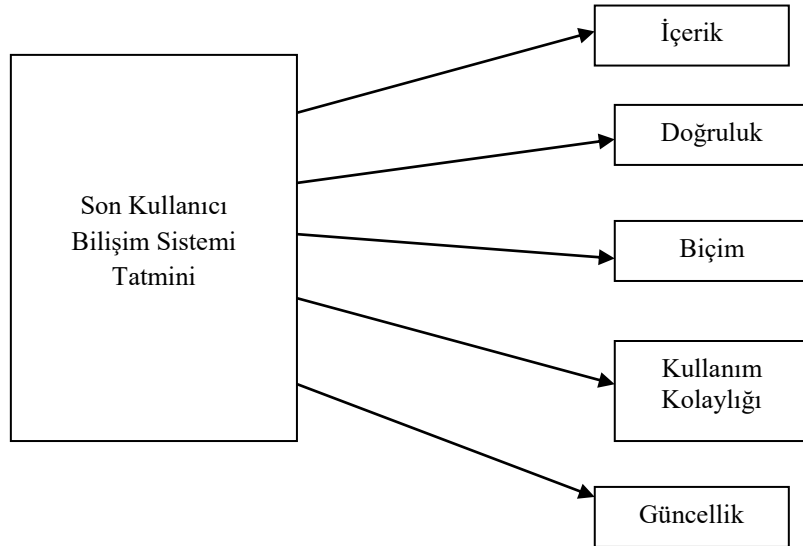
Bu araştırmanın amacı Sakarya Üniversitesi tarafından geliştirilmiş olan ve Türkiye’de bazı üniversitelerde de uygulanan Sakarya Üniversitesi Bilgi Platformu (SABİS)’in Doll ve Torkzadeh (1988) tarafından geliştirilen “son kullanıcı bilişim sistemi tatmini modeli” kullanılarak üniversite personeli ve öğrencilerinin tatminini ölçmektir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada temel demografik veriler ve tanımlayıcı istatistikler verilmiş, çalışma modelinin güvenilirliği analiz edilmiş, daha sonra veriler korelasyon analizi ve faktör analizi ile test edilmiştir. Bu testlerin analizi SPSS 20.0 programı kullanılarak yapılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Önemi

Bilgi sistemlerinde meydana gelen gelişmeler bu sistemlerin her alanda kullanılmasına yol açmıştır. Bilgi sistemleri ve son kullanıcıların etkileşimi bu sistemlerden gerekli verimin alınabilmesi için üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biridir. Bununla birlikte bilgi sistemleri son kullanıcıların çalışmalarını desteklemekte ve son kullanıcılara faaliyetlerinde yardımcı olmaktadır. Üniversite bilgi sistemleri; üniversitenin kaynaklarının etkin kullanımını sağlamaktadır. Ayrıca yöneticilerin doğru kararlar almaları için doğru bilgiye ihtiyaçları vardır ve bu konuda onlara yardımcı olmaktadır. Doğru bilginin kullanılmaması ise hem zaman hem de kıt kaynakların israfına yol açmaktadır. Bunun sonucunda son kullanıcı bilgi sistemleri tatmini önem kazanmıştır ve bu konuda yapılan çalışmalar artmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın modeline aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1: Son Kullanıcı Bilişim Sistemi Tatmini Modeli

**Kaynak:** Doll ve Torkzadeh, 1988:268

Modeli oluşturan faktörler;

1. İçerik (content): Kullanıcı ve uygulamanın kendisini de içeren, kullanıcı ve uygulama arasındaki etkileşim ile ilgili olduğu düşünülen varlıkların (kişi, yer veya nesne) durumuyla ilgili kullanılabilirlik herhangi bir bilgi anlamına gelmektedir (Greenberg, 2001: 258).

2. Kullanım kolaylığı (ease of use): Sistemin kullanımı kolay olmalı, kullanıcılar her türlü bilgiye rahatça ve her yerden ulaşabilmeli, her formatta raporlama yapılabilir, sistemdeki her şey yeniden tanımlanabilecek kadar esnek olmalıdır (Akseki ve Ergin, 2012: 365). Potansiyel kullanıcılar tarafından sistemler kullanımı daha kolay ve daha az karmaşık olarak algılandığında sistemlerin kabul edilmesi ve kullanılması daha yüksektir (Agarwal ve Prasad, 1997: 562). Eğer son kullanıcılar bir uygulamayı kullanışı kolay bulurlarsa, onlar daha faydalı kullanıcılar olabilirler ve bu yüzden daha iyi şekilde avantaj sağlayıp bilgisayar programının kapasitesini ortaya çıkartırlar. Ayrıca kullanım kolaylığı verimliliği artırabilir ya da karar verme yetkisine sahip kişilere daha çok alternatif inceleme konusunda olarak sağlayabilmektedirler (Doll ve Torkzadeh, 1988: 263).

3. Doğruluk (accuracy): Sistemin içeriğindeki bilginin güvenilir ve tam olması ile birlikte kendinden beklenen değeri verebilmesidir. Sayfadaki bilgileri kontrol eden bir editör yada uzmanın olup olmadığı, sayfadaki metin, grafik, ses gibi öğelerin hatalı yada eksik olup olmadığı gibi özellikleri ifade etmektedir (Brown, 2002: 9 ; Akt: Kurulgan ve Bayram, 2006: 144).

4. Güncellik (timeliness): Bilişim sisteminin başarısı bilgi içeriği, bilgi güncelliği, bilginin toplanması ve sınıflandırılması olarak üç boyutta görülebilmektedir. Gelecekteki olayları öngörebilmek için finansal ve finansal olmayan bilgiden meydana gelir. Güncellik bilişim sisteminin sistematik ve periyodik raporlar sağlama kabiliyetiyle ilişkilidir (Dastgir ve Mortezaie, 2012: 292). Sistemdeki

bağlantıların tam olarak açılması ve açılan bağlantıların güncel olması gibi özellikleri ifade etmektedir.

5. Biçim (format); Kullanılan sistemin fiziki açıdan genel görünümünü ifade etmektedir.

### 3.4. Evren ve Örneklem

Sakarya Üniversitesinin mevcut tüm kampüslerde yaklaşık 84535 öğrenci, 742 idari personel, 2984 akademik personel araştırmanın evrenini, bu evren içinden ulaşılabilen 393 öğrenci, 26 idari personel, 54 akademik personel araştırma örneklemini oluşturmuştur. Bu örneklem büyüklüklerinin belirlenmesinde araştırmanın özellikleri, araştırmada kullanılan değişken sayısı, araştırmada yapılacak analizlerin özellikleri ve benzer çalışmalarda kullanılan örnek hacimleri dikkate alınmıştır. Ayrıca örneklem kolayda örnekleme metoduna göre belirlenmiştir. Verilerin eksik olması ve yanlış kodlama nedenleriyle 23 anket analiz için kullanılmamıştır. Dolayısıyla nihai analizler 370 anket üzerinden yapılmıştır.

### 3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket üniversite öğrencilerinin, idari personelin ve akademik personelin son kullanıcı tatmininin ölçülmesi amaçlanarak üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcıların kişisel durumlarına ilişkin cinsiyet, doğum yılı, fakülte, meslek, medeni hal, aylık toplam gelir ve eğitim durumunu belirlemeye yönelik yedi soru sorulmuştur. İkinci bölümde Doll ve Torkzadeh'in (1988) The Measure of End User Computing Satisfaction adlı çalışmaları ve bu çalışmadaki ölçekler baz alınarak sistemle ilgili kullanıcıların düşüncelerini öğrenme amaçlı on iki soru sorulmuştur. Son bölümde ise araştırmacı tarafından hazırlanan açık uçlu soruya yer verilmiştir. Sistem kullanıcılarının genel düşünce ve önerilerini kısaca yazmaları istenmiştir.

### 3.6. Uygulama

Anket araştırmacı tarafından öğrencilere, idari personele ve akademik personele uygulanmıştır. 12.05.2015-29.05.2015 ve 18.02.2016- 26.02.2016 tarihleri arasında anket yolu ile toplanan veriler frekans (f) ve yüzde (%) analizleri ve testlerle incelenip yorumlanmıştır.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde anket katılımcıları hakkında temel demografik veriler ve tanımlayıcı istatistikler verilmiş, araştırma modelini oluşturan ölçeklerin güvenilirliği analiz edilmiştir. Ayrıca aralarında ilişki bulunan

çok sayıda değişkenden oluşan veri setine ait faktörlerin ortaya çıkarılmasına ve veri setinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olduğu için faktör analizi tercih edilmiştir. Modeli oluşturan ölçekler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin gücünün hesaplanması için korelasyon analizi tercih edilmiştir. Analizlerde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır.

### 4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıda Tablo 1’de anket katılımcılarının genel demografik özellikleri ile temel tanımlayıcı istatistikler verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo1: Tanımlayıcı İstatistikler

| Karakteristik                    | N   | Yüzde(%) |
|----------------------------------|-----|----------|
| <b>Yaş</b>                       |     |          |
| 18-24                            | 260 | 70,3     |
| 25-31                            | 82  | 22,2     |
| 32-38                            | 17  | 4,4      |
| 39-45                            | 5   | 1,4      |
| 46-52                            | 6   | 1,6      |
| <b>Cinsiyetiniz</b>              |     |          |
| Kadın                            | 190 | 51,4     |
| Erkek                            | 180 | 48,6     |
| <b>Medeni Haliniz</b>            |     |          |
| Bekar                            | 322 | 87       |
| Evli                             | 48  | 13       |
| <b>Eğitim Durumunuz</b>          |     |          |
| Lise                             | 1   | 0,3      |
| Ön lisans                        | 8   | 2,2      |
| Lisans                           | 299 | 80,8     |
| Lisans Üstü                      | 62  | 16,8     |
| <b>Mesleğiniz</b>                |     |          |
| Öğrenci                          | 290 | 78,4     |
| Akademik Personel                | 54  | 14,6     |
| İdari Personel                   | 26  | 7        |
| <b>Aylık Toplam Gelir Düzeyi</b> |     |          |
| 1000 TL den az                   | 226 | 61,1     |
| 1000-2000                        | 55  | 14,9     |
| 2001-5000                        | 85  | 23       |
| 5000 TL den fazla                | 4   | 1,1      |
| <b>Fakülte</b>                   |     |          |
| İşletme Fakültesi                | 127 | 34,3     |
| Siyasal Bilgiler Fakültesi       | 109 | 29,5     |
| Mühendislik Fakültesi            | 134 | 36,2     |

Sonuçlara göre; Genellikle genç yaşta olan katılımcılar tesadüfi olarak ankette yer almıştır. (%70,3'ü 18- 24 yaş arasıdır. (%22,2'si 25- 31 yaş arası), (%4,4'ü 32-38 yaş arası), (% 1,4'ü 39-45 yaş arası) ve (% 1,6'sı 46-52 yaş arası) katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların %51,4'ü kadın geri kalan %48,6'sı ise erkektir. Katılımcıların %87'si bekar geri kalan %13'ü ise evlidir. Katılımcıların çoğunun (%80,8) eğitim durumu lisanslıdır. Lisans üstü eğitim durumuna sahip olan katılımcılar (%16,8), ön lisans (%2,2) ve lise (%0,3) oranındadır. Katılımcıların çoğunun öğrenci (%78,4) olması beklenen bir sonuçtur ve geriye kalanların % 14,6'sını akademik personel %7'sini ise idari personel oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunun öğrenci olması nedeniyle genel

gelir seviyesi oldukça düşüktür (%61,1'i 1000 TL'nin altında gelire sahiptir). Katılımcıların (%14,9'u 1000-2000 TL arası), (%23'ü 2001-5000 TL arası) ve (1,1'i 5000 TL'den fazla) gelire sahiptir. Katılımcıların görevli olduğu veya öğrenim gördüğü fakülte oranları ise; İşletme fakültesi %34,3, siyaset bilimler fakültesi %29,5 ve son olarak mühendislik fakültesi %36,2'dir.

#### 4.2. Modelin Güvenilirliği

Bu bilimsel araştırmada kullanılan ölçekler Doll ve Torkzadeh'in (1988) "The Measure of End User Computing Satisfaction" adlı çalışmalarından elde edilmiştir. Aşağıda Tablo 2'de bu araştırmada kullanılan modelin ölçeklerinin soru sayıları ve güvenilirlikleri hakkında bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırma Ölçekleri Nitelikleri

| Ölçek              | Kaynak                   | Soru Sayısı | Cronbach Alpha |
|--------------------|--------------------------|-------------|----------------|
| İçerik             | Doll ve Torkzadeh (1988) | 4           | 0,856          |
| Doğruluk           | Doll ve Torkzadeh (1988) | 2           | 0,850          |
| Biçim              | Doll ve Torkzadeh (1988) | 2           | 0,685          |
| Kullanım Kolaylığı | Doll ve Torkzadeh (1988) | 2           | 0,696          |
| Güncellik          | Doll ve Torkzadeh (1988) | 2           | 0,750          |

Ölçeklerin güvenilirlik değerlerini ölçen en önemli ölçü Cronbach Alpha değeridir.

Bu değer ve güvenilirlik derecesi ise: (0,01-0,20) arasında hiç güvenilirmez, (0,21-0,40) arasında güvenilirmez, (0,41-0,60) arasında nispeten güvenilir, (0,61-0,80) arasında güvenilir, (0,81-100) çok güvenilir'dir (Nakip, 2006: 146). Dolayısıyla biçim, kullanım kolaylığı ve güncellik ölçekleri 0,61-0,80 arasında değerler aldıkları için

güvenilir denilebilmektedir. İçerik ve doğruluk ölçekleri 0,81-100 arasında değerler aldıkları için çok güvenilir oldukları söylenebilmektedir. Tüm sorular güvenilirlik analizine dâhil edilmiştir, herhangi bir soru ölçeklerden silinmemiş veya çıkarılmamıştır.

Ölçekler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin gücünün hesaplanması için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3'te ise korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

|                |                         | İçerik                  | Doğruluk | Biçim  | Kullanım Kolaylığı | Güncellik |        |
|----------------|-------------------------|-------------------------|----------|--------|--------------------|-----------|--------|
| Spearman's rho | İçerik                  | Korelasyon Katsayısı    | 1,000    | ,561** | ,535**             | ,517**    | ,567** |
|                |                         | Anlamlılık (2-kuyruklu) | .        | ,000   | ,000               | ,000      | ,000   |
|                |                         | N                       | 370      | 370    | 370                | 370       | 370    |
|                | Doğruluk                | Korelasyon Katsayısı    | ,561**   | 1,000  | ,535**             | ,432**    | ,501** |
|                |                         | Anlamlılık (2-kuyruklu) | ,000     | .      | ,000               | ,000      | ,000   |
|                |                         | N                       | 370      | 370    | 370                | 370       | 370    |
|                | Biçim                   | Korelasyon Katsayısı    | ,535**   | ,535** | 1,000              | ,513**    | ,456** |
|                |                         | Anlamlılık (2-kuyruklu) | ,000     | ,000   | .                  | ,000      | ,000   |
|                |                         | N                       | 370      | 370    | 370                | 370       | 370    |
|                | Kullanım Kolaylığı      | Korelasyon Katsayısı    | ,517**   | ,432** | ,513**             | 1,000     | ,471** |
|                |                         | Anlamlılık (2-kuyruklu) | ,000     | ,000   | ,000               | .         | ,000   |
|                |                         | N                       | 370      | 370    | 370                | 370       | 370    |
| Güncellik      | Korelasyon Katsayısı    | ,567**                  | ,501**   | ,456** | ,471**             | 1,000     |        |
|                | Anlamlılık (2-kuyruklu) | ,000                    | ,000     | ,000   | ,000               | .         |        |
|                | N                       | 370                     | 370      | 370    | 370                | 370       |        |

Burada içerik ölçeği ile doğruluk, biçim, kullanım kolaylığı ve güncellik ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayıları ise sırasıyla; 0.561, 0.535, 0.517, 0.567'dir. Doğruluk ölçeği ile içerik, biçim, kullanım kolaylığı ve güncellik ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayıları ise sırasıyla; 0.561, 0.535, 0.432, 0.501'dir. Biçim ölçeği ile içerik, doğruluk, kullanım kolaylığı ve güncellik ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayıları ise sırasıyla; 0.535, 0.535, 0.513, 0.456'dır. Kullanım kolaylığı ölçeği ile içerik, doğruluk, biçim ve güncellik ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayıları ise sırasıyla; 0.517, 0.432, 0.513, 0.41'dir. Güncellik ölçeği ile içerik, doğruluk, biçim ve kullanım kolaylığı ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayıları ise sırasıyla; 0.567, 0.501, 0.456, 471'dir. Spearman Korelasyon katsayısı sürekli değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini belirlemek için kullanılan bir araçtır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında yer almaktadır. +1' e yaklaştıkça güçlü bir

pozitif, -1'e yaklaştıkça güçlü bir negatif ilişki var demektir (Nakip, 2006: 354). Pozitif değerler pozitif yönlü doğrusal bir ilişkiyi; negatif değerler ise negatif yönlü ters bir ilişkiyi göstermektedir. Bunun anlamı doğruluk, içerik, biçim, kullanım kolaylığı ve güncellik ölçekleri değerlerine bakıldığında bu ölçekler arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin varlığıdır. Değişkenler arasında ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Bartlett küresellik testi ve Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ile test edilmiştir. Bartlett testinin p değeri 0.05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki vardır. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0.50'dir (Çinko vd., 2016: 80). Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda p değeri 0.000 olduğundan değişkenler analiz yapmaya uygundur. KMO değeri ise 0.88 olduğu için değişkenler faktör analizine uygundur denilebilmektedir. Tablo 4'te ise faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4: Faktör Analizi Sonuçları

| Sorular  | Faktör1 İçerik | Faktör2 Doğruluk | Faktör3 Biçim | Faktör4 Kullanım Kolaylığı | Faktör5 Güncellik |
|--|----------------|------------------|---------------|----------------------------|-------------------|
| Sabis ihtiyaç duyduğum bilgiyi sağlamaktadır.  | 0,820          |                  |               |                            |                   |
| Sabis 'teki bilgi içeriği ihtiyaçlarımı kapsamaktadır.   | 0,841          |                  |               |                            |                   |
| Sabis ihtiyacıma tam olarak uygun rapor sağlamaktadır.   | 0,700          |                  |               |                            |                   |
| Sabis yeterli bilgi sağlamaktadır.   | 0,636          |                  |               |                            |                   |
| Sabis içeriği ve bilgileri doğrudur.   |                | 0,902            |               |                            |                   |
| Sabis' in doğruluğundan memnunum.  |                | 0,775            |               |                            |                   |
| Sabis çıktılarının(raporların, ekran menülerinin) kullanışlı formatta sunulduğunu düşünmekteyim. |                |                  | 0,874         |                            |                   |
| Sabis'te sunulan bilgiler net ve anlaşılırdır.   |                |                  | 0,534         |                            |                   |
| Sabis kullanıcı dostudur.  |                |                  |               | 0,761                      |                   |
| Sabis'in kullanışı kolaydır.   |                |                  |               | 0,820                      |                   |
| Sabis'ten ihtiyacım olan bilgiyi zamanında alabilmekteyim.                                       |                |                  |               |                            | 0,765             |
| Sabis güncel bilgi sağlamaktadır.  |                |                  |               |                            | 0,841             |

Tablo 4'te Temel Bileşenler metodu ve Varimax Rotasyonu ile faktör analizine tabi tutulmuş 12 ifade yer almaktadır. Beş faktörlü sonuç, değişkenliğin yaklaşık %88'ini açıklayacak niteliktedir. Faktör yükleri ise 0,50'nin üzerinde çıkmıştır. Faktörler analize, Eigenvalue'ları 1'in üzerinde olacak şekilde SPSS tarafından otomatik olarak dâhil edilmiştir. Ayrıca faktör yüklerinin iç içe geçme durumu olmadığı ve yanlış faktörleşme olmadığı durumu görülmüştür. Böylece değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan, bu ilişkinin anlaşılmasına ve yorumlanmasına yardımcı olan en az sayıdaki faktörler belirtilmiştir. Bunun sonucunda faktörlerden her birinin değişkenlerden her birini açıklama derecesi elde edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğrenci Bilgi Sistemleri eğitimi ve bilgi akışını hızlandırmak için gelişen bilgi

teknolojileri sayesinde oluşturulmuştur. Öğrenci bilgi sistemi; eğitim kurumlarının ihtiyaçlarını giderecek şekilde tasarlanmış entegre bir yazılımdır.

Bu çalışmada, Sakarya Üniversitesi tarafından geliştirilmiş bir uygulama olan SABİS'in kullanıcı tatmin düzeyinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla Sakarya Üniversitesi tarafından geliştirilmiş olan ve Türkiye'de bazı üniversitelerde de uygulanan Sakarya Üniversitesi Bilgi Platformu (SABİS)'in Doll ve Torkzadeh(1988) tarafından geliştirilen "son kullanıcı bilişim sistemi tatmini modeli" kullanılarak üniversite personeli ve öğrencilerinin tatminini ölçmektir.

Anketlerden gelen geri bildirimlere göre son kullanıcıların çoğu sistem üzerinde olumlu düşüncelere sahiptir. Aşağıdaki tabloda yer alan bilgiler ise sistemin eksikliği olarak göze çarpmaktadır.



Tablo 5: Açık Uçlu Sorunun Cevapları

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Akademik Personel</b> | <p>1. Çoktan seçmeli sınavların sonuçlarının sınav okuma merkezinden doğrudan Sabis'e aktarımını sağlayabilecek bir ara yüzün geliştirilmesinin notların Sabis'e girişi, hocanın işlerinin kolaylaştırılmasına olanak sağlayacağı düşüncesindeyim.</p> <p>2. Sabis'ten oldukça memnunum sadece finallerden sonra bütünlemeye girecek muhtemel öğrencilerin listesini(sadece sayıda yeter) rapor olarak verirse bütünleme sınavlarını planlarken çok kolaylık olur. Çünkü bu bilgi tek tek her öğretim üyesinden istenmektedir.</p> <p>3. Türkiye'deki çoğu üniversiteye göre etkin bir sistemdir. Tek sorun ders kaydı dönemlerinde yoğunluk yaşanmasıdır. Bunun haricinde bir sorun görünmemektedir.</p> <p>4. Bütünlemeye girecek olan öğrencilerin kağıt israfını önlemek için önceden bildirilmesi gerekir. Sınav dönemi not girişlerinde sistem yavaşlamaktadır. Bu sorunun giderilmesi gerekmektedir.</p> <p>5. Sabis bütünleme sınavlarına yönelik olarak da güncellenebilir. Sabis akademik faaliyetler sekmesi çok verimsizdir.</p> |
| <b>Öğrenci</b>           | <p>1. Ders seçimleri zamanında sistem çökmektedir. Yeterli yönlendirme olduğunu düşünmüyorum.</p> <p>2. Ders seçimlerindeki yoğunluğa bir çözüm bulunmalıdır.</p> <p>3. Sınav zamanı ve ders seçim döneminde sistem kullanılmamakta ve hata vermektedir.</p>   |
| <b>İdari Personel</b>    | 1. Maaş bordrolarının zamanında yayınlanması gerekmektedir.  |

Ancak, anketlerin büyük bir çoğunluğu öğrencilere uygulanmış olması ve anketlerin sadece İşletme Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi öğrencilerine uygulanmış olması ise çalışmanın kısıtı olup, Sakarya Üniversitesi'ndeki diğer bölümlerin sistem hakkındaki memnuniyetlerini yorumlama konusunda bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma, akademisyenler ve uygulamacılar için son kullanıcı bilişim teknolojileri tatmininin sağlanmasında hangi faktörlerin dikkate alınması gerektiği konusunda literatürdeki modeli doğrulayıcı niteliktedir. Ayrıca bu çalışmada çeşitli analizler ile değerlendirilen anket ileride son kullanıcı tatmini konusunda yapılacak olan çalışmalarda yol gösterici olarak kullanılabilir.

#### KAYNAKÇA

- ADA, N. (2007). "Örgütsel İletişim ve Yeni Bilgi Teknolojileri, Örgütsel İletişim Ağları", Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review, 7(2): 543-551.
- AGARWAL, R., ve PRASAD, J. (1997). "The Role Of Innovation Characteristics And Perceived Voluntariness In The Acceptance Of Information Technologies", Decision Sciences, 28(3): 557-582.
- AKSOY, R., ve KARA, A. (2013). "Bilgi Teknolojilerinin Çalışanlar Tarafından Benimsenmesi: Karadeniz Ereğli'de Kobi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 5(10): 2-20.
- BAYRAÇ, H.N. (2003). "Yeni Ekonominin Toplumsal Ekonomik Ve Teknolojik Boyutları", Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1): 42-61.
- BERGERSEN, B.M. (2004). "User Satisfaction And Influencing Issues", Network and System Administration Research Surveys, 1: 5-26.
- COŞKUN, N. (2004). "Elektronik Ticaretin Gelişiminde Temel Dinamikler Ve Gelişimi Önündeki Engeller", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(2): 243-257.
- ÇAĞLAYAN, P. (2011). "Halk Kütüphanesi Hizmetlerine İlişkin Kullanıcı Memnuniyeti, Bilgi Dünyası, 12(2), 379-398.
- ÇİNKO, M., YURTKORU, E.S. ve DURMUŞ, B. (2016). "Sosyal

- Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi", Beta Yayınları, Ankara, 6.b.
9. ÇOBAN BUDAK, E. (2013). "Üniversite Öğrencileri İçin Bilgisayar Okuryazarlığını Etkileyen Faktörlerin Etkisinin Veri Madenciliği İle Analizi", *Online Academic Journal of Information Technology*, 4(11): 57-70.
  10. DASTGIR, M., ve MORTEZAIE A.S. (2012). "Factors Affecting The End-User Computing Satisfaction", *Business Intelligence Journal*, 5(2): 292-298.
  11. DOLL, W.J., ve TORKZADEH, G. (1988). "The Measurement of End User Computing Satisfaction", *MIS Quarterly*, 12(2): 258-274.
  12. ERDEM, S. (1995). Hacettepe Üniversitesi Kütüphanelerinde Kullanıcı Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
  13. ERGİN, İ., ve AKSEKİ, B. (2012). "Lisansüstü Eğitimde Kullanılan Öğrenci Bilgi Sistemi", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 364-380.
  14. ETEZADI-AMOLI, J., ve FARHOOMAND, A.F. (1991). "Issues And Opinions On End User Satisfaction", *MIS Quarterly*, 15(1): 1-4.
  15. GREENBERG, S. (2001). "Context As a Dynamic Construct", *Human-computer interaction*, 16(2): 257-268.
  16. HEILMAN, G.E., ve BRUSA, J. (2006). "Validating The End-User Computing Satisfaction Survey Instrument In Mexico", *International Journal of Technology and Human Interaction*, 2(4): 84-94.
  17. İRAZ, R. (2005). "İşletmelerde Bilgi Yönetiminin Yenilik Ve Rekabet Gücü Üzerindeki Etkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 243-258.
  18. KARAKAŞ, S. (1999). "Üniversite Kütüphanesi Kullanıcılarının Beklentileri Ve Kullanıcı Tatmini", *A.Ü. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 39(1-2): 57-66.
  19. KOCACIK, F. (2003). "Bilgi Toplumu Ve Türkiye", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1): 1-10.
  20. KURULGAN, M., ve BAYRAM, F. (2006). "Üniversite Kütüphaneleri Web Sitelerinin Biçim Ve İçerik Analizi: Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Araştırma", *Türk Kütüphaneciliği*, 20(2): 141-172.
  21. LEGRIS, P., INGHAM, J., ve COLLERETTE, P. (2003). "Why Do People Use Information Technology? A Critical Review Of The Technology Acceptance Model", *Information & Management*, 40(3): 191-204.
  22. NAKİP, M. (2006). "Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar", Seçkin Yayıncılık, Ankara.
  23. ŞEKER, Ş.E. (2014). "Bilgisayar Kullanıcı Tatmini", <http://mis.sadievrenseker.com/2014/08/bilgisayar-kullanici-tatmini-computer-user-satisfaction/>, 01.11.2016.
  24. SARITAŞ, M.T., ve ÜNER, N. (2013). "Eğitimdeki Yenilikçi Teknolojiler: Bulut Teknolojisi", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 192-201.
  25. TAHİROV, A. (2009). "Bilgisayar Destekli Bilgi Sistemleri", *Journal of Qafqaz University*, 27: 123-133.
  26. ULUÇ, G. (2003). "Bilişim Teknolojileri, Küreselleşme Ve Kalkınma", *Ekev Akademi Dergisi*, 7(16): 255-264.
  27. YILDIZ, İ., ve İŞCAN, Ö.F. (2013). "Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı Ve Yönetimsel Karar Verme Tarzları İlişkisi: TOBB Genç Girişimciler Kurulu (Doğu Anadolu Bölgesi) Üyeleri Üzerinde Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3): 21-39.
  28. YILMAZ, E. (2010). "Kütüphanelerde Toplam Kalite Yönetimi: Kısa Bir Gözden Geçirme", *Türk Kütüphaneciliği*, 24(1): 33-62.

Ek 1: Son Kullanıcı Memnuniyeti Anketi

### SON KULLANICI SABİS MEMNUNİYETİ ANKETİ

Sayın Katılımcı; Bu çalışma **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü** tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu anketin amacı daha iyi bir bilgi sistemi sunumuna katkıda bulunmaktır. Sizler de aşağıdaki sorulara yanıt vererek bu çalışmaya katkıda bulunabilirsiniz. Anket toplu olarak ve katılımcıların kimliği bilinmeden değerlendirilecektir. Bu konuda göstermiş olduğunuz ilgi alakadan dolayı teşekkür ederiz.

**Elif YENİPAZAR (Yls Öğrencisi)**

**Doç.Dr.Aykut Hamit TURAN**

1. Doğum yılınız .....
2. Cinsiyetiniz ( 1 ) Kadın ( 2 ) Erkek
3. Medeni Haliniz ( 1 ) Bekar ( 2 ) Evli
4. Eğitim durumunuz ( 1 ) Lise ( 2 ) Ön lisans ( 3 ) Lisans ( 4 ) Lisans üstü
5. Mesleğiniz ( 1 ) Öğrenci ( 2 ) Akademik Personel ( 3 ) İdari Personel
6. Aylık Toplam Gelir düzeyiniz nedir?  
( 1 ) 1000 TL den az ( 2 ) 1000-2000 TL arası  
( 3 ) 2001-5000 TL arası ( 4 ) 5000 TL den fazla
7. Görevli olduğunuz /öğrenim gördüğünüz fakülte?  
( 1 ) İşletme Fakültesi ( 2 ) İİBF ( 3 ) Mühendislik Fakültesi
8. Aşağıdaki durumları verilen ölçüğe göre kendinizce değerlendiriniz.

|  | 1.Kesinlikle katılmıyorum | 2.Katılmıyorum | 3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum | 4. Katılıyorum | 5. Kesinlikle katılıyorum |
|--|---------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------|---------------------------|
| a. Sabis ihtiyaç duyduğum bilgiyi sağlamaktadır.   |                           |                |                                   |                |                           |
| b.Sabis'teki bilgi içeriği ihtiyaçlarımı kapsamaktadır.  |                           |                |                                   |                |                           |
| c. Sabis ihtiyacıma tam olarak uygun rapor sağlamaktadır.  |                           |                |                                   |                |                           |
| d. Sabis yeterli bilgi sağlamaktadır.  |                           |                |                                   |                |                           |
| e. Sabis içeriği ve bilgileri doğrudur.  |                           |                |                                   |                |                           |
| f.Sabis' in doğruluğundan memnunum.  |                           |                |                                   |                |                           |
| g.Sabis çıktılarının(raporların,ekran menülerinin)kullanışlı formatta sunulduğunu düşünmekteyim. |                           |                |                                   |                |                           |
| h.Sabis'te sunulan bilgiler net ve anlaşılırdır.   |                           |                |                                   |                |                           |
| ı. Sabis kullanıcı dostudur.   |                           |                |                                   |                |                           |
| i.Sabis'in kullanışı kolaydır.   |                           |                |                                   |                |                           |
| j.Sabis'ten ihtiyacım olan bilgiyi zamanında alabilmekteyim.                                     |                           |                |                                   |                |                           |
| k.Sabis güncel bilgi sağlamaktadır.  |                           |                |                                   |                |                           |

9. Sabis ile ilgili genel düşüncelerinizi ve önerilerinizi kısaca yazınız.

.....

.....

.....

.....

**KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİZ.**

## YÜKSEK PERFORMANSLI İŞ SİSTEMLERİNİN ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### A STUDY ON THE EFFECT OF HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEMS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Sevgi ELMAS ATAY\*, Merve GERÇEK\*\*, Cavide UYARGİL\*\*\*

\* Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, sevgielmas@istanbul.edu.tr

\*\* Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, mrvgercek@gmail.com

\*\*\* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, cuyargil@istanbul.edu.tr

#### ÖZ

Örgüt performansını çalışanların performansı aracılığıyla arttırmayı amaçlayan bir dizi yenilikçi İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları, Yüksek Performanslı İş Sistemleri (YPİS) olarak adlandırılmaktadır. Özellikle örgütsel finansal performans üzerinde etkili olması nedeniyle YPİS, gün geçtikçe önemi artan bir konu olmaktadır. Örgüte bağlılık, nitelikli işgücünün örgütte tutulması bakımından işletmelerin göz ardı etmemesi gereken bir kavramdır. Bu doğrultuda, araştırmanın amacı, YPİS'nin örgüte bağlılık üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 155 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucu, çalışanların kurumlarındaki YPİS'ye ilişkin algılarının kapsamlı işe alım, eğitim-geliştirme ve performans dayalı ücret boyutlarında örgüte bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkileri olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yüksek Performanslı İş Sistemleri, Örgüte Bağlılık, Kapsamlı İşe Alım, Eğitim-Geliştirme, Performansa Dayalı Ücret

**Jel Kodları:** M12, M19

#### ABSTRACT

A number of innovative human resource management practices aimed at increasing organizational performance through employee performance are called high performance work systems (HPWS). HPWS is an increasingly important issue, especially since it has an impact on organizational financial performance. Organizational commitment is a concept for businesses considering the retention of qualified workforce. In this respect, the purpose of this research is to determine whether HPWS has an effect on organizational commitment. The sample of this study consists of 155 white-collar workers. Correlation and simple linear regression analyzes were used to reveal the relationships between the study variables. As a result, it has been determined that the employee perceptions related to HPWS' selection of recruitment, training-performance and performance-based wage dimensions statistically meaningful and positively effect on organizational commitment.

**Keywords:** High Performance Work Systems, Organizational Commitment, Selective Recruitment, Training-Development, Performance Based Pay

**Jel Codes:** M12, M19

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir kısmı 1. Örgütsel Davranış Kongresi'nde "Yüksek Performanslı İş Sistemleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı bildiri olarak sunulmuştur.

## 1.GİRİŞ

Personel yönetimi anlayışı 1990'lı yıllardan itibaren yerini İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) anlayışına bırakmıştır. 2000'li yıllarda ise İKY'nin stratejik boyutu tartışma konusu olmuş, işletmelerin stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde İKY'nin rolüne olan ilgi artmıştır. İKY uygulamalarının temel amaçlarından birisi çalışanların beceri, tutum ve davranışlarını şekillendirme yoluyla örgütsel performansın artırılmasıdır (Arthur, 1994). İşletmelerin amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde İKY politika, prosedür ve ilkelerinin nasıl etkili olduğunun incelenmesi, İKY ve örgüt performansı arasındaki ilişkinin doğasını anlama konusundaki çalışmalara yol açmıştır. İKY uygulamaları ve örgüt performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen Huselid (1995), işgücü devir oranı, verimlilik gibi değişkenler ile işletmelerin finansal performans göstergeleri arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Yazar, bu sonuçlardan yola çıkarak İKY uygulamalarının işletme stratejileriyle uyumlu olması durumunda, sürdürülebilir rekabet avantajına katkısı olacağını öne sürmüştür. İKY uygulamalarının finansal performans üzerindeki etkileri sebebiyle, bazı İKY uygulama grupları Yüksek Performanslı İş Sistemleri olarak anılmaktadır.

Yüksek Performanslı İş Sistemleri (YPİS) son 20-25 yıldır yönetim alanyazınında dikkati çeken bir konu olmaktadır (Boxall ve Macky, 2009: 3). Rekabetin 1990'lı yıllarda yoğunlaşması ile birlikte ortaya çıkan kalite, verimlilik ve çeşitli dış çevre taleplerine cevap verme gerekliliği sonucunda YPİS'ye olan ihtiyaç kaçınılmaz olmuştur. Yüksek Performanslı İş Sistemlerinin odaklandığı alana göre yüksek katılımlı iş sistemleri veya yüksek bağlılıklı iş sistemleri olarak adlandırıldığı da görülmektedir (Ramsay, Scholarios ve Harley, 2000: 502). Bununla birlikte tüm bu terimlerin benzer İKY fonksiyon ve uygulamalarını ifade ettiği söylenebilir (Gürbüz, 2013: 10).

İKY uygulamaları genellikle, insan kaynakları planlaması, işgören temini ve seçimi, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi, performans yönetimi, ücret ve ödül yönetimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği faaliyetlerinden oluşmaktadır. İKY'nin amacının çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda şekillendirerek verimlilik ve rekabet üstünlüğü sağlama olduğu düşünüldüğünde, nitelikli işgücünün örgütler için ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitelikli işgücünün elde edilmesinin yanı sıra elde tutulması da İKY'nin ulaşmak istediği sonuçlardandır. Bu noktada, çalışanların örgütte kalma niyetine ilişkin psikolojik durumunu ifade eden örgüte bağlılık kavramı (Allen ve Meyer, 1990) öne çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu belirlemektir.

## 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1.Yüksek Performanslı İş Sistemleri

Yüksek Performanslı İş Sistemleri; örgüt performansını çalışanlar aracılığıyla arttırmayı hedefleyen yenilikçi İKY uygulamaları bütünüdür (Huselid, 1995). Operasyonel problemleri çözmeye ve firmanın rekabet stratejisini uygulamaya odaklanan işletme içi istikrarlı ve uyumlu bir İKY yönetimi sistemi olarak da tanımlanabilir (Becker ve Huselid, 1998). Başarıya ulaşmak isteyen ve YPİS'nin benimsendiği örgütlerde, başlıca İKY uygulamalarının gerçekleştirilmesi gereklidir (Boxall ve Macky, 2009: 4). Bu sistemler sayesinde çalışanların performanslarının artmasıyla birlikte örgütün performansının da artacağı ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edileceği düşünülmektedir (Ramsay, Scholarios ve Harley, 2000). Huselid (1995) yaptığı çalışmada İKY uygulamalarının işgören devir hızını düşürdüğünü,

çalışanların verimliliğini ve örgütsel performansı arttırdığını ortaya koymuştur. Genellikle YPİS işyerindeki güven derecesini ve işçilerin işten kaynaklı içsel ödülleri, dolayısıyla örgütsel bağlılığı arttıran uygulamalarla ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda YPİS çalışan katılımına, yetenek arttırmaya ve motivasyona olanak sağlamaktadır (Appelbaum, 2000).

Yukarıda belirtilen İKY uygulamaları “kontrol” veya “bağlılık” odaklı olmak üzere iki ideal tip yaklaşımı içermektedir (Guest, 1997). Kontrol odaklı yaklaşımda maliyetlerin düşürülmesi, çalışanların sıkı kontrolü gibi unsurlar, bağlılık odaklı yaklaşımda ise, kişileri örgüte bağlayarak kendilerinden üst düzeyde verim elde etmek amaçlanmaktadır. Bu çalışmada ise, Yüksek Performanslı İş Sistemleri tanımlaması ile çalışanların bağlılığını amaçlayan uygulamalar kastedilmektedir (Arthur, 1994; Whitener ve Ellen, 2001). Yazarların YPİS uygulamalarına ilişkin, görüş birliği içerisinde oldukları bir uygulamalar sınıfı bulunmamaktadır; bununla birlikte kapsamlı

işe alım, eğitim, çalışanların katılımını sağlama, performansa dayalı ücret, esnek çalışma, iş dizaynı gibi uygulamalar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Huselid, 1995; Sung ve Ashton, 2005).

İKY faaliyetleri; setler halinde ve örgütsel boyutta uygulandığında YPİS olarak adlandırılabilir. Örneğin: Eğitim-geliştirme, ücret-ödül, kariyer yönetimi gibi uygulamalar İKY uygulamaları iken; gelişimi yönetme, içsel ödülleri sağlama, kişilerin beceri ve yetkinliklerini geliştirme gibi uygulama setleri halinde hayata geçirildiğinde YPİS haline gelecekleri söylenebilir (Hartog ve Verburg, 2004). Benzer şekilde MacDuffie (1995:200) iş uygulamaları demetlerinin (bundles) YPİS için kritik bir unsur olduğunu belirtmiş, iş uygulamalarının tek tek uygulamalar yerine demetler halinde hayata geçirildiğinde yönetici ve çalışanlar arasındaki etkileşimi şekillendireceğini ifade etmiştir. Çeşitli İKY uygulamaları açısından YPİS’ye ilişkin çeşitli örnekler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Çeşitli İKY Uygulamaları Açısından YPİS Örnekleri

| İK uygulamaları                        | Örnekleri   |
|--|---|
| Temin-seçim                            | Kapsamlı işe alım<br>Teknik ve kişilerarası becerilerin, kişiliğin değerlendirilmesi  |
| Kendini yöneten takımlar               | Çalışan katılımını sağlayan programlar<br>Karar verme yetkisine sahip takımlar<br>Detaylı tanımlanmamış görevler  |
| Karar vermede merkezi olmayan bir yapı | Karar verme yetkisinin verilmesi<br>Katılımcı yönetim   |
| Eğitim                                 | Mevcut ve gelecekte gerekli olacak becerilerin (teknik ve kişilerarası) kazandırılması<br>Hem işe yeni alınanların hem de deneyimli çalışanların eğitilmesi |
| Esnek iş uygulamaları                  | İş rotasyonu<br>İş zenginleştirme   |
| İletişim                               | Faaliyetlerin sonuçlarına tam erişim<br>Çalışan öneri sistemleri<br>İşletme stratejisi hakkında bilgilendirmek  |
| Ücretlendirme                          | Kar paylaşımı<br>Görece yüksek ücretlendirme<br>Performansa dayalı ücret  |

**Kaynak:** Evans, W. R., & Davis, W. D. (2005).

High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*, 31(5), s:760.

Yukarıda da belirtildiği üzere YPİS uygulamaları, çeşitli İKY fonksiyonları açısından ele alınabilmektedir. Bu çalışmada ise YPİS; kapsamlı işe alım, eğitim-geliştirme uygulamaları ve performans dayalı ücret olmak üzere üç alt boyutu açısından incelenmiştir. İşletmelerin insan kaynağı temin-seçiminde çeşitli test ve mülakat yöntemlerinden yararlanmaları, adayların hem teknik hem de kişisel becerilerinin detaylı incelenmesi ve seçim kararının tüm bu değerlendirmeler ışığında yapılması, örgüt için en uygun adayın işe alınmasını sağlayacaktır. Böylece üstün beceri ve yetenekleri olan çalışanlara sahip işletmelerin performanslarında artış olacağını söylemek mümkündür (Way, 2002: 767-768). Benzer şekilde eğitim-geliştirme uygulamaları da YPİS'nin önemli bileşenlerinden biri olmaktadır. Sahip olduğu insan kaynağının bilgi, beceri ve yetenek düzeyini sürekli geliştirme arzusunda olan işletmelerin, çalışanlarına yaptıkları bu yatırımın aslında işletmeye yapılan bir yatırım olduğu göz önüne alındığında (Jiang ve Liu, 2015: 131); bu tür uygulamalarda bulunan işletmelerin başarıya ulaşacağı ifade edilebilir. Bu çalışmada ele alınan YPİS bileşenlerinden üçüncüsü ise performansa dayalı ücret olmaktadır. Çalışanların, göstermiş oldukları performansın karşılığını aldıklarında motivasyonlarının artacağı ve çalışmaya hevesli olacakları söylenebilir. Bu bağlamda; Huselid (1995: 642) performansa dayalı teşvikli ücret sistemlerinin çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlamada önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir.

## 2.2. Örgüte Bağlılık

Örgütlerin sürekliliğini sağlamanın önemli koşullarından birisi, çalışanların örgütte tutulmasıdır. Çalışanların temin edilmeleri, eğitilmeleri, geliştirilmeleri ve kariyerlerinin planlanması gibi süreçlerin örgütler için oldukça maliyetli olması; çalışanların örgütte tutulmaları gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için çalışanların bağlılığı da önemli bir konudur. Örgüte bağlılık konusunda en bilinen

yaklaşım Allen ve Meyer (1990)'ın üç boyutlu yaklaşımıdır. Yazarlara göre örgüte bağlılık; çalışan ile örgüt arasında oluşan ve çalışanın örgüt üyeliğine devam etme konusundaki kararına ilişkin psikolojik durumunu ifade etmektedir. Bir başka deyişle örgüte bağlılık, çalışanın örgütte çalışmaya devam edip etmemeye ilişkin eğilimi anlamına gelmektedir. Allen ve Meyer (1990) örgüte bağlılığı, “duygusal”, “devamlılık” ve “normatif” olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Duygusal bağlılık; çalışanın örgüte karşı duygusal bağı, örgütle özdeşleşme ve bütünleşme durumudur. Devam bağlılığı; çalışanın örgütten ayrılmasının kendisi için bir bedeli olacağını düşündüğü durumdur. Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütte kalmaya devam etme zorunluluğu hissetmesi durumunu ifade etmektedir.

Mowday, Steers ve Porter'a göre (1982), örgüte bağlılığın üç özelliği bulunmaktadır. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanarak onları kabul etme, örgüt adına çaba göstermeye razı olma ve örgütte kalmak için güçlü bir niyet veya arzu duymaktır. Örgüte bağlılığın gelişiminde etkili olan faktörler arasında çalışanların yaşı (Mathieu ve Zajac, 1990), kurum kıdemi (Luthans, McCaul ve Dodd, 1985), iş güvencesi (Yousef, 1998), terfi olanakları (Gaertner ve Nollen, 1989), eğitim ve geliştirme fırsatları (Scandura, 1997) bulunmaktadır.

Örgüte bağlılık kavramının birçok araştırmaya konu olmasının ve günümüzde halen önemini korumasının bir diğer sebebi de bazı arzulanan çalışan tutum ve davranışlarına olan etkileridir. Meyer vd.'ye göre (2012), örgüte bağlılığı üç boyutta incelemenin temel nedenlerinden birisi, örgüte bağlılığın çalışanların işe karşı tutumları üzerinde nasıl etkileri olduğunun, daha detaylı görülmesine olanak sağlamasıdır. Duygusal bağlılık iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde ilişkili iken devam bağlılığının olumsuz yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Meyer vd., 2002). Bununla birlikte örgüte bağlılığın, örgütsel etkililik (DeCotiis ve Summers, 1987), işin

kalitesi (Zahra, 1984), iş tatmini (Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005), motivasyon (Mathieu ve Zajac, 1990) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Riketta, 2002) üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür. Ayrıca örgüte bağlılığın işten ayrılma niyeti (Loi, Ngo ve Foley, 2006), işgücü devir oranı (Mowday vd., 1979; Cooper-Hakim ve Viswesvaran, 2005), devamsızlık (Farrel ve Stamm, 1988) ve üretkenlik karşıtı davranışlar (Dalal, 2005) ile olumsuz yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bir başka deyişle, örgüte bağlılığın istenmeyen tutum ve davranışları önleyici veya azaltıcı etkileri söz konusudur.

İşletmelerin yaşamını uzun vadede ve başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri için YPİS uygulamalarından yararlanmalarının asıl nedeni çalışanları motive edebilmek ve işte kalmaya hevesli olmalarını sağlamaktır. Çalışanların, işletmeyi terk etmemelerinde, örgüte duydukları bağlılık önem taşımaktadır. Bu bağlamda; yapılan araştırmalarda YPİS'nin örgütlerde varlığının iş tatmini ve örgüte bağlılığı attırdığı görülmüştür (Wright, Gardner ve Moynihan, 2003; Macky ve Boxall, 2007; Arocas ve Camps, 2008). Kapsamlı işe alımın örgüte bağlılığı sağlamada, YPİS'nin en önemli unsuru olduğu belirlenmiştir (Guest, 1999). İnsan sermayesine yapılan yatırım çerçevesinde çalışanlara sürekli eğitim vermenin, çalışanların duygusal bağlılığını sağlamakta önemli etkisi olduğu saptanmıştır (Truss, 2001). Arocas ve Camps (2008)'in çalışmada ise performans dayalı ücret uygulanan kurumlarda, çalışanların iş tatminleri ile örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla YPİS'nin çeşitli alt boyutlarına ilişkin uygulamalarının bireylerin örgüte bağlılıklarını arttıracığı iddia edilebilir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların kapsamlı işe alıma yönelik algılarının örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların eğitim-geliştirmeye yönelik algılarının örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Çalışanların performans dayalı ücrete yönelik algılarının örgüte bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### 3. ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma ile YPİS uygulamalarının çalışanların örgüte bağlılıklarına etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışma; rekabetçi iş ortamında başarıya ulaşma çabası içinde olan kurumlarda, çalışanları örgüte bağlı hale getirebilmek için YPİS uygulamalarının bir araç olarak kullanılabilir olup olmadığını belirleyebilmesi açısından önemlidir.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar; örneklemini ise, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 155 çalışan oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak zaman ve maliyet kısıtları göz önünde bulundurularak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

#### 3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Katılımcılara kolayda örneklem yoluyla ulaşılması araştırmanın sınırlılıklarındandır. YPİS ve örgüte bağlılık dışında, ilgili değişkenlerin arasındaki ilişkileri etkileyebilecek diğer değişkenlerin araştırmaya dahil edilmemesi bir diğer sınırlılık olmaktadır. Araştırmaya katılan tüm bireylerin soruları aynı şekilde algılayarak gerçekçi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

#### 3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu çalışmada tanımlayıcı araştırma modelinden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde amaçlanan, incelenen olayın, bu olaya ilişkin değişkenlerin ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin tanımlanmasıdır (Kurtuluş, 2010: 20). Bu doğrultuda, çalışanların YPİS'ye yönelik algıları bağımsız değişken, örgüte bağlılık düzeyleri ise bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve nicel veri toplama yönteminden yararlanılmıştır. Veri toplama



aracı olarak “YPİS Ölçeği” ve “Örgüte Bağlılık Ölçeği” ile katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. YPİS ölçeği maddelerinin İngilizce uzmanları tarafından çeviri-geri çevirisi yapılmış ve iki İK uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. İlgili ölçek sonrasında keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Örgüte Bağlılık Ölçeği, Akarsu'nun (2006) çalışmasından alınmış, ölçeğin bu çalışmadaki faktör yapısını ortaya koyabilmek için keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların yüksek performanslı iş sistemleri algılarının; kapsamlı işe alım ve eğitim-geliştirme boyutlarını ölçmek üzere Lepak ve Snell (2002); performans dayalı ücret boyutunu ölçmek üzere ise Wright, Gardner ve Moynihan'ın (2003) ölçeklerinden yararlanılmıştır. Kapsamlı işe alım boyutu 9 ifadeden, eğitim-geliştirme boyutu 8 ifadeden, performansa dayalı ücret boyutu ise 3 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılar, ilgili ifadeleri 5'li Likert ölçek (1:Kesinlikle Katılmıyorum,..., 5:Kesinlikle Katılıyorum) aracılığıyla değerlendirmişlerdir.

Örgüte bağlılığı ölçmek üzere Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen ve 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı ölçmek üzere 6'şar ifade bulunmaktadır. Ölçek ifadeleri, 5'li Likert ölçek (1:Kesinlikle Katılmıyorum,..., 5:Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir.

Anket formunun son bölümünde ise katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kurum kıdemi gibi demografik özelliklerini belirlemeye ilişkin sorular mevcuttur.

Verilerin çözümlenmesinde; çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin test edilmesinde güvenilirlik analizi ve faktör analizi, hipotezlerin test edilmesinde ise korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Bulguları

#### 3.5.1. Demografik Bulgular

Araştırma örnekleminin demografik özellikleri Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

| <i>Değişken</i>            | <i>N</i> | <i>Frekans</i> | <i>Yüzde</i> |
|----------------------------|----------|----------------|--------------|
| <b>Cinsiyet</b>            | 155      |                |              |
| • Kadın                    |          | 72             | 46,5         |
| • Erkek                    |          | 83             | 53,5         |
| <b>Yaş</b>                 | 155      |                |              |
| • 20-29 arası              |          | 60             | 38,7         |
| • 30-39 arası              |          | 50             | 32,3         |
| • 40 ve üzeri              |          | 45             | 29           |
| <b>Eğitim durumu</b>       | 155      |                |              |
| • Lise                     |          | 11             | 7,1          |
| • Lisans                   |          | 69             | 44,5         |
| • Yüksek lisans ve doktora |          | 75             | 48,4         |
| <b>Kurum Kıdemi</b>        | 155      |                |              |
| • 1 yıl ve altı            |          | 35             | 22,6         |
| • 2-6 yıl arası            |          | 59             | 38,1         |
| • 7 ve üzeri               |          | 61             | 39,4         |

Katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde %46,5'inin kadın, % 53,5'inin ise erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %38,7'sinin 20-29,

%32,3'ünün 30-39 ve %29'unun 40 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, lise mezunlarının %7,1,

lisans mezunlarının %44,5 ve yüksek lisans-doktora mezunlarının %48,4'lük bir orana sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki kıdemleri ele alındığında, %22,6'sının 1 yıl ve altı, %38,1'inin 2-6 yıl arası ve %39,4'ünün ise 7 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

### 3.5.2. Tanımlayıcı Analizler

Çalışmaya katılanların YPİS algılarının (3,14) ve örgüte bağlılıklarının (3,12) orta düzeyde olduğu söylenebilir. Tanımlayıcı analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 3.'te görülmektedir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişken                                 | N   | Ortalama | Std. Sapma |
|--|-----|----------|------------|
| Yüksek Performanslı İş Sistemleri (YPİS) | 155 | 3,14     | 0,770      |
| • Kapsamlı işe alım                      | 155 | 3,36     | 0,878      |
| • Eğitim-Geliştirme                      | 155 | 3,06     | 0,872      |
| • Performansa dayalı ücret               | 155 | 2,71     | 1,114      |
| Örgüte Bağlılık                          | 155 | 3,12     | 0,717      |

### 3.5.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin test edilmesinde güvenilirlik analizi ve keşfedici

faktör analizinden yararlanılmıştır. YPİS Ölçeği'nin keşfedici faktör analizi sonuçları ve güvenilirlik değerleri Tablo 4.'te görülmektedir.

Tablo 4: YPİS Ölçeği'nin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri

| İfadeler  | Faktör Yükleri | Cronbach $\alpha$ |
|---|----------------|-------------------|
| <b>Faktör 1: Kapsamlı işe alım (Varyansı açıklama oranı= % 27,533)</b>        |                | 0,910             |
| I3  | 0,837          |                   |
| I5  | 0,775          |                   |
| I2  | 0,774          |                   |
| I8  | 0,761          |                   |
| I4  | 0,739          |                   |
| I1  | 0,738          |                   |
| I7  | 0,620          |                   |
| I6  | 0,604          |                   |
| I9  | 0,557          |                   |
| <b>Faktör 2: Eğitim-Geliştirme (Varyansı açıklama oranı= % 26,424)</b>        |                | 0,910             |
| E2  | 0,810          |                   |
| E4  | 0,803          |                   |
| E3  | 0,768          |                   |
| E8  | 0,768          |                   |
| E1  | 0,745          |                   |
| E6  | 0,700          |                   |
| E7  | 0,685          |                   |
| E5  | 0,664          |                   |
| <b>Faktör 3: Performansa dayalı ücret (Varyansı açıklama oranı= % 10,493)</b> |                | 0,914             |
| P2  | 0,887          |                   |
| P3  | 0,883          |                   |
| <b>Toplam varyansı açıklama oranı=</b>  | <b>64,450</b>  |                   |
| KMO değeri=0,895  |                |                   |
| Barlett Testi sonucu  |                |                   |
| Ki-kare= 1869,8283 sd=171   |                |                   |
| p= 0,000  |                |                   |
| I: Kapsamlı işe alım  |                |                   |
| E: Eğitim-geliştirme  |                |                   |
| P: Performansa dayalı ücret   |                |                   |

Yüksek performanslı iş sistemleri ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanması için yararlanılan faktör analizinin ilk aşaması olarak verilerin analize uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları değerlendirilmiştir. KMO uygunluk testi değerinin 0,895 ve Bartlett Testi sonucunun anlamlı bir değere ( $p=0,000$ ) sahip olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010). Temel bileşenler analizi ve “varimax” döndürme yaklaşımının seçildiği keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, kapsamlı işe alım boyutunda 0,837 ile 0,557 arasında; eğitim-geliştirme boyutunda 0,810 ile 0,664 arasında; performans dayalı ücret boyutunda 0,883 ve 0,887 arasında değişmektedir. Performansa dayalı ücret boyutunda yer alan P1 ifadesinin faktör yükünün düşük oluşu

(0,30 un altında) ve çapraz yük probleminin görülmesi nedeniyle ilgili ifade analizden çıkarılmıştır (Şencan, 2005). Dolayısıyla YPİS ölçeğinin faktör yapısının ölçeğin orijinalindeki yapıyı sergilediği görülmüştür.

Yüksek performanslı iş sistemleri ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için yapılan analizde Cronbach alpha değerinin ölçeğin geneli bakımından 0,930 olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları bakımından ise Cronbach alpha değerleri sırasıyla 0,910; 0,910 ve 0,914 şeklinde belirlenmiştir. Dolayısıyla ölçeğin ve alt boyutlarının oldukça yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Özdamar, 2016).

Örgüte Bağlılık Ölçeği için yapılan keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5.’te sunulmuştur.

Tablo 5: Örgüte Bağlılık Ölçeği’nin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları ve Güvenilirlik Değerleri

| İfadeler   | Faktör Yükleri | Cronbach $\alpha$ |
|--|----------------|-------------------|
| <b>Faktör 1: Duygusal Bağlılık (Varyansı açıklama oranı= % 43,392)</b> |                | 0,931             |
| DUB5   | 0,860          |                   |
| DUB6   | 0,850          |                   |
| DUB2   | 0,847          |                   |
| DUB3   | 0,811          |                   |
| NB1  | 0,806          |                   |
| NB3  | 0,752          |                   |
| DUB1   | 0,733          |                   |
| NB5  | 0,708          |                   |
| DB4  | 0,701          |                   |
| NB6  | 0,700          |                   |
| NB4  | 0,668          |                   |
| NB2  | 0,565          |                   |
| <b>Faktör 2: Devam Bağlılığı (Varyansı açıklama oranı= % 13,282)</b>   |                | 0,651             |
| DEVB5  | 0,781          |                   |
| DEVB1  | 0,745          |                   |
| DEVB4  | 0,654          |                   |
| DEVB3  | 0,557          |                   |
| <b>Toplam varyansı açıklama oranı=</b>                                 | <b>56,674</b>  |                   |
| KMO değeri=0,904   |                |                   |
| Barlett Testi sonucu   |                |                   |
| Ki-kare=1354,833 sd=120  |                |                   |
| p=0,000  |                |                   |
| DUB: Duygusal Bağlılık   |                |                   |
| NB: Normatif Bağlılık  |                |                   |
| DEVB: Devam Bağlılığı  |                |                   |

Örgüte bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanmasında kullanılan faktör analizinin ilk aşaması olarak verilerin analize uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları incelenmiştir. KMO uygunluk testi değerinin 0,904 ve Bartlett Testi sonucunun anlamlı bir değere ( $p=0,000$ ) sahip olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2010). Keşfedici faktör analizinde temel bileşenler analizi ve “varimax” döndürme yaklaşımı tercih edilmiştir. Örgüte bağlılık ölçeği, Allen ve Meyer’ın (1993) 3 boyutlu ölçeğinden farklı olarak 2 boyut altında toplanmıştır. Söz konusu ölçeğin orijinalinde yer alan normatif bağlılığın, duygusal bağlılık ile birlikte değerlendirilebileceğine ilişkin yapılmış çalışmalar mevcuttur (Wasti, 2000). Elde edilen bu iki boyut “duygusal bağlılık” adı altında birlikte değerlendirilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri, duygusal bağlılık boyutunda 0,860 ile 0,565 arasında, devam bağlılığı boyutunda 0,781

ile 0,557 arasında değişmektedir. Devam bağlılığı boyutunda yer alan DEVB2 ve DEVB6 ifadeleri faktör yüklerinin düşük olması (0,30 un altında) nedeniyle analizden çıkarılmıştır (Şencan, 2005).

Örgüte bağlılık ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için yapılan analizde Cronbach alpha değerinin ölçeğin geneli bakımından 0,895 olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılığın güvenilirlik değerinin 0,931 ve devam bağlılığının ise 0,651 olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık boyutunun güvenilirliğinin oldukça yüksek, devam bağlılığı boyutunun da sosyal bilimler alanı için yeterli güvenilirlik düzeyinde olduğu yorumu yapılabilir (Özdamar, 2016).

#### 3.5.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır (Tablo 6.).

Tablo 6: Değişkenler ve Alt Boyutları Arası Korelasyonlar Tablosu

| Değişkenler | YPİS    | SİA     | EG      | PDÜ    | ÖB |
|-------------|---------|---------|---------|--------|----|
| YPİS        | 1       |         |         |        |    |
| SİA         | 0,895** | 1       |         |        |    |
| EG          | 0,849** | 0,570** | 1       |        |    |
| PDÜ         | 0,617** | 0,495** | 0,357** | 1      |    |
| ÖB          | 0,372** | 0,378** | 0,283** | 0,183* | 1  |

Tablo 6.’da görüldüğü üzere, YPİS’nin hem genel olarak hem de boyutları bakımından örgüte bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, çalışanların YPİS’nin kapsamlı işe alım, eğitim-geliştirme ve performans dayalı ücret boyutlarına ilişkin algıları arttıkça örgüte bağlılıklarının artacağını söylemek mümkündür.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin sınanmasında basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, kapsamlı işe alım, eğitim-geliştirme ve performans dayalı ücretin örgüte bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. H1 hipotezinin testine ilişkin sonuçlar Tablo 7.’de görülmektedir.

Tablo 7: Kapsamlı İşe Alımın Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

| Bağımlı Değişken: Örgüte Bağlılık |                |                            |        |       |  |       |       |              |
|-----------------------------------|----------------|----------------------------|--------|-------|--|-------|-------|--------------|
| R                                 | R <sup>2</sup> | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | F      | p     | Durbin-Watson                          |       |       |              |
| 0,396                             | 0,157          | 0,151                      | 28,407 | 0,000 | 2,078                                  |       |       |              |
|                                   |                |                            |        |       | <b>B</b> <b>Beta</b> <b>t</b> <b>p</b> |       |       |              |
| <b>Sabit</b>                      |                |                            |        |       | 2,015                                  |       | 9,231 | <b>0,000</b> |
| Kapsamlı işe alım                 |                |                            |        |       | 0,335                                  | 0,396 | 5,330 | <b>0,000</b> |

Tablo 7’de görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlıdır (F=28,407; p=0,000<0,05). Kapsamlı işe alım boyutunun örgüte bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip

olduğu görülmüştür (B=0,335; p=0,000<0,05). Bir başka deyişle, kapsamlı işe alım örgüte bağlılık üzerinde %15,7 oranında bir açıklayıcılığa sahiptir (R<sup>2</sup>=0,157). **H<sub>1</sub>** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Eğitim-Geliştirmenin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

| Bağımlı Değişken: Örgüte Bağlılık |                |                            |        |       |  |       |        |              |
|-----------------------------------|----------------|----------------------------|--------|-------|--|-------|--------|--------------|
| R                                 | R <sup>2</sup> | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | F      | p     | Durbin-Watson                          |       |        |              |
| 0,293                             | 0,086          | 0,080                      | 14,321 | 0,000 | 2,132                                  |       |        |              |
|                                   |                |                            |        |       | <b>B</b> <b>Beta</b> <b>t</b> <b>p</b> |       |        |              |
| <b>Sabit</b>                      |                |                            |        |       | 2,379                                  |       | 11,356 | <b>0,000</b> |
| Eğitim-geliştirme                 |                |                            |        |       | 0,249                                  | 0,293 | 3,784  | <b>0,000</b> |

Tablo 8’de görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlıdır (F=14,321; p=0,000<0,05). Eğitim-geliştirme boyutunun örgüte bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye

sahip olduğu görülmüştür (B=0,249; p=0,000<0,05). Bir başka deyişle, eğitim-geliştirme örgüte bağlılık üzerinde %8,6 oranında bir açıklayıcılığa sahiptir (R<sup>2</sup>=0,086). **H<sub>2</sub>** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9: Performansa Dayalı Ücretin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

| Bağımlı Değişken: Örgüte Bağlılık |                |                            |       |       |  |       |        |              |
|-----------------------------------|----------------|----------------------------|-------|-------|--|-------|--------|--------------|
| R                                 | R <sup>2</sup> | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | F     | p     | Durbin-Watson                          |       |        |              |
| 0,193                             | 0,037          | 0,031                      | 5,924 | 0,016 | 2,0735                                 |       |        |              |
|                                   |                |                            |       |       | <b>B</b> <b>Beta</b> <b>t</b> <b>p</b> |       |        |              |
| <b>Sabit</b>                      |                |                            |       |       | 2,870                                  |       | 22,785 | <b>0,000</b> |
| Performansa dayalı ücret          |                |                            |       |       | 0,110                                  | 0,193 | 2,434  | <b>0,016</b> |

Tablo 9’da görüldüğü üzere, regresyon modeli istatistiki olarak anlamlıdır (F=5,924; p=0,000<0,05). Performansa dayalı ücret boyutunun örgüte bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (B=0,110; p=0,016<0,05). Bir başka deyişle,

performansa dayalı ücret örgüte bağlılık üzerinde %3,7 oranında bir açıklayıcılığa sahiptir (R<sup>2</sup>=0,037) ve **H<sub>3</sub>** hipotezi kabul edilmiştir.

## SONUÇ

İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları ve bu uygulamaların çeşitli örgüt çıktıları üzerindeki olumlu etkilerinin anlaşılmasıyla birlikte Yüksek Performanslı İş Sistemleri kavramı ortaya çıkmış ve konuyla ilgili çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Ancak ülkemiz bağlamında, Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin ampirik açıdan yeterli incelenmediği görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada YPİS'nin örgüte bağlılık üzerindeki etkileri, boyutları açısından ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların işletmelerinde YPİS olmasına ilişkin algılarının (3,14) ve örgüte bağlılıklarının (3,12) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. YPİS'nin alt boyutlarından kapsamlı işe alımın (3,36) ve eğitim-geliştirme (3,06) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Performansa dayalı ücret boyutunun ise (2,71) orta düzeyin altında olduğu ifade edilebilir.

Çalışma kapsamında Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin alt boyutlarından kapsamlı işe alım, eğitim-geliştirme ve performansa dayalı ücret boyutları ele alınmıştır. Bu alt boyutların örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik hipotezler geliştirilmiş ve test edilmiştir. Yapılan analizler sonucu, Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin çalışanların örgüte bağlılıklarıyla anlamlı ilişkileri olduğu saptanmıştır. Bir başka deyişle, çalışanların işletmelerinde Yüksek Performanslı İş Sistemleri olduğuna ilişkin algıları arttıkça, örgüte bağlılıklarının da artacağını söylemek mümkündür. Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin alt boyutlarının örgüte bağlılık üzerindeki etkilerinin, düşük düzeyde de olsa anlamlı ve pozitif yönde olduğu görülmüştür. Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin etkisi incelenen boyutları arasında, örgüte bağlılık üzerinde açıklayıcılığı en yüksek olan boyutun kapsamlı işe alım olduğu görülmüştür. Açıklayıcılığı en düşük olan boyut ise performansa dayalı ücrettir. Guest'in (1999) çalışmasında da, Yüksek Performanslı İş Sistemleri uygulamalarından kapsamlı işe

alımın örgüte bağlılığı sağlamada en önemli unsur olduğunun görülmesi bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Belirlenen bu etkilerin görece düşük olmasının nedenlerinden birisi, örgüte bağlılığı bu uygulamalar dışında farklı unsurların etkilemesi olarak düşünülebilir.

Alanyazında genellikle üç faktör altında toplandığı düşünülen Örgüte Bağlılık Ölçeğinin bu çalışmada iki boyut altında toplanması dikkat çekici bir sonuçtur ve Wasti'nin (2000) çalışmasındaki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Elde edilen bu sonucun kaynağının bulunabilmesi için konu ile ilgili daha fazla araştırma yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada, kolayda örnekleme yönteminden yararlanılması araştırmanın sınırlılıklarından birisi olmaktadır. Gelecekte benzer konularla ilgili çalışmalar yapacak olan araştırmacıların, kolayda örnekleme yöntemi yerine vaka incelemeleri veya örgüt düzeyinde araştırmalar yapmaları önerilebilir.

Araştırmada yapılan ölçümler, çalışanların algıları üzerinden ele alınmıştır. İşletmelerde Yüksek Performanslı İş Sistemleri'ne ilişkin durumun objektif olarak değerlendirilebilmesi için, çalışanlar yerine bu konuda bilgi sahibi olan uzmanlardan veri toplanması ve işletmedeki ilgili metriklerin ve sayısal sonuçların incelenmesi detaylı ölçümler yapabilmek için yararlı olabilir.

Daha önce yapılan çalışmalarda belirlendiği üzere, Yüksek Performanslı İş Sistemleri, örgütün finansal performansına etki etmektedir. Yüksek Performanslı İş Sistemleri'nin yalnızca finansal performans üzerinde değil, işletmeler tarafından oldukça önemli görülen bir kavram olan örgüte bağlılık ile ilişkili olması dikkat çekicidir. Bu noktada, çalışanların bağlılığını arttırmayı amaçlayan işletmelerin temin-seçim süreçlerinde kapsamlı incelemeler yapmaları, çalışanlara gerekli olan ve olabilecek bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmaya yönelik eğitim-geliştirme

faaliyetlerinde bulunmaları, bireysel ya da takım bazlı performansın ödüllendirilmesi konularında gerekli çalışmaları yapmaları önerilebilir.

Bu çalışmanın ülkemizde yeterli ampirik destekten yoksun olmasının ortaya çıkardığı boşluk nedeniyle temel aldığı hipotezler kapsamında örgütsel davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi yazınına bilimsel katkı sunacağı düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- AKARSU, Ö. (2006). The Relationship Between Tqm Applications and Organizational Commitment Regarding the Effect of Organizational Culture. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ALLEN, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- APPELBAUM, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- AROCAS, R., Camps, J., (2008). A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review*, (37-1):26 – 46.
- ARTHUR, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal*, 37(3), 670-687.
- BOXALL, P., Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 3-23.
- COOPER-HAKIM, A., Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.
- DALAL, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.
- DECOTIIS, T. A., Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445-470.
- EVANS, W. R., Davis, W. D. (2005). High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*, 31(5), 758-775.
- FARREL, D., Stamm, C. L. (1988). Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41, 211-227.
- GAERTNER, K. N., Nollen, S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practice and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42, 975-91.
- GUEST, D.E. (1997), Human resource management and performance: a review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8 No. 3, pp. 263-276.
- GUEST, D.E. (1999) 'Human Resource Management – The Workers Verdict', *Human Resource Management Journal*, 9(3): 5–25.

15. GÜRBÜZ, S. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kuramsal Temelleri: Evrenselci, Koşul Bağlılık Ve Yapısalcı Yaklaşımlar. *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 15(1), 1-35.
16. HARTOG, D. N., Verburg, R. M. (2004). High performance work systems, organisational culture and firm effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 14(1), 55-78.
17. HUSELID, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.
18. JIANG, J. Y., Liu, C. W. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital. *Human Resource Management Review*, 25(1), 126-137.
19. KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 2). Asil Yayın Dağıtım.
20. KURTULUŞ, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. Türkmen Kitabevi.
21. LOI, R., Hang-Yue, N., Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
22. LUTHANS, F., McCaul, H. S., Dodd, N. G. (1985). Organizational commitment: A comparison of American, Japanese and Korean employees. *The Academy of Management Journal*, 28(1), 213-219.
23. MACDUFFIE, J.P. (1995). 'Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry'. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 197-221.
24. MACKY, K., Boxall, P., (2007). The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *International Journal of Human Resource Management*, 18(4). 537-567.
25. MATHIEU, J. E., Zajac, D. M., (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
26. MEYER, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
27. MEYER, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 225-245.
28. MOWDAY, R. T., Porter, L. W., Steers, R.M., (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
29. ÖZDAMAR, K. (2016) Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi, Nisan Kitabevi
30. RAMSAY, H., Scholarios, D., Harley, B. (2000). Employees and high-performance work systems: Testing inside the black box. *British Journal of industrial relations*, 38(4), 501-531.
31. RIKETTA, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.



32. SCANDURA, T. A. (1997). Mentoring and organizational justice. An empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 58-69.
33. SUNG, J., Ashton, D. N. (2005). *High Performance Work Practices: linking strategy and skills to performance outcomes*. London: Department of Trade and Industry.
34. ŞENCAN, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik, Seçkin Yayıncılık.
35. TRUSS, C. (2001) ‘Complexities and Controversies in Linking HRM with Organisational Outcomes’, *Journal of Management Studies*, (38):1121–1149.
36. WASTI, S. A. (2000). “Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi”, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, 401-410.
37. WAY, S. A. (2002). High performance work systems and intermediate indicators of firm performance within the US small business sector. *Journal of management*, 28(6), 765-785.
38. WHITENER, Ellen M., (2001). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*, 27. 515–535.
39. WRIGHT, P.M., Gardner, T.M., Moynihan, L.M. (2003) The Impact of HR Practices on the Performance of Business Units. *Human Resource Management Journal*, 13(3): 21–36.
40. YOUSEF, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.
41. ZAHRA, S. (1984). Antecedents and consequences of organizational commitment: An integrative approach. *Akron Business and Economics Review*, 15(3), 26-32.

## MOBBİNG, ÖRGÜTSEL SİNİZM, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE BUNLARIN ALGILANAN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ

### MOBBING, ORGANIZATIONAL CYNISM, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THEIR EFFECTS ON DETERMINED WORKING PERFORMANCE

**Meral ERDİRENÇELEBİ\*, A. Elif YAZGAN\*\***

\* Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık Bölümü, merdirencelebi@konya.edu.tr.

\*\* Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bankacılık Bölümü, aeyazgan@konya.edu.tr.

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, çalışanlara yapılan mobbingin, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve performans üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, Konya Sanayi Odası'na kayıtlı, gıda sektöründe faaliyet gösteren, orta ölçekli işletmelerde çalışanlar ana kütle olarak belirlenmiştir. Çalışanlara 700 anket formu dağıtılmış, 417 anket formu geçerli bulunarak değerlendirilmeye alınmış ve elde edilen verilerle frekans, açıklayıcı-doğrulamalı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırma modeli bağlamında oluşturulan 7 hipotezin değerlendirilmesi için YEM'de LISREL programından faydalanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin sinizm üzerinde pozitif, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde ise negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı

**Jel Kodları:** D23, O15, M12, M19

#### ABSTRACT

*The aim of this study was made to employees mobbing, cynicism is to demonstrate the impact on organizational commitment and performance. In this context, Konya Chamber of Industry registered, operating in the food sector, workers in medium-sized enterprises has been identified as population of the study. A questionnaire distributed to 700 employees, 417 valid questionnaires were included in the evaluation. The obtained data were subjected to frequency, exploratory-confirmatory factor analysis and correlation analysis. In addition, LISREL program was used in Structural Equation Modeling (SEM) to evaluate 7 hypotheses formed in the context of research model. In addition, LISREL program was used in Structural Equation Modeling (SEM) to evaluate 7 hypotheses formed in the context of research model. According to the results of the analysis, it is seen that mobbingin to the workers in the enterprises has a positive impact on cynicism, organizational commitment and negatively on performance.*

**Keywords:** Mobbing, Cynicism, Organizational Commitment, Employee Performance

**Jel Codes:** D23, O15, M12, M19

## GİRİŞ

Son yıllarda rekabetin yoğunlaşması örgütlerde insan kaynağına verilen değerın önemi giderek artmasına neden olmaktadır. Örgüt yönetimleri çalışanların performanslarını ve çalışma hayatının kalitesini olumsuz olarak etkileyebilecek etkenleri elimine etmeye çalışsalar da örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunların başında da mobbing ve örgütsel sinizm gelmektedir. Mobbinge uğrayan çalışan, işyerinde yöneticileri veya diğer çalışanlar tarafından rahatsız edilmekte ve bunun neticesinde örgütsel bağlılığını azaltacak davranışlara (işe geç gelme, işten kaytarma, çok sık ve uzun süreli izin alma gibi) yönelebilmektedir (Gül ve Özcan, 2011: 108). Son yıllarda sinizm üzerine yapılan araştırmalarda da benzer bulgular ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin tüm dünyada yaygınlaştığına dikkat çekilmektedir (Kalay, vd., 2014: 128).

İşletmeler için büyük önem taşıyan nitelikli işgücünün korunması amacıyla gerek mobbing gerekse sinizmin oluşabileceği örgüt yapısından kaçınılması ve çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması zorunludur. Bu noktadan hareketle kavramlar arası ilişki araştırma konusu olarak seçilmiştir.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Mobbing

Mobbing kavramı, Latince kökenli olup, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamları içermektedir (<http://turkoloji.cu.edu.tr>, 2014). Mobbinge ilk kez değinen kişi olarak bilinen Leymann (1996: 165) kavramı, “birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma ve psikolojik ve sosyal mutsuzluğa neden olma” olarak tanımlamaktadır. Yine Leymann mobbingi zaman ve kişi sayısı olaraksa, 6 ay ve daha fazla süre boyunca bir veya birden fazla kişiye bir ya da daha fazla kişi tarafından yöneltilen eylemler bütünü olarak kabul etmektedir (Erdirençelebi ve Filizöz, 2016: 128). Genel

olarak mobbing, kasıtlı olarak yapılan ve mağdurun işten ayrılması niyetini taşıyan söz ve hareketler bütünüdür (Sheehan, 2004: 3).

Leymann, Mobbing davranışlarını 5 alt boyutta ele almakta ve her mobbing vakasında bu davranışların tümünün bulunmasının zorunlu olmadığını savunmaktadır. Sürecin mobbing olabilmesi için, aralıksız ve kasıtlı yapılması gerektiği üzerinde duran Leymann mobbing davranışlarını aşağıdaki boyutlara ayırmaktadır (Leymann, 1997: 33-34):

1. *Kendini göstermeyi ve iletişim kurumunu engelleme*; söz kesme, yüksek sesle azarlama biçiminde ortaya çıkan davranışlar, sürekli eleştiri,
2. *Sosyal ilişkilere saldırı*; kişiye işyerinde yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi,
3. *İtibara saldırı*; aslı olmayan söylenti, güzel olmayan imalar,
4. *Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı*; nitelikli iş yerine anlamsız işler verilerek devamlı yer değiştirilmesi,
5. *Kişinin sağlığına doğrudan saldırı*; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz gibi.

Mobbing davranışları gerek bireysel ve gerekse örgütsel açıdan yukarıda belirtilen olumsuz sonuçları doğururken, belli kişilik özelliğine sahip çalışanlar mobbing kurbanı (mağduru) olmaktadır (Avcı ve Kaya, 2010: 53). Mobbing uygulanan mağdur bu süreçte, önce kendisine sonrasında da çevresine yabancılaşır. Zamanla mobbing mağduru kişi işe karşı ilgisizleşir, performansı düşer ve sonuç olarak da işten ayrılmayı tercih eder (Tınaz, 2006: 17).

### 1.2. Örgütsel Sinizm

Sinizm insanların açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, umutsuzluk ve hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996: 1414). Diğer bir deyişle çevre faktörlerine karşı sergilenen negatif tutumdur. Sinizm, bireysel ya da örgütsel

kökenli olabilmektedir. Bu noktadan hareketle örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Örgütsel sinizm ile ilgili Dean ve arkadaşları, (1998: 345), “örgütün bütünlük ve dürüstlükten noksan olduğu düşüncesi” ve “bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif tutumu” olarak tarif etmektedirler (Brown ve Cregan, 2008: 667-686). Abraham ise (2000: 270), örgütsel sinizmi; bir örgütün dürüst olmadığına inanılması olarak tanımlamış ve bu inancın, olumsuz duygularla birleşmesi sonucu itibarı zedelediğini, sıkıntılı muamelelere neden olduğunu savunmuştur.

Dean ve arkadaşları. (1998: 345-346), örgütsel sinizmi üç boyutta ele almıştır:

1. *Bilişsel Boyut*: Örgüte karşı duyulan olumsuz duyguları içeren inanç
2. *Duyuşsal Boyut*: Çalışanların bilişsel boyuttaki algılamaları akabinde; sinirlenme, kızma, endişe etme gibi duygusal tepkiler,
3. *Davranışsal Boyut*: Örgüte karşı olumsuz tavır ve davranışlarda bulunma.

Klinik kişilik özellikleri, psikolojik sözleşme ihlalleri, olumsuz örgüt politikaları örgütsel sinizmi artırırken; algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, lidere güven, katılım, örgüt içi iletişim ve doğru bilgi paylaşımı örgütsel sinizmi azaltmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 88).

### 1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi, bu amaçlara ulaşmada bireysel gayret göstermesi, örgüt üyeliğini devam ettirme isteği ve çabasıdır (Duma ve Eren, 2005: 211). Bireyin örgüte olan katkısı olarak da tanımlanan örgütsel bağlılıkta, bu katkı aşağıda yer alan üç ana unsuru kapsamalıdır (Klinsontorn, 2005: 47):

- Örgütün amaç ve değerlerine içten bağlılık,
- Örgütün çıkarları doğrultusunda gönüllü çaba sarf etme,

- Örgüte devamlılık göstermesidir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde yer alan araştırmalarda çoğunlukla Allen ve Meyer'in geliştirdikleri üçlü bağlılık modeli esas alınmıştır. Bu modelde yer alan bağlılıklar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Her bir alt boyut açıklanacak olunursa:

1. *Duygusal Bağlılık*: Çalışanın örgüte bütünleşmesi, örgütle arasında duygusal bir ilişki kurmasıdır. Çalışan kendisinin örgütün önemli bir parçası olduğunu düşünür ve örgüt onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Böylelikle işine devam eder, bundan da büyük zevk almaktadır (Allen ve Meyer, 1990).
2. *Devam Bağlılığı*: Birey için örgütten ayrılmanın maliyet yönünden anlamı vardır. Yani çalışanın örgütten ayrılması maliyetleri yükselteceği düşüncesi ile örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusudur. Bu tür bağlılıkta birey ihtiyaçları olduğundan örgüttedir. Çünkü işten ayrılması birtakım sıkıntılar ortaya çıkarmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu boyut, çalışanın örgüte yaptığı yatırımlar neticesinde gelişen bir bağlılıktır. Öyle ki, çalışan örgütte çalıştığı süre içerisinde harcamış olduğu emek ve zaman ile elde ettiği statü, değer gibi kazanımlarını işi bırakmasıyla yitireceğini ve bunların başka örgütlerde işe yaramayacağını düşünmektedir. Örgütte kalması halinde hak edeceği emeklilik primi de etkilidir. Devam bağlılığının temelinde örgütte kalma ihtiyacı yatmaktadır (Tetik, 2012: 278).
3. *Normatif Bağlılık*: Bireyin örgütte kalmasının temelinde zorunluluk hissi söz konusudur. Bağlılıktaki zorunluluk hissi, bireyin ahlaki inanç, değer ve tutumları ile ilgilidir. Örgütün kendisinin sadakatini hak ettiğine inanmaktadır. Birey örgüte karşı yükümlülükleri olduğuna, kendisinin örgütte kalması gerektiğine inanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 4). Örgütün kendisine yapmış olduğu yatırımlar, aldığı eğitimler, iş ahlakı ve parçası olduğu toplumun temel değerleri kişinin

örgütten ayrılmasına engel teşkil etmektedir.

#### **1.4. Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansı İlişkisi**

Çalışanların örgütte birbirine yönelik zarar verici, kırıcı ve haksız davranışlarda bulunması çalışma ortamının huzurunu tehdit etmektedir. Bu süreçte uygulanan saldırgan davranışlar sonucu yaşanan bir mağduriyet söz konusudur. Mobbing son zamanlarda örgütlerde daha sık yaşanmakta ve örgüt sağlığını bozmaktadır. Çeşitli şekillerde ortaya çıkan durum mağdurda verim kaybı, performans düşüklüğü, devamsızlık ve işten ayrılma gibi örgütsel verimlilik ve etkinliği negatif etkilerken diğer yandan mağdurda hem fiziksel hem de psikolojik problemlere yol açmaktadır. Gerek mobbing mağdurunun gerekse mobbing yaşamaktan korkan diğer çalışanların performansını, iş doyumunu, örgüte karşı güveni ve örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın azalması ise sinizmin gelişmesine yol açabilmektedir (Pelit ve Kılıç, 2012: 123).

Örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgüte karşı gösterdiği olumsuz tutum olarak tanımlayan çalışmalar bulunmaktadır (Reichers vd., 1994; Naus vd., 2007; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Yukarıda değinildiği üzere mobbing mağduru kişiler örgüte karşı farklı olumsuz tutumlar sergilemektedirler. Örgütsel sinizm temelde güvensizliğe ilişkin bir inançtır. Yani çalışan istihdam edildiği örgüte yönelik bir memnuniyetsizliği söz konusudur. Birey ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme örgüt tarafından ihlal edilirse bireylerde sinik tutumlar başlamaktadır. Böylece örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmakta, örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltmakta, düşük iş tatminine ve yabancılaşmaya neden olmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin düşük performans, etik olmayan davranışlara, moral ve motivasyonda azalmaya, strese, kişiler arası çatışmaya, hırsızlık oranlarında artışa, şikayet ve devamsızlığa yol açtığı

görülmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Wanous, vd., 2000: 133; Candan, 2014: 189; Abraham, 2000: 269-281; Kalağan, 2009: 17; Türköz vd., 2013: 290).

Tüm örgütler için kaynakların etkin kullanımı ve maliyetlerin en aza indirilmesi şüphesiz önemlidir. Örgütlerdeki diğer kaynaklarla birlikte insan kaynağının etkin kullanılmasında örgütsel bağlılık oldukça önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, sadık biçimde çalıştıkları, kendilerini örgüte adadıkları görülmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, çalışanın işletmeyle olan ilişkisini biçimlendiren psikolojik bir unsurdur ve bu sayede örgütte sinizm gibi olumsuz davranışlar azalmakta ve iş tatmini artmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanları problem üreten bireylerden, problem çözen bireylere dönüştürmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ters orantı söz konusudur (Wieselsberger, 2004: 17; akt. Altınöz, vd, 2011: 288; Turner ve Valentine, 2001: 123).

## **2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

### **2.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Örnekleme**

Bu çalışma, çalışanlara yapılan mobbing ile örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda çalışmada oluşturulan model çerçevesinde geliştirilen hipotezler şöyledir:

H<sub>1</sub>=İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>2</sub>=İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.

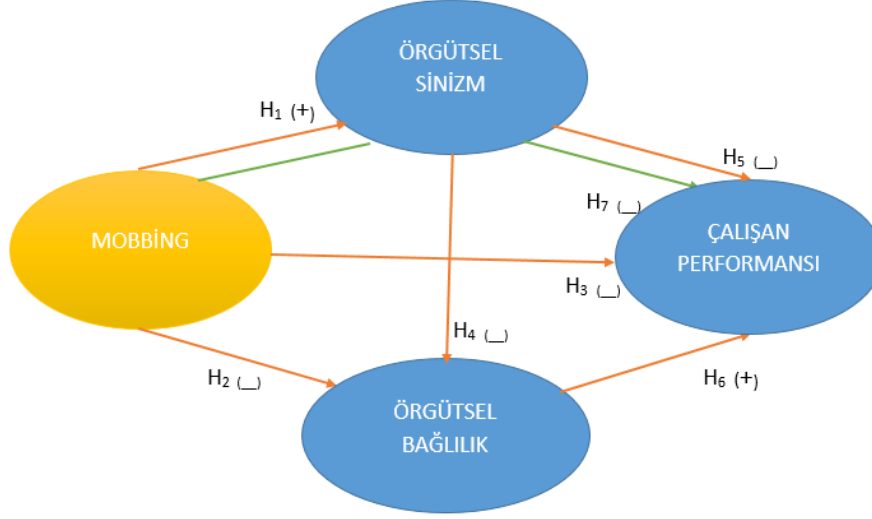
H<sub>3</sub>=İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing çalışan performansını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>4</sub> =İşletmelerde örgütsel sinizm çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>5</sub>=İşletmelerde örgütsel sinizm çalışanların performansını negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>6</sub> =İşletmelerde örgütsel bağlılık çalışanların performansını pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>7</sub>=İşletmelerde mobbingin örgütsel sinizm aracılığıyla çalışan performansı üzerinde negatif etkisi vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Bu bağlamda, Konya Sanayi Odası'na kayıtlı, gıda sektöründe faaliyet gösteren, en az 35 yıllık geçmişi bulunan ve sektör öncüsü 5 işletmenin çalışanları ana kütle olarak belirlenmiştir. Çalışanlara Temmuz-Eylül tarihleri arasında 700 anket formu dağıtılmış ve cevaplamaları istenmiş fakat 420 anket formunun geri dönüşümü sağlanabilmiştir. 3 adet anket de çeşitli sebeplerden (bazı soruların cevaplanmaması veya tamamen boş bırakılması) dolayı uygulamaya dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla toplam 417 anketten elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

## 2.2. Veri Toplama Yöntemi, Kullanılan Ölçekler ve Kullanılan İstatistiksel Analizler

Veri toplama yöntemi olarak beş bölümden ve toplam 63 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Birinci bölüm katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan (6 soru) oluşmaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların mobbing algılarını ölçmek amacıyla Leymann

Tipolojisi (LIPT) kullanılmıştır. Toplamda 45 ifadeden oluşan ölçek Gül ve Özcan tarafından 37 ifadeye indirilerek uygulanmıştır. Üçüncü kısımda örneklemin sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Kalağan (2009) tarafından uyarlanmış; İbicioğlu ve arkadaşları tarafından (2009) uygulanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirlik yapılmış ve Karadağ ve arkadaşları (2014) tarafından uygulanan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek sinizmi, bilişsel, duygusal ve davranışsal faktörler olarak ele alan toplamda 13 ifadeden oluşmaktadır. Dördüncü kısımda çalışanların örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan; Özler ve arkadaşları (2008); Özutku (2008) tarafından kullanılmış ölçekten yararlanılmıştır. Son kısımda ise çalışanların performansını ölçmek amacıyla Erdoğan (2011) ve Tayfun ve Çatır (2013) tarafından kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Analizlerden önce araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için iç tutarlılık göstergesi olan Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Frekans, açımlayıcı- doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Sonrasında ise araştırma modelinin doğruluk testi için

YEM'nde LISREL programından faydalanılmıştır.

### 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamındaki 417 kişinin demografik özellikleriyle ilgili bulgular Tablo 1.'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

| Parametreler   | Frekans    | %     | Parametreler | Frekans                 | %                |               |       |
|----------------|------------|-------|--------------|-------------------------|------------------|---------------|-------|
| Yaş            | 20-25      | 34    | 8,2          | İşletmede Çalışılan Yıl | 2-5 yıl          | 120           | 28,8  |
|                | 26-30      | 78    | 18,7         |                         | 6-10 yıl         | 105           | 25,2  |
|                | 31-35      | 58    | 13,9         |                         | 11-15 yıl        | 84            | 20,1  |
|                | 36-40      | 98    | 23,5         |                         | 16-20 yıl        | 47            | 11,3  |
|                | 41-45      | 96    | 23,0         |                         | 21-25 yıl        | 31            | 7,4   |
|                | 46-üzeri   | 53    | 12,7         |                         | 26 yıl ve üst    | 30            | 7,2   |
|                | Total      | 417   | 100,0        |                         | Total            | 417           | 100,0 |
|                | Cinsiyet   | Erkek | 391          |                         | 93,8             | Medeni Durumu | Evli  |
| Kadın          |            | 26    | 6,2          | Bekâr                   | 83               |               | 19,9  |
| Toplam         |            | 417   | 100,0        | Boşanmış                | 9                |               | 2,2   |
| Öğrenim Durumu | İlköğretim | 143   | 34,3         | Geliriniz               | Toplam           |               | 417   |
|                | Lise       | 127   | 30,5         |                         | 800-1000 TL      | 72            | 17,3  |
|                | Ön lisans  | 89    | 21,3         |                         | 1001-1500 TL     | 207           | 49,6  |
|                | Lisans     | 37    | 8,9          |                         | 1501-2000 TL     | 96            | 23,0  |
|                | Lisansüstü | 21    | 5,0          |                         | 2001-2500 TL     | 25            | 6,0   |
|                | Total      | 417   | 100,0        |                         | 25001-3000 TL    | 11            | 2,6   |
|                |            |       |              |                         | 3001 ve üzeri TL | 6             | 1,4   |
| Total          | 417        | 100,0 | Total        | 417                     | 100,0            |               |       |

Tablo 1'e göre cevaplayıcıların genel olarak 36-45 yaş aralığında, erkek, en çok ilköğretim mezunu, 2-5 yıl arasında çalışan, evli ve kıdem geliri 1001-1500 TL arasında olan kişilerden oluştuğu görülmektedir.

#### 3.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler (mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve çalışan performansı için) yapılan faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Mobbing Ölçeği ( $\alpha=0,919$ , toplam açıklanan varyans %69, KMO=0,888)         |                    |
|--|--------------------|
| Kendini Geliştirmeye Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,941$ , açıklanan varyans=%19) | <b>Faktör Yüğü</b> |
| B4   | ,810               |
| B5   | ,790               |
| B2   | ,790               |
| B6   | ,780               |
| B1   | ,748               |
| B3   | ,743               |
| B8   | ,717               |
| B7   | ,697               |

## C.22, S.2 Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı

|  |      |
|--|------|
| Mesleğe Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,835$ , açıklanan varyans=%12)                                |      |
| B24  | ,866 |
| B22  | ,785 |
| B25  | ,774 |
| B23  | ,679 |
| B30  | ,675 |
| Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,829$ , açıklanan varyans=%11)                       |      |
| B18  | ,789 |
| B17  | ,768 |
| B16  | ,739 |
| B19  | ,553 |
| Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,796$ , açıklanan varyans=%10)                      |      |
| B10  | ,844 |
| B11  | ,788 |
| B9   | ,677 |
| İtibara Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,784$ , açıklanan varyans=%9)                                 |      |
| B13  | ,811 |
| B14  | ,724 |
| B12  | ,547 |
| Sağlığa Yönelik Saldırıları ( $\alpha=0,712$ , açıklanan varyans=%8)                                 |      |
| B28  | ,799 |
| B29  | ,783 |
| B26  | ,606 |
| B27  | ,568 |
| <b>Sinizm Ölçeği (<math>\alpha=0,888</math>, toplam açıklanan varyans %73, KMO=0,888)</b>            |      |
| Bilişsel Boyut ( $\alpha=0,902$ , açıklanan varyans=%29)   |      |
| C3   | ,880 |
| C2   | ,842 |
| C1   | ,835 |
| C4   | ,658 |
| C5   | ,657 |
| Duygusal Boyut ( $\alpha=0,857$ , açıklanan varyans=%24)   |      |
| C7   | ,867 |
| C8   | ,856 |
| C6   | ,815 |
| C9   | ,625 |
| Davranışsal Boyut ( $\alpha=0,834$ , açıklanan varyans=%20)  |      |
| C12  | ,819 |
| C13  | ,754 |
| C11  | ,743 |
| C10  | ,618 |
| <b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (<math>\alpha=0,933</math>, toplam açıklanan varyans %77, KMO=0,924)</b> |      |
| Duygusal Bağlılık ( $\alpha=0,944$ , açıklanan varyans=%29)  |      |
| D3   | ,856 |
| D4   | ,836 |
| D2   | ,834 |
| D5   | ,788 |
| D6   | ,763 |
| D1   | ,668 |
| Devam Bağlılığı ( $\alpha=0,901$ , açıklanan varyans=%24)  |      |
| D10  | ,880 |
| D8   | ,827 |
| D11  | ,817 |
| D9   | ,810 |
| D12  | ,773 |
| D7   | ,664 |



| Normatif Bağlılık ( $\alpha=0,926$ , açıklanan varyans=%23)                            |      |
|--|------|
| D14  | ,835 |
| D13  | ,765 |
| D16  | ,763 |
| D15  | ,763 |
| D17  | ,725 |
| Çalışan Performansı Ölçeği ( $\alpha=0,873$ , toplam açıklanan varyans %64, KMO=0,801) |      |
| E3   | ,875 |
| E2   | ,865 |
| E1   | ,809 |
| E4   | ,749 |
| E5   | ,738 |
| E6   | ,687 |

Faktör analizi sonucunda mobbing ölçeği ile ilgili 6 alt faktörün toplam varyansın % 69'unu(15-20-21. maddeler ölçekten çıkartılmıştır), sinizm ölçeği ile ilgili 3 alt faktörün toplam varyansın % 73'ünü örgütsel bağlılıkla ilgili 3 alt faktörün toplam varyansı % 77'sini ve son olarak çalışan performansı ile ilgili tek faktörün toplam varyansın % 64'ünü açıkladığı görülmektedir.

### 3.2. Korelasyon Analizi

Anket formunda kullanılan ölçeklerin alt faktörlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmış ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırma Modelinde Kullanılan Ölçeklerin Alt Faktörlerinin Korelasyon Analizi Sonuçları

|              | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8      | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1-KGYS       | 1,000 |       |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |
| 2-MYS        | ,250  | 1,000 |       |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |
| 3-YKYS       | ,470  | ,287  | 1,000 |       |       |       |       |        |       |       |       |       |       |
| 4-SİYS       | ,458  | ,224  | ,391  | 1,000 |       |       |       |        |       |       |       |       |       |
| 5-İYS        | ,501  | ,228  | ,566  | ,441  | 1,000 |       |       |        |       |       |       |       |       |
| 6-SYS        | ,573  | ,446  | ,464  | ,504  | ,357  | 1,000 |       |        |       |       |       |       |       |
| 7-Bil.Boy.   | ,262  | ,599  | ,216  | ,308  | ,216  | ,193  | 1,000 |        |       |       |       |       |       |
| 8-Duy.Boy.   | ,339  | ,281  | ,253  | ,333  | ,304  | ,299  | ,499  | 1,000  |       |       |       |       |       |
| 9-Dav. Boy.  | ,315  | ,547  | ,242  | ,232  | ,269  | ,154  | ,618  | ,526   | 1,000 |       |       |       |       |
| 10-Duy.Bağ.  | -,389 | -,414 | -,345 | -,347 | -,306 | -,227 | -,501 | -,278  | -,355 | 1,000 |       |       |       |
| 11-Dev.Bağ.  | -,686 | -,083 | -,380 | -,197 | -,408 | -,178 | -,040 | -,036* | -,140 | ,326  | 1,000 |       |       |
| 12-Norm.Bağ. | -,325 | -,285 | -,330 | -,298 | -,306 | -,233 | -,300 | -,225  | -,243 | ,731  | ,380  | 1,000 |       |
| 13-Çal. Per. | -,555 | -,420 | -,490 | -,516 | -,384 | -,397 | -,293 | -,287  | -,206 | ,484  | ,477  | ,591  | 1,000 |

\* $p<0,10$ , diğerleri  $p<0,05$

Tablo 3'e bakıldığında mobbing, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin her bir alt boyutunun kendi ölçekleri içinde birbirleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Ayrıca mobbing alt boyutları ile sinizm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ve mobbing alt boyutları ile çalışan performansı arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

### 3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu kısımda literatür taraması ve açılımlı faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yapılarının doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizde  $\chi^2$  değeri önerilen modelin istatistiksel olarak uygun olup olmadığını belirleyen bir değerdir(Güleş vd., 2011: 72).

Araştırmada önerilen modelin uygunluğunu gösteren başka bir durum ise uyum iyiliği ölçüleridir. Bu ölçülerin iyi ve kabul

edilebilir uyum ölçüleri Tablo4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Ölçüm Modeli Uyum Ölçüleri

| Uyum Ölçümleri           | İyi Uyum                  | Kabul Edilebilir Uyum       |
|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| <sup>1</sup> $\chi^2/df$ | $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ | $2 \leq \chi^2/df \leq 3$   |
| <sup>1</sup> RMSEA       | $0 \leq RMSEA \leq 0,05$  | $0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$ |
| <sup>1</sup> NFI         | $0,95 \leq NFI \leq 1$    | $0,90 \leq NFI \leq 0,95$   |
| <sup>1</sup> CFI         | $0,97 \leq CFI \leq 1$    | $0,95 \leq CFI \leq 0,97$   |
| <sup>1</sup> GFI         | $0,95 \leq GFI \leq 1$    | $0,90 \leq GFI \leq 0,95$   |
| <sup>1</sup> AGFI        | $0,90 \leq AGFI \leq 1$   | $0,85 \leq AGFI \leq 0,90$  |
| <sup>2</sup> IFI         | $0,95 \leq IFI \leq 1$    | $0,90 \leq IFI \leq 0,95$   |
| <sup>2</sup> RFI         | $0,95 \leq RFI \leq 1$    | $0,90 \leq RFI \leq 0,95$   |

**Kaynak:** <sup>1</sup> Schermelleh-Engel ve diğ.(2003) <sup>2</sup> (Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler & Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006)

Araştırmada modelinde kullanılan ölçeklerin uyum ölçüleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Modelde Kullanılan Ölçeklerin Uyum Ölçüleri

| Uyum Ölçümleri | Mobbing Ölçeği | Sinizm Ölçeği | Örgütsel Bağlılık Ölçeği | Çalışan Performansı Ölçeği |
|----------------|----------------|---------------|--------------------------|----------------------------|
| $\chi^2/df$    | 2,61           | 2,37          | 2,21                     | 2,04                       |
| RMSEA          | 0,06           | 0,07          | 0,07                     | 0,05                       |
| NFI            | 0,95           | 0,98          | 0,98                     | 0,98                       |
| CFI            | 0,97           | 0,97          | 0,97                     | 0,98                       |
| GFI            | 0,89           | 0,94          | 0,93                     | 0,97                       |
| AGFI           | 0,86           | 0,88          | 0,89                     | 0,92                       |
| IFI            | 0,97           | 0,97          | 0,97                     | 0,98                       |
| RFI            | 0,95           | 0,96          | 0,97                     | 0,96                       |

Tablo incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin tüm boyutları için NFI, CFI, IFI ve RFI değerleri iyi uyum sınırları içerisinde iken düzeltilmiş ki kare( $\chi^2 /df$ ), RMSEA, GFI,(çalışan performansı ölçeği

hariç), AGFI,(çalışan performansı ölçeği hariç) değerleri ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisindedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili t değerlerine ilişkin veriler Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Araştırma Modelinde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Mobbing Ölçeği   |       |                    |          |
|------------------|-------|--------------------|----------|
| Alt Boyutlar     | Madde | Std. Reg. Ağırlığı | t değeri |
| Faktör 1<br>KGYS | B1    | 0,81               | 18,25    |
|                  | B2    | 0,88               | 20,94    |
|                  | B3    | 0,87               | 20,52    |
|                  | B4    | 0,92               | 22,89    |
|                  | B5    | 0,87               | 20,36    |
|                  | B6    | 0,83               | 19,33    |
|                  | B7    | 0,73               | 17,40    |
|                  | B8    | 0,76               | 16,23    |
| Faktör 2<br>MYS  | B22   | 0,81               | 14,95    |
|                  | B23   | 0,78               | 13,69    |
|                  | B24   | 0,72               | 13,17    |
|                  | B25   | 0,71               | 12,61    |
|                  | B30   | 0,67               | 11,18    |

|                                       |                                       |      |       |       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------|-------|-------|
| <b>Faktör 3<br/>YKYS</b>              | B16                                   | 0,78 | 14,73 |       |
|                                       | B17                                   | 0,82 | 16,74 |       |
|                                       | B18                                   | 0,76 | 14,55 |       |
|                                       | B19                                   | 0,63 | 13,94 |       |
| <b>Faktör 4<br/>SİYS</b>              | B9                                    | 0,66 | 14,45 |       |
|                                       | B10                                   | 0,75 | 17,35 |       |
|                                       | B11                                   | 0,85 | 19,14 |       |
| <b>Faktör 5<br/>İYS</b>               | B12                                   | 0,81 | 15,66 |       |
|                                       | B13                                   | 0,72 | 14,42 |       |
|                                       | B14                                   | 0,56 | 12,17 |       |
| <b>Faktör 6<br/>SYS</b>               | B26                                   | 0,79 | 15,26 |       |
|                                       | B27                                   | 0,78 | 14,57 |       |
|                                       | B28                                   | 0,61 | 14,21 |       |
|                                       | B29                                   | 0,58 | 12,18 |       |
| <b>Sinizm Ölçeği</b>                  |                                       |      |       |       |
| <b>Faktör 1<br/>Bilişsel Boyut</b>    | C1                                    | 0,90 | 20,32 |       |
|                                       | C2                                    | 0,89 | 20,01 |       |
|                                       | C3                                    | 0,80 | 17,60 |       |
|                                       | C4                                    | 0,78 | 16,37 |       |
|                                       | C5                                    | 0,78 | 16,88 |       |
| <b>Faktör 2<br/>Duygusal Boyut</b>    | C6                                    | 0,78 | 14,99 |       |
|                                       | C7                                    | 0,89 | 16,72 |       |
|                                       | C8                                    | 0,77 | 13,09 |       |
|                                       | C9                                    | 0,90 | 16,68 |       |
| <b>Faktör 3<br/>Davranışsal Boyut</b> | C10                                   | 0,61 | 10,25 |       |
|                                       | C11                                   | 0,75 | 16,60 |       |
|                                       | C12                                   | 0,90 | 21,20 |       |
|                                       | C13                                   | 0,82 | 15,50 |       |
| <b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>       |                                       |      |       |       |
| <b>Faktör 1<br/>Duygusal Bağlılık</b> | D1                                    | 0,65 | 14,82 |       |
|                                       | D2                                    | 0,87 | 21,76 |       |
|                                       | D3                                    | 0,89 | 24,02 |       |
|                                       | D4                                    | 0,90 | 24,12 |       |
|                                       | D5                                    | 0,89 | 24,09 |       |
| <b>Faktör 2<br/>Devam Bağlılığı</b>   | D6                                    | 0,88 | 22,45 |       |
|                                       | D7                                    | 0,67 | 8,76  |       |
|                                       | D8                                    | 0,90 | 12,20 |       |
|                                       | D9                                    | 0,68 | 9,29  |       |
|                                       | D10                                   | 0,80 | 9,92  |       |
|                                       | D11                                   | 0,73 | 9,63  |       |
| <b>Faktör 3<br/>Normatif Bağlılık</b> | D12                                   | 0,71 | 9,62  |       |
|                                       | D13                                   | 0,70 | 15,94 |       |
|                                       | D14                                   | 0,81 | 19,68 |       |
|                                       | D15                                   | 0,90 | 24,08 |       |
|                                       | D16                                   | 0,89 | 22,65 |       |
| <b>Faktör 1<br/>Duygusal Bağlılık</b> | D17                                   | 0,84 | 20,18 |       |
|                                       | <b>Çalışan Performansı Ölçeği</b>     |      |       |       |
|                                       | <b>Faktör 1<br/>Duygusal Bağlılık</b> | E1   | 0,80  | 19,03 |
|                                       |                                       | E2   | 0,89  | 22,64 |
|                                       |                                       | E3   | 0,87  | 21,75 |
|                                       |                                       | E4   | 0,78  | 15,37 |
| E5                                    |                                       | 0,65 | 13,05 |       |
| E6                                    |                                       | 0,64 | 11,48 |       |

p &lt;0,01

Tablo 6 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu görülmüştür.

### 3.4. Yapısal Eşitlik Modelinin Değerlendirilmesi

Doğrulanması için test edilen ve uyum iyiliği değerleri istenilen sınırlar içinde olan ölçme modeli ile yapısal modelin yol analizi testine geçilmiştir. Anlamlı ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla t değerleri (%5 anlamlılık düzeyinde, kritik değer 1,96) incelenmiştir ( $t > 1,96$ ). Araştırma modeli asıl gizil değişkenler arası ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma modeli bağlamında hipotezlerin değerlendirilmesi Tablo 7'de sunulmuştur ve sonuçlar çoğunlukla literatürdeki bulgularla örtüşmektedir.

Tablo 7: Araştırma Modeli Bağlamında Hipotez Sonuçları

| Hipotezler  | Tahmin | SH   | t       | P    | Sonuç |
|---|--------|------|---------|------|-------|
| H <sub>1</sub> =İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.                  | 0,32   | 0,03 | 12,714  | 0,00 | Kabul |
| H <sub>2</sub> =İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemektedir.       | -0,45  | 0,7  | -10,397 | 0,00 | Kabul |
| H <sub>3</sub> =İşletmelerde çalışanlara yapılan mobbing çalışan performansını negatif yönde etkilemektedir.    | -0,46  | 0,7  | -7,849  | 0,00 | Kabul |
| H <sub>4</sub> =İşletmelerde sinizm çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.          | -0,33  | 0,3  | -6,122  | 0,00 | Kabul |
| H <sub>5</sub> =İşletmelerde sinizm çalışanların performansını negatif yönde etkilemektedir.                    | -0,32  | 0,05 | -4,418  | 0,00 | Kabul |
| H <sub>6</sub> =İşletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları performansını pozitif yönde etkilemektedir.     | 0,47   | 0,04 | 10,910  | 0,00 | Kabul |
| H <sub>7</sub> = İşletmelerde mobbingin sinizm aracılığıyla çalışan performansı üzerinde negatif etkisi vardır. | -0,22  | 0,06 | -8,471  | 0,00 | Kabul |

$p < 0,01$

Çalışmada ele alınan ilk hipotez işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel sinizmi olumlu etkilediği yönündedir ( $\beta = 0,32$  ve  $p = 0,00$ ). Bu durumda çalışanların maruz kaldığı mobbing arttıkça bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu da artacaktır. Bu sonuç literatürdeki başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Gün (2016), araştırmasında çalışanlara yapılan mobbingin düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki ( $F = 55,927$ ;  $\beta = 0,398$ ;  $R^2 = 0,233$ ,  $p = 0,00$ ) olduğu sonucuna; Gül ve Ağıröz (2011), çalışmalarında mobbing davranışları ile duygusal sinizm arasında pozitif bir ilişki ( $F = 24,671$ ;  $\beta = 0,653$ ;  $R^2 = 0,435$ ;  $p < 0,01$ ) olduğu sonucuna; Aslan ve Akarçay (2013), araştırmalarında psikolojik şiddet arttıkça, örgütsel sinizmin de arttığı ( $F =$

$9,4691$ ;  $\beta = 0,199$ ;  $R^2 = 0,040$ ;  $p < 0,01$ ) sonucuna; Kalay ve arkadaşları (2014), araştırmalarında mobbingin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde etkisi ( $F = 32,516$ ;  $\beta = 1,238$ ;  $R^2 = 0,117$ ;  $p < 0,01$ ) olduğu sonucuna; Cemaloğlu ve arkadaşları ise (2014), mobbing ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $F = 61,95$ ;  $\beta = 0,594$ ;  $R^2 = 0,35$ ;  $p < 0,05$ ) sonucuna ulaşmışlardır.

İkinci olarak ele alınan hipotez işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği yönündedir ( $\beta = -0,45$  ve  $p = 0,00$ ). Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan diğer çalışmaları desteklediği görülmektedir. Pelit ve Kılıç (2012), araştırmalarında çalışanlara yapılan mobbingin ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki ( $r = -0,765$  ve  $p < 0,05$ ) olduğu

sonucuna; Bedük ve Yıldız (2016), çalışmalarında işletmelerde mobbinge yönelik davranışların örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ( $r = -0.305$  ve  $p < 0.05$ ); Karahan ve Yılmaz (2014), araştırmalarında iş yerinde mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ( $r = -0,284$  ve  $p < 0,05$ ) olduğu sonucuna; Karcioğlu ve Çelik ise (2012), çalışmalarında mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ( $r = -0,588$  ve  $p < 0,01$ ) olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Üçüncü olarak ele alınan hipotez işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin çalışan performansını negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin çalışan performansını negatif yönde etkilediği yönündedir ( $\beta = -0,46$  ve  $p = 0,00$ ). Elde edilen sonuç literatürdeki başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Demir ve Çavuş (2009), araştırmalarında bütün mobbing boyutlarının amirden kaynaklanan iş stresini artırarak çalışma performansı olumsuz etkilediği ( $\beta = -0,270$ ;  $R^2 = 0,019$ ;  $F = 1,49$ ;  $p < 0,05$ ) sonucuna; Çalış Duman ve Akdemir (2016), araştırmalarında mobbing ile performans arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna; Şahin ve Türk (2010), araştırmalarında mobbing algılarından duygusal şiddet algısının çalışma performansını negatif etkilediği ( $\beta = -0,611$ ), sonucuna ulaşmışlardır.

Dördüncü olarak ele alınan hipotez işletmelerde örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği yönündedir ( $\beta = -0,33$  ve  $p = 0,00$ ). Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan önceki çalışmaları desteklediği görülmektedir. Yıldız (2013), araştırmasında ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki ( $r = -0,79$  ve  $p < 0,01$ ) olduğu sonucuna; Altınöz ve arkadaşları (2011), çalışmalarında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm tutumu arasında negatif yönde bir

ilişki ( $r = -0,661$  ve  $p = 0,000$ ) olduğu sonucuna; Işık (2015), araştırmasında örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki ( $r = -0,919$  ve  $p < 0,05$ ) olduğu sonucuna; Türköz ve arkadaşları (2013), çalışmalarında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ( $\beta = -0,82$  ve  $p < 0,01$ ) sonucuna; Turner ve Valentine (2001), araştırmalarında örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği ( $\beta = -0,118$  ve  $p < 0,05$ ) sonucuna; Özgan ve arkadaşları (2012), çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki ( $p = 0,000$  ve  $r = -0,526$ ) olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Beşinci olarak ele alınan hipotez işletmelerde sinizmin çalışan performansını negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde sinizmin çalışan performansını negatif yönde etkilediği yönündedir ( $\beta = -0,32$  ve  $p = 0,00$ ). Bu sonuç literatürdeki başka araştırmalarla da örtüşmektedir. Nafei (2015), araştırmasında örgütsel sinizm ile çalışan performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ( $r = -0,473$  ve  $p < 0,01$ ) olduğu sonucuna; Kahya (2013), araştırmasında örgütsel sinizmi temsil eden değişkenlerden sadece duyuşsal sinizmin, iş performansı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye ( $\beta = -0,314$ ;  $p < 0,01$ ) sahip olduğu sonucuna; Uysal ve Yıldız (2014), çalışmalarında örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarının çalışan performansını negatif yönde etkilediği (Bilişsel boyut  $\beta = -0,610$  ve  $p < 0,05$ ; duyuşsal boyut  $\beta = -0,436$  ve  $p < 0,05$ ; davranışsal boyut  $\beta = -0,549$  ve  $p = 0,00$ ) sonucuna; Şantaş ve arkadaşları ise (2016), çalışmalarında katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesinin iş performanslarını istatistiksel olarak azalttığı ( $t = -6,317$ ;  $p < 0,001$ ) sonucuna ulaşmışlardır.

Altıncı olarak ele alınan hipotez işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları çalışan performansını pozitif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları çalışan performansını pozitif yönde etkilediği yönündedir ( $\beta =$

0,47 ve  $p = 0,00$ ). Elde edilen sonuç literatürü destekler biçimdedir. Qaisar ve arkadaşları (2012), çalışmalarında örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki ( $r = 0,471$  ve  $p < 0,01$ ) olduğu sonucuna; Uygur (2007), araştırmalarında işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında pozitif bir ilişki ( $r = 0,145$  ve  $p < 0,05$ ) olduğu sonucuna; Kesen ve Sipahi (2016), çalışmalarında işgörenin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında düşük seviyede zayıf bir ilişki olduğu, normatif bağlılığın ise çalışan performansını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ( $R^2 = 0,279$ ;  $F = 15,478$ ;  $\beta = 0,316$ ;  $p < 0,01$ ) sonucuna; İraz ve Akgün (2011), çalışmalarında çalışan performansı ile örgütsel bağlılık normatif alt boyutu ( $p < 0,05$  ve  $r = 0,400$ ) ve rasyonel alt boyutu ( $p < 0,05$  ve  $r = 0,822$ ) arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna; Çınar ve Yeşil (2016), araştırmalarında örgütsel bağlılığın çalışan performansını olumlu etkilediği ( $\beta = 0,42$  ve  $p < 0,05$ ) sonucuna; Syauta ve arkadaşları (2012), araştırmalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının çalışma performansını pozitif yönde etkilediği ( $\beta = 0,417$  ve  $p = 0,00$ ) sonucuna; Meyer ve arkadaşları ise (1989), çalışmalarında işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında orta seviyede pozitif bir ilişki olduğu ( $r = 0,51$  ve  $p < 0,01$ ) sonucuna ulaşmışlardır.

Son olarak ele alınan hipotez ise işletmelerde mobbingin sinizm aracılığıyla çalışan performansını üzerinde negatif yönde etkilediği hipotezidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde mobbingin sinizm aracılığıyla çalışan performansı üzerinde negatif yönde etkilediği yönündedir ( $\beta = -0,22$  ve  $p = 0,00$ ). Literatürde bu üç başlığı bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu noktada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüt, ortak bir amacı yerine getirmek için bir arada bulunan kişilerin oluşturduğu birliktir. Dolayısıyla birden fazla kişinin bir araya gelerek iletişim kurduğu bir süreçtir. Bu süreçte örgüt yönetimleri çalışanların performanslarını ve çalışma hayatının kalitesini olumsuz olarak etkileyebilecek etkenleri elimine etmeye çalışsalar da örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Başlangıçta küçük çatışmalarla başlayan ve zamanla derecesini arttırarak kişisel saldırılara varan sorunların temelini oluşturmaktadır. Bu sorunların başında da mobbing ve örgütsel sinizm gelmektedir.

Örgütteki çalışanların niteliklerini gösterebildikleri uygun iş ortamının sağlanması örgüt başarısında büyük öneme sahiptir. Çalışanların fikir ve görüşlerinin dinlenmesi ve değerli olduğunu hissetmesi örgüte bağlılığı ve çalışma performansını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanın örgütsel bağlılığı arttırdığında, örgüte verilen çaba ve fedakârlık da artacaktır (Ericksson, 2007: 24). Ayrıca etkin iletişim örgütsel bağlılığın sağlanmasında büyük öneme sahiptir. Andersson (1996) da çalışmasında, örgüt içi yetersiz iletişimin ve çalışanlara özensiz davranmanın örgütsel sinizme sebep olduğunu ortaya koymuştur.

Mobbing, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramlarının birbirleriyle ilişkisi, gerek örgüt bütünlüğü gerekse çalışanlar üzerindeki etkisi ve baskısı düşünüldüğünde, yönetim tarafından iyi bilinmeli ve bu tür davranışların iyi biçimde yönetilmesi gerekmektedir. Öte yandan mobbingin azaltılması yönünde davaların açılmasıyla toplumda bir bilinç oluşturularak, işletme yönetiminden kaynaklı keyfi davranışlar da sınırlandırılmalıdır. Bu araştırma sonuçları da literatürde yer alan önceki araştırmaları destekler biçimde çıkmıştır.

Bu araştırmanın bulgularından hareketle aşağıda yer alan önerilerde bulunulabilir:

- ✓ Gerek mobbing gerekse örgütsel sinizmi engellemek amacıyla örgüt içi etkin iletişim sağlanmalıdır.
  - ✓ Çalışanın değerli olduğunu hissettiği, örgütün vizyon-misyonunun çalışanlar ile rahatlıkla paylaşıldığı şeffaf bir örgüt yapısı oluşturulmalıdır.
  - ✓ Mobbingin örgütte etik dışı ve illegal bir muamele olarak kabullenilmesi ve suç olarak tanımlanabilmesi için, hukuki alt yapının ve örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir.
  - ✓ Mobbingin engellenmesi, farkındalığın artırılması amacıyla örgütte gerekli eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenmesi gerekmektedir.
  - ✓ Çalışanların düşüncelerini rahatlıkla dile getirebilecekleri ve itimat edebilecekleri bir örgüt kültürü meydana getirilmelidir.
  - ✓ Örgüt içerisinde ödül, ikramiye, terfi vb. uygulamalarda adil bir şekilde davranılması, politika ve stratejilerin belirlenmesinde işgören katılımının sağlanması ile çalışmada örgüte karşı güven geliştirilmelidir.
- Bu çalışmanın sınırlılığı olarak, uygulama kısmının Konya İli ile sınırlı olması diğer illerle mukayese imkânı vermemiştir. Bundan sonraki çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek ya da farklı sektörlerde çalışma yapılarak literatüre önemli katkılar sağlanabilir. Bundan sonra yapılacak çalışmaların farklı özel sektörlerde ya da kamu kurumlarında yapılması daha farklı bakış açıları ortaya çıkarabilecektir. Çünkü özel sektör iş koşulları ile kamu sektörü iş koşulları arasındaki farklılıklar ve kamu kurumlarının birbirinden farklı özelliklerinden dolayı yapılacak çalışmalarda sonuçlar daha farklı çıkabilecektir.

#### KAYNAKÇA

1. ABRAHAM R. (2000), "Organizational Cynicism: Bases And Consequences", *Generic, Social, And General Psychology Monographs*, Vol: 126 (3), 269-292.
2. ALLEN N.J. ve MEYER J.P. (1990), "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
3. ALTINÖZ M., ÇÖP S. ve SİĞİNDİ T. (2011), "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 21, 285-315.
4. ANDERSSON, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*", 49(11), 1395-418.
5. ANDERSSON L, M. ve BATEMAN T. S. (1997), "Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects", *Journal Of Organizational Behavior*, A.S.A. Vol: 18, Issue: 5, 449-469.
6. ASLAN Ş. ve AKARÇAY D. (2013), "Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 41, Ocak-Haziran, 25-44.
7. AVCI U. ve KAYA U. (2010), "Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, (C.XI, S.1, 2010), 51-79.

8. BAUMGARTNER, H., & HOMBURG, C. (1996). "Applications Of Structural Equation Modeling İn Marketing And Consumer Research: A Review". *International Journal Of Research İn Marketing*, 13(2), 139-161.
9. BEDÜK A. ve YILDIZ E. (2016), "Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18 (31), 77-87.
10. BENTLER, P.M. (1980). "Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling". *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
11. BENTLER, P.M., & BONET, D.G. (1980). "Significance Tests And Goodness Of Fit İn The Analysis Of Covariance Structures". *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
12. BRANDES P., DHARWADKAR R. ve DEAN J. W. (1999), "Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes", *Eastern Academy Of Management Proceedings, Outstanding Empirical Paper Award*, 150-153.
13. BROWN M. ve CREGAN C. (2008), "Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Involvement", *Human Resource Management*, Vol: 47, Issue: 4, 667-686.
14. CANDAN, H. (2014), "Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3: 181-194.
15. CEMALOĞLU N., KALKAN F., DAĞLI E. ve ÇİLEK A. (2014), "Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers' Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers", *International Journal Of Teaching And Education*, Vol. II (No. 1), 1-17.
16. ÇALIŞ DUMAN M. ve AKDEMİR B. (2016), "Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Kış 2016 Cilt: 7 Sayı:2, 29-52.
17. ÇINAR Ö ve YEŞİL S. (2016), "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Desteğin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisini İnceleyen Bir Yapısal Eşitlik Model Önerisi", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Online, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ijsser/>, 2 (1), 349-369.
18. DEAN J. W., BRANDES P. ve DHARWADKAR R. (1998), "Organizational Cynicism", *Academy Of Management Review*, Vol: 23, No: 2, 341-352.
19. DEMİR Y. ve ÇAVUŞ M. F. (2009), "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Haziran, Cilt:2, Sayı: 1, 13-23.
20. DURNA, U. ve EREN, V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
21. ERDİRENÇELEBİ M. ve FİLİZÖZ B. (2016), "Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 35, 127-139.
22. ERDOĞAN E. (2011), "Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
23. ERICKSON, R. A. (2007), "Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment", Ph. D. Thesis, Northwestern University.



24. GÜL H. ve ÖZCAN N. “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, [http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/images/images/files/7\\_uni\\_0.pdf](http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/images/images/files/7_uni_0.pdf).
25. GÜL H. ve AĞIRÖZ A. (2011), “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, C:XIII, S:II, 27-47.
26. GÜLEÇ, H.K., AKGEMİCİ, T., ve TÜRKMEN, M. (2011), “Stratejik Üretim İşletme Performansı İlişkisi: Yapısal Eşitlik Modellemesi Üzerine Bir Analiz”, Ekonometri ve İstatistik, Sayı 13, 62-79.
27. GÜN G. (2016), “Otel İşletmelerinde Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bitlis İlinde Bir Çalışma”, International Journal of Social Science, Number: 52, 201-219.
28. IŞIK GÜLLÜOĞLU, Ö. (2015), “A Research on the Relationship between Organizational Commitment and Organizational Cynicism”, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı: 40, Bahar, 77-97.
29. İBİCİOĞLU H., ÇİFTÇİ M. ve DERYA S. (2009), “Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 25-38.
30. KÂHYA C. (2013), “Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi”, Global Journal of Economics and Business Studies Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Bahar, Yıl: 2 Sayı: 3, 34-46.
31. KALAĞAN, G. (2009), Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
32. KALAĞAN, G. ve GÜZELLER, C.O. (2010), “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı- 27, 83-97.
33. KALAY F., OĞRAK A., NİŞANCI Z. N. (2014), “Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama”, Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty, Jun2014, Vol. 4 Issue 2, 127-143.
34. KARACAOĞLU K. ve İNCE F. (2012), “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, Business And Economics Research Journal, Vol: 3, No: 3, 77 –92.
35. KARADAĞ E., KILIÇOĞLU G. ve YILMAZ D. (2014), “Örgütsel Sinizm, Okul Kültürü ve Okul Başarısı: Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(1), 84-113.
36. KARAHAN A.ve YILMAZ H. (2014), “Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma”, Journal of Yasar University, 9(33), 5692-5715.
37. KARCIOĞLU F. ve ÇELİK Ü. H. (2012), “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 1, 59-75.
38. KESEN, M ve SİPAHİ G. A. (2016), “ÖRGÜTSEL İMAJIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİSİ”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 43, 1927-1934.
39. KLINSONTORN, S. (2005), The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and

- Employee Performances, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
40. LEYMAN H. (1996), "The Content And Development Of Mobbing At Work", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, Vol: 5, Issue: 2, 165-184.
41. LEYMAN, H. (1997), "Explanation of the operation of the LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror)", Translated from the Original German by Zimmermann, H., Griffith University.
42. MARSH, H.W., HAU, K.T., ARTEL, C., BAUMERT, J., & PESCHAR, J.L. (2006), "OECD's Brief Self-Report Measure Of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural", *Psychometric Comparisons Across 25 Countries. International Journal Of Testing*, 6(4), 311-360.
43. MEYER, J. P., PAUNONEN S. V., GELLATLY I. R., GOFFIN R. D. & JACKSON D. N., (1989), "Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment That Counts", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 1, 152-156.
44. NAFEI W. (2015), "The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University", *International Journal of Business Administration*, Vol. 6, No. 1, 8-25.
45. NAUS F., ITERSAN A. Van ve ROE R. (2007), "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees' Responses To Adverse Conditions In The Workplace", *Human Relations*, Vol: 60, No: 5, 683-718.
46. ÖZDEMİR H. ve YAYLI A. (2014), "Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(1), 48-58.
47. ÖZGAN H., KÜLEKÇİ E. ve ÖZKAN M. (2012), "Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff", *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
48. ÖZLER E.D., ATALAY G. C. ve ŞAHİN D.M. (2008), "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 22, Aralık, 1-28.
49. ÖZUTKU H. (2008), "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt/Vol:37, Sayı/No:2, 79-97.
50. QAISAR M. U., REHMAN M. S., SUFFYAN M. (2011), "Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, March, Vol: 3, No:11, 249-255.
51. PELİT E. ve KILIÇ İ. (2012), "Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4/2, 122-140.
52. REICHERS, A. E., WANOUS, J. P., AUSTIN, J. T. (1997), "Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change". *Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59.
53. SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. V. (2013), *Örgütsel Davranış*. Bursa: Aktüel Yay.
54. SCHERMELLEH-Engel, K., & MOOSBRUGGER, H. (2003), "Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance And Descriptive

- Goodness-Of-Fit Measures”. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
55. SHEEHAN M. (2004), “Workplace Mobbing: A Proactive Response”, Paper Presented At The Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia, [www.limdas.internetbasedfamily.com/f/mobms.pdf](http://www.limdas.internetbasedfamily.com/f/mobms.pdf), 1-11.
56. SYAUTA J. H. TROENA E. A., SETIAWAN M., SOLIMUN, (2012), “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1, Issue 1, December, 69-76.
57. ŞAHİN S. ve TÜRK M. (2010), “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, Aralık, 1-9.
58. ŞANTAŞ F., UĞURLUOĞLU Ö., KANDEMİR A., ÇELİK Y. (2016), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/3, 867-886.
59. ŞENERKAL R. ve ÇORBACIOĞLU S. (2015), “Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17/1, 107-135.
60. TAYFUN A. ve ÇATIR O. (2013), “Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5/3, 114-134.
61. TETİK S. (2012), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 275-286.
62. TURNER J. H. & VALENTINE S. R. (2001), “Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development”, *Journal Of Business Ethics*, Vol: 34, Issue: 2, 123-136.
63. TÜRKÖZ T., POLAT M. ve COŞAR S. (2013), “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 285-302.
64. UYGUR A. (2007), “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* Yıl: 2007 Sayı: 1, 71-85.
65. UYSAL H.T., YILDIZ M.S.(2014), İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi, 7(29), 835-849.
66. WANOUS J. P., REICHERS A. E. & AUSTIN J. T. (2000), “Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent And Correlates”, *Group & Organizational Management*, Vol: 25, No: 2, 132-153.
67. WIESELSBERGER, K. (2004), “The Psychological Contract Is Dead, Long Live The Psychological Contract: Issues Of Talent Management And Retention In The Context Of The New Employment Relationship”, *London School Of Economics*, August.
68. YILDIZ K. (2013), “Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”, *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Vol:8/6, Spring, 853-879.
69. <http://turkoloji.cu.edu.tr>.

## BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ENTROPI VE WASPAS YÖNTEMLERİ İLE PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ

### PERFORMANCE EVALUATION BY ENTROPY AND WASPAS METHODS AT BANKING SECTOR

Özen AKÇAKANAT\*, Hande EREN\*\*, Esra AKSOY\*\*\*, Vesile ÖMÜRBEK\*\*\*\*

\* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bankacılık ve Finans Bölümü ozenakcakanat@sdu.edu.tr,

\*\* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Doktora, handeren\_400@hotmail.com

\*\*\* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı, YL., esraksy@hotmail.com

\*\*\*\* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, vesileomurbek@sdu.edu.tr,

#### ÖZ

Ülkelerin finansal sisteminin en önemli parçası olan bankacılık sektörünün performans ve kârlılığının ölçümü son yıllarda yaşanan ekonomik gelişmelerle birlikte daha önemli hale gelmiştir. Performans ölçümü ile bankalar, rekabet avantajı yaratabilmek için gerekli olan durum değerlendirmesini yapabilir ve risk alabilme potansiyellerini değerlendirebilirler. Alınacak kararların, verimliliğe, kârlılığa ve performansa katkılarını önceden ölçümleyebilirler. Bu çalışmanın da amacı, aktif büyüklüklerine göre küçük, orta ve büyük ölçekli bankaların performanslarını çok kriterli karar verme yöntemlerinden ENTROPI ve WASPAS ile değerlendirmektir. Çalışmada; Forbes Dergisi Bankalar Raporu 2016 ve Türkiye Bankalar Birliği'nin 2016 yılı ilk 9 aylık verilerinden yararlanılarak; toplam aktifler, toplam krediler ve alacaklar, toplam mevduat, toplam özkaynaklar, şube sayısı ve personel sayısı kriterleri belirlenmiştir. Kriter ağırlıkları ENTROPI yöntemi ile hesaplanmıştır. Daha sonra da WASPAS yöntemiyle bir değerlendirme yapılarak bankalar sıralanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Banka Performansı, ENTROPI, WASPAS, ÇKKV

**Jel Kodları:** C00, G20

#### ABSTRACT

The measurement of the performance and profitability of the banking sector, which is the most important part of the financial system of the countries, has become more important together with the economic developments experienced in recent years. Banks which performance measurement can assess the potential taking risk and make the necessary assessment to create a competitive advantage. They can measure in advance the contribution of decisions to productivity, profitability and performance. The aim of this study is to evaluate the performances of small, medium and large sized banks according to asset sizes with ENTROPY and WASPAS, which are multi criteria decision making methods. In the study; Using Forbes Magazine Banks Report 2016 and Turkish Bankers' Association's first 9 months of 2016 data, criterias which Total assets, total loans and receivables, total deposits, total own funds, number of branches and number of personnel have been determined. Criteria weights were calculated by the ENTROPY method. Then the banks were ranked by made an evaluation with the WASPAS method.

**Keywords:** Bank Performance, ENTROPY, WASPAS, MCDM

**Jel Codes:** C00, G20

## 1.GİRİŞ

Rekabet ortamında ayakta kalmayı başarabilen kurumların en önemli özelliği, dönemsel olarak performanslarını ölçmeleri ve bu doğrultuda ortaya çıkan sonuçları değerlendirerek uygun etkileşimler ve çözümler geliştirebilmeleridir. Belirlenen anahtar performans kriterleri kapsamında, uygulanan faaliyetleri ve sonuçlarını analiz etmek, işletmelerin sektörlerindeki konumlarını görmelerinde ve geliştirmeleri gereken yönlerini tespit etmelerinde büyük önem taşımaktadır (Dinçer ve Görener, 2011: 110).

Bankacılık sektörü, birçok işletme açısından önemli bir finansman kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Finansal performanstaki yükselme herhangi bir organizasyonun fonksiyonlarının ve faaliyetlerinin daha fazla gelişmesine yardımcı olmaktadır. Yeni fikirlerin gelişimi ve daha iyi iş fırsatları için bir finansman kaynağı olan bankalar, ulusal ekonomilerin gelişimi üzerinde de önemli bir rol oynamaktadır (Güneysu, vd., 2015: 72).

Ülke ekonomisi açısından önemli bir yere sahip olan bankacılık sektörü diğer ekonomik sektörlerden farklı olarak kaynak dağılımını belirleyerek finansal aracılık görevini de üstlenmiştir. Bu durum bankacılık sektörünün diğer ekonomik sektörlerden farkını ortaya koymuştur ve böylece bankacılık sektörü, ülkenin ekonomik gelişmesinde merkezi bir konuma gelmiştir (Aksoy, 2011: 1).

Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri (ÇKKV) karmaşık karar verme problemlerinde alternatifler arasında ölçülmezlik ve karşılaştırılmazlık durumları söz konusu olduğunda bu durumları belirleyerek çözüme ulaştırmakta ve bu doğrultuda karar vericiye yardımcı bulunmaktadır. ÇKKV yöntemlerini kullanmaktaki amaç alternatif ve kriter sayılarının fazla olduğu durumlarda karar verme mekanizmasını kontrol altında tutabilmek ve karar sonucunu mümkün olduğu kadar kolay ve hızlı elde etmektir (Urfaloğlu ve Genç, 2013: 329-360).

Bankalara parasını emanet eden tasarruf sahipleri, kredi ilişkisi içinde olan işletmeler, bankalara kredi veren yurt içi ve yurt dışı mali kuruluşlar, banka güvencesi ve garantisi ile yatırım yapan kişi ve kuruluşlar, bankanın ortakları ile Merkez Bankası, haklı sebepler ile bankaların performansları hakkında bilgi sahibi olmak isterler (Albayrak ve Erkut, 2005: 49). Dolayısıyla ÇKKV yöntemleri bankaların değerlendirilmesinde bir analiz yöntemi olarak uygulanabilmektedir.

Bu çalışmada, küçük, orta ve büyük ölçekli bankaların performans analizi ÇKKV yöntemlerinden ENTROPİ ve WASPAS yöntemleri ile değerlendirilmiştir. Çalışmada ilk olarak kullanılacak olan yöntemlerin teorisine ve uygulama adımlarına yer verilmiştir. Daha sonra ENTROPİ yöntemi ile kriter ağırlıkları atanmış; ardından WASPAS yöntemiyle bankalar değerlendirilmiş ve sıralanmıştır.

## 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

### *-Bankacılık Sektöründe ÇKKV Yöntemleri ile Yapılan Bazı Çalışmalar*

Blien ve Tassinopoulos (2001: 113-124) çalışmalarında, ENTROPİ yöntemi ile bölgesel olarak istihdam tahmini yapmışlardır. Çalışma, Federal İşsizlik Hizmetleri'nin bütçe planlamasında faydalı olmuştur. Bu çalışmayla işgücü piyasası fonlarının ülkeye dağılımında iyileştirme yapılmasının mümkün olabileceği görülmüştür.

Albayrak ve Erkut (2005: 47-58) çalışmalarında, hizmet sistemlerinde finansal ve finansal olmayan ölçütlerin bir arada kullanıldığı çok amaçlı bir performans değerlendirme modeli kurarak, hizmet sektöründe yer alan banka işletmelerinin performanslarının değerlendirilmesine yönelik bir model geliştirmişlerdir. Bu amaçla Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) yöntemi prensiplerine göre oluşturulan ve Analitik Hiyerarşi Performans Modeli (AHPM)

olarak adlandırılan ve yapısında karlılık ve risk kriterleri ile hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti gibi performans kriterlerinin birlikte kullanılmasına olanak tanıyan bir model önerilmiştir. Çalışmada, banka sektöründe, sadece finansal ölçütlerle yapılan performans değerlendirme çalışmalarının, sosyal kriterler göz önüne alınmadan sadece ekonomik ölçütlerle yapılmasının yanlış ve eksik sonuçlar vereceği kanıtlanmaya çalışılmıştır.

Kılıç'ın (2006: 117-154) çalışmasında, öncelikle mali başarısızlığın yaşanmasından bir yıl öncesi için, başarısız olan ve faaliyetini sürdüren bankaları birbirinden ayırt eden 10 rasyo (erken uyarı göstergesi) saptanmıştır. Daha sonra, bu rasyolar ÇKKV'ye dayalı bir yaklaşım olan ELECTRE TRI modelinde kriter olarak kullanılmış ve bankalar bu modele göre sınıflandırılmıştır. Çalışmanın sonuçları, tahmin edilen erken uyarı sisteminin uygulanması ile, mali başarısızlık sonucu gerçekleştirilen yeniden yapılandırma maliyetlerinden büyük oranda kaçınmanın mümkün olduğunu göstermektedir.

Kosmidou ve Zopounidis (2008: 79-95), 2003 ve 2004 yılları arası Yunanistan'daki ticari ve kooperatif bankaların performanslarını PROMETHEE yöntemi ile değerlendirmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre ticari bankaların kazançlarını en üst düzeye çıkarmaları için hesaplarını arttırmaları, daha fazla müşteri çekmeleri ve mali endekslerini iyileştirmeleri gerekmektedir. Kooperatif bankalar için ise sonuçlar değişkenlik göstermiştir. Çünkü, elde edilen kâr ve piyasa paylarında oldukça fazla artışa sahip olan bankalar ve bunun haricinde mali göstergeleri kötüleşen bankalar vardır.

Ertuğrul ve Karakaşoğlu (2009: 19-28), hizmet sektöründe önemli bir paya sahip olan ticari bankaların performanslarını değerlendirebilmek için VIKOR (Vise Kriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje) yönteminin uygulanabilirliğini ele almışlardır. ÇKKV yöntemlerinden biri olan VIKOR yöntemi alternatifler arasında bir sıralama belirlemeye ve belirtilen

ağırlıklar altında uzlaşık bir çözüme ulaşmaya dayanır. Çalışmada, VIKOR yöntemiyle bir bankanın şubelerinin performansları değerlendirilmiş ve şubeler arasında performansa göre bir sıralama yapılmıştır.

Wu ve vd., (2009: 10135-10147) çalışmalarında, Bulanık ÇKKV Yöntemleri ile bankaların performans analizini incelemişlerdir. 23 alternatif ve 3 kriter kullanılan çalışmada, uzman görüşleri alınarak bulanık AHP yöntemi ile kriter ağırlıkları hesaplanmıştır. Sonrasında SAW, TOPSIS ve VIKOR yöntemleri sırasıyla uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda bulanık çok kriterli karar verme yöntemlerinin banka performanslarının değerlendirilmesinde uygun ve kullanışlı olduğu görülmüştür.

Demireli (2010: 101-112), çalışmasında yurt çapında yaygın olarak faaliyet gösteren kamu bankalarının performanslarının ÇKKV yöntemlerinden TOPSIS (Technique For Order Preference By Similarity To An Ideal Solution) yöntemi ile belirlenmesini amaçlamıştır. Bu amaçla literatürde en fazla kullanılan kriterlerden faydalanılarak bu kriterlere eşit ağırlıklar verilmiş, performans puanları elde edilmiştir. Çalışma sonucunda yurt çapında yaygın olarak faaliyet gösteren kamu sermayeli bankaların yerel ve global finansal krizlerden etkilendiği, performans puanlarının yurtdışı verilere dayalı olarak sürekli olarak dalgalanmalar gösterdiği, bankacılık sektöründe göze çarpan bir iyileşmenin kaydedilemediği saptanmıştır.

Doumpos ve Zopounidis (2010: 55-63) çalışmalarında, ÇKKV Yöntemleri ile bankaların sıralamasını yapmışlardır. 31 kriterin kullanıldığı çalışmada PROMETHEE II (Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations) yönteminin uygulamasına yer verilmiştir. Çalışmada sonuçların ana değerlendirme parametrelerine olan duyarlılığına vurgu yapılmıştır ve bu da bankaların güçlü ve zayıf yönleri üzerinde faydalı sonuçlar verdiğini göstermiştir.

Çağıl (2011: 59-86), çalışmasında Türk Bankacılık Sektöründe, 2006 – 2010 dönemlerine ait kamu ve özel sermayeli mevduat bankaları ile Türkiye’de kurulan yabancı sermayeli bankalarda ELECTRE yöntemini kullanarak finansal performans analizinin yapılmasını amaçlamıştır. Banka performans sıralamaları incelendiğinde kriz dönemlerinde bazı bankalarda sıralama sapması yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diñer ve Görener (2011: 109-127) çalışmalarında; Türkiye’deki kamu, özel ve yabancı sermayeli bankaları gruplandırarak, bu grupların finansal performanslarının ölçümünde kullanılacak kriter ağırlıklarını, AHP yardımıyla hesaplamış, sonrasında VIKOR yöntemini kullanarak performans ölçümü gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın amacı, 2002-2008 yıllarını kapsayan dönemlerde bu üç banka grubunun performanslarının analiz edilmesidir. Sonuçlar incelendiğinde; 2002, 2003 ve 2008 yıllarında yabancı sermayeli bankaların, 2004-2007 yılları arasında ise kamu bankalarının en iyi performansı gösterdiği görülmektedir.

Sakarya ve Aytekin (2013: 99-109) çalışmalarında, finansal piyasalarda para yaratan kurumlar olarak İMKB’de işlem gören kamusal, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının seçilen on finansal rasyo yardımıyla ÇKKV yöntemlerinden PROMETHEE yöntemini kullanarak 2007-2011 dönemine ait finansal performanslarının ve hisse senedi getirileri ile elde edilen performans sonuçları arasındaki ilişkinin ölçülmesini amaçlamışlardır.

Yayar ve Baykara (2012: 21-42) çalışmalarında, Türkiye’de finansal sistem içerisinde hızla büyüyen ve gelişen katılım bankalarının 2005-2011 yılları arasındaki faaliyetlerinin etkinlik ve verimliliklerini TOPSIS yöntemini kullanarak ölçmeye çalışmışlardır.

Amile vd., (2013: 128-138) çalışmalarında uzman görüşlerinden yararlanarak finansal ve finansal olmayan kriterleri kullanmışlardır. 5 finansal, 8 finansal olmayan kriter kullanılarak öncelikle

bulanık AHP yöntemi ile kriterler ağırlıklandırılmış daha sonra TOPSIS yöntemi ile bankaların sıralaması yapılmıştır.

Ecer (2013: 171-189), çalışmasında Gri İlişkisel Analiz (GİA) yaklaşımını kullanarak 2008-2011 dönemi çerçevesinde özel Türk bankaların finansal performanslarını karşılaştırmıştır. Bu amaçla 11 özel banka CAMELS kriterlerinden sermaye yeterliliği, likidite, aktif kalitesi ve karlılık göstergeleri kapsamında yer alan 12 finansal oran esas alınarak performanslarına göre sıralanmıştır. Elde edilen bulgulara göre Garanti Bankası ilk sırada yer alırken son sırada Turkish Bank yer almıştır.

Bağcı ve Rençber (2014: 39-47) çalışmalarında, kamu bankaları ile özel bankalar arasında kârlılık performanslarının karşılaştırmasını incelemiştir. Çalışma Promethee yöntemi ile yapılmıştır. Bu analizler için 3 kamu bankası ve halka açık 10 özel banka kullanılmıştır. Analiz 2006-2012 yılları arasında kapsamaktadır. Çalışmanın sonucunda kamu bankaları içerisinde en kârlı banka Halk Bankası, özel bankalar içerisinde ise Denizbank’tır. Tüm bankalar incelendiğinde ise; hem kamu bankalarının daha kârlı olduğu hem de Halk Bankası’nın en kârlı banka olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güneysu vd., (2015: 71-93) çalışmalarında, Türk bankacılık sisteminde faaliyet gösteren ticari bankaların 2010-2014 dönemindeki finansal performanslarını, 16 adet finansal oran yardımıyla ÇKKV yöntemlerini kullanarak değerlendirmiştir. Çalışmada AHP yöntemi ile Gri İlişkisel Analiz (GIA) yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, kamu sermayeli bankalardan Ziraat Bankası’nın, özel sermayeli bankalardan Adabank’ın ve yabancı sermayeli bankalardan ise JP Morgan Chase Bank’ın en iyi performans sergileyen bankalar olduğunu ortaya koymuştur.

Taşabat vd., (2015: 96-110), çalışmalarında Türk Bankacılık Sektöründe faaliyet gösteren mevduat bankalarının 2013 yılı

mali performanslarını ÇKKV yöntemlerinden ELECTRE, TOPSIS, VIKOR, PROMETHEE, ORESTE, MAPPAC ve WSA'nın "eşit ağırlık, puanlama ve Saaty'nin yöntemi" olarak bilinen üç farklı ağırlıklandırma tekniği ile ayrı ayrı ağırlıklandırılması suretiyle değerlendirmişlerdir. Analizler sonucunda ele alınan bankalar arasında derecelendirmeye gidilerek matematiksel çözüm içeren ÇKKV yöntemlerinin probleme uygunluğu incelenip yöntemlerde kullanılan kriter ağırlıklandırma tekniklerinin önemi vurgulanmıştır.

Çalışkan ve Eren (2016: 85-107) çalışmalarında, 2014 yılı sonu itibariyle aktif büyüklüklerine göre banka sıralamasında geçerli yıllar arasında verisi olan ilk yirmi kamusal, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının seçilen on adet finansal rasyo yardımıyla ÇKKV yöntemlerinden AHP ve PROMETHEE kullanarak 2010-2014 dönemine ait finansal performanslarının karşılaştırılmasını amaçlamışlardır.

Kandemir ve Karataş'ın (2016: 1766-1776) çalışmalarında, Borsa İstanbul'da işlem gören 12 mevduat bankasının 2004-2014 yılları arasındaki finansal performansları ÇKKV yöntemleriyle incelenmiştir. Çalışmada Gri ilişkisel analiz, TOPSIS ve VIKOR analiz yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmalar sonucunda; Gri İlişkisel Analiz yöntemine göre, en yüksek finansal performansa sahip banka Vakıfbank, en düşük finansal performansa sahip banka ise Şekerbank olarak tespit edilmiştir.

Tezergil (2016: 357-373) çalışmasında, Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren mevduat bankalarının finansal performanslarının, VIKOR yöntemi ile değerlendirilmesini amaçlamıştır. 2009-2013 yılları arasında Türkiye'deki 28 mevduat bankasına ait bilançolardan elde edilen finansal oranlar kullanılarak VIKOR yöntemi ile performans sıralamaları yapılmıştır.

### **-WASPAS Yöntemi ile İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar**

Madic vd., (2014: 79-82) çalışmalarında son zamanlarda geliştirilen WASPAS yöntemini kullanarak en uygun imalat sürecini seçmişlerdir. Çalışmada 5 ekonomik kriter ve 8 farklı imalat süreci alternatifi kullanılmıştır. Çalışmada değerlendirilen kriterlere göre göreceli önemi belirlemek için ikili karşılaştırma matrisleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda AJM en ekonomik imalat süreci olarak belirlenmiştir.

Lashgari vd., (2014: 729-743) çalışmalarında en iyi dış kaynak stratejisinin gelişimi için QSMP ve WASPAS yöntemlerini kullanmışlardır. Çalışmada Tahran'da sağlık hizmetlerinin dış kaynak kullanımının gelişimi incelenmiştir. Güçlü yönler, zayıf yönler, fırsat ve tehditler analizi yapılarak Tahran Tıp Bilimleri Sağlık Müdürlüğü'ndeki sağlık hizmetlerinin farklı yönlerden dış kaynak kullanımını etkileyen iç ve dış faktörler değerlendirilmiştir. QSMP ve WASPAS yöntemlerinin tutarlılığına dayanarak en iyi 5 strateji sunulmuştur.

Turskis vd., (2015: 873-888) çalışmalarında, Bulanık AHP ve Bulanık WASPAS yöntemlerini kullanarak Vilnius'taki en iyi alışveriş merkezi yerinin seçimini yapmışlardır. Bulanık AHP ile kriter ağırlıkları hesaplanmış ve bulanık WASPAS yöntemiyle de en uygun yer belirlenmiştir. Çalışmanın amacı, Bulanık WASPAS yöntemi ile Bulanık AHP yöntemini birlikte kullanarak literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmaktır.

Zavadskas vd., (2015: 141-150) çalışmalarında WASPAS yöntemini gri değerlerle birlikte kullanarak mütahhit seçimi yapmışlardır. Çalışmada 6 kriter ve 5 alternatif kullanılmış ve çalışma sonucunda en iyi alternatif belirlenmiştir. Çalışmada WASPAS-G yöntemiyle karar vermede kesin ve net sonuçlara ulaşabileceği görülmüştür.



### 3. ENTROPİ YÖNTEMİ

ENTROPİ kavramı literatürde ilk kez Rudolph Clausius (1865) tarafından bir sistemdeki düzensizliğin ve belirsizliğin bir ölçüsü olarak tanımlanmıştır (Zhang vd., 2011: 444). Günümüzde başta Fizik bilimi olmak üzere Matematik ve mühendislik bilimlerinde yaygın olarak kullanılan ENTROPİ kavramı Shannon (1948) tarafından enformasyon teorisine uyarlanmıştır. ENTROPİ yöntemi mevcut verinin sağladığı faydalı bilginin miktarını ölçmede kullanılmaktadır (Wu, 2011: 5163). Yöntemin en önemli özelliği, tek bir yapı grubundan, siluet bütüne kadar çeşitli ölçeklerde uygulama olanağı bulmasıdır. Ayrıca yöntem estetik değerlendirmede kullanılabilen, az miktardaki nesnel değerlendirme yöntemlerinden biridir. Yöntem yapı formlarına ilişkin bilgileri de analiz etmektedir (Bostancı ve Ocakçı, 2009: 31).

ENTROPİ Yöntemi 5 adımdan oluşmaktadır (Karami ve Johansson, 2014: 523-524 ve Wang ve Lee, 2009: 8982):

**Adım 1:** Karar matrisinde birbirinden farklı indeks boyutlarının eşölçülemezlik üzerindeki etkilerini yok etmek amacıyla indeksler çeşitli yöntemlerle standartlaştırılabilmektedir. Fayda ve maliyet indekslerine göre kriterler eşitlik (1) ve eşitlik (2) yardımıyla normalize edilir.

$$r_{ij} = x_{ij} / \max_{ij} (i=1, \dots, m; j= 1, \dots, n) \quad (1)$$

$$r_{ij} = \min_{ij} / x_{ij} (i=1, \dots, m; j= 1, \dots, n) \quad (2)$$

**Adım 2:** Farklı ölçü birimlerindeki aykırılıkları yok etmek için normalizasyon yapılarak  $P_{ij}$  hesaplanır.

$$P_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}}; \forall j \quad (3)$$

$i$ : alternatifler,

$j$ : kriterler

$p_{ij}$ : normalize edilmiş değerler

$a_{ij}$ : verilen fayda değerleri

**Adım 3:** Bu adımda  $E_j$ 'nin entropisi eşitlik (4) yardımıyla hesaplanır.

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m [P_{ij} \ln P_{ij}]; \forall j \quad (4)$$

$k$ :  $(\ln(n))^{-1}$

$k$ : entropi katsayısı

$E_j$ : entropi değeri

$P_{ij}$ : normalize edilmiş değerler

**Adım 4:** 4.adımda  $d_j$  belirsizliği eşitlik (5) yardımıyla hesaplanır.

$$d_j = 1 - E_j; \forall j \quad (5)$$

**Adım 5:** Eşitlik (6) yardımıyla  $j$  kriterinin önem derecesi olarak  $w_j$  ağırlıkları hesaplanır.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j}; \forall j \quad (6)$$

### 4. WASPAS YÖNTEMİ

WASPAS Yöntemi (Weighted Aggregated Sum Product Assessment) 2012 yılında Zavadskas ve arkadaşları tarafından önerilmiştir (Madic vd, 2014: 80). Bu yöntem; WSM (Weighted Sum Model) Ağırlıklı Toplam Modeli ve WPM (Weighted Product Model) Ağırlıklı Ürün Modellerinin kombinasyonu şeklinde geliştirilmiştir. WASPAS (Weighted Aggregated Sum Product Assessment) yeni bir metod olarak iki yöntemi bir arada kullanarak doğruluğa dayalı veya doğruluğunu teyit etmeye yönelik en uygun ÇKKV yöntemi olarak önerilmiştir. Bu yöntemdeki amaç sıralama doğruluğunu artırmaktır (Zavadskas vd., 2013: 3).

Bazı ÇKKV yöntemlerinin sonuçlarının tutarlılığı hala sorgulanabilmektedir. Şartları veya sağlamlığına göre, iki veya daha çok farklı çok kriterli optimizasyon yöntemlerinin kullanılması, tek bir yöntemin kullanılmasına göre daha tutarlı sonuçlar verecektir (Brauers ve Zavadskas, 2012: 4). WASPAS yöntemi 6 adımdan oluşmaktadır. Bu adımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Chakraborty ve Zavadskas, 2014: 2-3; Zavadskas vd, 2012:3).

**Adım 1: Karar Matrisinin Oluşturulması:** WASPAS Yöntemi ilk olarak aşağıdaki gibi

karar / değerlendirme matrisi ile başlamaktadır.

$$x = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (7)$$

Burada; m aday alternatiflerin sayısıdır, n ise değerlendirme kriterleri sayısını göstermektedir.  $x_{ij}$ , j'inci kriter göz önüne alınarak i'inci alternatifin performansıdır.

**Adım 2: Normalize Edilmiş Karar Matrisinin Oluşturulması:** İki iyi bilinen ÇKKV yaklaşımının eşit kombinasyonu olan WASPAS metodu uygulamasında, yani -ağırlıklandırılmış toplam modeli (WSM) ve ağırlıklandırılmış ürün modeli (WPM)- ilk olarak oluşturulan matris elemanlarının, aşağıdaki iki denklem kullanılarak doğrusal normalizasyon işlemi yapılmaktadır.

Fayda kriterleri için kullanılacak olan denklem;

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\max_i x_{ij}} \quad (8)$$

Maliyet kriterleri için ise,

$$\bar{x}_{ij} = \frac{\min_i x_{ij}}{x_{ij}} \quad (9)$$

Eşitlik (8) ve (9) kullanılarak normalizasyon işlemi yapılır. Burada  $\bar{x}_{ij}$

$$Q_i = 0.5Q_i^{(1)} + 0.5Q_i^{(2)} = 0.5 \sum_{j=1}^n \bar{x}_{ij} \cdot w_j + 0.5 \prod_{j=1}^n (\bar{x}_{ij})^{w_j} \quad (12)$$

**Adım 6: Alternatiflerin Genel Toplam Göreli Öneminin Hesaplanması:** Karar verme sürecinin sıralamasında, doğruluğunu ve etkinliğini artırması

$$Q_i = \lambda Q_i^{(1)} + (1 - \lambda) Q_i^{(2)} = \lambda \sum_{j=1}^n \bar{x}_{ij} \cdot w_j + (1 - \lambda) \prod_{j=1}^n (\bar{x}_{ij})^{w_j} \quad (13)$$

( $\lambda = 0, 0.1, \dots, 1$ ).

değeri  $x_{ij}$  değerinin normalize edilmiş halidir.

**Adım 3: Ağırlıklı toplam yöntemine (WSM) dayalı i. alternatifin toplam nispi öneminin hesaplanması:** WASPAS yönteminde, iki eşitlik kriteri temel alınarak, bir eşzamanlı, iyimserlik kriteri aranmaktadır. Toplam nispi değer önemi i'inci alternatif değeri her bir kriterle ait ağırlık değeri ile çarpılır ve daha sonra her bir alternatif değeri sırasıyla toplanarak aşağıdaki gibi hesaplanır.

$$Q_i^{(1)} = \sum_{j=1}^n \bar{x}_{ij} \cdot w_j \quad (10)$$

**Adım 4: Ağırlıklı ürün yöntemine (WPM) dayalı i. alternatifin toplam nispi öneminin hesaplanması:** Bu adımda ise WPM metoduna göre toplam göreceli önemlilik değerleri aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanır. Normalize edilmiş karar matrisi üzerinden her bir i.alternatif kriterinin değeri için ilgili kriter ağırlığının kuvveti alınır ve bulunan değerler her bir alternatif için sırasıyla çarpılarak  $Q_i^{(2)}$  değeri hesaplanır.

$$Q_i^{(2)} = \prod_{j=1}^n (\bar{x}_{ij})^{w_j} \quad (11)$$

**Adım 5: Toplamsal ve çarpımsal metodların ağırlıklandırılmış ortak genel kriter değerinin hesaplanması:** Aşağıda formül (12) yardımıyla toplamsal ve çarpımsal yöntemlerin ağırlıklı ortak genelleştirilmiş kriter değerleri hesaplanmaktadır.

amacıyla WASPAS yönteminde, alternatiflerin toplam göreli önemini belirlemek için daha genel bir denklem aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

Belirlenen alternatifler Q değerine göre derecelendirilir, yani en iyi alternatif Q değerinin sahip olduğu en yüksek değer olmalıdır.  $\lambda=0$  olduğunda WASPAS metodu WPM'ye dönüştürülür,  $\lambda=1$  olduğunda ise WSM metoduna dönüşür.

##### 5. ENTROPI ve WASPAS YÖNTEMLERİ İLE BANKALARIN PERFORMANS DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmada ülkemizde de faaliyet gösteren bankalar aktif büyüklüklerine göre gruplandırılarak, performans analizi yapılacaktır. Performans analizi ÇKKV yöntemlerinden biri olan WASPAS ile yapılacaktır. Sektördeki banka ölçeklerine göre bir ayrıma gidilerek analiz yapılması literatürde sıkça kullanılan bir yöntemdir. Böyle bir yöntemin izlenmesinin temel nedeni, hemen her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de ölçek farklılıklarının etkinlik ve verimlilik farklılıklarına neden olması, dolayısıyla bankaların genel performansını etkilemesidir. Banka ölçeklerine göre banka gruplarının etkinliklerinin ayrı ayrı ölçülmesi, bankacılık sektörünün toplam performansı veya etkinliği ile karşılaştırılması önemli tespitler yapılmasına olanak verecektir. Ülkemizde faaliyet gösteren bankalar birkaç fonksiyon altında sıralama yapılarak gruplandırılabilir. Örneğin, en çok personeli olan banka, en çok şubesi olan banka veya en çok ATM'ye sahip banka gibi birçok kritere göre gruplandırılabilir. Fakat, bir bankanın “büyük” olarak nitelendirilebilmesi için

aktif büyüklüğünün yani varlıklarının baz alınması en doğru sonucu verecektir (Tunay, 2005: 212). Zaten dikkat edildiğinde aktifleri büyük olan bankaların aynı şekilde şube sayısı, personel sayısı gibi sayıları da daha yüksek olmaktadır. Bu sebeple çalışmada Türkiye'deki bankaları büyük, orta, küçük ölçekli olarak gruplandırırken bankaların aktif büyüklükleri baz alınmıştır. Aktif büyüklüklerine göre gruplandırma ise FORBES Dergisinin 2016 bankalar raporu baz alınarak yapılmıştır. Bu rapora göre aktif büyüklüğü 100 milyar TL'nin üzerindeki bankalar büyük ölçekli grubunda; aktif büyüklüğü 15-100 Milyar TL arasındaki bankalar orta ölçekli grubunda; aktif büyüklüğü 1-15 Milyar TL arasındaki bankalar ise küçük ölçekli bankalar grubunda yer almıştır. Bankalar ölçeklerine göre gruplandırıldıktan sonra banka performanslarını analiz edebilmek için altı kriter tespit edilmiş ve her bir grup için bu altı kritere ait verilere ulaşılmıştır. Kullanılan altı kriter şunlardır; *toplam aktifler, toplam krediler, toplam mevduat, toplam özkaynaklar, şube sayısı ve personel sayılarıdır*. Belirlenen kriterlerin verileri Forbes Dergisi Bankalar Raporu 2016 ve Türkiye Bankalar Birliği 2016 yılı ilk 9 aylık rapor verilerinden elde edilmiştir.

Büyük, orta ve küçük ölçekli bankalara göre oluşturulan karar matrisleri Tablo 1., Tablo 2. ve Tablo 3.'de görülmektedir (Forbes, Bankalar Raporu, 2016, <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, Erişim Tarihi: 11.03.2017).

Tablo 1: Büyük Ölçekli Bankalar

| Bankalar                                | Toplam Aktifler (Milyon) | Toplam Krediler ve Alacaklar (Milyon) | Toplam Mevduat (Milyon) | Toplam Özkaynaklar (Milyon) | Şube Sayısı (Adet) | Personel Sayısı (Adet) |
|---|--------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|------------------------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 329749                   | 209966                                | 204516                  | 37266                       | 1812               | 25156                  |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 231167                   | 157443                                | 135634                  | 25021                       | 965                | 18545                  |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 211319                   | 144612                                | 137594                  | 21372                       | 961                | 16843                  |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 197612                   | 137970                                | 119986                  | 18783                       | 926                | 15510                  |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 269638                   | 172133                                | 150937                  | 34466                       | 976                | 19904                  |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 292882                   | 189622                                | 166117                  | 35021                       | 1375               | 24851                  |
| Akbank T.A.Ş.                           | 256514                   | 153975                                | 151306                  | 29935                       | 883                | 13744                  |

Tablo 2: Orta Ölçekli Bankalar

| Bankalar                  | Toplam Aktifler (Milyon) | Toplam Krediler ve Alacaklar (Milyon) | Toplam Mevduat (Milyon) | Toplam Özkaynaklar (Milyon) | Şube Sayısı (Adet) | Personel Sayısı (Adet) |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|------------------------|
| ING Bank A.Ş.             | 45526                    | 34385                                 | 22410                   | 4643                        | 273                | 5317                   |
| Odea Bank A.Ş.            | 33141                    | 23523                                 | 25549                   | 3381                        | 50                 | 1622                   |
| Denizbank A.Ş.            | 92456                    | 56995                                 | 53702                   | 10395                       | 690                | 12743                  |
| Türk Ekonomi Bankası A.Ş. | 77795                    | 55449                                 | 47875                   | 7693                        | 539                | 9894                   |
| Finansbank A.Ş.           | 93988                    | 61395                                 | 51471                   | 9704                        | 630                | 12398                  |
| Şekerbank T.A.Ş.          | 22846                    | 16261                                 | 14843                   | 2445                        | 273                | 3546                   |
| HSBC Bank A.Ş.            | 29470                    | 15900                                 | 18479                   | 2490                        | 191                | 3968                   |

Tablo 3: Küçük Ölçekli Bankalar

| Bankalar                                 | Toplam Aktifler (Milyon) | Toplam Krediler ve Alacaklar (Milyon) | Toplam Mevduat (Milyon) | Toplam Özkaynaklar (Milyon) | Şube Sayısı (Adet) | Personel Sayısı (Adet) |
|--|--------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|------------------------|
| Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Turkey A.Ş. | 7345                     | 4376                                  | 1772                    | 577                         | 1                  | 63                     |
| Fibabanka A.Ş.                           | 13468                    | 10232                                 | 8116                    | 1272                        | 70                 | 1496                   |
| ICBC Turkey Bank A.Ş.                    | 6936                     | 4438                                  | 2712                    | 602                         | 44                 | 811                    |
| Citibank A.Ş.                            | 8679                     | 3898                                  | 5840                    | 1282                        | 8                  | 476                    |
| Burgan Bank A.Ş.                         | 11522                    | 9099                                  | 6710                    | 1043                        | 51                 | 1007                   |
| Türkland Bank A.Ş.                       | 5493                     | 3720                                  | 4066                    | 758                         | 34                 | 630                    |
| Deutsche Bank A.Ş.                       | 2769                     | 1523                                  | 1179                    | 519                         | 1                  | 122                    |
| Anadolubank A.Ş.                         | 10985                    | 8136                                  | 8159                    | 1528                        | 106                | 1769                   |
| Arap Türk Bankası A.Ş.                   | 4449                     | 1407                                  | 3717                    | 627                         | 7                  | 288                    |
| A Bank                                   | 14065                    | 9365                                  | 7279                    | 1096                        | 53                 | 917                    |
| Turkish Bank                             | 1388                     | 1003                                  | 1015                    | 193                         | 13                 | 223                    |
| The Royal Bank of Scotland Plc.          | 669                      | 1                                     | 0,272                   | 647                         | 1                  | 46                     |

### 5.1. ENTROPİ Yöntemiyle Kriter Ağırlıklarının Hesaplanması

Büyük Ölçekli Bankaların ENTROPİ Yöntemi ile ağırlıklarının hesaplanması:

**1. Adım:** Karar Matrisinin Normalizasyonu:

Karar matrisinin normalize edilmesi için

$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_1^j x_{ij}}$  formülü kullanılmıştır. Tablo

4.'de normalize edilmiş karar matrisi verileri gösterilmiştir.

Tablo 4: Normalize Edilmiş Karar Matrisi

| Bankalar                                | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı |
|---|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 0,184333        | 0,180117                     | 0,191837       | 0,184609           | 0,229425    | 0,186960        |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 0,129224        | 0,135061                     | 0,127226       | 0,123950           | 0,122183    | 0,137827        |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 0,118129        | 0,124054                     | 0,129064       | 0,105873           | 0,121676    | 0,125177        |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 0,110467        | 0,118356                     | 0,112548       | 0,093048           | 0,117245    | 0,115271        |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 0,150730        | 0,147662                     | 0,141580       | 0,170739           | 0,123576    | 0,147927        |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 0,163724        | 0,162665                     | 0,155819       | 0,173488           | 0,174095    | 0,184693        |
| Akbank T.A.Ş.                           | 0,143394        | 0,132086                     | 0,141926       | 0,148293           | 0,111800    | 0,102146        |

### 2. Adım: $E_{ji}$ Değerinin ve $K$ Değerinin Hesaplanması

Bu aşamada Tablo 4.'deki her bir kriter değerinin ( $R_{ij}$ ), doğal logaritma değerleri alınarak ( $\ln_{ij}$ ), alınan logaritma değeri ile kendi değeri çarpılmıştır ( $R_{ij} \times \ln_{ij}$ ). Bir

sonraki aşamada Tablo 5.'de bulunan değerlerin toplamları alınarak  $E_j$  değeri eşitlik (4) yardımıyla hesaplanmıştır.  $K=1/\ln.n = 1/\ln 7 = 0,51389$   $K=1/\ln.n$ , bir sabit sayı olmak üzere  $0 \leq e_{ij} \leq 1$  olmasını sağlar.

Tablo 5:  $R_{ij} \times \ln_{ij}$  Değerleri

| Bankalar                                | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı |
|---|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | -0,31170889     | -0,308747207                 | -0,316744141   | -0,3119            | -0,337755   | -0,3135057      |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | -0,264419551    | -0,270395623                 | -0,262312961   | -0,2587921         | -0,256857   | -0,2731392      |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | -0,252321124    | -0,258905123                 | -0,264251841   | -0,2377397         | -0,256298   | -0,2601216      |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | -0,243362834    | -0,252578525                 | -0,245846761   | -0,2209552         | -0,251313   | -0,249039       |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | -0,285221105    | -0,282452454                 | -0,276773356   | -0,3018013         | -0,258384   | -0,2826937      |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | -0,296270221    | -0,295409787                 | -0,289676839   | -0,3038898         | -0,304345   | -0,3119576      |
| Akbank T.A.Ş.                           | -0,278493553    | -0,267381588                 | -0,277103444   | -0,2830268         | -0,244959   | -0,2330305      |
| Toplam                                  | -1,931797279    | -1,935870308                 | -1,932709344   | -1,918105          | -1,909912   | -1,9234874      |

Tablo 6:  $E_{ij}$  Değerleri

|       |            |             |             |            |           |            |
|-------|------------|-------------|-------------|------------|-----------|------------|
| $E_j$ | 0,99274742 | 0,994840543 | 0,993216128 | 0,98571096 | 0,9815004 | 0,98847697 |
|-------|------------|-------------|-------------|------------|-----------|------------|

**3.Adım :** *Dij değerinin bulunması:*

Bulunan her bir  $E_{ij}$  değerinden 1 çıkarılarak eşitlik (5) kullanılarak  $D_{ij}$  değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 7:  $D_{ij}$  Değerleri

|       | Toplam   |          |          |          |          |          |          |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| $d_i$ | 0,007253 | 0,005159 | 0,006784 | 0,014289 | 0,018500 | 0,011523 | 0,063508 |

**4.Adım :** *Ağırlıkların hesaplanması:*

Eşitlik (6) yardımıyla kriter ağırlıkları hesaplanmıştır.

Tablo 8: ENTROPİ Kriter Ağırlık Değerleri

|       | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı |
|-------|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|
| $W_i$ | 0,114200        | 0,081242                     | 0,106820       | 0,224997           | 0,291297    | 0,181443        |

Tablo 8.'e göre büyük ölçekli bankalarda (0,291297) indeksiyle **şube sayısı** en önemli performans kriteri olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde **toplam özkaynaklar** kriteri (0,224997) ise ikinci en önemli kriterdir. Söz konusu bu iki kriter büyük ölçekli bankaların performansının belirlenmesinde önemli kriterlerdir şeklinde

değerlendirilebilirler. En düşük ağırlığa sahip olan **toplam krediler ve alacaklar** (0,081242) performans değerlendirmesinde etkisi düşük kriter olarak kabul edilebilir.

Aynı şekilde orta ve küçük ölçekli bankaların da ENTROPİ yöntemiyle ağırlıkları hesaplanmış ve Tablo 9. ve Tablo 10.'da görülmektedir.

Tablo 9: Orta Ölçekli Bankaların ENTROPİ Kriter Ağırlık Değerleri

|       | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı |
|-------|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|
| $W_i$ | 0,144829        | 0,140870                     | 0,122759       | 0,164937           | 0,219552    | 0,207053        |

Tablo 9.'a göre orta ölçekli bankaların performanslarının değerlendirilmesinde *şube sayısı* (0,219552) en önemli performans kriteri olarak değerlendirilebilir. İkinci sırada ise *personel sayısı* kriteri yer almaktadır.

Tablo 10: Küçük Ölçekli Bankaların ENTROPİ Kriter Ağırlık Değerleri

|       | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı |
|-------|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|
| $W_i$ | 0,117265        | 0,170480                     | 0,152753       | 0,059885           | 0,294970    | 0,204646        |

Tablo 10.'a göre küçük ölçekli bankaların performanslarının değerlendirilmesinde büyük ve orta ölçekli bankalarda da olduğu gibi *şube sayısı* (0,294970) en önemli performans kriteri olarak değerlendirilebilir. İkinci en önemli kriter ise, orta ölçekli de olduğu gibi *personel sayısı* çıkmıştır.

### 5.2.WASPAS Yöntemi ile Bankaların Performanslarının Değerlendirilmesi

**Adım 1: Karar Matrisinin Oluşturulması:** Büyük ölçekli bankalar için karar matrisi Tablo 1.'de görülmektedir.

**Adım 2: Normalize Edilmiş Karar Matrisinin Oluşturulması:** WASPAS yönteminde oluşturulan karar matrisi üzerinde her bir fayda kriteri için formül (8) kullanılarak normalize işlemi yapılmıştır. Büyük ölçekli bankalar için oluşturulan normalize edilmiş karar matrisi Tablo 11.'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Büyük Ölçekli Bankalar İçin Normalize Edilmiş Karar Matrisi

| Bankalar                                | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı |
|---|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 1,00000         | 1,00000                      | 1,00000        | 1,00000            | 1,00000     | 1,00000         |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 0,71952         | 0,78131                      | 0,69654        | 0,69823            | 0,54992     | 0,71991         |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 0,63005         | 0,68710                      | 0,65606        | 0,60066            | 0,52730     | 0,66867         |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 0,61231         | 0,65044                      | 0,60208        | 0,51157            | 0,50745     | 0,59680         |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 0,85262         | 0,84899                      | 0,77677        | 0,93179            | 0,54109     | 0,77373         |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 0,89032         | 0,91239                      | 0,82251        | 0,98324            | 0,76007     | 0,97736         |
| Akbank T.A.Ş.                           | 0,77750         | 0,73847                      | 0,73223        | 0,80969            | 0,49586     | 0,54361         |

**Adım 3: Ağırlıklı Toplam Yöntemine (WSM) Dayalı i. Alternatifin Toplam Nispi Öneminin Hesaplanması:** Normalize işleminden sonra Ağırlıklı Toplam Yöntemine (WSM) dayalı değerlerin hesaplanması için; normalize edilmiş karar

matrisi üzerinden formül (10) yardımıyla her bir i.alternatif değeri ENTROPİ'den alınan ilgili kriter ağırlığının ağırlık değeri ile çarpılmış ve daha sonra her bir alternatif değeri sırasıyla toplanarak Tablo12.'de gösterilen  $Q_i^{(1)}$  değerleri bulunmuştur.

Tablo 12: Büyük Ölçekli Bankalar İçin Ağırlıklı Toplam Yöntemine (WSM) Dayalı Toplam Nispi Önem Değerleri

| Bankalar                                | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı | Personel Sayısı | $Q_i^{(1)}$ |
|---|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|-------------|-----------------|-------------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 0,114200        | 0,081242                     | 0,106820       | 0,224997           | 0,291297    | 0,181443        | 1,000000    |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 0,082169        | 0,063475                     | 0,074404       | 0,157099           | 0,160189    | 0,130624        | 0,667960    |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 0,071951        | 0,055821                     | 0,070080       | 0,135147           | 0,153602    | 0,121325        | 0,607927    |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 0,069926        | 0,052843                     | 0,064314       | 0,115103           | 0,147818    | 0,108286        | 0,558289    |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 0,097369        | 0,068973                     | 0,082975       | 0,209651           | 0,157619    | 0,140389        | 0,756976    |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 0,101675        | 0,074124                     | 0,087860       | 0,221227           | 0,221405    | 0,177335        | 0,883627    |
| Akbank T.A.Ş.                           | 0,088790        | 0,059994                     | 0,078217       | 0,182179           | 0,144444    | 0,098634        | 0,652259    |

**Adım 4: Ağırlıklı Ürün Yöntemine (WPM) Dayalı i. Alternatifin Toplam Nispi Öneminin Hesaplanması:** Bu adımda ise yine normalize edilmiş karar matrisi üzerinden formül (11) yardımıyla her bir i.alternatif kriterinin değeri için ilgili kriter ağırlığının kuvveti alınmış ve bulunan değerler her bir alternatif için sırasıyla çarpılarak Tablo 13.'de gösterilen  $Q_i^{(2)}$  değerleri hesaplanmıştır.

**Adım 5: Toplamsal ve Çarpımsal Metodların Ağırlıklandırılmış Ortak Genel Kriter Değerinin Hesaplanması:**  $Q_i^{(1)}$  ve  $Q_i^{(2)}$  değerlerinin hesaplanmasından sonra formül (12) kullanılarak Toplamsal ve Çarpımsal Metodların Ağırlıklandırılmış Ortak Genel Kriter Değerleri  $Q_i$  hesaplanmıştır.

Tablo 13: Ağırlıklı ürün yöntemine (WPM) dayalı toplam nispi önem değerleri

| Bankalar                                | Toplam Aktifler | Toplam Krediler ve Alacaklar | Toplam Mevduat | Toplam Özkaynaklar | Şube Sayısı (Adet) | Personel Sayısı (Adet) | $Q_i^{(2)}$ | $Q_i$    | SIRA LAMA |
|---|-----------------|------------------------------|----------------|--------------------|--------------------|------------------------|-------------|----------|-----------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 1,000000        | 1,000000                     | 1,000000       | 1,000000           | 1,000000           | 1,000000               | 1,000000    | 1,000000 | 1.        |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 0,963106        | 0,980151                     | 0,962107       | 0,922358           | 0,840135           | 0,942116               | 0,663046    | 0,665503 | 4.        |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 0,948611        | 0,969972                     | 0,955973       | 0,891645           | 0,829921           | 0,929577               | 0,605073    | 0,606500 | 6.        |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 0,945523        | 0,965661                     | 0,947245       | 0,860013           | 0,820693           | 0,910597               | 0,555867    | 0,557078 | 7.        |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 0,981956        | 0,986788                     | 0,973377       | 0,984231           | 0,836185           | 0,954521               | 0,740939    | 0,748958 | 3.        |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 0,986821        | 0,992579                     | 0,979344       | 0,996205           | 0,923193           | 0,995853               | 0,878568    | 0,881097 | 2.        |
| Akbank T.A.Ş.                           | 0,971668        | 0,975670                     | 0,967257       | 0,953614           | 0,815192           | 0,895302               | 0,638211    | 0,645235 | 5.        |

$Q_i$  değerlerinin bulunmasıyla alternatif sıralama yapılmıştır. Sıralamaya bakıldığında en iyi alternatif olarak 1,00000 değeriyle Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş çıkmıştır.

**Adım 6: Alternatiflerin Genel Toplam Göreli Öneminin Hesaplanması:** WASPAS yönteminde, karar verme sürecinin sıralaması doğruluğunu ve

etkinliğini artması amacıyla  $\lambda$  etkisine bakılmaktadır. Alternatiflerin toplam göreli önemini belirlemek için daha genel bir adımı olan sıralama üzerinde  $\lambda$  etkisi Formül (13) ile hesaplanmış ve Tablo 14.'de gösterilmiştir. Hesaplamalar  $\lambda$ 'nın sıralamaya etkisi incelendiğinde ise genel sonuç itibarıyla Tablo 15.'deki gibi  $Q_i$  sıralaması ile aynı sonuç bulunmuştur.

Tablo 14: WASPAS Yöntemin Performansını Sıralama Üzerinde  $\lambda$  Etkisi

|   | $\lambda=0$ | $\lambda=0,1$ | $\lambda=0,2$ | $\lambda=0,3$ | $\lambda=0,4$ | $\lambda=0,5$ |
|---|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 1,000000    | 1,000000      | 1,000000      | 1,000000      | 1,000000      | 1,000000      |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 1,000000    | 0,663537      | 0,664029      | 0,664520      | 0,665012      | 0,665503      |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 1,000000    | 0,605358      | 0,605644      | 0,605929      | 0,606214      | 0,606500      |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 1,000000    | 0,556109      | 0,556352      | 0,556594      | 0,556836      | 0,557078      |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 1,000000    | 0,742543      | 0,744147      | 0,745750      | 0,747354      | 0,748958      |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 1,000000    | 0,879074      | 0,879580      | 0,880086      | 0,880592      | 0,881097      |
| Akbank T.A.Ş.                           | 1,000000    | 0,639616      | 0,641021      | 0,642426      | 0,643830      | 0,645235      |

|   | $\lambda=0,6$ | $\lambda=0,7$ | $\lambda=0,8$ | $\lambda=0,9$ | $\lambda=0,10$ | SIRALAMA |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 1,000000      | 1,000000      | 1,000000      | 1,000000      | 1,000000       | 1.       |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 0,665995      | 0,666486      | 0,666978      | 0,667469      | 0,667960       | 5.       |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 0,606785      | 0,607071      | 0,607356      | 0,607641      | 0,607927       | 6.       |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 0,557320      | 0,557562      | 0,557805      | 0,558047      | 0,558289       | 7.       |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 0,750561      | 0,752165      | 0,753769      | 0,755372      | 0,756976       | 3.       |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 0,881603      | 0,882109      | 0,882615      | 0,883121      | 0,883627       | 2.       |
| Akbank T.A.Ş.                           | 0,646640      | 0,648045      | 0,649449      | 0,650854      | 0,652259       | 4.       |

Tablo 15: WASPAS Sonuç Değerlerine Göre Büyük Ölçekli Bankaların Sıralaması

| Bankalar                                | SIRALAMA |
|---|----------|
| Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. | 1.       |
| Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.              | 5.       |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş.               | 6.       |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.         | 7.       |
| Türkiye Garanti Bankası A.Ş.            | 3.       |
| Türkiye İş Bankası A.Ş.                 | 2.       |
| Akbank T.A.Ş.                           | 4.       |

Sıralamaya bakıldığında; Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş. bütün  $\lambda$  değerlerinde en yüksek değeri alarak en iyi alternatif seçilmiştir. Orta Ölçekli ve Küçük Ölçekli Bankaların WASPAS yöntemine göre sıralaması ise aynı şekilde çözümlenmiş ve Tablo 16. ve Tablo 17.'deki sıralamalar elde edilmiştir.

Tablo 16: WASPAS Sonuç Değerlerine Göre Orta Ölçekli Bankaların Performans Değerlendirmesi

| Bankalar                  | SIRALAMA |
|---------------------------|----------|
| ING Bank A.Ş.             | 4.       |
| Odea Bank A.Ş.            | 7.       |
| Denizbank A.Ş.            | 2.       |
| Türk Ekonomi Bankası A.Ş. | 3.       |
| Finansbank A.Ş.           | 1.       |
| Şekerbank T.A.Ş.          | 6.       |
| HSBC Bank A.Ş.            | 5.       |

Sıralamaya bakıldığında Finansbank A.Ş. değeri alarak en iyi performans gösteren bütün  $\lambda$  ve  $Q_i$  değerlerinde en yüksek banka olarak bulunmuştur.

Tablo 17: WASPAS Sonuç Değerlerine Göre Küçük Ölçekli Bankaların Sıralaması

| Bankalar                                 | SIRALAMA |
|--|----------|
| Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Turkey A.Ş. | 9.       |
| Fibabanka A.Ş.                           | 2.       |
| ICBC Turkey Bank A.Ş.                    | 5.       |
| Citibank A.Ş.                            | 7.       |
| Burgan Bank A.Ş.                         | 4.       |
| Turkland Bank A.Ş.                       | 6.       |
| Deutsche Bank A.Ş.                       | 11.      |
| Anadolubank A.Ş.                         | 1.       |
| Arap Türk Bankası A.Ş.                   | 8.       |
| A Bank                                   | 3.       |
| Turkish Bank                             | 10.      |
| The Royal Bank of Scotland Plc.          | 12.      |

Küçük ölçekli bankaların sıralamasına bakıldığında ise Anadolubank A.Ş. bütün  $\lambda$  ve  $Q_i$  değerlerinde en yüksek değeri alarak en iyi performans gösteren banka olarak bulunmuştur.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bankalar; sermaye, para ve kredi işlemlerini yapan ticari kuruluşlardır. Bankacılık sektörü ekonominin gelişmesi açısından en

önemli aktörlerden biridir. Bankalar, sermaye birikimi, firmaların büyümesi ve ekonomik zenginliğin sağlanması açısından ekonomide önemli bir role sahiptir. Güçlü ve karlı bir bankacılık sistemi finansal istikrarın sağlanmasına katkı sağlar. Bu nedenle bankacılık sisteminin performansı ekonominin içindeki her bir üretim ve hizmet birimi açısından önemlidir. Bankacılık sisteminin performansı çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir. Bu



bağlamda çalışmanın amacı Türkiye’de yer alan bankaların performanslarını etkileyen kriterlerin önem derecesini tespit etmek ve bu kriterler çerçevesinde bankaların performanslarının analiz etmektir. Çalışmada bankaların performansları ele alınan altı kriter (*toplam aktifler, toplam krediler, toplam mevduat, toplam özkaynaklar, şube sayısı ve personel sayıları*) açısından analiz edilmiştir. Ölçeklerine göre (büyük ölçekli, orta ölçekli, küçük ölçekli) gruplandırılan bankalar için en önemli kriter üç ölçekte de şube sayısı olarak tespit edilmiştir. Bunun sonucunda şube sayısı kriterine daha fazla ağırlık verilerek ve diğer kriterlerin ağırlık derecesi baz alınarak WASPAS yönetimine

göre performansı en iyi olan bankalar tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre büyük ölçekli bankalar grubunda en iyi performansı Ziraat Bankası’nın, orta ölçekli bankalar grubunda en iyi performansı Finans Bank’ın, küçük ölçekli bankalar grubunda ise, en iyi performansı Anadolu Bank’ın gösterdiği tespit edilmiştir. Şube sayıları incelendiğinde üç bankanın da diğer bankalara göre daha üstün olduğu da görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada da görülmektedir ki ÇKKV yöntemleri farklı kriterler çerçevesinde farklı sektörlerde performans değerlendirmesinde kullanılabilir ve sağlıklı sonuçlar vermektedir.

#### KAYNAKÇA

- AKSOY, D. (2011). Türkiye’deki Mevduat Bankalarının Finansal Performanslarının Ölçümü Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ALBAYRAK, Y.E. ve ERKUT, H. (2005). “Banka Performans Değerlemede Analitik Hiyerarşi Süreç Yaklaşımı”, İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi, 4 (6): 47-58.
- AMILE, M., SEDAGHAT, M. and POORHOSSEIN, M. (2013). “Performance Evaluation of Banks Using Fuzzy AHP and TOPSIS, Case Study: State-Owned Banks, Partially Private and Private Banks in Iran”, Caspian Journal of Applied Sciences Research, 2 (3): 128-138.
- BAĞCI, H. ve RENÇBER, Ö.F. (2014). “Kamu Bankaları ve Halka Açık Özel Bankaların Promethee Yöntemi ile Karlılıklarının Analizi”, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1): 39-47.
- BLIEN, U. and TASSINOPOULOS, A. (2001). “Forecasting Regional Employment with the ENTROPY Method”, Regional Studies, 35 (2): 113-124.
- BOSTANCI, S.H. ve OCAKÇI, M. (2009). “Kent Silüetlerine İlişkin Tasarım Niteliklerinin, Entropi Yaklaşımı ile Değerlendirilmesi”, İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi, 8 (2): 27-36.
- BRAUERS, W.K.M. and ZAVADSKAS, E.K. (2012). “Robustness Of MULTIMOORA: A Method For Multi-Objective Optimization” Informatica, 23 (1): 1–25.
- CHAKRABORTY, S. and ZAVADSKAS, E.K. (2014). “Applications Of WASPAS Method İn Manufacturing Decision Making”, Informatica, 25 (1): 1–20.
- ÇAĞIL, G. (2011). “2008 Küresel Kriz Sürecinde Türk Bankacılık Sektörünün Finansal Performansının ELECTRE Yöntemi ile Analizi”, Maliye Finans Yazıları, 25 (93): 59-86.
- ÇALIŞKAN E. ve EREN, T. (2016). “Bankaların Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemiyle Değerlendirilmesi”, Ordu Üniversitesi Bilim Teknoloji Dergisi, 6 (2): 85-107.

11. DEMİRELİ, E. (2010). "TOPSIS Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye'deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1): 101-112.
12. DİNÇER, H. ve GÖRENER, A. (2011). "Analitik Hiyerarşi Süreci ve VIKOR Tekniği ile Dinamik Performans Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (19): 109-127.
13. DOUMPOS, M. and ZOPOUNIDIS, C. (2010). "A Multicriteria Decision Support System for Bank Rating", Decision Support Systems, 50 (1): 55-63.
14. ECER, F. (2013). "Türkiye'deki Özel Bankaların Finansal Performanslarının Karşılaştırılması: 2008-2011 Dönemi", Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13 (2): 171-189.
15. ERTUĞRUL, İ. ve KARAKAŞOĞLU, N. (2009). "Banka Şube Performanslarının VIKOR Yöntemi ile Değerlendirilmesi", Endüstri Mühendisliği Dergisi, 20 (1): 19-28.
16. Forbes, Bankalar Raporu, (2016). <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/4>, Erişim Tarihi: 11.03.2017.
17. GÜNEYSU, Y., ER, B. ve AR, İ.M. (2015). "Türkiye'deki Ticari Bankaların Performanslarının AHS ve GIA Yöntemleri ile İncelenmesi", Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9: 71-93.
18. KANDEMİR, T. ve KARATAŞ H. (2016). "Ticari Bankaların Finansal Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile İncelenmesi: Borsa İstanbul'da İşlem Gören Bankalar Üzerine Bir Uygulama (2004-2014)", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5 (7): 1766-1776.
19. KARAMI, A. and JOHANSSON, R. (2014). "Utilization of Multi Attribute Decision Making Techniques to Integrate Automatic and Manual Ranking of Options", Journal of Information Science and Engineering, 30: 519-534.
20. KILIÇ, S.B. (2006). "Türk Bankacılık Sistemi için Çok Kriterli Karar Alma Analizine Dayalı Bir Erken Uyarı Modelinin Tahmini", Orta Doğu Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi, 33: 117-154.
21. KOSMIDOU, K. and ZOPOUNIDIS C. (2008). "Measurement of Bank Performance in Greece", South-Eastern Europe Journal of Economics, 1: 79-95.
22. LASHGARI, S., ANTUCHEVICIENE, J., DELAVARI, A. and KHEIRKHAH, O. (2014). "Using QSPM and WASPAS Methods for Determining Outsourcing Strategies", Journal of Business Economics and Management, 15 (4): 729-743.
23. MADIC, M., GECEVSKA, V., RADOVANOVIC, M. and PETKOVIC D. (2014). "Multi-Criteria Economic Analysis of Machining Processes Using the Waspas Method", Journal of Production Engineering, 17 (2): 79-82.
24. SAKARYA, Ş. ve AYTEKİN, S. (2013). "İMKB'de İşlem Gören Mevduat Bankalarının Performansları ile Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi: PROMETHEE Çok Kriterli Karar Verme Yöntemiyle Bir Uygulama", Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5 (2): 99-109.
25. TAŞABAT, S.E., CİNEMRE, N. ve ŞEN, S. (2015). "Farklı Ağırlıklandırma Tekniklerinin Denendiği Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri İle Türkiye'deki Mevduat Bankalarının Mali Performanslarının Değerlendirilmesi", Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 4 (2): 96-110.

26. TEZERGİL, S.A. (2016). “Vikor Yöntemi ile Türk Bankacılık Sektörünün Performans Analizi”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 38 (1): 357-373.
27. TURSKIS, Z., ZAVADSKAS, E.K., ANTUCHEVICIENE, J. and KOSERAVA, N. (2015). “A Hybrid Model Based on Fuzzy AHP and Fuzzy WASPAS for Construction Site Selection”, International Journal of Computers Communications & Control, Special Issue on Fuzzy Sets and Applications, 10 (6): 873-888.
28. TUNAY, K.B. (2005). Finansal Sistem: Yapısı, İşleyişi, Yönetimi ve Ekonomisi, Birsen Yayınevi, İstanbul.
29. URFALIOĞLU, F. ve GENÇ, T. (2013). “Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri ile Türkiye'nin Ekonomik Performansının Avrupa Birliği Üye Ülkeleri ile Karşılaştırılması”, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 35 (2): 329-360.
30. YAYAR, R. ve BAYKARA, H. (2012). “TOPSIS Yöntemi ile Katılım Bankalarının Etkinliği ve Verimliliği Üzerine Bir Uygulama”, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 3 (4): 21-42.
31. ZAVADSKAS, E.K., ANTUCHEVICIENE, J., SAPARAUSKAS, J. and TURSKIS, Z., (2013). “MCDM Methods WASPAS and MULTIMOORA: Verification Of Robustness Of Methods When Assessing Alternative Solutions”, Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research, 47 (2): 1-5.
32. ZAVADSKAS, E.K., TURSKIS, Z. and ANTUCHEVICIENE, J. (2015). “Selecting a Contractor by Using a Novel Method for Multiple Attribute Analysis: Weighted Aggregated Sum Product Assessment with Grey Values (WASPAS-G)”, Studies in Informatics and Control, 24 (2): 141-150.
33. ZAVADSKAS, E.K., TURSKIS, Z., ANTUCHEVICIENE, J. and ZAKAREVICIUS, A., (2012). “Optimization Of Weighted Aggregated Sum Product Assessment”, Electronics And Electrical Engineering, 122 (6): 3-6.
34. ZHANG, H., GU, C., GU, L. and ZHANG, Y. (2011). “The Evaluation Of Tourism Destination Competitiveness By TOPSIS & Information Entropy - A Case In The Yangtze River Delta Of China”, Tourism Management, 32: 443-451.
35. WANG, T.C. and LEE, H.D. (2009). “Developing a Fuzzy TOPSIS Approach Based on Subjective Weights and Objective Weights”, Expert Systems with Applications, 36 (5): 8980-8985.
36. WU, H.Y., TZENG, G.H. and CHEN, Y.H. (2009). “A Fuzzy MCDM Approach for Evaluating Banking Performance Based on Balanced Scorecard”, Expert Systems with Applications, 36 (6): 10135–10147.
37. WU, J., SUN, J., LIANG, L. and ZHA Y. (2011). “Determination Of Weights For Ultimate Cross Efficiency Using Shannon Entropy”, Expert Systems With Applications, 38 (5): 5162-5165.

## İLLERİN ORMANCILIK FAALİYETLERİNİN AHP TEMELLİ MAUT VE SAW YÖNTEMLERİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

### EVALUATION OF THE CITIES OF FORESTRY WITH THE AHP BASED MAUT AND SAW METHODS

Ezgi Dilan URMAK\*, Yılmaz ÇATAL\*\*, Meltem KARAATLI\*\*\*

\* Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ezgiurmak@sdu.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Mühendisliği Bölümü, yilmazcatal@sdu.edu.tr

\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, meltemkaraatli@sdu.edu.tr

#### ÖZ

*Bu çalışmada ülkemizde gerçekleştirilen ormancılık faaliyetlerinin il bazında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Değerlendirmede çok kriterli karar verme tekniklerinden yararlanılmıştır. Değerlendirmede kullanılacak kriterlerin ağırlıkları 8 uzman görüşü alınarak Analitik Hiyerarşi Süreci (Analytic Hierarchy Process- AHP) yöntemi ile belirlenmiştir. Elde edilen kriter ağırlıkları öncelikle MAUT (Multiple Attribute Utility Theory) yönteminde ardından SAW (Simple Additive Weighting) yönteminde kullanılarak illerin ormancılık faaliyetlerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Uygulama sonuçlarından oluşan sıralamalar karşılaştırılmış ve iki yöntemde de en iyi performans gösteren ilk beş il Malatya, Mersin, Sivas, Elazığ ve Adana olmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** AHP, MAUT, SAW, Ormancılık

**Jel Kodları:** C02, C30, M11, Q23

#### ABSTRACT

*In this study, it was aimed to evaluate the forestry activities carried out in our country by province. Multi-criteria decision making methods have been used in the study. The weights of the criteria to be used in the evaluation were determined by the Analytic Hierarchy Process (Analytic Hierarchy Process- AHP) by taking 8 expert opinions. Those weights have been used in MAUT (Multiple Attribute Utility Theory) and SAW (Simple Additive Weighting) methods to evaluate forestry activities. The sequence of application results have been compared and the first five provinces with the best performance in both methods have been Malatya, Mersin, Sivas, Elazığ ve Adana.*

**Keywords:** AHP, MAUT, SAW, Forestry

**Jel Codes :** C02, C30, M11, Q23

## 1. GİRİŞ

Ormanların odun üretimi, su rejimini düzenleme, erozyonu önleme ve çevre kirliliğini önleme gibi önemli fonksiyonları vardır. Bu önemli fonksiyonlara ilaveten ormanların biyolojik çeşitliliğin korunmasındaki rolü de son derece

önemlidir (Şafak, 2010: 3). Ormancılık, toplumun orman ürünlerine ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarını kesintisiz ve optimal bir şekilde karşılayabilmek adına biyolojik, teknik, ekonomik, sosyo-kültürel ve yönetsel çalışmaların tamamını kapsayan

çok yönlü bir etkinliktir. Ormancılığın geliştirilmesi ekonomik, sosyal ve sürdürülebilir kalkınma açısından önem arz etmektedir (Dölarıslan, 2003:1).

Ülkemizde ormancılık ve orman kaynaklarının yönetimi ile ilgili temel politikalar, öncelikler ve hedefler kalkınma plan ve programlarında, hükümet programlarında yer almaktadır. Bu temel politikalar

(<https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/Perfor mansProgrami> erişim tarihi: 24.03.2017):

- Ormancılıkta yangınlar ile hastalık ve zararlılara karşı mücadele geliştirilmesi, ağaçlandırma çalışmaları ve rehabilitasyon faaliyetlerinin hızlandırılması,
- Ormanların ekonomik, sosyal ve ekolojik fonksiyonlarını önemseyen bir planlama yapılması,
- Doğal kaynakların ve ekosistem hizmetlerinin değeri ölçülerek politika oluşturulması,
- Ormancılık, tarım açısından önem taşıyan biyolojik çeşitliliğin tespit edilmesi, korunması ve sürdürülmesi,
- Mevcut ormanların geliştirilmesi ve orman dışındaki uygun alanlarda orman tesisi ile orman alanlarının genişletilmesi
- Özel ağaçlandırma teşviklerinin pratik olarak uygulanabilirliğinin sağlanması,
- Orman ağacı tohum ve fidan ihtiyacının karşılanması,
- Çölleşme ve erozyona karşı mücadele geliştirilmesi.

Orman kaynaklarının planlanması, yönetimi ve ormancılık faaliyetlerinin değerlendirilmesi çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu konularla ilgili daha etkili, anlamlı kararlar alınabilmesi ve çözüm önerileri geliştirilebilmesi için çok kriterli karar verme yöntemlerine başvurulmalıdır (Daşdemir ve Güngör, 2002: 1).

6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'na 29/6/2011 tarihinde Orman ve Su İşleri Bakanlığı oluşturulmuştur. Bakanlık bünyesinde taşra teşkilatı olmayan

Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (ÇEM) kurulmuştur. Bu genel müdürlüklerin isimleriyle bağlantılı görevler ise Orman Genel Müdürlüğü (OGM) ve Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ) tarafından yürütülmektedir. Bu çalışmada da ilgili genel müdürlüğün çalışma alanı ile ilgili ormancılık faaliyetlerinin iller itibarıyla değerlendirilmesine çalışılmıştır. Ormancılık faaliyetlerinin birden fazla kritere göre değerlendirilmesi gerektiğinden çok kriterli karar verme yöntemlerinden AHP, MAUT ve SAW yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak AHP, MAUT ve SAW yöntemleri hakkında bilgi verilecektir. Daha sonra konuyla ilgili yapılan çalışmalardan oluşan literatür özeti verilecek ve son olarak illerin değerlendirmesinde kullanılan uygulama bölümü yer alacaktır.

## 2. ANALİTİK HİYERARŞİ SÜRECİ

Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP - Analytic Hierarchy Process) 1970'li yıllarda Thomas Saaty tarafından geliştirilen ölçme ve karar verme amacıyla kullanılan bir matematiksel modeldir. AHP uygulamaları iki ana kategoriye ayrılmaktadır. (1) Seçim-alternatif eylem biçimlerinin değerlendirilmesi ya da önceliklendirilmesi ve (2) Tahmin- alternatif geleceğine ait sonuçların değerlendirilmesi (Saaty ve Niemira, 2006: 1). AHP karmaşık karar problemlerinde belirlenen alternatif ve kriterlere göreceli önem değerleri verilmek suretiyle uygulanan bir karar verme işlemidir. Yöntem hem objektif hem de subjektif unsurlar içeren karar problemlerinin çözümünde uygulanmaktadır. Bu sebeple birçok karar verme yöntemine göre daha gerçekçi çözüm sunmaktadır (Timor, 2011: 18).

AHP yönteminin farkı herhangi bir karmaşık, çok kişili, çok kriterli ve çok periyotlu problemleri hiyerarşik olarak yapılandırmasıdır (Wind ve Saaty, 1980: 641). AHP yönteminde ilk olarak çözülecek probleme ait kriterlerden, alt kriterlerden ve alternatiflerden oluşan bir hiyerarşik yapı

oluşturulmaktadır. Hiyerarşik yapının oluşturulmasının ardından hiyerarşinin her seviyesinde o seviyede bulunan elemanların ikili karşılaştırılması yapılmaktadır. İki öğe arasında yapılan bu ikili karşılaştırma ile üst düzeyde bulunan kritere bağlı olarak hangi öğenin daha önemli olduğu

belirlenmektedir. Önem derecesi sayısal değerler ile ifade edilmektedir. AHP yönteminde bu sayısal değerler Tablo 1’de gösterilen Saaty tarafından geliştirilmiş göreceli ölçek ile belirlenmektedir (Esen, 2008: 500).

Tablo 1: Karşılaştırmada Kullanılan Önem Derecesi Tablosu

| Önem Derecesi | Tanım                        | Açıklama  |
|---------------|------------------------------|---|
| 1             | Eşit derecede önemli         | Her iki faktör aynı öneme sahiptir.                   |
| 3             | Orta derecede önemli         | Bir faktör diğerine göre biraz daha önemlidir         |
| 5             | Kuvvetli derecede önemli     | Bir faktör diğerine göre oldukça önemlidir            |
| 7             | Çok kuvvetli derecede önemli | Bir faktör diğerine göre kuvvetli düzeyde önemlidir   |
| 9             | Mutlak derecede önemli       | Bir faktör diğerine göre kesinlikle daha önemlidir.   |
| 2,4,6,8       | Ara değerler                 | Ara değerler yargıda uzlaşma gerektiğinde kullanılır. |

**Kaynak:** (Wind ve Saaty, 1980:644)

Uzmanlar tarafından yapılan değerlendirme sonucunda tüm sonuçlar birleştirilerek ikili karşılaştırma matrisi oluşturulmaktadır. İkili karşılaştırma matrisinin oluşturulmasının ardından karşılaştırılan her elemanın göreceli önceliğinin hesaplandığı aşamaya geçilmektedir. İkili karşılaştırma matrisinin çözümünden elde edilen göreceli önem vektörü  $W = (w_1, w_2, \dots, w_n)$  ile gösterilmektedir.  $w_j$  değerleri öncelik ya da özvektör olarak tanımlanmaktadır (Eraslan ve Algün, 2005:99)

Doğru karar vermek için değerlerin hatasız bulunması gerekir. Ancak karar vericinin büyük boyutlu bir problemin değerlendirmesinde hata yapma olasılığı vardır. Bu nedenle göreceli önem değerlerinin hesaplanmış olması önemlerin doğru şekilde bulunduğu anlamına gelmemektedir. Değerlerin doğru bulunup bulunmadığını saptayabilmek için tutarlılık analizi yapılmaktadır (Ömürbek vd., 2014:194).

### 3. MAUT YÖNTEMİ

MAUT (Multiple Attribute Utility Theory) yöntemi 1974 yılında Keeney ve Raiffa tarafından literatüre kazandırılmıştır. Yöntem ile karar verici risk ve belirsizlik

durumlarında karmaşık bir karar probleminin çözümüne ulaşabilmektedir. Basit bir hiyerarşi içerisinde yapılandırılan karar probleminin çözümünde nicel ve nitel faktörlerin subjektif değerlendirmesi yapılabilmektedir (Timor, 2011: 24). İkili karşılaştırma kullanılarak yapılan değerlendirmeler, bir alternatifin diğerine nazaran ne kadar iyi ya da kötü olduğu durumu dikkate alınarak gerçekleştirilir (Konuskan ve Uygun, 2014: 1405). MAUT yönteminin en güçlü yanı, deterministik ve stokastik karar ortamlarını ele alma yeteneğidir (Min, 1994: 25).

Çok kriterli karar verme problemlerinin çözümünde kullanılan MAUT yönteminde izlenecek adımlar aşağıdaki gibidir (Konuskan ve Uygun, 2014: 1406-1407; Zietsman vd., 2006: 259-260).

*Adım 1: Kriterlerin ve Alternatiflerin Belirlenmesi*

Karar problemine ait kriterler ( $a_n$ ) ve kriterlerin seçimine yardımcı olacak nitelikler/kriterler ( $x_m$ ) belirlenir.

*Adım 2: Ağırlık Değerlerinin Atanması*

Önceliklerin belirlendiği ağırlık değerlerinin  $w_i$  atanması yapılır. Bu atama

ile niteliklerin doğru şekilde değerlendirilmesi sağlanmış olur.

$$\sum_1^m w_i = 1$$

#### Adım 3: Karar Matrisinin Oluşturulması

Bu adımda kriterlerin değer ölçülerinin ataması yapılır. Nicel kriterlerin nicel değerlerinin ataması yapılır. Nitel kriterler için ise ikili karşılaştırma ile atamalar gerçekleştirilir.

#### Adım 4: Normalize Edilmiş Fayda Değerlerinin Hesaplanması

Atanan değerler ile karar matrisi oluşturulur. Ardından normalizasyon işlemi için her niteliğe ait en iyi ve en kötü değerler belirlenerek en iyi değere 1, en kötü değere 0 değeri atanır. Diğer değerler ise eşitlik (1) yardımı ile hesaplanır.

$$u_i(x_i) = \frac{x - x_i^-}{x_i^+ - x_i^-} \quad (1)$$

$x_i^+$ : nitelik için en iyi değer

$x_i^-$ : nitelik için en kötü değer

$x$ : hesaplanan satırdaki mevcut fayda değeri

#### Adım 5: Toplam Fayda Değerinin Hesaplanması

Normalize işleminin ardından fayda değeri belirlenir. Fayda fonksiyonu eşitlik (2) yardımı ile hesaplanır.

$$U_{(x)} = \sum_1^m u_i(x_i) * w_i \quad (2)$$

$U_x$ : alternatifin fayda değeri

$u_i(x_i)$ : her kriter ve her alternatif için normalize fayda değerleri

$w_i$ : ağırlık değerleri

$$r_{ij} = \left\{ \begin{array}{ll} \frac{x_{ij}}{\max X_{ij}} & i = 1, \dots, m; \quad j = 1, \dots, n \quad \text{fayda kriteri için (3)} \\ \frac{\min X_{ij}}{x_{ij}} & i = 1, \dots, m; \quad j = 1, \dots, n \quad \text{maliyet kriteri için (4)} \end{array} \right\}$$

#### Adım 2: Alternatiflerin Tercih Değerlerinin Hesaplanması

Her bir kriter ağırlığı ile daha önce hesaplanan değerlerin çarpımı ile her bir

#### Adım 6: Alternatiflerin Sıralanması

Alternatifler arasında en çok fayda sağlayan alternatif sıralaması yapılır.

## 4. SAW YÖNTEMİ

Churchman ve Ackoff tarafından 1954 yılında geliştirilen SAW (Simple Additive Weighting) yöntemi, Ağırlıklı Toplam Model (Weighted Sum Model) olarak da bilinmektedir. Basit bir yöntem olması nedeniyle çok kriterli karar verme problemlerinin çözümünde sık sık uygulanan bir yöntemdir (Çakır ve Perçin, 2013: 452). SAW yöntemi her alternatif için kriter değerlerinin nicelleştirilmesi ile başlayarak bu değerleri içeren karar matrisinin oluşturulması ile devam etmektedir. Ardından normalleştirilmiş karar matrisi elde edilerek kriter ağırlıklarının ataması gerçekleştirilir. Her alternatif için toplam puan oluşturularak en yüksek puana sahip olan alternatifin seçimi ile çözüm sonlandırılır (Janic ve Aura, 2002:118).

SAW yönteminde izlenecek adımlar aşağıdaki gibidir (Yeh, 2002: 172; Ömürbek vd., 2016: 180).

#### Adım 1: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

İlk olarak kriterlerin türü belirlenmektedir. Kriterin türü maksimizasyon olarak belirlendiğinde eşitlik (3) ile gösterilen fayda kriterine ait olan formül kullanılır. Kriterin türü minimizasyon olarak belirlendiğinde ise eşitlik (4) ile gösterilen maliyet kriterine ait formül kullanılır. Eşitlikler yardımıyla karar matrisi normalize edilmiş olur.

alternatifin toplam tercih değeri bulunur. Alternatiflerin tercih değerleri eşitlik (5) yardımı ile hesaplanır.

$$S_j = \sum_{i=1}^m w_j r_{ij} \quad i = 1, \dots, m \quad (5)$$

$w_{ij}$ : kriterin ağırlığı

$$S_j^{\%} = \frac{S_j}{\sum_{j=1}^n S_j} \quad (6)$$

$S_j$  değerinin yüksek olması alternatifinin daha fazla tercih edileceği anlamına gelmektedir. Göreli değerler ( $S_j^{\%}$ ) ise eşitlik (6) yardımıyla her bir değerinin toplam alternatif değerine oranlanması ile bulunur. Yüksek  $S_j^{\%}$  değeri elde eden alternatif ilk sırada yer alır.

## 5. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışmada kullanılan AHP, MAUT ve SAW yöntemleriyle ilgili yapılan çalışmalar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Literatür İncelemesi

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>AHP Yöntemi İle Yapılan Bazı Çalışmalar</b>            |                                     |
| Portföy Kararı  | Wind ve Saaty (1980: 641-658)       |
| Seçmeli Ders Tercihi                                      | Dündar (2008: 217-226)              |
| Hastane Yeri Seçimi                                       | Aydın vd. (2009: 69-86)             |
| İş Seçimi   | Göktoğra ve Gökçalp (2012: 71-86)   |
| Teknik Kurumların Performans Değerlendirmesi              | Das vd. (2012: 230-241)             |
| Kuruluş Yeri Seçimi                                       | Ömürbek vd. (2013: 101-116)         |
| ADIM Üniversitelerinin Değerlendirilmesi                  | Ömürbek vd. (2014: 189-207)         |
| Ağır Araçların Kör Nokta Optimizasyonu                    | Pitchipoo vd. (2014: 1049-1059)     |
| Yeraltı Suyu Sürdürülebilirliğinin Değerlendirilmesi      | Chen vd. (2015: 2353-2363)          |
| Otel Değerlendirmesi                                      | Sarıçalı ve Kundakçı (2016: 45-66)  |
| <b>MAUT Yöntemi İle Yapılan Bazı Çalışmalar</b>           |                                     |
| Ulaşım Koridorlarının Değerlendirilmesi                   | Zietsman vd. (2006: 254-266)        |
| Küresel Üretim Tesisi İçin Ülke Seçimi                    | Canbolat vd. (2007: 312-325)        |
| Tahliye Kararlarının Değerlendirilmesi                    | Kailiponi (2010: 163-174)           |
| Malzeme Taşıma Ekipmanı Seçimi                            | Ahmed ve Lam (2014: 1-7)            |
| Bölgesel Havaalanı Seçimi                                 | Türkoğlu ve Uygun (2014: 1424-1433) |
| Proje Portföy Seçimi                                      | Lopes ve Almeida (2015: 131-140)    |
| Kurumsal Sürdürülebilirlik Performans Ölçümü              | Alp vd. (2015: 65-81)               |
| OPEC Ülkelerinin Performans Değerlendirmesi               | Tunca vd. (2016: 1-12)              |
| Telefon Seçimi  | Laşsini (2017: 501-512)             |
| <b>SAW Yöntemi İle Yapılan Bazı Çalışmalar</b>            |                                     |
| Müteahhit Seçimi  | Zavadskas vd. (2008: 241-247)       |
| Personel Seçimi   | Afshari vd. (2010: 511-515)         |
| SAW ve COPRAS Yöntemlerinin Karşılaştırılması             | Podvezko (2011: 134-146)            |
| Kömür Seçimi  | Stojanov ve Ugrinov (2013: 419-422) |
| Lojistik Firmalarının Değerlendirmesi                     | Çakır ve Perçin (2013: 449-459)     |
| <b>AHP ve SAW İle Yapılan Çalışmalar</b>                  |                                     |
| Aktarma Merkezi Seçimi                                    | Janic ve Reggiani (2002: 113-141)   |
| İlaç Tedarik Zinciri Risk Değerlendirmesi                 | Jaberidoost vd. (2015: 1-10)        |
| Yapı Denetim Firmalarının Değerlendirmesi                 | Ömürbek vd. (2016:171-199)          |
| <b>AHP ve MAUT Yöntemi İle Yapılan Bazı Çalışmalar</b>    |                                     |
| Tedarikçi Seçimi  | Freitas vd. (2013: 93-100)          |
| <b>MAUT ve SAW Yöntemleri ile Yapılan Bazı Çalışmalar</b> |                                     |
| Otomotiv Firmalarının Performans Değerlendirmesi          | Ömürbek vd. (2016: 227-255)         |

Ayrıca konuyla ilgili ormancılık faaliyetlerine yönelik bazı çalışmalarda şöyle sıralanmaktadır: Kao (1998: 583-590) çalışmasında Tayvan'da bulunan 8 orman bölgesinin etkinlik değerlendirmesini gerçekleştirmiştir. Değerlendirme Veri

Zarflama Analizi yöntemi ile yapılmıştır. Çalışmada kereste üretimi, toprak koruma, rekreasyon değişkenleri çıktı olarak belirlenirken; alan, personel sayısı, masraflar, dönem başındaki stok miktarı girdi olarak belirlenmiştir. Kao (2000:



1059-1066) çalışmasında Tayvan'da bulunan orman bölgesinin bütçe tahsis problemini ele almıştır. Veri Zarflama Analizinin kullanıldığı çalışmada girdi değişkenleri personel sayısı, bütçe ve dönem başındaki stok miktarı olarak belirlenirken; çıktı değişkenleri kereste üretimi, ortalama hacim, ziyaretçi sayısı olarak belirlenmiştir. Zhang (2002: 107-122) çalışmasında Çin'in Heilongjiang bölgesindeki 40 devlet ormanının etkinliğini reform sonrası ve reform öncesi açısından Veri Zarflama Analizi ile ölçmüştür. Çıktı değişkeni olarak ağaçlandırma alanı, genç orman eğilimi ve yeniden ağaçlandırma alanı olarak belirlenmiştir. Girdi değişkeni olarak ise ormancılıkta toplam harcama değişkeni belirlenmiştir. Daşdemir ve Güngör (2002: 1-19) çalışmalarında çok kriterli karar verme yöntemlerinden bahsederek ormancılıkta kullanım alanlarına değinmişlerdir. Mevcut ve olası kullanım alanları ortaya konulmuştur. Gülcü vd. (2006: 61-69), çalışmalarında ormanlarda yürütülen ormancılık faaliyetlerinin su üretimine ve kalitesine olan etkilerini değerlendirmişlerdir. Su kaynakları etrafında bulunan ormanlarda su üretimi ve kalitesini artıracak önlem ve uygulamalar hakkında önerilerde bulunmuşlardır.

## 6. İLLERİN ORMANCILIK FAALİYETLERİNİN AHP, MAUT ve SAW YÖNTEMLERİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmada Türkiye'deki 81 ilin ormancılık faaliyeti açısından değerlendirilmesinde çok kriterli karar verme yöntemlerinden AHP, MAUT ve SAW yöntemleri kullanılmıştır. İlk olarak illerin değerlendirilmesinde kullanılacak olan kriterler belirlenmiştir. Uygulamada kullanılan kriterler ve illere ait bilgiler Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü'nün internet sitesi [www.cem.gov.tr](http://www.cem.gov.tr) (erişim tarihi:13.05.2016)'den elde edilmiştir. 81 il; ağaçlandırma faaliyetleri, erozyon faaliyetleri, orman tesisi çalışmalarına ait etüt proje faaliyetleri, fidan üretim faaliyetleri, mera ıslahı faaliyetleri, özel ağaçlandırma faaliyetleri ve tohum üretim faaliyetleri kriterleri açısından değerlendirilmiştir. İllerin 1998-2015 yılları arasındaki faaliyet değerlerinin aritmetik ortalaması alındıktan sonra çıkan değerler çalışmada kullanılmıştır.

AHP yöntemi ile uygulamada iller itibarıyla ormancılık faaliyetlerinin değerlendirilmesinde kullanılan kriterlerin ağırlıkları belirlenmiştir. Elde edilen kriter ağırlıkları ilk olarak MAUT yönteminde ardından SAW yönteminde kullanılarak illerin değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Son olarak her iki yöntemle elde edilen sıralamalar karşılaştırılmıştır.

İller itibarıyla ormancılık faaliyetlerinin değerlendirmesinde kullanılan 7 kriter ve kodları Tablo 3'de görüldüğü gibidir.

Tablo 3: İller İtibarıyla Ormancılık Faaliyetlerinin Değerlendirmesinde Kullanılan Kriterler ve Kodları

| KOD | KRİTER   |
|-----|--|
| K1  | Ağaçlandırma Faaliyetleri                              |
| K2  | Erozyon Faaliyetleri                                   |
| K3  | Orman Tesisi Çalışmalarına Ait Etüt Proje Faaliyetleri |
| K4  | Fidan Üretim Faaliyetleri                              |
| K5  | Mera Islahı Faaliyetleri                               |
| K6  | Özel Ağaçlandırma Faaliyetleri                         |
| K7  | Tohum Üretim Faaliyetleri                              |

Değerlendirmede kullanılan 81 alternatif ve kodları ise Tablo 4'de gösterilmiştir.

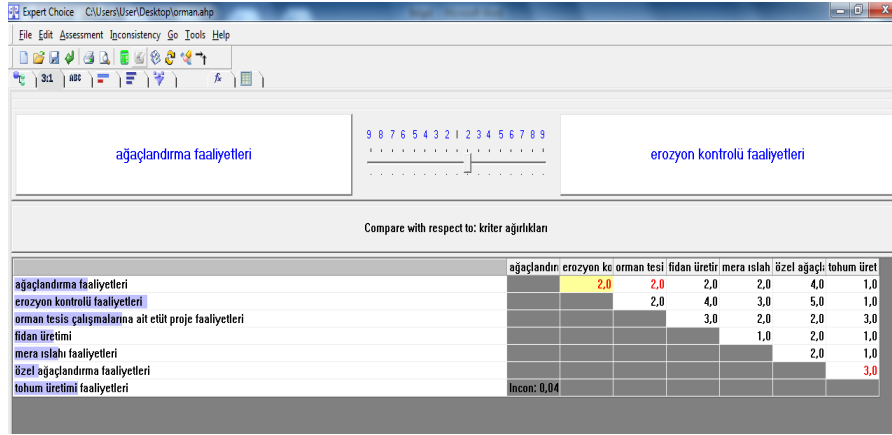
Tablo 4: Değerlendirmede Kullanılan Alternatifler Ve Kodları

| KOD | İLLER          | KOD | İLLER         | KOD | İLLER     |
|-----|----------------|-----|---------------|-----|-----------|
| A1  | ADANA          | A28 | GİRESUN       | A55 | SAMSUN    |
| A2  | ADIYAMAN       | A29 | GÜMÜŞHANE     | A56 | ŞİİRT     |
| A3  | AFYONKARAHİSAR | A30 | HAKKARİ       | A57 | SİNOP     |
| A4  | AĞRI           | A31 | HATAY         | A58 | SİVAS     |
| A5  | AMASYA         | A32 | ISPARTA       | A59 | TEKİRDAĞ  |
| A6  | ANKARA         | A33 | MERSİN        | A60 | TOKAT     |
| A7  | ANTALYA        | A34 | İSTANBUL      | A61 | TRABZON   |
| A8  | ARTVİN         | A35 | İZMİR         | A62 | TUNCELİ   |
| A9  | AYDIN          | A36 | KARS          | A63 | ŞANLIURFA |
| A10 | BALIKESİR      | A37 | KASTAMONU     | A64 | UŞAK      |
| A11 | BİLECİK        | A38 | KAYSERİ       | A65 | VAN       |
| A12 | BİNGÖL         | A39 | KIRKLARELİ    | A66 | YOZGAT    |
| A13 | BİTLİS         | A40 | KİRŞEHİR      | A67 | ZONGULDAK |
| A14 | BOLU           | A41 | KOCAELİ       | A68 | AKSARAY   |
| A15 | BURDUR         | A42 | KONYA         | A69 | BAYBURT   |
| A16 | BURSA          | A43 | KÜTAHYA       | A70 | KARAMAN   |
| A17 | ÇANAKKALE      | A44 | MALATYA       | A71 | KIRIKKALE |
| A18 | ÇANKIRI        | A45 | MANİSA        | A72 | BATMAN    |
| A19 | ÇORUM          | A46 | KAHRAMANMARAŞ | A73 | ŞIRNAK    |
| A20 | DENİZLİ        | A47 | MARDİN        | A74 | BARTIN    |
| A21 | DİYARBAKIR     | A48 | MUĞLA         | A75 | ARDAHAN   |
| A22 | EDİRNE         | A49 | MUŞ           | A76 | İĞDIR     |
| A23 | ELAZIĞ         | A50 | NEVŞEHİR      | A77 | YALOVA    |
| A24 | ERZİNCAN       | A51 | NİĞDE         | A78 | KARABÜK   |
| A25 | ERZURUM        | A52 | ORDU          | A79 | KİLİS     |
| A26 | ESKİŞEHİR      | A53 | RİZE          | A80 | OSMANİYE  |
| A27 | GAZİANTEP      | A54 | SAKARYA       | A81 | DÜZCE     |

### 6.1. Analitik Hiyerarşi Sürecinin Uygulanması

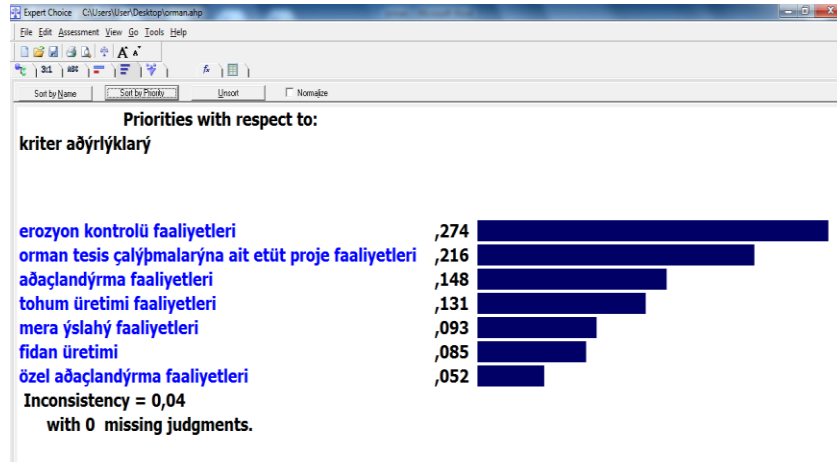
İllerin ormancılık faaliyetlerinin değerlendirilmesinde kullanılacak olan kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesinde AHP yönteminden yararlanılmıştır. AHP yönteminin adımlarından biri olan kriterlerin ikili karşılaştırması; orman bölge

müdürlüklerinde çalışan ve orman fakültesi akademisyenlerinden oluşan 8 uzmanın görüşü alınarak yapılmıştır. Uzmanların yaptığı ikili karşılaştırmaların geometrik ortalaması alınıp birleştirilerek ortak görüş elde edilmiştir. Geometrik ortalaması alınarak Expert Choice programına aktarılan ikili karşılaştırma değerleri Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Geometrik Ortalaması Alınan İkili Karşılaştırma Değerleri

Expert Choice programı kullanılarak hesaplanan kriter ağırlıkları ise Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekli 2: Kriter Ağırlıkları

AHP yönteminin uygulanması sonucunda iller itibariyle ormancılık faaliyetlerinin değerlendirilmesinde en önemli kriter %27,4 değeri ile erozyon faaliyetleri kriteri olmuştur. En az öneme sahip olan kriter ise %5,2 değeri ile özel ağaçlandırma faaliyetleri kriteri olmuştur. Ayrıca ikili karşılaştırma matrisinde tutarlılık oranı da % 4 olarak hesaplanmıştır.

## 6.2. MAUT Yönteminin Uygulanması

İller itibariyle ormancılık faaliyetlerinin değerlendirilmesinde kullanılan kriter ağırlıkları AHP yöntemi ile elde edildikten sonra MAUT yönteminde kullanılmıştır.

## Adım 1: Kriterlerin ve Alternatiflerin Belirlenmesi

Çalışmada ülkemizde bulunan 81 il ormancılık faaliyetleri bakımından değerlendirmeye alınmıştır. İllerin kriterlerine ait veriler Orman Ve Su İşleri Bakanlığı Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü'nün internet sitesinden alınmıştır. Değerlendirmede kullanılan kriterler ve alternatifler sırasıyla Tablo 2 ve Tablo 3'de gösterilmiştir.

*Adım 2: Karar Matrisinin Oluşturulması* matrisi oluşturulmuştur. Matrisin MAUT uygulaması Excel programında sütunlarında kriter değerleri, satırlarında ise yapılmış ve (81x7) boyutlu standart karar iller bulunmaktadır. Karar matrisi Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Karar Matrisi

|     | K1          | K2          | K3          | K4          | K5          | K6          | K7          |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| A1  | 529,5       | 1763,777778 | 5345,277778 | 6504,833333 | 317,3888889 | 264,3888889 | 13,86111111 |
| A2  | 101,8888889 | 1822,222222 | 1474,388889 | 2345,111111 | 80,55555556 | 153,0555556 | 22,45       |
| A3  | 1010,888889 | 1233,111111 | 3151,833333 | 1624,555556 | 49,33333333 | 69,83333333 | 1,433333333 |
| A4  | 42,05555556 | 728,1111111 | 807,3333333 | 361,6666667 | 82,5        | 0,666666667 | 0,072222222 |
| A5  | 536,4444444 | 626,8888889 | 2100,444444 | 6512,166667 | 181,9444444 | 26,38888889 | 3,888888889 |
| A6  | 1334,722222 | 1158,888889 | 2011,666667 | 15070,72222 | 0           | 231,6666667 | 11,28333333 |
| A7  | 498,4444444 | 409,0555556 | 1479,611111 | 5361,444444 | 0           | 166,5555556 | 34,41666667 |
| A8  | 55,27777778 | 2238,611111 | 3079,388889 | 1720,333333 | 336,8333333 | 0,111111111 | 3,127777778 |
| A9  | 610,1666667 | 211,6666667 | 833,4444444 | 1383,888889 | 2,777777778 | 134,5555556 | 2,05        |
| A10 | 1178,166667 | 18,61111111 | 2083,833333 | 7893,611111 | 16,11111111 | 465,1111111 | 5,383333333 |
| A11 | 85          | 80,55555556 | 562,2777778 | 8,888888889 | 0           | 8,666666667 | 0,066666667 |
| A12 | 58,33333333 | 215,5       | 279,3333333 | 50,44444444 | 0,111111111 | 4           | 1,144444444 |
| A13 | 124,5       | 64,66666667 | 353,3888889 | 143,4444444 | 11,11111111 | 18,83333333 | 0,611111111 |
| A14 | 184,3333333 | 295,9444444 | 714,2777778 | 4050,777778 | 59,72222222 | 5,055555556 | 3,138888889 |
| A15 | 418,7777778 | 754,8888889 | 2108,111111 | 4025,055556 | 19,44444444 | 75,16666667 | 1,144444444 |
| A16 | 505,8888889 | 0           | 3094,388889 | 1575,055556 | 15,94444444 | 264,4444444 | 3,688888889 |
| A17 | 1217,888889 | 5           | 1468,777778 | 4476,722222 | 12,22222222 | 255         | 4,3         |
| A18 | 409,8888889 | 1024,388889 | 1665,166667 | 7194,666667 | 0           | 97,83333333 | 2,672222222 |
| A19 | 315,3888889 | 2129,611111 | 4106,666667 | 1333,333333 | 0           | 40,44444444 | 6,294444444 |
| A20 | 946         | 490,4444444 | 3022,555556 | 8112,444444 | 0           | 109,0555556 | 4,966666667 |
| A21 | 255,8333333 | 736,2222222 | 807,6111111 | 2307,888889 | 0           | 25,83333333 | 7,427777778 |
| A22 | 571,7777778 | 0           | 523,6111111 | 1423,444444 | 63          | 342,5555556 | 0,522222222 |
| A23 | 266,3333333 | 3081,388889 | 2794,944444 | 7917,388889 | 95,27777778 | 41,05555556 | 29,76666667 |
| A24 | 399,4444444 | 1364,833333 | 2493,111111 | 5662,055556 | 141,8888889 | 4,555555556 | 3,483333333 |
| A25 | 328,6666667 | 2032,722222 | 3655,777778 | 6566,944444 | 1231,444444 | 3,333333333 | 2,3         |
| A26 | 1074,833333 | 379,5555556 | 2312,055556 | 19603,38889 | 52,55555556 | 27,66666667 | 4,772222222 |
| A27 | 667,6111111 | 684,4444444 | 2697,5      | 450,7222222 | 41,66666667 | 71,27777778 | 0,344444444 |
| A28 | 162,1666667 | 1338,777778 | 1671,944444 | 2378,444444 | 541,1111111 | 25,55555556 | 2,461111111 |
| A29 | 12,77777778 | 597,1666667 | 2036,222222 | 26,33333333 | 73,61111111 | 4,555555556 | 1,438888889 |
| A30 | 30,33333333 | 0           | 177,2777778 | 30,66666667 | 0           | 1,111111111 | 0,166666667 |
| A31 | 368,9444444 | 5,555555556 | 655,2222222 | 4738,722222 | 0           | 44,05555556 | 3,588888889 |
| A32 | 672,3333333 | 864,1666667 | 2147,166667 | 7604,111111 | 127,7777778 | 80,33333333 | 5,677777778 |
| A33 | 1260,222222 | 1568,333333 | 6844,055556 | 12333,33333 | 130,5555556 | 336,1111111 | 32,65       |
| A34 | 386,4444444 | 3,833333333 | 411,9444444 | 3784,666667 | 0           | 59,94444444 | 1,094444444 |
| A35 | 1197,833333 | 187,3333333 | 2099,444444 | 6508,888889 | 0           | 526,8888889 | 2,061111111 |
| A36 | 394         | 313,0555556 | 1016,888889 | 1902,444444 | 352,7777778 | 2,5         | 1,511111111 |
| A37 | 513,9444444 | 776,5       | 2854,277778 | 4535,833333 | 18,88888889 | 12,88888889 | 0,844444444 |
| A38 | 885,3888889 | 1367,777778 | 3416,277778 | 1676,888889 | 211,5       | 45,27777778 | 5,877777778 |
| A39 | 312,3888889 | 4,166666667 | 659,8333333 | 3987,888889 | 71,27777778 | 78,83333333 | 4,988888889 |
| A40 | 325,4444444 | 546,5555556 | 546,6666667 | 585,8333333 | 0           | 56,88888889 | 1,494444444 |
| A41 | 201         | 15,11111111 | 1179,444444 | 423,5555556 | 0           | 74,55555556 | 0,655555556 |
| A42 | 1187,777778 | 940,4444444 | 2885,833333 | 11682,05556 | 33,33333333 | 238,2777778 | 11,94444444 |
| A43 | 766         | 239,8888889 | 1466,833333 | 2341,833333 | 19,44444444 | 35,38888889 | 2,711111111 |
| A44 | 385,1666667 | 2948,055556 | 8551,388889 | 5873,777778 | 145,5555556 | 45,66666667 | 39,81111111 |
| A45 | 1113,444444 | 220,7222222 | 2349,333333 | 5936,222222 | 0           | 333,4444444 | 3,594444444 |
| A46 | 747,6666667 | 1676,833333 | 3781,166667 | 5905,277778 | 102,7777778 | 115,6111111 | 20,38888889 |
| A47 | 131,6666667 | 318,7222222 | 771,5       | 1591,277778 | 0           | 7,277777778 | 7,388888889 |
| A48 | 269,3333333 | 67,61111111 | 935,1111111 | 3989,888889 | 44,72222222 | 156,1666667 | 11,15       |
| A49 | 92,33333333 | 172,5555556 | 299,0555556 | 490,1111111 | 37,22222222 | 5,944444444 | 1,144444444 |
| A50 | 66,61111111 | 260,8333333 | 580,8333333 | 142,8333333 | 0           | 5,166666667 | 0,8         |

|     |             |              |              |              |             |             |             |
|-----|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| A51 | 66,2222222  | 1583,5       | 619,9444444  | 870,0555556  | 191,6666667 | 42,3333333  | 1,905555556 |
| A52 | 226,8888889 | 219,7222222  | 1112,0555556 | 2549,6666667 | 100,8333333 | 34,2222222  | 3,311111111 |
| A53 | 71,6666667  | 0            | 221,4444444  | 1249,2777778 | 0           | 0           | 0,211111111 |
| A54 | 125,1111111 | 12,6666667   | 1430,7222222 | 2044         | 22,2222222  | 19,2222222  | 2,344444444 |
| A55 | 283,6666667 | 284,5555556  | 1347,7777778 | 5567,6666667 | 81,7222222  | 8,777777778 | 1,888888889 |
| A56 | 34,3333333  | 232,5555556  | 487,2222222  | 96,5         | 58,3333333  | 94,6666667  | 0,988888889 |
| A57 | 434,2777778 | 437,8888889  | 2851,9444444 | 1457,2222222 | 0           | 11,6666667  | 2,311111111 |
| A58 | 524,9444444 | 2799,4444444 | 6668,8888889 | 2288,2222222 | 215         | 593,2777778 | 2,527777778 |
| A59 | 366,8333333 | 0            | 972,8888889  | 0            | 0           | 217,3333333 | 0,827777778 |
| A60 | 623,5       | 1219,8333333 | 3318,6666667 | 2503,1111111 | 403,8888889 | 22,0555556  | 2,577777778 |
| A61 | 239,6666667 | 79,1111111   | 892,1666667  | 5162,3888889 | 184,2222222 | 10,6666667  | 1,3         |
| A62 | 32,4444444  | 32,0555556   | 125,1666667  | 170          | 0           | 8,0555556   | 4,716666667 |
| A63 | 182         | 483,1666667  | 1313,4444444 | 3812,7222222 | 152,7777778 | 102,6666667 | 6,077777778 |
| A64 | 721,1666667 | 413,0555556  | 3583,7222222 | 554,5555556  | 108,3333333 | 107,5555556 | 3,322222222 |
| A65 | 115,2222222 | 223,2222222  | 160,8888889  | 466,8888889  | 0           | 0,611111111 | 0,933333333 |
| A66 | 852,7777778 | 1585,3888889 | 2576,5555556 | 8666,1666667 | 33,3333333  | 12,2222222  | 3,505555556 |
| A67 | 67,6111111  | 31,6666667   | 102,5        | 1585,8888889 | 0           | 3,6666667   | 3,177777778 |
| A68 | 276,8888889 | 403,0555556  | 516,3888889  | 357,7777778  | 0           | 4,9444444   | 0,411111111 |
| A69 | 27,5555556  | 406,8333333  | 489,1111111  | 687,8888889  | 0           | 1,6666667   | 2,966666667 |
| A70 | 202,8333333 | 700,5        | 774          | 4523,8333333 | 28,7777778  | 70,0555556  | 4,088888889 |
| A71 | 281,6111111 | 529,5555556  | 594,3333333  | 780,9444444  | 0           | 39          | 1,888888889 |
| A72 | 41,0555556  | 131,6111111  | 293,7777778  | 252,5555556  | 0           | 1,1111111   | 0,8         |
| A73 | 25,6666667  | 0            | 140,7222222  | 8            | 0           | 0           | 0,044444444 |
| A74 | 52,8888889  | 13,2777778   | 38,1666667   | 0,0555556    | 0           | 0,2777778   | 0,444444444 |
| A75 | 432,4444444 | 0            | 841,7222222  | 8,2777778    | 463,0555556 | 0,5         | 0,527777778 |
| A76 | 74,1666667  | 591,6666667  | 627,8888889  | 513,0555556  | 105,1111111 | 0,4444444   | 1,555555556 |
| A77 | 32,8888889  | 0            | 172,1111111  | 0            | 0           | 4,2777778   | 0,355555556 |
| A78 | 357,9444444 | 268,9444444  | 729,8333333  | 3160,2222222 | 1,6111111   | 1,8333333   | 0,877777778 |
| A79 | 139,9444444 | 0            | 231,2222222  | 16,3333333   | 0           | 20,4444444  | 0,4         |
| A80 | 222,5555556 | 170,1666667  | 872,9444444  | 2661,3888889 | 0           | 44,1666667  | 3,355555556 |
| A81 | 42,1666667  | 0            | 48           | 574,3333333  | 0           | 3,0555556   | 1,272222222 |

Adım 3: Normalize Edilmiş Fayda Değerlerinin Hesaplanması

Her kriter için en iyi ve en kötü değerler belirlenmiştir. Örneğin; K1 kriteri için en

iyi değer A6 alternatifine aitken; en kötü değer A29 alternatifine aittir. En iyi ve en kötü değerler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Karar Matrisinde Bulunan En İyi ve En Kötü Değerler

|     | K1          | K2          | K3          | K4          | K5          | K6          | K7          |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| A1  | 529,5       | 1763,777778 | 5345,277778 | 6504,833333 | 317,3888889 | 264,3888889 | 13,86111111 |
| A2  | 101,8888889 | 1822,222222 | 1474,388889 | 2345,111111 | 80,5555556  | 153,0555556 | 22,45       |
| A3  | 1010,888889 | 1233,111111 | 3151,833333 | 1624,555556 | 49,3333333  | 69,8333333  | 1,43333333  |
| A4  | 42,0555556  | 728,111111  | 807,333333  | 361,666667  | 82,5        | 0,6666667   | 0,07222222  |
| A5  | 536,4444444 | 626,8888889 | 2100,444444 | 6512,166667 | 181,9444444 | 26,3888889  | 3,88888889  |
| A6  | 1334,722222 | 1158,888889 | 2011,666667 | 15070,72222 | 0           | 231,6666667 | 11,28333333 |
| A7  | 498,4444444 | 409,0555556 | 1479,611111 | 5361,444444 | 0           | 166,5555556 | 34,41666667 |
| A8  | 55,2777778  | 2238,611111 | 3079,388889 | 1720,333333 | 336,8333333 | 0,1111111   | 3,12777778  |
| A9  | 610,1666667 | 211,6666667 | 833,4444444 | 1383,888889 | 2,7777778   | 134,5555556 | 2,05        |
| A10 | 1178,166667 | 18,6111111  | 2083,833333 | 7893,611111 | 16,1111111  | 465,1111111 | 5,38333333  |
| A11 | 85          | 80,5555556  | 562,2777778 | 8,8888889   | 0           | 8,6666667   | 0,06666667  |
| A12 | 58,3333333  | 215,5       | 279,3333333 | 50,4444444  | 0,1111111   | 4           | 1,14444444  |
| A13 | 124,5       | 64,6666667  | 353,3888889 | 143,4444444 | 11,1111111  | 18,8333333  | 0,61111111  |
| A14 | 184,3333333 | 295,9444444 | 714,2777778 | 4050,777778 | 59,7222222  | 5,0555556   | 3,13888889  |
| A15 | 418,7777778 | 754,8888889 | 2108,111111 | 4025,055556 | 19,4444444  | 75,1666667  | 1,14444444  |
| A16 | 505,8888889 | 0           | 3094,388889 | 1575,055556 | 15,9444444  | 264,4444444 | 3,68888889  |
| A17 | 1217,888889 | 5           | 1468,777778 | 4476,722222 | 12,2222222  | 255         | 4,3         |

|     |             |             |             |             |             |             |             |
|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| A18 | 409,8888889 | 1024,388889 | 1665,166667 | 7194,666667 | 0           | 97,83333333 | 2,672222222 |
| A19 | 315,3888889 | 2129,611111 | 4106,666667 | 1333,333333 | 0           | 40,44444444 | 6,294444444 |
| A20 | 946         | 490,4444444 | 3022,555556 | 8112,444444 | 0           | 109,0555556 | 4,966666667 |
| A21 | 255,8333333 | 736,2222222 | 807,6111111 | 2307,888889 | 0           | 25,83333333 | 7,427777778 |
| A22 | 571,7777778 | 0           | 523,6111111 | 1423,444444 | 63          | 342,5555556 | 0,522222222 |
| A23 | 266,3333333 | 3081,388889 | 2794,944444 | 7917,388889 | 95,27777778 | 41,05555556 | 29,76666667 |
| A24 | 399,4444444 | 1364,833333 | 2493,111111 | 5662,055556 | 141,8888889 | 4,555555556 | 3,483333333 |
| A25 | 328,6666667 | 2032,722222 | 3655,777778 | 6566,944444 | 1231,444444 | 3,333333333 | 2,3         |
| A26 | 1074,833333 | 379,5555556 | 2312,055556 | 19603,38889 | 52,55555556 | 27,66666667 | 4,772222222 |
| A27 | 667,6111111 | 684,4444444 | 2697,5      | 450,7222222 | 41,66666667 | 71,27777778 | 0,344444444 |
| A28 | 162,1666667 | 1338,777778 | 1671,944444 | 2378,444444 | 541,1111111 | 25,55555556 | 2,461111111 |
| A29 | 12,77777778 | 597,1666667 | 2036,222222 | 26,33333333 | 73,61111111 | 4,555555556 | 1,438888889 |
| A30 | 30,33333333 | 0           | 177,2777778 | 30,66666667 | 0           | 1,111111111 | 0,166666667 |
| A31 | 368,9444444 | 5,555555556 | 655,2222222 | 4738,722222 | 0           | 44,05555556 | 3,588888889 |
| A32 | 672,3333333 | 864,1666667 | 2147,166667 | 7604,111111 | 127,7777778 | 80,33333333 | 5,677777778 |
| A33 | 1260,222222 | 1568,333333 | 6844,055556 | 12333,33333 | 130,5555556 | 336,1111111 | 32,65       |
| A34 | 386,4444444 | 3,833333333 | 411,9444444 | 3784,666667 | 0           | 59,94444444 | 1,094444444 |
| A35 | 1197,833333 | 187,3333333 | 2099,444444 | 6508,888889 | 0           | 526,8888889 | 2,061111111 |
| A36 | 394         | 313,0555556 | 1016,888889 | 1902,444444 | 352,7777778 | 2,5         | 1,511111111 |
| A37 | 513,9444444 | 776,5       | 2854,277778 | 4535,833333 | 18,88888889 | 12,88888889 | 0,844444444 |
| A38 | 885,3888889 | 1367,777778 | 3416,277778 | 1676,888889 | 211,5       | 45,27777778 | 5,877777778 |
| A39 | 312,3888889 | 4,166666667 | 659,8333333 | 3987,888889 | 71,27777778 | 78,83333333 | 4,988888889 |
| A40 | 325,4444444 | 546,5555556 | 546,6666667 | 585,8333333 | 0           | 56,88888889 | 1,494444444 |
| A41 | 201         | 15,11111111 | 1179,444444 | 423,5555556 | 0           | 74,55555556 | 0,655555556 |
| A42 | 1187,777778 | 940,4444444 | 2885,833333 | 11682,05556 | 33,33333333 | 238,2777778 | 11,94444444 |
| A43 | 766         | 239,8888889 | 1466,833333 | 2341,833333 | 19,44444444 | 35,38888889 | 2,711111111 |
| A44 | 385,1666667 | 2948,055556 | 8551,388889 | 5873,277778 | 145,5555556 | 45,66666667 | 39,81111111 |
| A45 | 1113,444444 | 220,7222222 | 2349,333333 | 5936,222222 | 0           | 333,4444444 | 3,594444444 |
| A46 | 747,6666667 | 1676,833333 | 3781,166667 | 5905,277778 | 102,7777778 | 115,6111111 | 20,38888889 |
| A47 | 131,6666667 | 318,7222222 | 771,5       | 1591,277778 | 0           | 7,277777778 | 7,388888889 |
| A48 | 269,3333333 | 67,61111111 | 935,1111111 | 3989,888889 | 44,72222222 | 156,1666667 | 11,15       |
| A49 | 92,33333333 | 172,5555556 | 299,0555556 | 490,1111111 | 37,22222222 | 5,944444444 | 1,144444444 |
| A50 | 66,61111111 | 260,8333333 | 580,8333333 | 142,8333333 | 0           | 5,166666667 | 0,8         |
| A51 | 66,22222222 | 1583,5      | 619,9444444 | 870,0555556 | 191,6666667 | 42,33333333 | 1,905555556 |
| A52 | 226,8888889 | 219,7222222 | 1112,055556 | 2549,666667 | 100,8333333 | 34,22222222 | 3,311111111 |
| A53 | 71,66666667 | 0           | 221,4444444 | 1249,277778 | 0           | 0           | 0,211111111 |
| A54 | 125,1111111 | 12,66666667 | 1430,722222 | 2044        | 22,22222222 | 19,22222222 | 2,344444444 |
| A55 | 283,6666667 | 284,5555556 | 1347,777778 | 5567,666667 | 81,72222222 | 8,777777778 | 1,888888889 |
| A56 | 34,33333333 | 232,5555556 | 487,2222222 | 96,5        | 58,33333333 | 94,66666667 | 0,988888889 |
| A57 | 434,2777778 | 437,8888889 | 2851,944444 | 1457,222222 | 0           | 11,66666667 | 2,311111111 |
| A58 | 524,9444444 | 2799,444444 | 6668,888889 | 2288,222222 | 215         | 593,2777778 | 2,527777778 |
| A59 | 366,8333333 | 0           | 972,8888889 | 0           | 0           | 217,3333333 | 0,827777778 |
| A60 | 623,5       | 1219,833333 | 3318,666667 | 2503,111111 | 403,8888889 | 22,05555556 | 2,577777778 |
| A61 | 239,6666667 | 79,11111111 | 892,1666667 | 5162,388889 | 184,2222222 | 10,66666667 | 1,3         |
| A62 | 32,44444444 | 32,05555556 | 125,1666667 | 170         | 0           | 8,055555556 | 4,716666667 |
| A63 | 182         | 483,1666667 | 1313,444444 | 3812,722222 | 152,7777778 | 102,6666667 | 6,077777778 |
| A64 | 721,1666667 | 413,0555556 | 3583,722222 | 554,5555556 | 108,3333333 | 107,5555556 | 3,322222222 |
| A65 | 115,2222222 | 223,2222222 | 160,8888889 | 466,8888889 | 0           | 0,611111111 | 0,933333333 |
| A66 | 852,7777778 | 1585,388889 | 2576,555556 | 8666,166667 | 33,33333333 | 12,22222222 | 3,505555556 |
| A67 | 67,61111111 | 31,66666667 | 102,5       | 1585,888889 | 0           | 3,666666667 | 3,177777778 |
| A68 | 276,8888889 | 403,0555556 | 516,3888889 | 357,7777778 | 0           | 4,944444444 | 0,411111111 |
| A69 | 27,55555556 | 406,8333333 | 489,1111111 | 687,8888889 | 0           | 1,666666667 | 2,966666667 |
| A70 | 202,8333333 | 700,5       | 774         | 4523,833333 | 28,77777778 | 70,05555556 | 4,088888889 |
| A71 | 281,6111111 | 529,5555556 | 594,3333333 | 780,9444444 | 0           | 39          | 1,888888889 |
| A72 | 41,05555556 | 131,6111111 | 293,7777778 | 252,5555556 | 0           | 1,111111111 | 0,8         |
| A73 | 25,66666667 | 0           | 140,7222222 | 8           | 0           | 0           | 0,044444444 |
| A74 | 52,88888889 | 13,27777778 | 38,16666667 | 0,055555556 | 0           | 0,277777778 | 0,444444444 |
| A75 | 432,4444444 | 0           | 841,7222222 | 8,277777778 | 463,0555556 | 0,5         | 0,527777778 |
| A76 | 74,16666667 | 591,6666667 | 627,8888889 | 513,0555556 | 105,1111111 | 0,444444444 | 1,555555556 |
| A77 | 32,88888889 | 0           | 172,1111111 | 0           | 0           | 4,277777778 | 0,355555556 |
| A78 | 357,9444444 | 268,9444444 | 729,8333333 | 3160,222222 | 1,611111111 | 1,833333333 | 0,877777778 |

|         |             |             |             |             |          |             |             |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|-------------|-------------|
| A79     | 139,9444444 | 0           | 231,2222222 | 16,33333333 | 0        | 20,44444444 | 0,4         |
| A80     | 222,5555556 | 170,1666667 | 872,9444444 | 2661,388889 | 0        | 44,16666667 | 3,355555556 |
| A81     | 42,16666667 | 0           | 48          | 574,3333333 | 0        | 3,05555556  | 1,272222222 |
| En iyi  | 1334,722    | 3081,389    | 8551,389    | 19603,39    | 1231,444 | 593,2778    | 39,81111    |
| En kötü | 12,77778    | 0           | 38,16667    | 0           | 0        | 0           | 0,044444    |

En iyi ve en kötü değerler belirlendikten sonra en iyi değere 1 en kötü değere 0 ataması yapılmıştır. Diğer değerler için ise eşitlik (1) yardımı ile normalize edilmiş fayda değerleri bulunmuştur. Bulunan

değerler Tablo 7’de gösterilmiştir. Örneğin  $X_{A_1K_1}$  için ;

$$u_i(x_i) = \frac{529,5-12,77778}{1334,722-12,77778} = 0,39088$$

Tablo 7: Normalize Edilmiş Fayda Değerleri

|     | K1       | K2       | K3       | K4       | K5       | K6       | K7       |
|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A1  | 0,39088  | 0,572397 | 0,623396 | 0,331822 | 0,257737 | 0,445641 | 0,347443 |
| A2  | 0,067409 | 0,591364 | 0,168705 | 0,119628 | 0,065416 | 0,257983 | 0,563426 |
| A3  | 0,755033 | 0,40018  | 0,365745 | 0,082871 | 0,040061 | 0,117708 | 0,034926 |
| A4  | 0,022148 | 0,236293 | 0,09035  | 0,018449 | 0,066994 | 0,001124 | 0,000699 |
| A5  | 0,396134 | 0,203444 | 0,242244 | 0,332196 | 0,147749 | 0,04448  | 0,096675 |
| A6  | 1        | 0,376093 | 0,231816 | 0,768781 | 0        | 0,390486 | 0,282621 |
| A7  | 0,367388 | 0,13275  | 0,169318 | 0,273496 | 0        | 0,280738 | 0,864348 |
| A8  | 0,03215  | 0,726494 | 0,357235 | 0,087757 | 0,273527 | 0,000187 | 0,077536 |
| A9  | 0,451902 | 0,068692 | 0,093417 | 0,070594 | 0,002256 | 0,2268   | 0,050433 |
| A10 | 0,881572 | 0,00604  | 0,240293 | 0,402666 | 0,013083 | 0,783969 | 0,134255 |
| A11 | 0,054633 | 0,026143 | 0,061564 | 0,000453 | 0        | 0,014608 | 0,000559 |
| A12 | 0,034461 | 0,069936 | 0,028328 | 0,002573 | 9,02E-05 | 0,006742 | 0,027661 |
| A13 | 0,084514 | 0,020986 | 0,037027 | 0,007317 | 0,009023 | 0,031745 | 0,01425  |
| A14 | 0,129775 | 0,096043 | 0,079419 | 0,206637 | 0,048498 | 0,008521 | 0,077815 |
| A15 | 0,307123 | 0,244983 | 0,243145 | 0,205324 | 0,01579  | 0,126697 | 0,027661 |
| A16 | 0,37302  | 0        | 0,358997 | 0,080346 | 0,012948 | 0,445735 | 0,091646 |
| A17 | 0,91162  | 0,001623 | 0,168046 | 0,228365 | 0,009925 | 0,429816 | 0,107013 |
| A18 | 0,300399 | 0,332444 | 0,191114 | 0,367011 | 0        | 0,164903 | 0,06608  |
| A19 | 0,228914 | 0,691121 | 0,477904 | 0,068015 | 0        | 0,068171 | 0,157167 |
| A20 | 0,705947 | 0,159163 | 0,350559 | 0,413829 | 0        | 0,183819 | 0,123778 |
| A21 | 0,183862 | 0,238925 | 0,090382 | 0,117729 | 0        | 0,043543 | 0,185666 |
| A22 | 0,422862 | 0        | 0,057022 | 0,072612 | 0,051159 | 0,577395 | 0,012015 |
| A23 | 0,191805 | 1        | 0,323823 | 0,403879 | 0,077371 | 0,069201 | 0,747415 |
| A24 | 0,292498 | 0,442928 | 0,288368 | 0,28883  | 0,115222 | 0,007679 | 0,086477 |
| A25 | 0,238958 | 0,659677 | 0,42494  | 0,33499  | 1        | 0,005619 | 0,05672  |
| A26 | 0,803404 | 0,123177 | 0,267101 | 1        | 0,042678 | 0,046634 | 0,118888 |
| A27 | 0,495356 | 0,222122 | 0,312377 | 0,022992 | 0,033836 | 0,120142 | 0,007544 |
| A28 | 0,113007 | 0,434472 | 0,191911 | 0,121328 | 0,439412 | 0,043075 | 0,060771 |
| A29 | 0        | 0,193798 | 0,2347   | 0,001343 | 0,059776 | 0,007679 | 0,035066 |
| A30 | 0,01328  | 0        | 0,016341 | 0,001564 | 0        | 0,001873 | 0,003073 |
| A31 | 0,269426 | 0,001803 | 0,072482 | 0,24173  | 0        | 0,074258 | 0,089131 |
| A32 | 0,498928 | 0,280447 | 0,247732 | 0,387898 | 0,103763 | 0,135406 | 0,14166  |
| A33 | 0,943644 | 0,50897  | 0,799449 | 0,629143 | 0,106018 | 0,566532 | 0,819922 |
| A34 | 0,282664 | 0,001244 | 0,043906 | 0,193062 | 0        | 0,101039 | 0,026404 |
| A35 | 0,896449 | 0,060795 | 0,242127 | 0,332029 | 0        | 0,888098 | 0,050712 |
| A36 | 0,28838  | 0,101596 | 0,114965 | 0,097047 | 0,286475 | 0,004214 | 0,036882 |
| A37 | 0,379113 | 0,251997 | 0,330793 | 0,23138  | 0,015339 | 0,021725 | 0,020117 |
| A38 | 0,660097 | 0,443884 | 0,396808 | 0,085541 | 0,17175  | 0,076318 | 0,146689 |
| A39 | 0,226644 | 0,001352 | 0,073024 | 0,203429 | 0,057881 | 0,132878 | 0,124336 |
| A40 | 0,23652  | 0,177373 | 0,059731 | 0,029884 | 0        | 0,095889 | 0,036463 |

|     |          |          |          |          |          |          |          |
|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A41 | 0,142383 | 0,004904 | 0,134059 | 0,021606 | 0        | 0,125667 | 0,015367 |
| A42 | 0,888842 | 0,305201 | 0,334499 | 0,59592  | 0,027068 | 0,401629 | 0,299246 |
| A43 | 0,569784 | 0,077851 | 0,167817 | 0,119461 | 0,01579  | 0,05965  | 0,067058 |
| A44 | 0,281698 | 0,956729 | 1        | 0,299605 | 0,118199 | 0,076973 | 1        |
| A45 | 0,832612 | 0,071631 | 0,27148  | 0,302816 | 0        | 0,562038 | 0,089271 |
| A46 | 0,555915 | 0,544181 | 0,439669 | 0,301238 | 0,083461 | 0,194868 | 0,511595 |
| A47 | 0,089935 | 0,103435 | 0,086141 | 0,081174 | 0        | 0,012267 | 0,184688 |
| A48 | 0,194074 | 0,021942 | 0,105359 | 0,203531 | 0,036317 | 0,263227 | 0,279268 |
| A49 | 0,060181 | 0,055999 | 0,030645 | 0,025001 | 0,030226 | 0,01002  | 0,027661 |
| A50 | 0,040723 | 0,084648 | 0,063744 | 0,007286 | 0        | 0,008709 | 0,019    |
| A51 | 0,040429 | 0,513892 | 0,068338 | 0,044383 | 0,155644 | 0,071355 | 0,046801 |
| A52 | 0,161967 | 0,071306 | 0,126144 | 0,130063 | 0,081882 | 0,057683 | 0,082146 |
| A53 | 0,044547 | 0        | 0,021529 | 0,063728 | 0        | 0        | 0,004191 |
| A54 | 0,084976 | 0,004111 | 0,163576 | 0,104268 | 0,018046 | 0,0324   | 0,057837 |
| A55 | 0,204917 | 0,092347 | 0,153833 | 0,284016 | 0,066363 | 0,014795 | 0,046382 |
| A56 | 0,016306 | 0,075471 | 0,052748 | 0,004923 | 0,04737  | 0,159566 | 0,02375  |
| A57 | 0,318848 | 0,142108 | 0,330519 | 0,074335 | 0        | 0,019665 | 0,056999 |
| A58 | 0,387434 | 0,908501 | 0,778873 | 0,116726 | 0,174592 | 1        | 0,062448 |
| A59 | 0,267829 | 0        | 0,109797 | 0        | 0        | 0,366326 | 0,019698 |
| A60 | 0,461988 | 0,395871 | 0,385342 | 0,127688 | 0,32798  | 0,037176 | 0,063705 |
| A61 | 0,171633 | 0,025674 | 0,100315 | 0,263342 | 0,149598 | 0,017979 | 0,031573 |
| A62 | 0,014877 | 0,010403 | 0,010219 | 0,008672 | 0        | 0,013578 | 0,117491 |
| A63 | 0,12801  | 0,156802 | 0,1498   | 0,194493 | 0,124064 | 0,17305  | 0,151718 |
| A64 | 0,535869 | 0,134048 | 0,416476 | 0,028289 | 0,087973 | 0,18129  | 0,082425 |
| A65 | 0,077495 | 0,072442 | 0,014415 | 0,023817 | 0        | 0,00103  | 0,022353 |
| A66 | 0,635428 | 0,514505 | 0,29817  | 0,442075 | 0,027068 | 0,020601 | 0,087035 |
| A67 | 0,041479 | 0,010277 | 0,007557 | 0,080899 | 0        | 0,00618  | 0,078793 |
| A68 | 0,19979  | 0,130803 | 0,056174 | 0,018251 | 0        | 0,008334 | 0,00922  |
| A69 | 0,011179 | 0,132029 | 0,05297  | 0,03509  | 0        | 0,002809 | 0,073484 |
| A70 | 0,14377  | 0,227333 | 0,086434 | 0,230768 | 0,023369 | 0,118082 | 0,101704 |
| A71 | 0,203362 | 0,171856 | 0,06533  | 0,039837 | 0        | 0,065736 | 0,046382 |
| A72 | 0,021391 | 0,042712 | 0,030025 | 0,012883 | 0        | 0,001873 | 0,019    |
| A73 | 0,00975  | 0        | 0,012047 | 0,000408 | 0        | 0        | 0        |
| A74 | 0,030343 | 0,004309 | 0        | 2,83E-06 | 0        | 0,000468 | 0,010059 |
| A75 | 0,317462 | 0        | 0,094389 | 0,000422 | 0,376026 | 0,000843 | 0,012154 |
| A76 | 0,046438 | 0,192013 | 0,069271 | 0,026172 | 0,085356 | 0,000749 | 0,037999 |
| A77 | 0,015213 | 0        | 0,015734 | 0        | 0        | 0,00721  | 0,007823 |
| A78 | 0,261105 | 0,08728  | 0,081246 | 0,161208 | 0,001308 | 0,00309  | 0,020956 |
| A79 | 0,096197 | 0        | 0,022677 | 0,000833 | 0        | 0,03446  | 0,008941 |
| A80 | 0,158689 | 0,055224 | 0,098057 | 0,135762 | 0        | 0,074445 | 0,083263 |
| A81 | 0,022232 | 0        | 0,001155 | 0,029298 | 0        | 0,00515  | 0,030875 |

*Adım 4: Toplam Fayda Değerinin Hesaplanması*

Fayda matrisi Eşitlik (2)'de gösterilen formül ile hesaplanmaktadır. AHP yöntemi ile belirlenmiş kriter ağırlıkları ile

normalize edilmiş fayda değerlerinin çarpılması ile elde edilen toplam fayda değerleri Tablo 8'de gösterilmiştir. Örneğin  $X_{A_1K_1}$  için;

$$U_x = 0,39088 * 0,149 = 0,05785$$



Tablo 8: Toplam Fayda Değerleri

|     | K1       | K2       | K3       | K4       | K5       | K6       | K7       | TOPLAM   |
|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A1  | 0,05785  | 0,156837 | 0,134654 | 0,028205 | 0,02397  | 0,023173 | 0,045515 | 0,470204 |
| A2  | 0,009977 | 0,162034 | 0,03644  | 0,010168 | 0,006084 | 0,013415 | 0,073809 | 0,311926 |
| A3  | 0,111745 | 0,109649 | 0,079001 | 0,007044 | 0,003726 | 0,006121 | 0,004575 | 0,321861 |
| A4  | 0,003278 | 0,064744 | 0,019516 | 0,001568 | 0,00623  | 5,84E-05 | 9,15E-05 | 0,095486 |
| A5  | 0,058628 | 0,055744 | 0,052325 | 0,028237 | 0,013741 | 0,002313 | 0,012664 | 0,223651 |
| A6  | 0,148    | 0,103049 | 0,050072 | 0,065346 | 0        | 0,020305 | 0,037023 | 0,423797 |
| A7  | 0,054373 | 0,036374 | 0,036573 | 0,023247 | 0        | 0,014598 | 0,11323  | 0,278395 |
| A8  | 0,004758 | 0,199059 | 0,077163 | 0,007459 | 0,025438 | 9,74E-06 | 0,010157 | 0,324045 |
| A9  | 0,066881 | 0,018822 | 0,020178 | 0,006001 | 0,00021  | 0,011794 | 0,006607 | 0,130492 |
| A10 | 0,130473 | 0,001655 | 0,051903 | 0,034227 | 0,001217 | 0,040766 | 0,017587 | 0,277828 |
| A11 | 0,008086 | 0,007163 | 0,013298 | 3,85E-05 | 0        | 0,00076  | 7,32E-05 | 0,029418 |
| A12 | 0,0051   | 0,019162 | 0,006119 | 0,000219 | 8,39E-06 | 0,000351 | 0,003624 | 0,034583 |
| A13 | 0,012508 | 0,00575  | 0,007998 | 0,000622 | 0,000839 | 0,001651 | 0,001867 | 0,031235 |
| A14 | 0,019207 | 0,026316 | 0,017154 | 0,017564 | 0,00451  | 0,000443 | 0,010194 | 0,095388 |
| A15 | 0,045454 | 0,067125 | 0,052519 | 0,017453 | 0,001468 | 0,006588 | 0,003624 | 0,194232 |
| A16 | 0,055207 | 0        | 0,077543 | 0,006829 | 0,001204 | 0,023178 | 0,012006 | 0,175968 |
| A17 | 0,13492  | 0,000445 | 0,036298 | 0,019411 | 0,000923 | 0,02235  | 0,014019 | 0,228365 |
| A18 | 0,044459 | 0,09109  | 0,041281 | 0,031196 | 0        | 0,008575 | 0,008656 | 0,225257 |
| A19 | 0,033879 | 0,189367 | 0,103227 | 0,005781 | 0        | 0,003545 | 0,020589 | 0,356388 |
| A20 | 0,10448  | 0,043611 | 0,075721 | 0,035175 | 0        | 0,009559 | 0,016215 | 0,284761 |
| A21 | 0,027212 | 0,065466 | 0,019523 | 0,010007 | 0        | 0,002264 | 0,024322 | 0,148793 |
| A22 | 0,062584 | 0        | 0,012317 | 0,006172 | 0,004758 | 0,030025 | 0,001574 | 0,117429 |
| A23 | 0,028387 | 0,274    | 0,069946 | 0,03433  | 0,007195 | 0,003598 | 0,097911 | 0,515368 |
| A24 | 0,04329  | 0,121362 | 0,062288 | 0,024551 | 0,010716 | 0,000399 | 0,011328 | 0,273934 |
| A25 | 0,035366 | 0,180752 | 0,091787 | 0,028474 | 0,093    | 0,000292 | 0,00743  | 0,437101 |
| A26 | 0,118904 | 0,03375  | 0,057694 | 0,085    | 0,003969 | 0,002425 | 0,015574 | 0,317316 |
| A27 | 0,073313 | 0,060861 | 0,067473 | 0,001954 | 0,003147 | 0,006247 | 0,000988 | 0,213984 |
| A28 | 0,016725 | 0,119045 | 0,041453 | 0,010313 | 0,040865 | 0,00224  | 0,007961 | 0,238602 |
| A29 | 0        | 0,053101 | 0,050695 | 0,000114 | 0,005559 | 0,000399 | 0,004594 | 0,114462 |
| A30 | 0,001965 | 0        | 0,00353  | 0,000133 | 0        | 9,74E-05 | 0,000403 | 0,006128 |
| A31 | 0,039875 | 0,000494 | 0,015656 | 0,020547 | 0        | 0,003861 | 0,011676 | 0,09211  |
| A32 | 0,073841 | 0,076843 | 0,05351  | 0,032971 | 0,00965  | 0,007041 | 0,018557 | 0,272414 |
| A33 | 0,139659 | 0,139458 | 0,172681 | 0,053477 | 0,00986  | 0,02946  | 0,10741  | 0,625004 |
| A34 | 0,041834 | 0,000341 | 0,009484 | 0,01641  | 0        | 0,005254 | 0,003459 | 0,076782 |
| A35 | 0,132674 | 0,016658 | 0,052299 | 0,028222 | 0        | 0,046181 | 0,006643 | 0,282679 |
| A36 | 0,04268  | 0,027837 | 0,024832 | 0,008249 | 0,026642 | 0,000219 | 0,004832 | 0,135292 |
| A37 | 0,056109 | 0,069047 | 0,071451 | 0,019667 | 0,001427 | 0,00113  | 0,002635 | 0,221466 |
| A38 | 0,097694 | 0,121624 | 0,08571  | 0,007271 | 0,015973 | 0,003969 | 0,019216 | 0,351457 |
| A39 | 0,033543 | 0,000371 | 0,015773 | 0,017291 | 0,005383 | 0,00691  | 0,016288 | 0,095559 |
| A40 | 0,035005 | 0,0486   | 0,012902 | 0,00254  | 0        | 0,004986 | 0,004777 | 0,10881  |
| A41 | 0,021073 | 0,001344 | 0,028957 | 0,001837 | 0        | 0,006535 | 0,002013 | 0,061758 |
| A42 | 0,131549 | 0,083625 | 0,072252 | 0,050653 | 0,002517 | 0,020885 | 0,039201 | 0,400682 |
| A43 | 0,084328 | 0,021331 | 0,036249 | 0,010154 | 0,001468 | 0,003102 | 0,008785 | 0,165417 |
| A44 | 0,041691 | 0,262144 | 0,216    | 0,025466 | 0,010993 | 0,004003 | 0,131    | 0,691297 |
| A45 | 0,123227 | 0,019627 | 0,05864  | 0,025739 | 0        | 0,029226 | 0,011694 | 0,268153 |
| A46 | 0,082275 | 0,149106 | 0,094969 | 0,025605 | 0,007762 | 0,010133 | 0,067019 | 0,436869 |
| A47 | 0,01331  | 0,028341 | 0,018606 | 0,0069   | 0        | 0,000638 | 0,024194 | 0,09199  |
| A48 | 0,028723 | 0,006012 | 0,022758 | 0,0173   | 0,003377 | 0,013688 | 0,036584 | 0,128442 |
| A49 | 0,008907 | 0,015344 | 0,006619 | 0,002125 | 0,002811 | 0,000521 | 0,003624 | 0,039951 |
| A50 | 0,006027 | 0,023194 | 0,013769 | 0,000619 | 0        | 0,000453 | 0,002489 | 0,04655  |
| A51 | 0,005983 | 0,140806 | 0,014761 | 0,003773 | 0,014475 | 0,00371  | 0,006131 | 0,18964  |
| A52 | 0,023971 | 0,019538 | 0,027247 | 0,011055 | 0,007615 | 0,003    | 0,010761 | 0,103187 |
| A53 | 0,006593 | 0        | 0,00465  | 0,005417 | 0        | 0        | 0,000549 | 0,017209 |
| A54 | 0,012576 | 0,001126 | 0,035332 | 0,008863 | 0,001678 | 0,001685 | 0,007577 | 0,068838 |
| A55 | 0,030328 | 0,025303 | 0,033228 | 0,024141 | 0,006172 | 0,000769 | 0,006076 | 0,126017 |

|     |          |          |          |          |          |          |          |          |
|-----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A56 | 0,002413 | 0,020679 | 0,011394 | 0,000418 | 0,004405 | 0,008297 | 0,003111 | 0,050718 |
| A57 | 0,04719  | 0,038937 | 0,071392 | 0,006318 | 0        | 0,001023 | 0,007467 | 0,172327 |
| A58 | 0,05734  | 0,248929 | 0,168237 | 0,009922 | 0,016237 | 0,052    | 0,008181 | 0,560846 |
| A59 | 0,039639 | 0        | 0,023716 | 0        | 0        | 0,019049 | 0,00258  | 0,084984 |
| A60 | 0,068374 | 0,108469 | 0,083234 | 0,010853 | 0,030502 | 0,001933 | 0,008345 | 0,311711 |
| A61 | 0,025402 | 0,007035 | 0,021668 | 0,022384 | 0,013913 | 0,000935 | 0,004136 | 0,095472 |
| A62 | 0,002202 | 0,00285  | 0,002207 | 0,000737 | 0        | 0,000706 | 0,015391 | 0,024094 |
| A63 | 0,018945 | 0,042964 | 0,032357 | 0,016532 | 0,011538 | 0,008999 | 0,019875 | 0,151209 |
| A64 | 0,079309 | 0,036729 | 0,089959 | 0,002405 | 0,008181 | 0,009427 | 0,010798 | 0,236808 |
| A65 | 0,011469 | 0,019849 | 0,003114 | 0,002024 | 0        | 5,36E-05 | 0,002928 | 0,039438 |
| A66 | 0,094043 | 0,140974 | 0,064405 | 0,037576 | 0,002517 | 0,001071 | 0,011402 | 0,351989 |
| A67 | 0,006139 | 0,002816 | 0,001632 | 0,006876 | 0        | 0,000321 | 0,010322 | 0,028107 |
| A68 | 0,029569 | 0,03584  | 0,012134 | 0,001551 | 0        | 0,000433 | 0,001208 | 0,080735 |
| A69 | 0,001654 | 0,036176 | 0,011441 | 0,002983 | 0        | 0,000146 | 0,009626 | 0,062027 |
| A70 | 0,021278 | 0,062289 | 0,01867  | 0,019615 | 0,002173 | 0,00614  | 0,013323 | 0,143489 |
| A71 | 0,030098 | 0,047089 | 0,014111 | 0,003386 | 0        | 0,003418 | 0,006076 | 0,104178 |
| A72 | 0,003166 | 0,011703 | 0,006485 | 0,001095 | 0        | 9,74E-05 | 0,002489 | 0,025036 |
| A73 | 0,001443 | 0        | 0,002602 | 3,47E-05 | 0        | 0        | 0        | 0,00408  |
| A74 | 0,004491 | 0,001181 | 0        | 2,41E-07 | 0        | 2,43E-05 | 0,001318 | 0,007014 |
| A75 | 0,046984 | 0        | 0,020388 | 3,59E-05 | 0,03497  | 4,38E-05 | 0,001592 | 0,104015 |
| A76 | 0,006873 | 0,052612 | 0,014963 | 0,002225 | 0,007938 | 3,9E-05  | 0,004978 | 0,089627 |
| A77 | 0,002252 | 0        | 0,003398 | 0        | 0        | 0,000375 | 0,001025 | 0,00705  |
| A78 | 0,038644 | 0,023915 | 0,017549 | 0,013703 | 0,000122 | 0,000161 | 0,002745 | 0,096838 |
| A79 | 0,014237 | 0        | 0,004898 | 7,08E-05 | 0        | 0,001792 | 0,001171 | 0,022169 |
| A80 | 0,023486 | 0,015131 | 0,02118  | 0,01154  | 0        | 0,003871 | 0,010908 | 0,086116 |
| A81 | 0,00329  | 0        | 0,000249 | 0,00249  | 0        | 0,000268 | 0,004045 | 0,010342 |

### 6.3. SAW Yönteminin Uygulanması

SAW yönteminin uygulanabilmesi için ilk olarak kriterlerin türü belirlenmiştir. Tüm kriterlerin türü maksimizasyondur.

*Adım 1: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi*

Kriter türünün maksimizasyon olarak belirlenmesi nedeniyle tüm kriterler için

fayda kriteri kullanılmıştır. Her kritere ait en yüksek değer eşitlik (3) teki formülde kullanılmak üzere belirlenmiştir. Örneğin; K1 kriteri için 1334,722 değeri en yüksek değer olarak belirlenmiştir. SAW yönteminde kullanılacak karar matrisi Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Karar Matrisi

|    | A1       | A2       | A3       | A4       | A5       | A6       | A7       | A8       | A9       |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| K1 | 529,5    | 101,8889 | 1010,889 | 42,05556 | 536,4444 | 1334,722 | 498,4444 | 55,27778 | 610,1667 |
| K2 | 1763,778 | 1822,222 | 1233,111 | 728,1111 | 626,8889 | 1158,889 | 409,0556 | 2238,611 | 211,6667 |
| K3 | 5345,278 | 1474,389 | 3151,833 | 807,3333 | 2100,444 | 2011,667 | 1479,611 | 3079,389 | 833,4444 |
| K4 | 6504,833 | 2345,111 | 1624,556 | 361,6667 | 6512,167 | 15070,72 | 5361,444 | 1720,333 | 1383,889 |
| K5 | 317,3889 | 80,55556 | 49,33333 | 82,5     | 181,9444 | 0        | 0        | 336,8333 | 2,77778  |
| K6 | 264,3889 | 153,0556 | 69,83333 | 0,666667 | 26,38889 | 231,6667 | 166,5556 | 0,111111 | 134,5556 |
| K7 | 13,86111 | 22,45    | 1,433333 | 0,072222 | 3,888889 | 11,28333 | 34,41667 | 3,127778 | 2,05     |
|    | A10      | A11      | A12      | A13      | A14      | A15      | A16      | A17      | A18      |
| K1 | 1178,167 | 85       | 58,33333 | 124,5    | 184,3333 | 418,7778 | 505,8889 | 1217,889 | 409,8889 |
| K2 | 18,61111 | 80,55556 | 215,5    | 64,66667 | 295,9444 | 754,8889 | 0        | 5        | 1024,389 |
| K3 | 2083,833 | 562,2778 | 279,3333 | 353,3889 | 714,2778 | 2108,111 | 3094,389 | 1468,778 | 1665,167 |
| K4 | 7893,611 | 8,888889 | 50,44444 | 143,4444 | 4050,778 | 4025,056 | 1575,056 | 4476,722 | 7194,667 |
| K5 | 16,11111 | 0        | 0,111111 | 11,11111 | 59,72222 | 19,44444 | 15,94444 | 12,22222 | 0        |
| K6 | 465,1111 | 8,666667 | 4        | 18,83333 | 5,055556 | 75,16667 | 264,4444 | 255      | 97,83333 |
| K7 | 5,383333 | 0,066667 | 1,144444 | 0,611111 | 3,138889 | 1,144444 | 3,688889 | 4,3      | 2,672222 |
|    | A19      | A20      | A21      | A22      | A23      | A24      | A25      | A26      | A27      |
| K1 | 315,3889 | 946      | 255,8333 | 571,7778 | 266,3333 | 399,4444 | 328,6667 | 1074,833 | 667,6111 |

|    |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| K2 | 2129,611   | 490,4444   | 736,2222   | 0          | 3081,389   | 1364,833   | 2032,722   | 379,5556   | 684,4444   |
| K3 | 4106,667   | 3022,556   | 807,6111   | 523,6111   | 2794,944   | 2493,111   | 3655,778   | 2312,056   | 2697,5     |
| K4 | 1333,333   | 8112,444   | 2307,889   | 1423,444   | 7917,389   | 5662,056   | 6566,944   | 19603,39   | 450,7222   |
| K5 | 0          | 0          | 0          | 63         | 95,27778   | 141,8889   | 1231,444   | 52,55556   | 41,66667   |
| K6 | 40,44444   | 109,0556   | 25,83333   | 342,5556   | 41,05556   | 4,555556   | 3,333333   | 27,66667   | 71,27778   |
| K7 | 6,294444   | 4,966667   | 7,427778   | 0,522222   | 29,76667   | 3,483333   | 2,3        | 4,772222   | 0,344444   |
|    | <b>A28</b> | <b>A29</b> | <b>A30</b> | <b>A31</b> | <b>A32</b> | <b>A33</b> | <b>A34</b> | <b>A35</b> | <b>A36</b> |
| K1 | 162,1667   | 12,77778   | 30,33333   | 368,9444   | 672,3333   | 1260,222   | 386,4444   | 1197,833   | 394        |
| K2 | 1338,778   | 597,1667   | 0          | 5,555556   | 864,1667   | 1568,333   | 3,833333   | 187,3333   | 313,0556   |
| K3 | 1671,944   | 2036,222   | 177,2778   | 655,2222   | 2147,167   | 6844,056   | 411,9444   | 2099,444   | 1016,889   |
| K4 | 2378,444   | 26,33333   | 30,66667   | 4738,722   | 7604,111   | 12333,33   | 3784,667   | 6508,889   | 1902,444   |
| K5 | 541,1111   | 73,61111   | 0          | 0          | 127,7778   | 130,5556   | 0          | 0          | 352,7778   |
| K6 | 25,55556   | 4,555556   | 1,111111   | 44,05556   | 80,33333   | 336,1111   | 59,94444   | 526,8889   | 2,5        |
| K7 | 2,461111   | 1,438889   | 0,166667   | 3,588889   | 5,677778   | 32,65      | 1,094444   | 2,061111   | 1,511111   |
|    | <b>A37</b> | <b>A38</b> | <b>A39</b> | <b>A40</b> | <b>A41</b> | <b>A42</b> | <b>A43</b> | <b>A44</b> | <b>A45</b> |
| K1 | 513,9444   | 885,3889   | 312,3889   | 325,4444   | 201        | 1187,778   | 766        | 385,1667   | 1113,444   |
| K2 | 776,5      | 1367,778   | 4,166667   | 546,5556   | 15,11111   | 940,4444   | 239,8889   | 2948,056   | 220,7222   |
| K3 | 2854,278   | 3416,278   | 659,8333   | 546,6667   | 1179,444   | 2885,833   | 1466,833   | 8551,389   | 2349,333   |
| K4 | 4535,833   | 1676,889   | 3987,889   | 585,8333   | 423,5556   | 11682,06   | 2341,833   | 5873,278   | 5936,222   |
| K5 | 18,88889   | 211,5      | 71,27778   | 0          | 0          | 33,33333   | 19,44444   | 145,5556   | 0          |
| K6 | 12,88889   | 45,27778   | 78,83333   | 56,88889   | 74,55556   | 238,2778   | 35,38889   | 45,66667   | 333,4444   |
| K7 | 0,844444   | 5,877778   | 4,988889   | 1,494444   | 0,655556   | 11,94444   | 2,711111   | 39,81111   | 3,594444   |
|    | <b>A46</b> | <b>A47</b> | <b>A48</b> | <b>A49</b> | <b>A50</b> | <b>A51</b> | <b>A52</b> | <b>A53</b> | <b>A54</b> |
| K1 | 747,6667   | 131,6667   | 269,3333   | 92,33333   | 66,61111   | 66,22222   | 226,8889   | 71,66667   | 125,1111   |
| K2 | 1676,833   | 318,7222   | 67,61111   | 172,5556   | 260,8333   | 1583,5     | 219,7222   | 0          | 12,66667   |
| K3 | 3781,167   | 771,5      | 935,1111   | 299,0556   | 580,8333   | 619,9444   | 1112,056   | 221,4444   | 1430,722   |
| K4 | 5905,278   | 1591,278   | 3989,889   | 490,1111   | 142,8333   | 870,0556   | 2549,667   | 1249,278   | 2044       |
| K5 | 102,7778   | 0          | 44,72222   | 37,22222   | 0          | 191,6667   | 100,8333   | 0          | 22,22222   |
| K6 | 115,6111   | 7,277778   | 156,1667   | 5,944444   | 5,166667   | 42,33333   | 34,22222   | 0          | 19,22222   |
| K7 | 20,38889   | 7,388889   | 11,15      | 1,144444   | 0,8        | 1,905556   | 3,311111   | 0,211111   | 2,344444   |
|    | <b>A55</b> | <b>A56</b> | <b>A57</b> | <b>A58</b> | <b>A59</b> | <b>A60</b> | <b>A61</b> | <b>A62</b> | <b>A63</b> |
| K1 | 283,6667   | 34,33333   | 434,2778   | 524,9444   | 366,8333   | 623,5      | 239,6667   | 32,44444   | 182        |
| K2 | 284,5556   | 232,5556   | 437,8889   | 2799,444   | 0          | 1219,833   | 79,11111   | 32,05556   | 483,1667   |
| K3 | 1347,778   | 487,2222   | 2851,944   | 6668,889   | 972,8889   | 3318,667   | 892,1667   | 125,1667   | 1313,444   |
| K4 | 5567,667   | 96,5       | 1457,222   | 2288,222   | 0          | 2503,111   | 5162,389   | 170        | 3812,722   |
| K5 | 81,72222   | 58,33333   | 0          | 215        | 0          | 403,8889   | 184,2222   | 0          | 152,7778   |
| K6 | 8,777778   | 94,66667   | 11,66667   | 593,2778   | 217,3333   | 22,05556   | 10,66667   | 8,055556   | 102,6667   |
| K7 | 1,888889   | 0,988889   | 2,311111   | 2,527778   | 0,827778   | 2,577778   | 1,3        | 4,716667   | 6,077778   |
|    | <b>A64</b> | <b>A65</b> | <b>A66</b> | <b>A67</b> | <b>A68</b> | <b>A69</b> | <b>A70</b> | <b>A71</b> | <b>A72</b> |
| K1 | 721,1667   | 115,2222   | 852,7778   | 67,61111   | 276,8889   | 27,55556   | 202,8333   | 281,6111   | 41,05556   |
| K2 | 413,0556   | 223,2222   | 1585,389   | 31,66667   | 403,0556   | 406,8333   | 700,5      | 529,5556   | 131,6111   |
| K3 | 3583,722   | 160,8889   | 2576,556   | 102,5      | 516,3889   | 489,1111   | 774        | 594,3333   | 293,7778   |
| K4 | 554,5556   | 466,8889   | 8666,167   | 1585,889   | 357,7778   | 687,8889   | 4523,833   | 780,9444   | 252,5556   |
| K5 | 108,3333   | 0          | 33,33333   | 0          | 0          | 0          | 28,77778   | 0          | 0          |
| K6 | 107,5556   | 0,611111   | 12,22222   | 3,666667   | 4,944444   | 1,666667   | 70,05556   | 39         | 1,111111   |
| K7 | 3,322222   | 0,933333   | 3,505556   | 3,177778   | 0,411111   | 2,966667   | 4,088889   | 1,888889   | 0,8        |
|    | <b>A73</b> | <b>A74</b> | <b>A75</b> | <b>A76</b> | <b>A77</b> | <b>A78</b> | <b>A79</b> | <b>A80</b> | <b>A81</b> |
| K1 | 25,66667   | 52,88889   | 432,4444   | 74,16667   | 32,88889   | 357,9444   | 139,9444   | 222,5556   | 42,16667   |
| K2 | 0          | 13,27778   | 0          | 591,6667   | 0          | 268,9444   | 0          | 170,1667   | 0          |
| K3 | 140,7222   | 38,16667   | 841,7222   | 627,8889   | 172,1111   | 729,8333   | 231,2222   | 872,9444   | 48         |
| K4 | 8          | 0,055556   | 8,277778   | 513,0556   | 0          | 3160,222   | 16,33333   | 2661,389   | 574,3333   |
| K5 | 0          | 0          | 463,0556   | 105,1111   | 0          | 1,611111   | 0          | 0          | 0          |
| K6 | 0          | 0,277778   | 0,5        | 0,444444   | 4,277778   | 1,833333   | 20,44444   | 44,16667   | 3,055556   |
| K7 | 0,044444   | 0,444444   | 0,527778   | 1,555556   | 0,355556   | 0,877778   | 0,4        | 3,355556   | 1,272222   |

Kriterlere ait en yüksek değerler Tablo 10'da verilmiştir. Karar matrisinin normalize edilmesi için eşitlik (3) teki formül kullanılmıştır. Normalize edilmiş karar matrisi Tablo 11'de gösterilmiştir. Örneğin  $X_{K_1A_1}$  için;

$$\frac{529,5}{1334,722} = 0,396712$$

Tablo 10: Kriterlere Ait En Yüksek Değerler

| Kriterler | Kriter Türü | En Yüksek Değer |
|-----------|-------------|-----------------|
| K1        | max         | 1334,722        |
| K2        | max         | 3081,389        |
| K3        | max         | 8551,389        |
| K4        | max         | 19603,39        |
| K5        | max         | 1231,444        |
| K6        | max         | 593,2778        |
| K7        | max         | 39,81111        |

Tablo 11: Normalize Edilmiş Karar Matrisi

|    | A1       | A2       | A3       | A4       | A5       | A6       | A7       | A8       | A9       |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| K1 | 0,396712 | 0,076337 | 0,757378 | 0,031509 | 0,401915 | 1        | 0,373444 | 0,041415 | 0,457149 |
| K2 | 0,572397 | 0,591364 | 0,40018  | 0,236293 | 0,203444 | 0,376093 | 0,13275  | 0,726494 | 0,068692 |
| K3 | 0,625077 | 0,172415 | 0,368576 | 0,09441  | 0,245626 | 0,235244 | 0,173026 | 0,360104 | 0,097463 |
| K4 | 0,331822 | 0,119628 | 0,082871 | 0,018449 | 0,332196 | 0,768781 | 0,273496 | 0,087757 | 0,070594 |
| K5 | 0,257737 | 0,065416 | 0,040061 | 0,066994 | 0,147749 | 0        | 0        | 0,273527 | 0,002256 |
| K6 | 0,445641 | 0,257983 | 0,117708 | 0,001124 | 0,04448  | 0,390486 | 0,280738 | 0,000187 | 0,2268   |
| K7 | 0,348172 | 0,563913 | 0,036003 | 0,001814 | 0,097684 | 0,283422 | 0,864499 | 0,078565 | 0,051493 |
|    | A10      | A11      | A12      | A13      | A14      | A15      | A16      | A17      | A18      |
| K1 | 0,882706 | 0,063684 | 0,043704 | 0,093278 | 0,138106 | 0,313757 | 0,379022 | 0,912466 | 0,307097 |
| K2 | 0,00604  | 0,026143 | 0,069936 | 0,020986 | 0,096043 | 0,244983 | 0        | 0,001623 | 0,332444 |
| K3 | 0,243684 | 0,065753 | 0,032665 | 0,041325 | 0,083528 | 0,246523 | 0,361858 | 0,171759 | 0,194725 |
| K4 | 0,402666 | 0,000453 | 0,002573 | 0,007317 | 0,206637 | 0,205324 | 0,080346 | 0,228365 | 0,367011 |
| K5 | 0,013083 | 0        | 9,02E-05 | 0,009023 | 0,048498 | 0,01579  | 0,012948 | 0,009925 | 0        |
| K6 | 0,783969 | 0,014608 | 0,006742 | 0,031745 | 0,008521 | 0,126697 | 0,445735 | 0,429816 | 0,164903 |
| K7 | 0,135222 | 0,001675 | 0,028747 | 0,01535  | 0,078845 | 0,028747 | 0,09266  | 0,10801  | 0,067123 |
|    | A19      | A20      | A21      | A22      | A23      | A24      | A25      | A26      | A27      |
| K1 | 0,236296 | 0,708762 | 0,191675 | 0,428387 | 0,199542 | 0,299272 | 0,246243 | 0,805286 | 0,500187 |
| K2 | 0,691121 | 0,159163 | 0,238925 | 0        | 1        | 0,442928 | 0,659677 | 0,123177 | 0,222122 |
| K3 | 0,480234 | 0,353458 | 0,094442 | 0,061231 | 0,326841 | 0,291545 | 0,427507 | 0,270372 | 0,315446 |
| K4 | 0,068015 | 0,413829 | 0,117729 | 0,072612 | 0,403879 | 0,28883  | 0,33499  | 1        | 0,022992 |
| K5 | 0        | 0        | 0        | 0,051159 | 0,077371 | 0,115222 | 1        | 0,042678 | 0,033836 |
| K6 | 0,068171 | 0,183819 | 0,043543 | 0,577395 | 0,069201 | 0,007679 | 0,005619 | 0,046634 | 0,120142 |
| K7 | 0,158108 | 0,124756 | 0,186575 | 0,013117 | 0,747697 | 0,087497 | 0,057773 | 0,119872 | 0,008652 |
|    | A28      | A29      | A30      | A31      | A32      | A33      | A34      | A35      | A36      |
| K1 | 0,121498 | 0,009573 | 0,022726 | 0,27642  | 0,503725 | 0,944183 | 0,289532 | 0,89744  | 0,295193 |
| K2 | 0,434472 | 0,193798 | 0        | 0,001803 | 0,280447 | 0,50897  | 0,001244 | 0,060795 | 0,101596 |
| K3 | 0,195517 | 0,238116 | 0,020731 | 0,076622 | 0,25109  | 0,800344 | 0,048173 | 0,245509 | 0,118915 |
| K4 | 0,121328 | 0,001343 | 0,001564 | 0,24173  | 0,387898 | 0,629143 | 0,193062 | 0,332029 | 0,097047 |
| K5 | 0,439412 | 0,059776 | 0        | 0        | 0,103763 | 0,106018 | 0        | 0        | 0,286475 |
| K6 | 0,043075 | 0,007679 | 0,001873 | 0,074258 | 0,135406 | 0,566532 | 0,101039 | 0,888098 | 0,004214 |
| K7 | 0,06182  | 0,036143 | 0,004186 | 0,090148 | 0,142618 | 0,820123 | 0,027491 | 0,051772 | 0,037957 |
|    | A37      | A38      | A39      | A40      | A41      | A42      | A43      | A44      | A45      |
| K1 | 0,385057 | 0,663351 | 0,234048 | 0,243829 | 0,150593 | 0,889906 | 0,573902 | 0,288574 | 0,834214 |
| K2 | 0,251997 | 0,443884 | 0,001352 | 0,177373 | 0,004904 | 0,305201 | 0,077851 | 0,956729 | 0,071631 |
| K3 | 0,333779 | 0,3995   | 0,077161 | 0,063927 | 0,137924 | 0,33747  | 0,171532 | 1        | 0,274731 |
| K4 | 0,23138  | 0,085541 | 0,203429 | 0,029884 | 0,021606 | 0,59592  | 0,119461 | 0,299605 | 0,302816 |
| K5 | 0,015339 | 0,17175  | 0,057881 | 0        | 0        | 0,027068 | 0,01579  | 0,118199 | 0        |
| K6 | 0,021725 | 0,076318 | 0,132878 | 0,095889 | 0,125667 | 0,401629 | 0,05965  | 0,076973 | 0,562038 |

|    |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| K7 | 0,021211   | 0,147642   | 0,125314   | 0,037538   | 0,016467   | 0,300028   | 0,068099   | 1          | 0,090287   |
|    | <b>A46</b> | <b>A47</b> | <b>A48</b> | <b>A49</b> | <b>A50</b> | <b>A51</b> | <b>A52</b> | <b>A53</b> | <b>A54</b> |
| K1 | 0,560166   | 0,098647   | 0,20179    | 0,069178   | 0,049906   | 0,049615   | 0,16999    | 0,053694   | 0,093736   |
| K2 | 0,544181   | 0,103435   | 0,021942   | 0,055999   | 0,084648   | 0,513892   | 0,071306   | 0          | 0,004111   |
| K3 | 0,44217    | 0,090219   | 0,109352   | 0,034972   | 0,067923   | 0,072496   | 0,130044   | 0,025896   | 0,167309   |
| K4 | 0,301238   | 0,081174   | 0,203531   | 0,025001   | 0,007286   | 0,044383   | 0,130063   | 0,063728   | 0,104268   |
| K5 | 0,083461   | 0          | 0,036317   | 0,030226   | 0          | 0,155644   | 0,081882   | 0          | 0,018046   |
| K6 | 0,194868   | 0,012267   | 0,263227   | 0,01002    | 0,008709   | 0,071355   | 0,057683   | 0          | 0,0324     |
| K7 | 0,512141   | 0,185599   | 0,280073   | 0,028747   | 0,020095   | 0,047865   | 0,083171   | 0,005303   | 0,058889   |
|    | <b>A55</b> | <b>A56</b> | <b>A57</b> | <b>A58</b> | <b>A59</b> | <b>A60</b> | <b>A61</b> | <b>A62</b> | <b>A63</b> |
| K1 | 0,212529   | 0,025723   | 0,325369   | 0,393299   | 0,274839   | 0,467138   | 0,179563   | 0,024308   | 0,136358   |
| K2 | 0,092347   | 0,075471   | 0,142108   | 0,908501   | 0          | 0,395871   | 0,025674   | 0,010403   | 0,156802   |
| K3 | 0,157609   | 0,056976   | 0,333507   | 0,77986    | 0,11377    | 0,388085   | 0,10433    | 0,014637   | 0,153594   |
| K4 | 0,284016   | 0,004923   | 0,074335   | 0,116726   | 0          | 0,127688   | 0,263342   | 0,008672   | 0,194493   |
| K5 | 0,066363   | 0,04737    | 0          | 0,174592   | 0          | 0,32798    | 0,149598   | 0          | 0,124064   |
| K6 | 0,014795   | 0,159566   | 0,019665   | 1          | 0,366326   | 0,037176   | 0,017979   | 0,013578   | 0,17305    |
| K7 | 0,047446   | 0,02484    | 0,058052   | 0,063494   | 0,020793   | 0,06475    | 0,032654   | 0,118476   | 0,152665   |
|    | <b>A64</b> | <b>A65</b> | <b>A66</b> | <b>A67</b> | <b>A68</b> | <b>A69</b> | <b>A70</b> | <b>A71</b> | <b>A72</b> |
| K1 | 0,540312   | 0,086327   | 0,638918   | 0,050656   | 0,207451   | 0,020645   | 0,151967   | 0,210989   | 0,03076    |
| K2 | 0,134048   | 0,072442   | 0,514505   | 0,010277   | 0,130803   | 0,132029   | 0,227333   | 0,171856   | 0,042712   |
| K3 | 0,419081   | 0,018814   | 0,301303   | 0,011986   | 0,060387   | 0,057197   | 0,090512   | 0,069501   | 0,034354   |
| K4 | 0,028289   | 0,023817   | 0,442075   | 0,080899   | 0,018251   | 0,03509    | 0,230768   | 0,039837   | 0,012883   |
| K5 | 0,087973   | 0          | 0,027068   | 0          | 0          | 0          | 0,023369   | 0          | 0          |
| K6 | 0,18129    | 0,00103    | 0,020601   | 0,00618    | 0,008334   | 0,002809   | 0,118082   | 0,065736   | 0,001873   |
| K7 | 0,08345    | 0,023444   | 0,088055   | 0,079821   | 0,010327   | 0,074519   | 0,102707   | 0,047446   | 0,020095   |
|    | <b>A73</b> | <b>A74</b> | <b>A75</b> | <b>A76</b> | <b>A77</b> | <b>A78</b> | <b>A79</b> | <b>A80</b> | <b>A81</b> |
| K1 | 0,01923    | 0,039625   | 0,323996   | 0,055567   | 0,024641   | 0,268179   | 0,104849   | 0,166743   | 0,031592   |
| K2 | 0          | 0,004309   | 0          | 0,192013   | 0          | 0,08728    | 0          | 0,055224   | 0          |
| K3 | 0,016456   | 0,004463   | 0,098431   | 0,073425   | 0,020127   | 0,085347   | 0,027039   | 0,102082   | 0,005613   |
| K4 | 0,000408   | 2,83E-06   | 0,000422   | 0,026172   | 0          | 0,161208   | 0,000833   | 0,135762   | 0,029298   |
| K5 | 0          | 0          | 0,376026   | 0,085356   | 0          | 0,001308   | 0          | 0          | 0          |
| K6 | 0          | 0,000468   | 0,000843   | 0,000749   | 0,00721    | 0,00309    | 0,03446    | 0,074445   | 0,00515    |
| K7 | 0,001116   | 0,011164   | 0,013257   | 0,039073   | 0,008931   | 0,022049   | 0,010047   | 0,084287   | 0,031956   |

*Adım 2: Alternatiflerin Tercih Değerlerinin Hesaplanması*

Normalize edilmiş karar matrisindeki değerler AHP yöntemi ile bulunan kriter ağırlıkları ile çarpılarak her bir alternatifin toplam tercih değerleri eşitlik (5) yardımı ile bulunmuş ve bu değerler Tablo 12'de

gösterilmiştir. Göreli  $S_j$  değerleri ( $S_j^{\%}$ ) ise eşitlik (6) ile bulunmuş ve bulunan değerler aynı tabloda verilmiştir.

$$\sum_{j=1}^{81} S_j = 15,12591344$$

Tablo 12: Alternatiflerin Tercih Değerlerinin Hesaplanması

|            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|            | <b>A1</b>  | <b>A2</b>  | <b>A3</b>  | <b>A4</b>  | <b>A5</b>  | <b>A6</b>  | <b>A7</b>  | <b>A8</b>  | <b>A9</b>  |
| K1         | 0,058713   | 0,011298   | 0,112092   | 0,004663   | 0,059483   | 0,148      | 0,05527    | 0,006129   | 0,067658   |
| K2         | 0,156837   | 0,162034   | 0,109649   | 0,064744   | 0,055744   | 0,103049   | 0,036374   | 0,199059   | 0,018822   |
| K3         | 0,135017   | 0,037242   | 0,079612   | 0,020392   | 0,053055   | 0,050813   | 0,037374   | 0,077782   | 0,021052   |
| K4         | 0,028205   | 0,010168   | 0,007044   | 0,001568   | 0,028237   | 0,065346   | 0,023247   | 0,007459   | 0,006001   |
| K5         | 0,02397    | 0,006084   | 0,003726   | 0,00623    | 0,013741   | 0          | 0          | 0,025438   | 0,00021    |
| K6         | 0,023173   | 0,013415   | 0,006121   | 5,84E-05   | 0,002313   | 0,020305   | 0,014598   | 9,74E-06   | 0,011794   |
| K7         | 0,045611   | 0,073873   | 0,004716   | 0,000238   | 0,012797   | 0,037128   | 0,113249   | 0,010292   | 0,006746   |
| $S_j$      | 0,471525   | 0,314113   | 0,322961   | 0,097895   | 0,225369   | 0,424642   | 0,280112   | 0,32617    | 0,132281   |
| $S_j^{\%}$ | 0,031173   | 0,020767   | 0,021351   | 0,006472   | 0,0149     | 0,028074   | 0,018519   | 0,021564   | 0,008745   |
|            | <b>A10</b> | <b>A11</b> | <b>A12</b> | <b>A13</b> | <b>A14</b> | <b>A15</b> | <b>A16</b> | <b>A17</b> | <b>A18</b> |
| K1         | 0,13064    | 0,009425   | 0,006468   | 0,013805   | 0,02044    | 0,046436   | 0,056095   | 0,135045   | 0,04545    |

|           |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| K2        | 0,001655   | 0,007163   | 0,019162   | 0,00575    | 0,026316   | 0,067125   | 0          | 0,000445   | 0,09109    |
| K3        | 0,052636   | 0,014203   | 0,007056   | 0,008926   | 0,018042   | 0,053249   | 0,078161   | 0,0371     | 0,042061   |
| K4        | 0,034227   | 3,85E-05   | 0,000219   | 0,000622   | 0,017564   | 0,017453   | 0,006829   | 0,019411   | 0,031196   |
| K5        | 0,001217   | 0          | 8,39E-06   | 0,000839   | 0,00451    | 0,001468   | 0,001204   | 0,000923   | 0          |
| K6        | 0,040766   | 0,00076    | 0,000351   | 0,001651   | 0,000443   | 0,006588   | 0,023178   | 0,02235    | 0,008575   |
| K7        | 0,017714   | 0,000219   | 0,003766   | 0,002011   | 0,010329   | 0,003766   | 0,012138   | 0,014149   | 0,008793   |
| $S_j$     | 0,278855   | 0,031808   | 0,03703    | 0,033604   | 0,097643   | 0,196085   | 0,177607   | 0,229423   | 0,227164   |
| $S_j^{%}$ | 0,018436   | 0,002103   | 0,002448   | 0,002222   | 0,006455   | 0,012964   | 0,011742   | 0,015168   | 0,015018   |
|           | <b>A19</b> | <b>A20</b> | <b>A21</b> | <b>A22</b> | <b>A23</b> | <b>A24</b> | <b>A25</b> | <b>A26</b> | <b>A27</b> |
| K1        | 0,034972   | 0,104897   | 0,028368   | 0,063401   | 0,029532   | 0,044292   | 0,036444   | 0,119182   | 0,074028   |
| K2        | 0,189367   | 0,043611   | 0,065466   | 0          | 0,274      | 0,121362   | 0,180752   | 0,03375    | 0,060861   |
| K3        | 0,103731   | 0,076347   | 0,020399   | 0,013226   | 0,070598   | 0,062974   | 0,092341   | 0,0584     | 0,068136   |
| K4        | 0,005781   | 0,035175   | 0,010007   | 0,006172   | 0,03433    | 0,024551   | 0,028474   | 0,085      | 0,001954   |
| K5        | 0          | 0          | 0          | 0,004758   | 0,007195   | 0,010716   | 0,093      | 0,003969   | 0,003147   |
| K6        | 0,003545   | 0,009559   | 0,002264   | 0,030025   | 0,003598   | 0,000399   | 0,000292   | 0,002425   | 0,006247   |
| K7        | 0,020712   | 0,016343   | 0,024441   | 0,001718   | 0,097948   | 0,011462   | 0,007568   | 0,015703   | 0,001133   |
| $S_j$     | 0,358108   | 0,285931   | 0,150946   | 0,1193     | 0,517202   | 0,275756   | 0,438872   | 0,31843    | 0,215507   |
| $S_j^{%}$ | 0,023675   | 0,018903   | 0,009979   | 0,007887   | 0,034193   | 0,018231   | 0,029015   | 0,021052   | 0,014248   |
|           | <b>A28</b> | <b>A29</b> | <b>A30</b> | <b>A31</b> | <b>A32</b> | <b>A33</b> | <b>A34</b> | <b>A35</b> | <b>A36</b> |
| K1        | 0,017982   | 0,001417   | 0,003363   | 0,04091    | 0,074551   | 0,139739   | 0,042851   | 0,132821   | 0,043688   |
| K2        | 0,119045   | 0,053101   | 0          | 0,000494   | 0,076843   | 0,139458   | 0,000341   | 0,016658   | 0,027837   |
| K3        | 0,042232   | 0,051433   | 0,004478   | 0,01655    | 0,054235   | 0,172874   | 0,010405   | 0,05303    | 0,025686   |
| K4        | 0,010313   | 0,000114   | 0,000133   | 0,020547   | 0,032971   | 0,053477   | 0,01641    | 0,028222   | 0,008249   |
| K5        | 0,040865   | 0,005559   | 0          | 0          | 0,00965    | 0,00986    | 0          | 0          | 0,026642   |
| K6        | 0,00224    | 0,000399   | 9,74E-05   | 0,003861   | 0,007041   | 0,02946    | 0,005254   | 0,046181   | 0,000219   |
| K7        | 0,008098   | 0,004735   | 0,000548   | 0,011809   | 0,018683   | 0,107436   | 0,003601   | 0,006782   | 0,004972   |
| $S_j$     | 0,240775   | 0,116758   | 0,00862    | 0,094172   | 0,273975   | 0,652304   | 0,078863   | 0,283695   | 0,137294   |
| $S_j^{%}$ | 0,015918   | 0,007719   | 0,00057    | 0,006226   | 0,018113   | 0,043125   | 0,005214   | 0,018756   | 0,009077   |
|           | <b>A37</b> | <b>A38</b> | <b>A39</b> | <b>A40</b> | <b>A41</b> | <b>A42</b> | <b>A43</b> | <b>A44</b> | <b>A45</b> |
| K1        | 0,056988   | 0,098176   | 0,034639   | 0,036087   | 0,022288   | 0,131706   | 0,084938   | 0,042709   | 0,123464   |
| K2        | 0,069047   | 0,121624   | 0,000371   | 0,0486     | 0,001344   | 0,083625   | 0,021331   | 0,262144   | 0,019627   |
| K3        | 0,072096   | 0,086292   | 0,016667   | 0,013808   | 0,029792   | 0,072893   | 0,037051   | 0,216      | 0,059342   |
| K4        | 0,019667   | 0,007271   | 0,017291   | 0,00254    | 0,001837   | 0,050653   | 0,010154   | 0,025466   | 0,025739   |
| K5        | 0,001427   | 0,015973   | 0,005383   | 0          | 0          | 0,002517   | 0,001468   | 0,010993   | 0          |
| K6        | 0,00113    | 0,003969   | 0,00691    | 0,004986   | 0,006535   | 0,020885   | 0,003102   | 0,004003   | 0,029226   |
| K7        | 0,002779   | 0,019341   | 0,016416   | 0,004918   | 0,002157   | 0,039304   | 0,008921   | 0,131      | 0,011828   |
| $S_j$     | 0,223134   | 0,352645   | 0,097677   | 0,110939   | 0,063951   | 0,401584   | 0,166965   | 0,692314   | 0,269225   |
| $S_j^{%}$ | 0,014752   | 0,023314   | 0,006458   | 0,007334   | 0,004228   | 0,026549   | 0,011038   | 0,04577    | 0,017799   |
|           | <b>A46</b> | <b>A47</b> | <b>A48</b> | <b>A49</b> | <b>A50</b> | <b>A51</b> | <b>A52</b> | <b>A53</b> | <b>A54</b> |
| K1        | 0,082905   | 0,0146     | 0,029865   | 0,010238   | 0,007386   | 0,007343   | 0,025158   | 0,007947   | 0,013873   |
| K2        | 0,149106   | 0,028341   | 0,006012   | 0,015344   | 0,023194   | 0,140806   | 0,019538   | 0          | 0,001126   |
| K3        | 0,095509   | 0,019487   | 0,02362    | 0,007554   | 0,014671   | 0,015659   | 0,028089   | 0,005593   | 0,036139   |
| K4        | 0,025605   | 0,0069     | 0,0173     | 0,002125   | 0,000619   | 0,003773   | 0,011055   | 0,005417   | 0,008863   |
| K5        | 0,007762   | 0          | 0,003377   | 0,002811   | 0          | 0,014475   | 0,007615   | 0          | 0,001678   |
| K6        | 0,010133   | 0,000638   | 0,013688   | 0,000521   | 0,000453   | 0,00371    | 0,003      | 0          | 0,001685   |
| K7        | 0,06709    | 0,024313   | 0,03669    | 0,003766   | 0,002632   | 0,00627    | 0,010895   | 0,000695   | 0,007714   |
| $S_j$     | 0,43811    | 0,094279   | 0,130552   | 0,042359   | 0,048956   | 0,192037   | 0,105351   | 0,019652   | 0,071078   |
| $S_j^{%}$ | 0,028964   | 0,006233   | 0,008631   | 0,0028     | 0,003237   | 0,012696   | 0,006965   | 0,001299   | 0,004699   |
|           | <b>A55</b> | <b>A56</b> | <b>A57</b> | <b>A58</b> | <b>A59</b> | <b>A60</b> | <b>A61</b> | <b>A62</b> | <b>A63</b> |
| K1        | 0,031454   | 0,003807   | 0,048155   | 0,058208   | 0,040676   | 0,069136   | 0,026575   | 0,003598   | 0,020181   |
| K2        | 0,025303   | 0,020679   | 0,038937   | 0,248929   | 0          | 0,108469   | 0,007035   | 0,00285    | 0,042964   |
| K3        | 0,034044   | 0,012307   | 0,072037   | 0,16845    | 0,024574   | 0,083826   | 0,022535   | 0,003162   | 0,033176   |
| K4        | 0,024141   | 0,000418   | 0,006318   | 0,009922   | 0          | 0,010853   | 0,022384   | 0,000737   | 0,016532   |
| K5        | 0,006172   | 0,004405   | 0          | 0,016237   | 0          | 0,030502   | 0,013913   | 0          | 0,011538   |
| K6        | 0,000769   | 0,008297   | 0,001023   | 0,052      | 0,019049   | 0,001933   | 0,000935   | 0,000706   | 0,008999   |
| K7        | 0,006215   | 0,003254   | 0,007605   | 0,008318   | 0,002724   | 0,008482   | 0,004278   | 0,01552    | 0,019999   |

|            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| $S_j$      | 0,128099   | 0,053168   | 0,174075   | 0,562064   | 0,087023   | 0,313203   | 0,097655   | 0,026573   | 0,153389   |
| $S_j^{96}$ | 0,008469   | 0,003515   | 0,011508   | 0,037159   | 0,005753   | 0,020706   | 0,006456   | 0,001757   | 0,010141   |
|            | <b>A64</b> | <b>A65</b> | <b>A66</b> | <b>A67</b> | <b>A68</b> | <b>A69</b> | <b>A70</b> | <b>A71</b> | <b>A72</b> |
| <b>K1</b>  | 0,079966   | 0,012776   | 0,09456    | 0,007497   | 0,030703   | 0,003055   | 0,022491   | 0,031226   | 0,004552   |
| <b>K2</b>  | 0,036729   | 0,019849   | 0,140974   | 0,002816   | 0,03584    | 0,036176   | 0,062289   | 0,047089   | 0,011703   |
| <b>K3</b>  | 0,090521   | 0,004064   | 0,065081   | 0,002589   | 0,013043   | 0,012354   | 0,019551   | 0,015012   | 0,007421   |
| <b>K4</b>  | 0,002405   | 0,002024   | 0,037576   | 0,006876   | 0,001551   | 0,002983   | 0,019615   | 0,003386   | 0,001095   |
| <b>K5</b>  | 0,008181   | 0          | 0,002517   | 0          | 0          | 0          | 0,002173   | 0          | 0          |
| <b>K6</b>  | 0,009427   | 5,36E-05   | 0,001071   | 0,000321   | 0,000433   | 0,000146   | 0,00614    | 0,003418   | 9,74E-05   |
| <b>K7</b>  | 0,010932   | 0,003071   | 0,011535   | 0,010457   | 0,001353   | 0,009762   | 0,013455   | 0,006215   | 0,002632   |
| $S_j$      | 0,238162   | 0,041839   | 0,353316   | 0,030556   | 0,082924   | 0,064477   | 0,145714   | 0,106347   | 0,027501   |
| $S_j^{96}$ | 0,015745   | 0,002766   | 0,023358   | 0,00202    | 0,005482   | 0,004263   | 0,009633   | 0,007031   | 0,001818   |
|            | <b>A73</b> | <b>A74</b> | <b>A75</b> | <b>A76</b> | <b>A77</b> | <b>A78</b> | <b>A79</b> | <b>A80</b> | <b>A81</b> |
| <b>K1</b>  | 0,002846   | 0,005865   | 0,047951   | 0,008224   | 0,003647   | 0,03969    | 0,015518   | 0,024678   | 0,004676   |
| <b>K2</b>  | 0          | 0,001181   | 0          | 0,052612   | 0          | 0,023915   | 0          | 0,015131   | 0          |
| <b>K3</b>  | 0,003555   | 0,000964   | 0,021261   | 0,01586    | 0,004347   | 0,018435   | 0,00584    | 0,02205    | 0,001212   |
| <b>K4</b>  | 3,47E-05   | 2,41E-07   | 3,59E-05   | 0,002225   | 0          | 0,013703   | 7,08E-05   | 0,01154    | 0,00249    |
| <b>K5</b>  | 0          | 0          | 0,03497    | 0,007938   | 0          | 0,000122   | 0          | 0          | 0          |
| <b>K6</b>  | 0          | 2,43E-05   | 4,38E-05   | 3,9E-05    | 0,000375   | 0,000161   | 0,001792   | 0,003871   | 0,000268   |
| <b>K7</b>  | 0,000146   | 0,001462   | 0,001737   | 0,005119   | 0,00117    | 0,002888   | 0,001316   | 0,011042   | 0,004186   |
| $S_j$      | 0,006581   | 0,009496   | 0,105999   | 0,092016   | 0,009539   | 0,098914   | 0,024537   | 0,088312   | 0,012832   |
| $S_j^{96}$ | 0,000435   | 0,000628   | 0,007008   | 0,006083   | 0,000631   | 0,006539   | 0,001622   | 0,005838   | 0,000848   |

#### 6.4. MAUT Ve SAW Yöntemlerinin Karşılaştırılması

MAUT ve SAW yöntemlerinden elde edilen sonuçlar Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: MAUT ve SAW Yöntemlerine Göre Sıralamalar

| MAUT YÖNTEMİ |                |          | SAW YÖNTEMİ |                |          |
|--------------|----------------|----------|-------------|----------------|----------|
| Sıralama     | İller          | Sonuçlar | Sıralama    | İller          | Sonuçlar |
| 1            | Malatya        | 0,691297 | 1           | Malatya        | 0,04577  |
| 2            | Mersin         | 0,652004 | 2           | Mersin         | 0,043125 |
| 3            | Sivas          | 0,560846 | 3           | Sivas          | 0,037159 |
| 4            | Elazığ         | 0,515368 | 4           | Elazığ         | 0,034193 |
| 5            | Adana          | 0,470204 | 5           | Adana          | 0,031173 |
| 6            | Erzurum        | 0,437101 | 6           | Erzurum        | 0,029015 |
| 7            | Kahramanmaraş  | 0,436869 | 7           | Kahramanmaraş  | 0,028964 |
| 8            | Ankara         | 0,423797 | 8           | Ankara         | 0,028074 |
| 9            | Konya          | 0,400682 | 9           | Konya          | 0,026549 |
| 10           | Çorum          | 0,356388 | 10          | Çorum          | 0,023675 |
| 11           | Yozgat         | 0,351989 | 11          | Yozgat         | 0,023358 |
| 12           | Kayseri        | 0,351457 | 12          | Kayseri        | 0,023314 |
| 13           | Artvin         | 0,324045 | 13          | Artvin         | 0,021564 |
| 14           | Afyonkarahisar | 0,321861 | 14          | Afyonkarahisar | 0,021351 |
| 15           | Eskişehir      | 0,317316 | 15          | Eskişehir      | 0,021052 |
| 16           | Adıyaman       | 0,311926 | 16          | Adıyaman       | 0,020767 |
| 17           | Tokat          | 0,311711 | 17          | Tokat          | 0,020706 |
| 18           | Denizli        | 0,284761 | 18          | Denizli        | 0,018903 |
| 19           | İzmir          | 0,282679 | 19          | İzmir          | 0,018756 |
| 20           | Antalya        | 0,278395 | 20          | Antalya        | 0,018519 |
| 21           | Balıkesir      | 0,277828 | 21          | Balıkesir      | 0,018436 |
| 22           | Erzincan       | 0,273934 | 22          | Erzincan       | 0,018231 |
| 23           | Isparta        | 0,272414 | 23          | Isparta        | 0,018113 |
| 24           | Manisa         | 0,268153 | 24          | Manisa         | 0,017799 |
| 25           | Giresun        | 0,238602 | 25          | Giresun        | 0,015918 |
| 26           | Uşak           | 0,236808 | 26          | Uşak           | 0,015745 |

|    |            |          |    |            |          |
|----|------------|----------|----|------------|----------|
| 27 | Çanakkale  | 0,228365 | 27 | Çanakkale  | 0,015168 |
| 28 | Çankırı    | 0,225257 | 28 | Çankırı    | 0,015018 |
| 29 | Amasya     | 0,223651 | 29 | Amasya     | 0,0149   |
| 30 | Kastamonu  | 0,221466 | 30 | Kastamonu  | 0,014752 |
| 31 | Gaziantep  | 0,213984 | 31 | Gaziantep  | 0,014248 |
| 32 | Burdur     | 0,194232 | 32 | Burdur     | 0,012964 |
| 33 | Niğde      | 0,18964  | 33 | Niğde      | 0,012696 |
| 34 | Bursa      | 0,175968 | 34 | Bursa      | 0,011742 |
| 35 | Sinop      | 0,172327 | 35 | Sinop      | 0,011508 |
| 36 | Kütahya    | 0,165417 | 36 | Kütahya    | 0,011038 |
| 37 | Şanlıurfa  | 0,151209 | 37 | Şanlıurfa  | 0,010141 |
| 38 | Diyarbakır | 0,148793 | 38 | Diyarbakır | 0,009979 |
| 39 | Karaman    | 0,143489 | 39 | Karaman    | 0,009633 |
| 40 | Kars       | 0,135292 | 40 | Kars       | 0,009077 |
| 41 | Aydın      | 0,130492 | 41 | Aydın      | 0,008745 |
| 42 | Muğla      | 0,128442 | 42 | Muğla      | 0,008631 |
| 43 | Samsun     | 0,126017 | 43 | Samsun     | 0,008469 |
| 44 | Edirne     | 0,117429 | 44 | Edirne     | 0,007887 |
| 45 | Gümüşhane  | 0,114462 | 45 | Gümüşhane  | 0,007719 |
| 46 | Kırşehir   | 0,10881  | 46 | Kırşehir   | 0,007334 |
| 47 | Kırıkkale  | 0,104178 | 47 | Kırıkkale  | 0,007031 |
| 48 | Ardahan    | 0,104015 | 48 | Ardahan    | 0,007008 |
| 49 | Ordu       | 0,103187 | 49 | Ordu       | 0,006965 |
| 50 | Karabük    | 0,096838 | 50 | Karabük    | 0,006539 |
| 51 | Kırklareli | 0,095559 | 51 | Ağrı       | 0,006472 |
| 52 | Ağrı       | 0,095486 | 52 | Kırklareli | 0,006458 |
| 53 | Trabzon    | 0,095472 | 53 | Trabzon    | 0,006456 |
| 54 | Bolu       | 0,095388 | 54 | Bolu       | 0,006455 |
| 55 | Hatay      | 0,09211  | 55 | Mardin     | 0,006233 |
| 56 | Mardin     | 0,09199  | 56 | Hatay      | 0,006226 |
| 57 | Iğdır      | 0,089627 | 57 | Iğdır      | 0,006083 |
| 58 | Osmaniye   | 0,086116 | 58 | Osmaniye   | 0,005838 |
| 59 | Tekirdağ   | 0,084984 | 59 | Tekirdağ   | 0,005753 |
| 60 | Aksaray    | 0,080735 | 60 | Aksaray    | 0,005482 |
| 61 | İstanbul   | 0,076782 | 61 | İstanbul   | 0,005214 |
| 62 | Sakarya    | 0,068838 | 62 | Sakarya    | 0,004699 |
| 63 | Bayburt    | 0,062027 | 63 | Bayburt    | 0,004263 |
| 64 | Kocaeli    | 0,061758 | 64 | Kocaeli    | 0,004228 |
| 65 | Siirt      | 0,050718 | 65 | Siirt      | 0,003515 |
| 66 | Nevşehir   | 0,04655  | 66 | Nevşehir   | 0,003237 |
| 67 | Muş        | 0,039951 | 67 | Muş        | 0,0028   |
| 68 | Van        | 0,039438 | 68 | Van        | 0,002766 |
| 69 | Bingöl     | 0,034583 | 69 | Bingöl     | 0,002448 |
| 70 | Bitlis     | 0,031235 | 70 | Bitlis     | 0,002222 |
| 71 | Bilecik    | 0,029418 | 71 | Bilecik    | 0,002103 |
| 72 | Zonguldak  | 0,028107 | 72 | Zonguldak  | 0,00202  |
| 73 | Batman     | 0,025036 | 73 | Batman     | 0,001818 |
| 74 | Tunceli    | 0,024094 | 74 | Tunceli    | 0,001757 |
| 75 | Kilis      | 0,022169 | 75 | Kilis      | 0,001622 |
| 76 | Rize       | 0,017209 | 76 | Rize       | 0,001299 |
| 77 | Düzce      | 0,010342 | 77 | Düzce      | 0,000848 |
| 78 | Yalova     | 0,00705  | 78 | Yalova     | 0,000631 |
| 79 | Bartın     | 0,007014 | 79 | Bartın     | 0,000628 |
| 80 | Hakkâri    | 0,006128 | 80 | Hakkâri    | 0,00057  |
| 81 | Şırnak     | 0,00408  | 81 | Şırnak     | 0,000435 |



MAUT ve SAW yöntemleri ile yapılan değerlendirme sonucunda her iki yöntemde de en iyi performans gösteren ilk 5 ilin sıralaması aynı çıkmıştır. Malatya, Mersin, Sivas, Elazığ, Adana illeri ilk 5 il arasında bulunmaktadır. Sıralamanın sonunda bulunarak en kötü performansı gösteren son 5 ilin sıralaması ise Düzce, Bartın, Yalova, Hakkâri ve Şırnak şeklinde olmuştur.

## 7. SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Ormanlık, toplumun orman ürünlerine ve hizmetlerine olan ihtiyaçlarını kesintisiz ve optimal bir şekilde karşılayabilmek adına biyolojik, teknik, ekonomik, sosyo-kültürel ve yönetsel çalışmaların tamamını kapsayan çok yönlü bir etkinliktir. Ormanlığın geliştirilmesi ekonomik, sosyal ve sürdürülebilir kalkınma açısından önem arz etmektedir. Ülkemizde ormanlık ve orman kaynaklarının yönetimi ile ilgili temel politikalar, öncelikler ve hedefler kalkınma plan ve programlarında, hükümet programlarında yer almaktadır. Orman kaynaklarının planlanması, yönetimi ve ormanlık faaliyetlerinin değerlendirilmesi çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu konularla ilgili daha etkili, anlamlı kararlar alınabilmesi ve çözüm önerileri geliştirilebilmesi için çok kriterli karar verme yöntemlerine başvurulmalıdır.

Bu çalışmada da ülkemizdeki ormanlık faaliyetlerinin iller itibarıyla değerlendirilmesine çalışılmıştır. Ormanlık faaliyetlerinin birden fazla kritere göre değerlendirilmesi gerektiğinden çok kriterli karar verme yöntemlerinden AHP, MAUT ve SAW yöntemleri kullanılmıştır. 81 ilin ormanlık faaliyeti açısından değerlendirilmesinde ilk olarak; *ağaçlandırma faaliyetleri*, *erozyon faaliyetleri*, *orman tesisi çalışmalarına ait etüt proje faaliyetleri*, *fidan üretim faaliyetleri*, *mera ıslahı faaliyetleri*, *özel ağaçlandırma faaliyetleri* ve *tohum üretim faaliyetleri* kriterlerinin ağırlıkları AHP yöntemi ile hesaplanmıştır. Daha sonra elde edilen kriter ağırlıkları ilk olarak MAUT yönteminde ardından SAW yönteminde

kullanılarak illerin değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda her iki yöntemin sonucu hemen hemen aynı çıkmıştır. Bu sonuç yöntemlerin birbirini destekler nitelikte olduğunu göstermekle birlikte performans değerlendirmesinde kullanılacaklarını göstermektedir.

Her iki yöntemde göre de ormanlık faaliyetleri açısından en iyi performans gösteren ilk 5 ilin sıralaması aynı çıkmıştır. Malatya, Mersin, Sivas, Elazığ, Adana illeri ilk 5 il arasında bulunmaktadır. Söz konusu yöreler değişik iklim, arazi şekli ve yükseklik basamakları ile değişik ormanlık faaliyetlerinin uygulanabileceği alanlar içerisinde yer almaktadır. Söz konusu potansiyelin bu illerde kullanıldığı, böylece daha fazla erozyon önleme ve ağaçlandırma çalışmalarının söz konusu illerde yapıldığı görülmektedir. Mersin ve Adana illerinin özellikle orman alanı olarak geniş yerlere sahip olmaları yanı sıra erozyon önleme ve ağaçlandırma çalışması bakımından ön sıralarda olmaları, mevcut potansiyel sahaların değerlendirildiği, orman alanlarının artırılması için aktif çalışıldığı sonucunu çıkartmaktadır. Malatya, Sivas ve Elazığ illeri de ormanlık alanı bakımından fazla zengin olmayan iller olmalarına rağmen, bu illerde erozyon önleme ve ağaçlandırma çalışmalarının yaygınlaştığı ve bu bilinçle geniş alanlarda çalışmaların yürütüldüğü anlaşılmaktadır.

Sıralamanın sonunda bulunarak en kötü performansı gösteren son 5 ilin sıralaması ise Düzce, Bartın, Yalova, Hakkâri ve Şırnak şeklinde olmuştur. Bu iller yüz ölçümü bakımından küçük olup, Düzce, Bartın ve Yalova ormanlık alanı bakımından zengin illerdir. Orman alanı bakımından zengin olan bu illerde orman kurma, yeniden orman oluşturma ve erozyon önleme çalışması bakımından potansiyel alanların az olduğu anlaşılmaktadır. Hakkari ve Şırnak'ın arka sıralarda olması ise terör olayları dolayısıyla açık kırsal alanlarda ormanlık faaliyetlerinin yapılmaması muhtemel nedenlerdir. Bu yüzden terör olaylarının bitmesi durumunda bu illerde erozyon

önleme ve yeniden orman kurma açısından çalışmaların çok büyük ivme kazanacağı düşünülmektedir.

Orman işletmeciliği doğaya açık olması, politik belirsizliklerden çok etkilenmesi, ürün sağlarken doğayı da koruma amaçlarını sağlaması gerekliliği gibi nedenlerden dolayı birçok kontrol dışı ve stokastik süreçlerin etkisindedir. Bu yüzden bu tür belirsizliklerde karar verme sürecinde çok boyutlu karar yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir. Bu çalışma ile bu amaca yönelik bir uygulama yapılmıştır.

Bu tür uygulamalar ile orman işletmeciliğinin verimliliğinin artırılması ülke ekonomisi ve ulusal ormanlık politikası amaçlarına hizmet edilmiş olacaktır.

Ormanlık açısından söz konusu faaliyet kollarında ve benzer çalışmalar ile illerin başarı durumlarının belirtilmesi ve sonuçların açıklanması başarılı yörelerde performans ölçümleri için fırsat vermektedir. Böylece başarılı personellerin ödüllendirilmesi ile motivasyonlarının da artırılması sağlanabilir.

### KAYNAKÇA

1. AFSHARI A., MOJAHED M., YUSUFF R. M. (2010). "Simple Additive Weighting Approach To Personnel Selection Problem", *International Journal Of Innovation*, 1(5): 511-515.
2. AHMED A. ve LAM S. S. (2014). "Material Handling Equipment Selection Using Multi-Attribute Utility Theory And Monte Carlo Simulation", *Proceedings of the 2014 Industrial and Systems Engineering Research Conference*, 1-7
3. ALP İ., ÖZTEL A., KÖSE M. S. (2015). "Entropi Tabanlı MAUT Yöntemi İle Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansı Ölçümü: Bir Vaka Çalışması", *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2): 65-81.
4. CANBOLAT Y. B., CHELST K., GARG N. (2007). "Combining Decision Tree And MAUT For Selecting A Country For A Global Manufacturing Facility", *The International Journal of Mangement Science*, 35: 312-325.
5. CHEN W., FENG D., CHU X. (2015). "Study Of Poverty Alleviation Effects For Chinese Fourteen Contiguous Destitute Areas Based On Entropy Method", *International Journal Of Economics And Finance*, 7(4): 89-98.
6. ÇAKIR S. ve PERÇİN S. (2013). "Çok Kriterli Karar Verme Teknikleriyle Lojistik Firmalarında Performans Ölçümü", *Ege Akademik Bakış*, 13(4): 449-459.
7. Çölleşme ve Erozyonla Mücadele Genel Müdürlüğü (2016), [www.cem.gov.tr/erozyon/Anasayfa/istatistikler/iller\\_itibarile\\_ormancilik.aspx?sflang=tr](http://www.cem.gov.tr/erozyon/Anasayfa/istatistikler/iller_itibarile_ormancilik.aspx?sflang=tr) , 13.05.2016.
8. DAS M. C., SARKAR B., RAY S. (2012). "A Framework to Measure Relative Performance of Indian Technical Institutions Using Integrated Fuzzy AHP and COPRAS Methodology", *Socio-Economic Planning Sciences*, 46: 230-241.
9. DAŞDEMİR İ. ve GÜNGÖR İ. (2002). "Çok Boyutlu Karar Verme Metotları ve Ormanlıkta Uygulama Alanları", *ZKÜ Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 4(4): 1-19.
10. DÖLARSLAN E. Ş. (2003). "Avrupa Birliği'nde İzlenen Ormanlık Stratejisi Ve Türkiye İçin Öneriler", *Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
11. ERASLAN E. ve ALGÜN O. (2005). "İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı", *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der.*, 20(1): 95-106.

12. ESEN H. Ö. (2008). Yöneticiler İçin Bilgisayar Destekli Karar Modelleri, Çağlayan Kitapevi, İstanbul.
13. FREITAS L. V., FREITAS A. P. B. R., VERASZTO E.V., MARINS F. A. S., SILAV M. B. (2013). “Decision-Making with Multiple Criteria Using AHP and MAUT: An Industrial Application”, European International Journal Of Science and Technology, 2(9): 93-100.
14. GÜÇLÜ S., ÇELİK S., SERİN N. (2006). “Su Kaynakları Çevresinde Uygulanan Ormancılık Faaliyetlerinin Su Üretimi Ve Kalitesine Etkileri”, TMMOB 2. Su Politikaları Kongresi, 61-69.
15. JABERIDOOST M., OLFAT L., HOSSEINI A., KEBRIAEZADEH A., ABDOLLAHI M., ALAEDDINI M., DINARVAND R. (2015). “Pharmaceutical Supply Chain Risk Assessment In Iran Using Analytic Hierarchy Process (AHP) And Simple Additive Weighting (SAW) Methods”, Journal of Pharmaceutical Policy and Practice, 8(9): 1-10.
16. JANIC M. ve AURA R. (2002). “An Application of The Multiple Criteria Decision Making (MCDM) Analysis To The Selection of A New Hub Airport”, European Journal of Transport And Infrastructure Research, 2(2): 113-141.
17. KAILIPONI P. (2010). “Analyzing Evacuation Decisions Using Multi-Attribute Utility Theory (MAUT)”, Procedia Engineering, 3: 163-174.
18. KAO C. (1998). “Measuring the Efficiency of Forest Districts With Multiple Working Circles”, Journal Of The Operational Research Society, 49: 583-590.
19. KAO C. (2000). “Data Envelopment Analysis In Resource Allocation: An Application To Forest Management”, International Journal of Systems Science, 31(9): 1059-1066.
20. KONUŞKAN Ö. ve UYGUN Ö. (2014). “Çok Nitelikli Karar Verme (MAUT) Yöntemi Ve Bir Uygulaması”, ISITES2014 Karabük, 1403-1412.
21. LAHSINI L. (2017). “MAUT Yöntemi Kombinasyonunda Entropi Yöntemine Göre Ağırlıklandırma”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(41): 501-512.
22. LOPES Y. G., ALMEIDA A. T. (2015). “Assessment of Synergies For Selecting A Project Portfolio In The Petroleum Industry Based On A Multi-Attribute Utility Function”, Journal Of Petroleum Science And Engineering, 126: 131-140.
23. MIN H. (1994). “International Supplier Selection: An Multi-attribute Utility Approach”, International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, 24(5): 24-33.
24. Orman Genel Müdürlüğü (2017), <https://www.ogm.gov.tr/ekutuphane/PerformansProgrami/OGM%202016%20PERFORMANS%20PROGRAMI.pdf>, 24.03.2017.
25. ÖMÜRBEK N., KARAATLI M., YETİM T. (2014). “Analitik Hiyerarşi Sürecine Dayalı TOPSIS ve VIKOR Yöntemleri ile ADİM Üniversitelerinin Değerlendirilmesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Dr. Mehmet Yıldız Özel Sayısı): 189-207.
26. ÖMÜRBEK N., KARAATLI M., CÖMERT H. G. (2016). “AHP-SAW ve AHP-ELECTRE Yöntemleri İle Yapı Denetim Firmalarının Değerlendirmesi”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 14(27): 171-199.
27. ÖMÜRBEK N., KARAATLI M., BALCI H. F. (2016). “Entropi Temelli MAUT ve SAW Yöntemleri İle Otomotiv Firmalarının Performans Değerlemesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(1): 227-255.

28. PITCHIPOO P., VINCENT D. S., RAJINI N., RAJAKARUNAKARAN S. (2014). "COPRAS Decision Model to Optimize Blind Spot In Heavy Vehicles: A Comparative Perspective", 12th Global Congress On Manufacturing And Management, 1049-1059.
29. PODVEZKO V. (2011). "The Comparative Analysis Of MCDA Methods SAW and COPRAS", *Inzinerine Ekonomika Engineering Economics*, 22(2): 134-146.
30. SAATY T. L. ve NIEMIRA M. P. (2006). "A Framework For Making A Better Decision", *Research Review*, 13(1): 1-4.
31. SARIÇALI G. ve KUNDAKÇI N. (2016). "AHP VE COPRAS Yöntemleri İle Otel Alternatiflerinin Değerlendirmesi", *International Review Of Economics And Management*, 4(1): 45-66.
32. STAJANOV A., UGRINOV D. (2013). "Multicriterial Analisis of Selection of Coal With Saw and Copras Methods", *ZASTITA MATERIJALA* 54(4): 419-422
33. ŞAFAK İ. (2010). "Orman İşletmelerinin Etkinlik Düzeylerinin Klasik ve Bulanık Veri Zarflama Analizi İle Değerlendirilmesi Denizli, İzmir, Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği", *T.C. Çevre ve Orman Bakanlığı Ege Ormancılık Araştırma Müdürlüğü, Teknik Bülten* 48: 3.
34. TİMOR M. (2011). *Analitik Hiyerarşi Prosesi*, Türkmen Kitapevi, İstanbul
35. TUNCA M. Z., ÖMÜRBEK N., CÖMERT H. G., AKSOY E. (2016). "OPEC Ülkelerinin Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden Entropi Ve MAUT İle Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14): 1-12.
36. TÜRKOĞLU M. N., UYGUN Ö. (2014). "Vikor- MAUT Yöntemleri Kullanılarak Çukurova Bölgesel Havaalanı Yeri Seçimi", *ISITES 2014 Karabük*, 1424-1433.
37. YEH C. H. (2002). "A Problem – Based Selection of Multi-Attribute Decision – Making Methods", *International Transactions In Operational Research*, 9: 169-181.
38. ZAVADSKAS E. K., KAKLAUSKAS A., TURSKIS A., TAMOSAITIENE J. (2008). "Contractor Selection Multi-Attribute Model Applying COPRAS Method With Grey Interval Numbers", *20th EURO Mini Conference Continuous Optimization and Knowledge Based Technologies*, May 20-23, Neringa, 241-247.
39. ZHANG Y. (2002). "The Impacts of Economic Reform On The Efficiency of Sivilculture: A Non-Parametric Approach", *Environment and Development Economics*, 7: 107-122.
40. ZIETSMAN J., RILETT L. R., KIM S. J. (2006). "Transportation Corridor Decision Making With Multi Attribute Utility Theory", *Int. J. Management And Decision Making*, 7(2/3): 254-266.
41. WIND Y. ve SAATY T. L. (1980). "Marketing Applications Of The Analytic Hierarchy Process", *Management Science*, 26(7): 641-658.

## LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ

### GRAY RELATIONAL ANALYSIS BASED FINANCIAL PERFORMANCE ASSESSMENT OF THE COMPANIES IN THE LOGISTICS INDUSTRY

**Agah BAŞDEĞİRMEN\***, **Mustafa Zihni TUNCA\*\***

\* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, agahbasdegirmen@gmail.com

\*\* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mustafatunca@sdu.edu.tr

#### ÖZ

*Küreselleşmenin etkisiyle 1990'lı yıllarda finans piyasalarındaki yeniden yapılanma süreci işletmeleri etkinlik ve verimliliği artırıcı önlemler üzerinde odaklanmaya yöneltmiştir. Günümüzde, kaliteden ödün vermeden maliyet tasarrufu sağlayabilme açısından lojistik yönetimi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada, Türkiye ekonomisinin en büyük 500 büyük işletmesi içinde yer alan ve lojistik sektöründe faaliyet gösteren dokuz işletmenin finansal performansı Gri İlişkisel Analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Orijinal Capital 500 sıralamasında sadece ciro faktörü göz önüne alınırken, bu çalışmada ciro, ihracat, vergi öncesi kâr, çalışan sayısı, toplam aktif ve öz sermaye kriterleri temel alınmıştır. Çalışmanın ilk aşamasında değerlendirme kriterlerinin eşit önem derecesine sahip olduğu varsayılırken, ikinci aşamada uzman görüşü temel alınarak belirlenen farklı kriter ağırlıklarından yararlanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre sektörde yer alan işletmelerin finansal performansını etkileyen faktörlerin başında özsermaye ve toplam aktifler gelmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Gri İlişkisel Analiz, Lojistik Sektörü, Finansal Performans, Çok Kriterli Karar Verme

**Jel Kodları:** C38, C44, D81

#### ABSTRACT

*Because of globalization, reorganization process of 1990's financial markets led companies to focus on the productivity and efficiency improvement policies. Nowadays, logistics management is found highly important for cost savings without compromising the quality. In this study, financial performances of nine logistics companies, listed in Top 500 Companies List of Turkey, have been analyzed using Gray Relational Analyses method. While the original Capital Top 500 list ranks companies based on sales, in this study export, profit before tax, number of employees, total assets and capital stock criteria have been also considered. During first stage of the study, it was assumed that all of the assessment criteria are equally important. In the second stage, expert opinions used to determine the importance weights of each criteria. The findings of the study suggest that capital stock and total assets significantly affect the financial performance of the companies in the industry.*

**Keywords:** Gray Relational Analysis, Logistics Industry, Financial Performance, Multi Criteria Decision Making

**Jel Codes:** C38, C44, D81

## GİRİŞ

Dünya’da geçmişten günümüze kadar çağları değiştiren önemli icatlardan birisi de tekerleğin icadıyla insanoğlunun hayatında önemli bir yer edinen taşımacılık kavramıdır. İşletmeler için önemli bir fonksiyon olarak kabul edilen lojistik kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürünün, hizmetin ve bilgi akışının çıkış noktasından varış noktasına kadar taşınmasının etkili ve verimli bir biçimde planlanması ve uygulanması” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2017).

Modern anlamda lojistik, taşımaya ilişkin konsolidasyon, depolama, elleçleme, paketleme, sipariş, etiketleme, dağıtım ve benzeri hizmetlerin planlı ve entegre biçimde gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Babacan, 2003;9).

Ekonominin küreselleşmesi ve rekabet baskısının artması ile birlikte birçok işletme lojistik performansını sürekli geliştirmek suretiyle finansal ve hizmet avantajını şekillendirmeye çalışmışlardır (Zhao ve Wang, 2010). Performans ölçümünde genellikle birbiriyle çatışan öznel ve nesnel çok sayıda değerlendirme kriteri kullanılması nedeniyle son yıllarda Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri çalışmalarına ağırlık verilmiştir (Çakır ve Perçin, 2013;450).

Çok kriterli karar verme yöntemlerinden birisi olarak 1982 yılında Deng Julong tarafından geliştirilen ve çok farklı alanlarda uygulama alanı bulan Gri Sistem Teorisi, Gri Tahmin, Gri İlişkisel Analiz, Gri Modelleme ve Gri Karar Verme bileşenlerinden oluşmaktadır (Deng, 1988;2). Gri Sistem Teorisi’nin özünde bilinmeyen bilginin “Gri Varlık” olarak tanımlanması yer almaktadır (Üstünişik, 2007;51). Gri sistem teorisi, küçük örnekleri ve zayıf bilgileri içeren sorunların çalışmasına odaklanan bir yöntemdir (Liu ve Lin, 2010;2).

Bu çalışmanın ilk bölümünde Gri İlişkisel Analiz yöntemi kullanılarak, yöntemin

teorik yaklaşımlar ve modelin gelişimine yönelik adımlar sunulmuştur. İkinci ve üçüncü bölümde uygulanacak metodolojinin tanımı, amacı ve kullanım alanlarının yanı sıra hangi problemlerde uygulanabileceğinin cevapları aranmıştır. Ayrıca problemin adımları ve hesaplama yöntemleri ifade edilmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise, uygulanan metodoloji ile ilgili ayrıntılara yer verilerek, elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

## 1. GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ (GİA)

Çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan Gri İlişkisel Analiz yöntemi, her geçen gün kendine daha fazla yer bulan ve farklı disiplinlerdeki uygulamalarda tercih edilen bir Çok Kriterli Karar Verme yöntemidir. Deng tarafından geliştirilen yöntem; eksik, belirsiz ve yetersiz bilgi ile karşı karşıya kalınan durumlarda yoğun kullanılmakta olup, farklı alanlarda seçim/ değerlendirme/ alternatiflerin sıralanması için karar vermeye yardımcı yöntem olarak kullanılmaktadır (Chan, 2008).

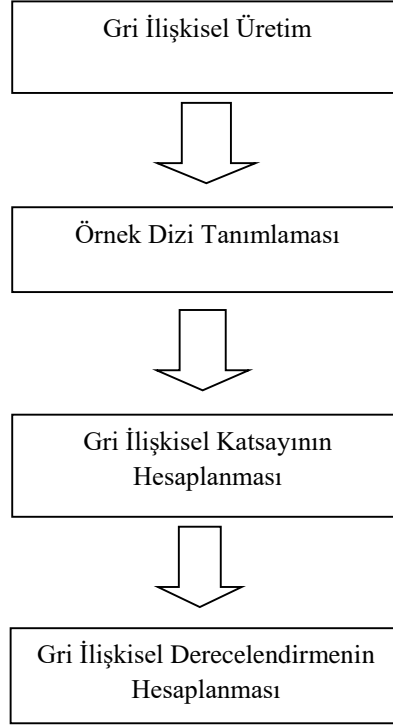
Gri İlişkisel Analiz, faktörler arasındaki korelasyonların belirlenmesine ve bu faktörlerin analiz edilmesine yardımcı olur. Karar problemlerindeki belirsizlikleri gidermek amacıyla belirsizlik kriterlerinin ön planda tutulmasını sağlamayı amaçlar. Söz konusu belirsizliği değerlendirmek için doğrudan çözüm mekanizması sağlar ve bağımsız değişkenli analizlerde yararlanılmaktadır (Cable, 1996).

Bu yöntemde verileri işlerken karşılaştırılabilir veri setleri içinde tüm alternatiflerin performansını değerlendirmek oldukça önemli bir adımdır. Gri İlişkisel Analiz yönteminin etkinliği, güvenilirliği ve dayanaklılığı; verilerin birincil işleme tabi tutulması ve standardize edilmesiyle ölçülebilir.

Gri İlişkisel Analiz’in temel varsayımı, öncelikle tüm alternatif kriterlerin performansı karşılaştırılabilir olmasıdır. Bu adım gri ilişkisel derecelendirme olarak kabul edilir. Bu diziler, ideal bir amaç dizisine göre tanımlanır. Veri setlerine, bir

referans dizisi tanımlanmıştır. Sonra tüm karşılaştırılabilir dizeler ve örnek dizeler arasındaki gri ilişkisel katsayıları hesaplanır. Son aşamada ise gri ilişkisel katsayılara dayanan, örnek dizi ve karşılaştırılabilir diziler arasında gri ilişkisel derecesi hesaplanır. Bir

alternatiften dönüştürülen karşılaştırılabilir örnek ve alternatif diziler arasından seçilecek olanlar en yüksek gri ilişkisel dereceye sahiptir. Gri İlişkisel Analiz akış şeması Şekil 1’de gösterilmektedir (Kuo vd. 2008;81).



Şekil 1: Gri İlişkisel Analiz

**Kaynak:** KUO, Y., YANG, T. ve HUANG, G.W. (2008), “The Use of Grey Rational Analysis in Solving Multiple Attribute Decision-Making Problems”, Computers & Industrial Engineering, 80-93.

Gri İlişkisel Analiz yöntemi aşağıdaki adımlardan oluşmaktadır (Kong; Liu, 2006):

**Adım 1.** Karar veri matrisinin belirlenmesi:

Bu adımda önce karar dizileri belirlendikten sonra alternatifler değerlendirilerek spesifik bir soruna ideal çözümün sağlanması Y matrisiyle elde edilir.

$$Y = \begin{pmatrix} y_0(1) & y_0(2) \dots & y_0(n) \\ y_1(1) & y_1(2) \dots & y_1(n) \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ y_m(1) & y_m(2) \dots & y_m(n) \end{pmatrix} \quad (1)$$

Referans serisi  $y_0 = (y_0(1), y_0(2), \dots, y_0(j), \dots, y_0(n))$  şeklindedir.

Burada:

$y_0(i)$ ; pozitif ideal çözüm dizisinin i. değeri,

$y_j(i)$ ; j. alternatif dizinin i. değeri.

Büyüklik kaybı olmaksızın, tahmin edilen bütün endeksler fayda sağlamaktadır ve

$y_0(i) \geq \max_j \{y_j(i)\}$  normalize değerlerin içindeki en büyük değeri ifade etmektedir.

**Adım 2.** Karar veri matrisinin standartlaştırılması:

$$X = \begin{pmatrix} x_0(1) & x_0(2)... & x_0(n) \\ x_1(1) & x_1(2)... & x_1(n) \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ x_m(1) & x_m(2)... & x_m(n) \end{pmatrix} \quad (2)$$

Burada;

$x_j(i)$  ; j alternatif dizinin standartlaştıktan sonra i. değeri.

Genel olarak, ilgili değerler için aşağıdaki denklemden yararlanılır:

$$X_j(i) = \frac{Y_j(i)}{Y_0(i)} \quad (3)$$

**Adım 3.** İdeal çözüm ve alternatif arasındaki farklı matrisin hesaplanması:

$$\Delta = \begin{pmatrix} \Delta_1(1) & \Delta_1(2)... & \Delta_1(n) \\ \Delta_2(1) & \Delta_2(2)... & \Delta_2(n) \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \Delta_m(1) & \Delta_m(2)... & \Delta_m(n) \end{pmatrix} \quad (4)$$

$$\Delta_j(i) = |X_0(i) - X_j(i)| \quad (5)$$

Burada;

$\Delta$  "daha iyi ideal değer" için istenilen ideal değer.

**Adım 4.** İdeal çözüm ve diğer alternatifler arasında ilişki katsayı matrisinin hesaplanması:

$$\xi = \begin{pmatrix} \xi_1(1) & \xi_1(2)... & \xi_1(n) \\ \xi_2(1) & \xi_2(2)... & \xi_2(n) \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot \\ \xi_m(1) & \xi_m(2)... & \xi_m(n) \end{pmatrix} \quad \text{Burada; } (6)$$

$\xi_j(i)$ ; j. alternatif uyum içindeki gri ilişkisel katsayısının i. diziye göre ideal çözümü.

$$\xi_j(i) = \frac{\Delta(\min) + p\Delta(\max)}{\Delta_j(i) + p\Delta(\max)} \quad (7)$$

$$\Delta(\min) = \min_j \min_i \{\Delta_j(i)\} \quad (8)$$

$$\Delta(\max) = \max_j \max_i \{\Delta_j(i)\} \quad (9)$$

**Adım 5.** Hesaplanan gri ilişki derecesi  $R_j$ , ideal çözüm ile alternatifler arasında değerlendirilmesi:

$$R_j = \sum_{i=1}^n w_i \xi_j(i) \quad (10)$$

Burada;

$W_i$ ; i. dizinin ağırlığı.

**Adım 6.** Gri ilişki derecesi değerlerine göre alternatiflerin skorlarının sıralanması:

Bu derece, karşılaştırılabilir seri ve referans arasındaki korelasyon seviyesini gösterir. Gri ilişkisel derecenin büyüklüğü, ilişkinin kuvvetli olduğunu göstermektedir. Büyük değerli gri ilişki derecesinden küçük derecelere doğru alternatiflerin sıralanması sonucunda, gri ilişkisel derecesi ne kadar geniş olursa ya da yüksek dereceye sahipse; ideal çözüme ve daha iyi alternatifte o kadar yakın olur.

Literatürde Gri İlişkisel Analiz yöntemi kullanılarak karar problemlerinin çözümlenmesine yönelik belli başlı çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir:

Cable (1996), gri analizin temel kavramlarıyla açıkça tanımlanamayan problemlerin çözüme olanak sağlayarak,



problemlerin sınıflandırılmasıyla birlikte uygulamalı açıklamalara yer verilmiştir.

Twala (2012) Gri İlişkisel Analiz yöntemini veri işlemede, bilgi belirsizliği ve dizesiz ölçüm modeli Kapula ile birleştirilip, uygulamıştır. Simüle edilmiş veri setleri üzerindeki kıyaslama sonuçları Gri İlişkisel Analiz kullanımını, mevcut yöntemlerle karşılaştırıldığında dizesiz ölçümleri işleminin en uygun yöntem olduğunu göstermektedir.

Tsai vd. (2003) tarafından satıcı gelişimini değerlendirmek için Gri İlişkisel Analiz yöntemi kullanılmıştır. Üretim talebini karşılamak için uygun bir satıcı seçilmesi üretim işletmelerinin sıkıntı yaşadığı ortak sorundur. Bu nedenle, bu çalışmada satıcıları seçmek için tam ve doğru bir değerlendirme modeli olarak Gri İlişkisel Analiz tercih edilmiştir.

Öğrenim burslarının dağıtımı için uygulanan bir çalışmada, Yu vd. (2005) Tunghai Üniversitesi'nde yönetimin adil burs dağıtımını sağlayabilmek için Gri İlişkisel Analiz yönteminden yararlanmıştır. Buna göre burs standart ders karşılaştırmasında burs için Muhasebe, İktisat, İstatistik, İngilizce ve Bilgisayar bölümlerinde yalnızca en iyi beş öğrencinin bu hakkı kullanarak aldıkları puanlara göre sahip olacağı burs oranları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Lu vd. (2008) Tayvan'da motorlu araçlarda Gri İlişkisel Analiz'den yararlanarak enerji tüketimi üzerine bir çalışma yapılmıştır. Ulaşım sisteminin gelişim sürecinde yakıt fiyatı, gayri safi yurt içi hasıla, motorlu araç sayısı ve seyahat eden araç sayısının kilometre başına enerji artışının göreceli etkisini değerlendirmek ve dinamik özellikleri yakalamak için gerçekleştirilen çalışmada yer alan ayrışma etkilerinin Gri İlişkisel Analiz ile benzer sonuçlar verdiği görülmüştür. Ayrıca kilometrede araç başına düşen yakıt tüketimi nispeten ayrıldığında ekonomik gelişmişlik ile yakıt fiyatları arasında bağlantının otomobiller ve motosikletler üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur.

Kuo vd. (2008) tarafından Gri İlişkisel Analiz yöntemi kullanılarak ekipman tedarikçilerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu araştırma bir ekipman tedarikçi seçimi oluşturmak için gofret fabrikalarını incelemeyi amaçlanmıştır. Buna göre, ekipman satın alma kararları için işletme sahipleri tarafından kullanılan test cihazları diğer değerlendirme modellerine göre nispeten daha etkilidir.

Sofyalıoğlu ve Öztürk (2012), bir tasarım Hata Modu Etki Analizi modelinin uygulamasında, hata türlerini önceliklendirmede kullanılabilecek üç farklı yöntemi karşılaştırmıştır. Bu yöntemler sırasıyla risk faktörlerinin ağırlıklarının eşit olduğu varsayımı altında Gri İlişki Analizi ve risk faktörlerine farklı ağırlıklar verilmek üzere Gri İlişki Analizi ve Bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi'nin birlikte uygulanmasından oluşmaktadır. Elde edilen bulgulara göre Gri İlişkisel Analiz ve bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi ile birlikte kullanıldığında oluşan sıralamanın, ağırlıkların eşit olduğu varsayımına dayanan sıralamaya göre farklı olduğu gözlemlenmiştir.

Baş ve Çakmak (2012) çalışmalarında işletmelerde finansal başarısızlığı öngörü çalışmasında bağımsız değişkenlerin Gri İlişkisel Analiz yardımıyla değerlendirilmesini amaçlamıştır. Böylelikle, Borsa İstanbul bünyesinde tekstil ve deri sektöründe işlem gören 35 işletmenin bilanço ve gelir tablolarından yararlanılarak, işletmelere ait finansal oran belirleme aşamasında daha başarılı sonuçlar elde edildiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Borsa İstanbul Gelişen İşletmeler Piyasa'nda işlem gören işletmelerin bilanço ve gelir tablolarından yararlanılarak net kâr, toplam varlık, öz sermaye, satışlar, dönen varlıklar ve kısa vadeli yabancı kaynaklar kriterlerine dayanarak elde edilen oranlar Gri İlişkisel Analiz yöntemiyle Bektaş ve Tuna (2013) tarafından değerlendirilmiştir.

Altan ve Candoğan (2014), bankaların güvenilirliği, sermaye gücü ve istikrar bakımından çeşitli finansal kalemlerden oluşan kârlılık, sermaye ve likidite gibi

finansal göstergeler vasıtasıyla Gri İlişkisel Analiz Yöntemi ve diğer Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri arasındaki ölçüm farklılıklarını karşılaştırmıştır.

Jia ve An (2015), petrol fiyatlarındaki dalgalanmaların global etkisini ölçmek amacıyla Gri İlişkisel Analiz Yöntemi kullanılmıştır. Toplam 26 farklı grupta incelenen fiyat dalgalanmaları bölgesel ve küresel anlamda dikkat çekici özellikleri yansıtarak, küresel mali krizler öncesi ve sonrası incelenmiştir.

## **2. TÜRKİYE’NİN İLK 500 İŞLETMESİ LİSTESİNDE YER ALAN LOJİSTİK SEKTÖRÜNDEKİ İŞLETMELERİN FİNANSAL PERFORMANSLARININ GRİ İLİŞKİSEL ANALİZ İLE İNCELENMESİ**

İşletmelerde sağlıklı karar alma, planlama ve denetim işlevlerinin etkin bir biçimde yürütülebilmesi, düzenli aralıklarla finansal performanslarının analizini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, işletmenin sürdürülebilir yapısına katkı sağlamak amacıyla finansal performansın ölçülmesi ve önlemler alınması en önemli sorumlulukları arasında yer almaktadır. Bu sorumluluk kapsamında geleceğe yönelik sürdürülebilir hedeflerin yerine getirilebilmesi için, işletmenin performansının doğru biçimde yansıtacak kriterlerin neler olduğu, kriterlere bağlı verilerin nasıl toplanabileceği ve toplanan verilerin nasıl değerlendirilmesi gerektiğinin bilinmesi gerekir (Acar, 2003:21-22). Bu yüzden, sürdürülebilir performans hedeflerinin net olarak belirlenmesi Türkiye’de ilk 500 büyük işletmeden beklenen başlıca yükümlülükler arasında yer almalıdır.

Lojistik sektörü, ülkemizin jeopolitik konumu itibarıyla son yıllarda hızla büyüme gösteren sektörler arasında yer almaktadır. Taşımacılık, depolama, paketleme, gümrikleme ve nihai tüketiciye erişimi de kapsayan lojistik hizmetlerinin dünya genelindeki hacmi giderek artmaktadır. Lojistik altyapısı gelişmiş

ülkelerin ticaret faaliyetlerinin daha etkili ve verimli olduğu görülmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013:107). Bununla birlikte, son yıllarda yaşanan küresel krizlere bağlı olarak petrol fiyatlarındaki dalgalanmalar lojistik maliyetlerini olumsuz yönde etkileyerek üretim açısından birim maliyeti etkileyen ciddi bir unsur haline almaktadır. Bu bağlamda, lojistik performansının iyileştirilebilmesi açısından performansı etkileyen temel finansal kriterlerin dikkatlice belirlenip değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Capital Dergisi tarafından her yıl Türkiye’de faaliyet gösteren “İlk 500 Büyük İşletme” listesi yayınlanmaktadır (Capital, 2016). Listede yer alan sıralamalarda sadece ciro temel alınmakta olup diğer finansal kriterler değerlendirmeye dahil edilmemektedir. Bu çalışma, bir işletmenin finansal performansını sadece ciro büyüklüğüne göre değerlendirmenin yanılgılara sebep olabileceği varsayımı temel alınarak diğer finansal kriterlerin de Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden yararlanılarak performans ölçümünün gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır.

Bu amaçla, bu çalışmada Çok Kriterli Karar Verme modellerinden Gri İlişkisel Analiz yönteminden yararlanılarak Türkiye’deki ilk 500 büyük işletme arasında yer alan lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin finansal performansları incelenmiştir. Araştırmanın temel hipotezi “Belli başlı finansal kriterlerin temel alınması ile gerçekleştirilen finansal performans sıralamalarının sadece ciro temel alınarak yapılan performans sıralamasına göre farklılık göstereceği”dir. Bu farklılık, hangi faktörlerin işletmelerin finansal performansını daha fazla etkilediğinin de tespit edilmesinde yardımcı olabilecektir.

Capital Dergisi tarafından yayınlanmakta olan “İlk 500 Büyük İşletme” listesinde işletmelerin genel sıralamasının yanı sıra, işletmeler 38 farklı sektör altından gruplandırılarak sektörel sıralamalar da

sunulmaktadır. Bu çalışma kapsamında, 2016 yılında yayımlanan (Capital-2015) verilerinde yer alan “İlk 500 Büyük İşletme” içinden lojistik sektöründe yer alan dokuz işletme değerlendirmeye alınmıştır.

“İlk 500 Büyük İşletme” listesinde yer alan lojistik işletmelerine ait finansal performans kriterlerine ait veriler listede yer alan ciro temelli finansal performans sıralamasına göre Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Lojistik İşletmelerine Ait Ciro Temelli Performans Sıralaması

| Lojistik Sektörü İşletmeleri Orijinal Sıralama | Ciro          | İhracat     | Vergi Öncesi Kâr | Çalışan Sayısı | Toplam Aktif  | Öz sermaye  |
|--|---------------|-------------|------------------|----------------|---------------|-------------|
| A İşletmesi                                    | 1,567,737,335 | 924,591,855 | 18,027,091       | 7,050          | 920,253,543   | 161,297,761 |
| B İşletmesi                                    | 1,470,599,866 | 113,571,429 | 31,622,000       | 6,895          | 692,537,381   | 121,012,160 |
| C İşletmesi                                    | 1,411,008,151 | 62,636,969  | 43,899,417       | 1,240          | 1,202,841,193 | 338,463,433 |
| D İşletmesi                                    | 825,552,897   | 2,323,076   | 32,411,169       | 311            | 302,547,263   | 7,719,858   |
| E İşletmesi                                    | 820,229,564   | 299,887,270 | 3,786,237        | 302            | 275,886,302   | 27,585,152  |
| F İşletmesi                                    | 649,771,437   | 113,324,574 | 53,229,721       | 1,202          | 366,213,098   | 1,500,000   |
| G İşletmesi                                    | 638,761,218   | 24,793,158  | 51,460,325       | 1,700          | 494,549,700   | 367,708,896 |
| H İşletmesi                                    | 576,714,601   | 15,468,361  | -46,898,217      | 840            | 1,030,629,282 | 240,496,516 |
| I İşletmesi                                    | 554,521,645   | 22,389,500  | 164,22,292       | 835            | 168,457,225   | 10,950,619  |

**Kaynak:** Capital Dergisi, Ağustos 2016, s.136.

Çalışmada yer alan lojistik işletmelerin faaliyet alanları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Dahil Edilen Lojistik İşletmelerin Faaliyet Alanları

| İşletme Adı | Faaliyet Alanı   |
|-------------|--|
| A İşletmesi | - Tedarik Zinciri Yönetimi<br>- Depolama<br>- Taşımacılık<br>- Uluslararası Taşımacılık  |
| B İşletmesi | - Taşımacılık<br>- Depo Yönetimi<br>- Gümrükleme   |
| C İşletmesi | - Lojistik Hizmetleri<br>- Proje Lojistiği<br>- Uluslararası Taşımacılık<br>- Liman İşletmeciliği  |
| D İşletmesi | - Gıda Dağıtım Hizmetleri<br>- Antrepo – Depolama<br>- Nakliye – Dağıtım<br>- Tedarik Zinciri Yönetimi   |
| E İşletmesi | - Karayolu Taşımacılık<br>- Havayolu Taşımacılık<br>- Denizyolu Taşımacılık<br>- Dış Ticaret   |
| F İşletmesi | - Taşımacılık<br>- Fuar ve Etkinlik<br>- Sigorta<br>- Intermodal Taşımacılık<br>- Proje Taşımacılık<br>- Depolama – Dağıtım<br>- Gümrükleme Yönetimi |

| İşletme Adı | Faaliyet Alanı  |
|-------------|---|
| G İşletmesi | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taşımacılık</li> <li>- Tehlikeli Madde Taşımacılık</li> <li>- Çimento, Endüstriyel Madde ve Demir-Çelik Taşımacılık</li> <li>- Ev ve Ofis Lojistiği</li> <li>- Bitmiş Araç Lojistiği</li> <li>- Depo ve Dağıtım Operasyonları</li> </ul> |
| H İşletmesi | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nakliye-Dağıtım</li> <li>- Otomotiv Lojistiği</li> <li>- Demiryolu Taşımacılığı</li> <li>- Uluslararası Hizmetler</li> <li>- Akaryakıt Taşımacılığı</li> <li>- Antrepo</li> </ul>  |
| I İşletmesi | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entegre Taşımacılık</li> <li>- Proje Kargo Taşımacılığı</li> <li>- Gümrükleme ve Sigorta</li> <li>- Depolama Hizmetleri</li> <li>- Yurtiçi ve Uluslararası Taşımacılık</li> </ul>  |

Lojistik işletmeleri taşımacılık faaliyetlerinin yanı sıra modern taşımının bütün unsurlarını da içerisinde barındırmaktadır. Bu bağlamda depolama, gümrükleme, antrepo, sigorta ve proje kargo gibi hizmetleri de tedarik zinciri yönetimi bağlamında bünyesinde bulundurmaktadır. Tablo 2’de yer alan işletmelerin yeni taşımacılık sistemlerine yönelik faaliyetlerini yansıtmaktadır.

## 2.2. Araştırma Yöntemi ve Kapsamı

Gri İlişkisel Analiz birden fazla kriterin bulunduğu durumlarda alternatifler arasından seçim yapmak için kullanılan Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden biridir. İki dizi arasındaki ilişkiyi sayısal ve mantıksal olarak değerlendirmek için tercih edilmektedir. Bu işlemin yapılması için kıyaslanacak diziler arasındaki ilişkiyi sayısal olarak ifade etmektir. Analiz sonucunda hesaplanan ilişki derecesine Gri İlişki Derecesi olarak tanımlanır ve bu derece “0” ile “1” arasında değerler almaktadır (Feng-Wang, 2000;137).

Araştırma kapsamında, Capital Dergisi’nin 2016 yılında yayımlanan “İlk 500 Büyük İşletme” sıralamasındaki lojistik işletmelere ait 2015 yılı finansal verilerinden yararlanılmıştır. Değerlendirme kriteri

olarak kullanılan finansal veriler Tablo 1’de verilmiş olup; bu kriterler sırası ile ciro, ihracat, vergi öncesi kâr, çalışan sayısı, toplam aktif ve öz sermayedir. Bu bağlamda işletmelerin finansal performansları karşılaştırılırken iki farklı senaryo oluşturulmuştur:

- Tüm finansal kriterlerin eşit önem derecesine sahip olduğu varsayımı altında lojistik işletmelerinin finansal performanslarının karşılaştırılması,

- Tüm finansal kriterlerin farklı önem derecelerine sahip olduğu varsayımı altında lojistik işletmelerinin finansal performanslarının karşılaştırılması.

## 2.3. Finansal kriterlerin eşit önem derecesine sahip olması durumunda lojistik işletmelerinin finansal performanslarının karşılaştırılması

Araştırma verilerinin analizinde Tong’un (2007) çalışmasında kullanılan Microsoft Excel GRA makro modülü mevcut verilere uygun şekilde revize edilerek kullanılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde yer alan adımlar aşağıdaki tablolarda sunulmuş olup, Tablo 3’te sektöre ait işletmelerin finansal oranları temel olarak oluşan karar matrisi görülmektedir.

Tablo 3: Karar Matrisinin Oluşturulması

|             | Ciro | İhracat | Vergi Öncesi Kâr | Çalışan Sayısı | Toplam Aktif | Öz sermaye |
|-------------|------|---------|------------------|----------------|--------------|------------|
| A İşletmesi | 1,00 | 1,00    | 0,36             | 1,00           | 1,70         | 0,46       |
| B İşletmesi | 0,90 | 0,12    | 0,69             | 0,98           | 0,45         | 0,34       |
| C İşletmesi | 0,85 | 0,07    | 1,00             | 0,14           | 1,00         | 1,00       |
| D İşletmesi | 0,27 | 0,00    | 0,71             | 0,00           | 0,03         | 0,00       |
| E İşletmesi | 0,26 | 0,32    | 0,00             | 0,00           | 0,00         | 0,06       |
| F İşletmesi | 0,09 | 0,12    | 1,23             | 0,13           | 0,10         | -0,02      |
| G İşletmesi | 0,08 | 0,02    | 1,19             | 0,21           | 0,24         | 1,09       |
| H İşletmesi | 0,02 | 0,01    | -1,26            | 0,08           | 0,81         | 0,70       |
| I İşletmesi | 0,00 | 0,02    | 0,32             | 0,08           | -1,12        | 0,01       |

Tablo 4’de görüldüğü üzere, normalizasyon işlemi sonrasında elde edilen matris değerleri 0 ile 2,50 arasındadır.

Tablo 4: Normalizasyon Matrisi

|             | Ciro | İhracat | Vergi Öncesi Kâr | Çalışan Sayısı | Toplam Aktif | Öz Sermaye |
|-------------|------|---------|------------------|----------------|--------------|------------|
| A İşletmesi | 0,00 | 0,00    | 0,88             | 1,00           | 0,30         | 0,62       |
| B İşletmesi | 0,10 | 0,88    | 0,54             | 0,98           | 0,55         | 0,75       |
| C İşletmesi | 0,15 | 0,93    | 0,23             | 0,14           | 0,00         | 0,09       |
| D İşletmesi | 0,73 | 1,00    | 0,52             | 0,00           | 0,97         | 1,09       |
| E İşletmesi | 0,74 | 0,68    | 1,23             | 0,00           | 1,00         | 1,03       |
| F İşletmesi | 0,91 | 0,88    | 0,00             | 0,13           | 0,90         | 1,11       |
| G İşletmesi | 0,92 | 0,98    | 0,04             | 0,21           | 0,76         | 0,00       |
| H İşletmesi | 0,98 | 0,99    | 2,50             | 0,08           | 0,19         | 0,38       |
| I İşletmesi | 1,00 | 0,98    | 0,92             | 0,08           | 1,12         | 1,08       |

Takip eden adımda elde edilen karşılaştırmalı mutlak değerler Tablo 5’te görülmektedir:

Tablo 5: Karşılaştırmalı Mutlak Değerler

|             | Ciro | İhracat | Vergi | Çalışan | ToplamAktif | Özsermaye |
|-------------|------|---------|-------|---------|-------------|-----------|
| A İşletmesi | 1,00 | 1,00    | 0,59  | 0,56    | 0,80        | 0,67      |
| B İşletmesi | 1,00 | 0,59    | 0,57  | 0,56    | 0,69        | 0,63      |
| C İşletmesi | 0,89 | 0,57    | 0,84  | 0,90    | 1,00        | 0,93      |
| D İşletmesi | 0,63 | 0,56    | 0,71  | 1,00    | 0,56        | 0,53      |
| E İşletmesi | 0,63 | 0,65    | 0,50  | 1,00    | 0,56        | 0,55      |
| F İşletmesi | 0,58 | 0,59    | 1,00  | 0,90    | 0,58        | 0,53      |
| G İşletmesi | 0,58 | 0,56    | 0,97  | 0,86    | 0,62        | 1,00      |
| H İşletmesi | 0,56 | 0,56    | 0,33  | 0,94    | 0,87        | 0,76      |
| I İşletmesi | 0,56 | 0,56    | 0,58  | 0,94    | 0,53        | 0,54      |

Standardize edilen alternatifler ile katsayıları arasındaki uyumu sağlamak için ideal çözüme yönelik değerler arasındaki ilişkiler hesaplanarak Tablo 6’da Gri İlişkisel katsayı değerleri elde edilmiştir.

Tablo 6: Katsayılar Matrisi

|             | Ciro | İhracat | Vergi Öncesi Kâr | Çalışan Sayısı | Toplam Aktif | Öz Sermaye |
|-------------|------|---------|------------------|----------------|--------------|------------|
| A İşletmesi | 0,17 | 0,17    | 0,10             | 0,09           | 0,13         | 0,11       |
| B İşletmesi | 0,15 | 0,10    | 0,12             | 0,09           | 0,12         | 0,10       |
| C İşletmesi | 0,15 | 0,10    | 0,14             | 0,15           | 0,17         | 0,16       |
| D İşletmesi | 0,11 | 0,10    | 0,14             | 0,15           | 0,17         | 0,16       |
| E İşletmesi | 0,10 | 0,11    | 0,08             | 0,17           | 0,09         | 0,09       |
| F           | 0,10 | 0,10    | 0,17             | 0,15           | 0,10         | 0,09       |
| G İşletmesi | 0,10 | 0,09    | 0,16             | 0,14           | 0,10         | 0,17       |
| H İşletmesi | 0,09 | 0,09    | 0,06             | 0,16           | 0,15         | 0,13       |
| I           | 0,09 | 0,09    | 0,10             | 0,16           | 0,09         | 0,09       |

Analizin son adımında, lojistik işletmelerine ait finansal performans skorları elde edilmiş olup, Tablo 7’de en yüksekte en düşüğe doğru sıralanmıştır.

Tablo 7: Finansal Kriterlerin Eşit Önem Derecesine Sahip Olması Durumunda Lojistik İşletmelerinin Performans Sıralaması

| İşletmeler  | GİA Skoru (%) |
|-------------|---------------|
| C İşletmesi | 85,63         |
| A İşletmesi | 76,88         |
| G İşletmesi | 76,36         |
| F İşletmesi | 69,66         |
| B İşletmesi | 68,24         |
| H İşletmesi | 67,12         |
| D İşletmesi | 66,45         |
| E İşletmesi | 64,72         |
| I İşletmesi | 61,62         |

Tablo 7’de görüldüğü üzere, analizlerden elde edilen sonuçlara göre sadece “I” işletmesi orijinal sıralamadaki en alt sıradaki yerinde bir değişim gözlenmemiştir. Ciroya göre yapılan orijinal sıralamada ikinci sırada yer alan “B” işletmesi beşinci sıraya inerken altıncı ve yedinci sıradaki “F” ve “G” işletmelerinin sırasıyla dördüncü ve üçüncü sıralara yükselmeleri dikkat çekicidir.

Genel olarak incelendiğinde, yüksek performans gösteren işletmelerin özsermaye ve/veya toplam aktifleri diğer işletmelere göre daha yüksek durumdadır. Bu nedenle lojistik sektörü açısından bu iki kriterin orijinal sıralamada temel alınan ciro ve diğer kriterlere göre finansal performansı daha fazla etkilediği düşünülebilir.

#### 2.4. Finansal kriterlerin farklı önem derecelerine sahip olması durumunda lojistik işletmelerinin finansal performanslarının karşılaştırılması

Önceki bölümde görüldüğü üzere, çalışmada kullanılan finansal kriterlerin finansal performans üzerindeki etkileri aynı düzeyde değildir. Bu bağlamda, çalışmanın ikinci aşamasında uzman görüşünden yararlanılarak her bir kriter için ayrı bir ağırlık katsayısı belirlenmiştir. İlk aşama sonuçlarından bağımsız olarak elde edilen kriterlere ait önem dereceleri Tablo 8’de görülmekte olup ilk aşamada elde edilen bulguları doğrular şekilde en yüksek önem derecelerinin özsermaye ve toplam aktiflere ait olması dikkat çekicidir.

Tablo 8: Uzman Görüşüne Dayalı Önem Dereceleri

| Kriterler        | Önem Dereceleri |
|------------------|-----------------|
| Ciro             | % 15            |
| İhracat          | % 15            |
| Vergi Öncesi Kâr | % 10            |
| Çalışan Sayısı   | % 5             |
| Toplam Aktif     | % 25            |
| Özsermaye        | % 30            |

Önceki bölümde sunulan tablolarda yer alan alternatifler standardize edildikten sonra Tablo 9’da görülen Gri İlişkisel katsayı değerleri elde edilmiştir.

Tablo 9: Katsayılar Matrisi

|             | Ciro | İhracat | Vergi | Çalışan | ToplamAktif | Özsermaye |
|-------------|------|---------|-------|---------|-------------|-----------|
| A İşletmesi | 0,15 | 0,15    | 0,06  | 0,03    | 0,20        | 0,20      |
| B İşletmesi | 0,14 | 0,09    | 0,07  | 0,03    | 0,17        | 0,19      |
| C İşletmesi | 0,13 | 0,09    | 0,08  | 0,04    | 0,25        | 0,28      |
| D İşletmesi | 0,09 | 0,08    | 0,07  | 0,05    | 0,14        | 0,16      |
| E İşletmesi | 0,09 | 0,10    | 0,05  | 0,05    | 0,14        | 0,16      |
| F İşletmesi | 0,09 | 0,09    | 0,10  | 0,05    | 0,15        | 0,16      |
| G İşletmesi | 0,09 | 0,08    | 0,10  | 0,04    | 0,16        | 0,30      |
| H İşletmesi | 0,08 | 0,08    | 0,06  | 0,05    | 0,22        | 0,23      |
| I İşletmesi | 0,08 | 0,08    | 0,06  | 0,05    | 0,13        | 0,16      |

Son adımda ise uzman görüşüne dayalı elde edilen finansal performans skorları elde edilmiş olup, lojistik işletmelerinin sıralaması Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10: Finansal Kriterlerin Farklı Önem Derecelerine Sahip Olması Durumunda Lojistik İşletmelerinin Performans Sıralaması

| İşletmeler  | GİA Skoru (%) |
|-------------|---------------|
| C İşletmesi | 87,87         |
| A İşletmesi | 78,74         |
| G İşletmesi | 76,52         |
| H İşletmesi | 69,52         |
| B İşletmesi | 68,65         |
| F İşletmesi | 62,41         |
| D İşletmesi | 59,92         |
| E İşletmesi | 59,51         |
| I İşletmesi | 56,49         |

Tablo 10’a göre uzman görüşü temel alınarak elde edilen farklı önem derecelerindeki finansal kriterlerden yararlanılarak ulaşılan sonuçlara göre oluşturulan performans sıralamasının Tablo 7’de sunulan eşit ağırlıklı finansal kriterlere dayalı sıralama ile uyum içinde olduğu görülmektedir. Benzer bir şekilde “C, G ve

H” işletmeleri yukarı yönlü; “B, D ve E” işletmeleri ise aşağı yönlü performans sıralaması hareketlilik göstermiştir. Tablo 10’da, öz sermaye ve toplam aktiflerinin ön planda olması sebebiyle “F” ve “H” işletmeleri dışında Tablo 6’ya göre yer değiştiren işletme bulunmamaktadır.

“B, D ve E” işletmeleri sektörün en düşük vergi öncesi kâr kriterine sahip olması nedeniyle analizler sonucunda alt sıralarda yer aldığı gözlenmektedir. Dolayısıyla lojistik sektöründe vergi öncesi kâr kriterinin daha az etkiye sahip olduğu düşünülebilir.

## SONUÇ

Günümüzün küresel ekonomisinde, giderek artan uluslararası rekabet koşullarında işletmelerin rekabet üstünlüğü elde edebilmesi maliyetleri kontrol altında tutarak finansal performansı iyileştirme çabalarının bir sonucu olarak gerçekleştirilebilecektir. İşletmelerin finansal performanslarını doğru olarak okuyabilmeleri onların performans çabalarında önemli bir adım olarak karşılıklarına çıkmaktadır. Böylelikle sektör içinde durumunu net bir şekilde belirleyen işletmeler iyileştirici tedbirler alabilecek adımları atma konusunda sıkıntıları da en aza indirebilecektir.

Her sektör açısından performansı etkileyen farklı finansal faktörler ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde işletmelerin sadece ciro temel alınarak finansal performanslarının değerlendirilmesi sadece yatırımcıları değil, araştırmacıları da yanlış yönlendirebilmektedir. Bu yüzden de bu çalışmada belli başlı finansal kriterlerden yararlanılarak Capital Dergisi'nin 2016 yılında yayımlanan “İlk 500 Büyük İşletme” sıralamasındaki lojistik işletmelerin finansal performansları incelenmiştir.

## KAYNAKÇA

1. ACAR, M. (2003), “Tarımsal İşletmelerde Finansal Performans Analizi”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı 20, s. 21-37.
2. ALTAN, M. CANDOĞAN, M. A. (2014) “Bankaların Finansal Performanslarının Değerlemede Geleneksel ve Gri İlişki Analizi: Katılım Bankalarında Karşılaştırılmalı Bir Uygulama” *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 27, s. 374-396.
3. BABACAN, M. (2003), “Lojistik Sektörünün Ülkemizdeki Gelişimi ve

Bu amaçla, Gri İlişkisel Analiz yönteminden yararlanılarak finansal kriterlerin her birinin aynı ve farklı önem derecelerine sahip olmaları durumunda sektörde yer alan işletmelerin finansal performans sıralamalarının nasıl değiştiği incelenmiştir.

Çalışmanın bulgularından görüldüğü üzere, lojistik sektörü açısından özellikle öz sermaye ve toplam aktifler finansal performansı etkileyen en önemli kriterler olarak ön plana çıkarken, özellikle vergi öncesi kâr kriterinin daha düşük öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, genel sıralamada temel alınan cironun yanı sıra ihracat ve çalışan sayısının da sektörde yer alan bazı işletmeler açısından önemli ölçüde finansal performansı etkileyici etkilerinin olduğu gözlenmektedir.

Çalışmanın sadece Türkiye’de yer alan tek bir sektöre ait işletmeler üzerinde gerçekleştirilmesinin yanı sıra sadece tek bir yıla ait verilerden yararlanılması sebebiyle bulguların genellenebilmesi için daha kapsamlı verilerden yararlanılması düşünülebilir. Ayrıca, çalışmada sadece Gri İlişkisel Analiz yönteminden yararlanılmış olmakla birlikte, diğer Çok Kriterli Karar Verme yöntemlerinden de yararlanılarak sonuçlar karşılaştırılabileceği gibi uzman görüşü aşamasında tek bir uzmandan yararlanmak yerine daha fazla sayıda uzmanın görüşü Analitik Hiyerarşi Prosesi veya Entropi gibi yöntemlerden yararlanılarak değerlendirilmeye alınabilir.



- Rekabet Vizyonu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 8-15.
4. BAŞ M. ve ÇAKMAK Z., (2012), “Gri İlişkisel Analiz ve Regresyon Analizi İle İşletmelerde Finansal Başarısızlığın Belirlenmesi ve Bir Uygulama”, **Anadolu University Journal Of Social Sciences**, 12 (3), 63-82.
  5. Bektaş, H. ve Tuna, K. (2013) “Borsa İstanbul Gelişen İşletmeler Piyasası’nda İşlem Gören Firmaların Gri İlişkisel Analiz ile Performans Ölçümü” Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 3(2), s. 185-198.
  6. GABLE, G. D. (1996), “Grey Analysis” **Sandia National Labs., Albuquerque, NM (United States)**
  7. CHAN, J.W.K., Tong, T. K. L. (2007), “Multi-criteria Material Selections and-of-life Product Strategy: Grey Relational Analysis Approach”, **Materials and Design**, Vol. 28, No.5, 1539-1546.
  8. CHAN, L.K. WU, M.L. (1998), “Prioritizing the Technical Measures in Quality Function Deployment”, **Quality Engineering**, Vol.10(3), pp. 467-479.
  9. DENG, J. (1988), “Introduction to Grey System Theory”, **The Journal Of Grey System I**, Vol.1, No.1, pp.1-24.
  10. FENG, C.M. ve WANG, R.T. (2000), “Performance Evaluation for Airlines Including the Consideration of Financial Ratios”, **Journal of Air Transport Management**, 133-142.
  11. JIA, X. AN, H. (2015) “Finding the interdependence Among Various Crude Oil Prices: A Grey Relation Network Analysis” **7. International Conference on Applied Energy**, p. 2563-2568.
  12. T.C. Kalkınma Bakanlığı (2013), “Onuncu Kalkınma Planı” 2014-2023, s.1-199.
  13. KONG, F. ve LIU, H. (2006), “The Relative Grey Relation Closeness Multicriteria Decision Making Method”, **Proceedings of the Sixth International Conference on Intelligent Systems Design and Applications**.
  14. KUO, J.Y., CHIANG, T.C., HSU, R.Y., LIU, A.H., HUANG, Y.C., LEE, C.C. ve LAI, Y.T. (2008), “Utilizing Grey Rational Analysis Method to Investigate the Evaluation of the Equipment Suppliers”, **International Conference on Advanced Information Technologies**.
  15. KUO, Y., YANG, T. ve HUANG, G.W. (2008), “The Use of Grey Rational Analysis in Solving Multiple Attribute Decision-Making Problems”, **Computers & Industrial Engineering**, 80-93.
  16. LIU, S., LIN, Y. (2010), **Grey Systems Theory and Applications**, Springer.
  17. LU, I.J., LIN, S.J. ve LEWIS, C. (2008), “Grey Relation Analysis of Motor Vehicular Energy Consumption in Taiwan,,” **Energy Policy 36**, 2556-2561.
  18. MANIYA, K.D. ve BHATT, M.G. (2011), “A Multi-Attribute Selection of Automated Guided Vehicle Using the AHP/M-GRA Technique”, **International Journal of Production Research**, Vol. 49, No. 20, 6107-6124.
  19. SOFYALIOĞLU Ç. ve ÖZTÜRK Ş., (2012), “Application Of Grey Relational Analysis With Fuzzy AHP To FMEA Method”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 (1), 114-130.
  20. TSAI, C.H., CHANG, C.L. ve CHEN, L. (2003), “Applying Grey Rational Analysis to the Vendor Evaluation Model”, **International Journal of The Computer, The Internet and Management**, Vol. 11, No. 3, 45-53.
  21. TWALA, B. (2012), “Modelling Out-Of-Sequence Measurements: A Grey

- Relational Analysis Coupled with Copulas Problem?”, **Transaction on Control and Mechanical Systems**, Vol. 1, No. 2, 49-56.
22. ÜSTÜNİŞİK, N.Z. (2007), “Türkiye’deki İller ve Bölgeler Bazında Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması: Gri İlişkisel Analiz Yöntemi ve Uygulaması”, **Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, Ankara.
23. WANG, C. C. L. CHEN S. F. YUEN M. M. F. (2001) “Fuzzy Part Family Formation Based on Grey Relational Analysis” **The International Journal Of Advanced Manufacturing Technology**” Vol.18, pp. 128-132.
24. YU, Y.L., WU, W.M., CHOU, E.R. ve SU, P.H., “Grey Rational Analysis for Scholarship Grants”, 193-202.
25. ZHAO, D. WANG, M. (2010) “Research on Logistics Business Outsourcing and Logistics Service Innovation” **International Conference on Management and Service Science (MASS)**.
26. Capital Dergisi (2016) **Ağustos Sayısı**, s. 124-144.
27. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=LOJ%C4%B0ST%C4%B0K](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=LOJ%C4%B0ST%C4%B0K) Erişim Tarihi: 10.01.2017

## PSİKOLOJİK SERMAYENİN LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN HİZMET SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI\*

### THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE LEADER-MEMBER EXCHANGE IN THE SERVICE SECTOR

Hilmiye TÜRESİN TETİK\*, Sevinç KÖSE\*\*

\* Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hilmiye.turesin@cbu.edu.tr.

\*\* Prof. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sevinç.kose@cbu.edu.tr.

#### ÖZ

*Bu çalışmada, psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi üzerindeki etkisi ve bu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği beş meslek grubundan (polis, askeri personel, bankacı, hemşire, hekim) katılımcılar ile incelenmiştir. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemine göre 472 katılımcıya ulaşılmıştır. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 20 ve LISREL 8.7 yazılımları ile yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, tüm meslekler açısından değerlendirme yapıldığında; psikolojik sermayenin boyutlarından en yüksek puanı alan “özyeterlilik”tir. Ancak, diğer boyutların da ortalamanın üzerinde değer aldıkları bulunmuştur. Lider-üye etkileşimi boyutlarından en yüksek puanı alan “katkı” olmakla birlikte, diğer boyutların da puanları ortalamanın üzerindedir. Toplam psikolojik sermayenin, toplam lider-üye etkileşimini pozitif etkilediği bulunmuştur. Dayanıklılık, iyimserlik, umut boyutları da etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı boyutlarını pozitif etkilemektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimi, hizmet sektörü, örgütsel davranış, yapısal eşitlik modellemesi.

**Jel Kodları:** D23, M10, M12

#### ABSTRACT

*This study investigates the effect of psychological capital on the leader-member exchange and whether or not these variables differ based on occupations (police officer, military personnel, bank employer, nurse, doctor) and demographic characteristics. 472 participants were reached through convenience sampling and snowball sampling. Data were collected through a survey. Data analysis were performed with SPSS 20 and LISREL 8.7 software. In this study, among the dimensions of psychological capital, self-efficacy yielded the highest score, but other dimensions of psychological capital also yielded scores over the average for all occupations. Among the dimensions of leader-member exchange, contribution yielded the highest score, but other dimensions of leader-member exchange also yielded scores over the average for all occupations. Total psychological capital was determined to have a positive influence on total leader-member exchange for all occupations. The dimensions of resilience, optimism, and hope were determined to have a positive influence on affect, loyalty, contribution, and professional respect for all occupations.*

**Keywords:** Psychological capital, leader-member exchange, service sector, organizational behavior, structural equation modeling.

**Jel Codes:** D23, M10, M12

\* Bu çalışma ilk yazının “Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması” başlıklı doktora tezinden geliştirilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Psikoloji biliminin, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra sadece olumsuz, zayıflıklara ve eksikliklere odaklandığı görülmektedir. Ancak, bu durum bireylerin güçlü yönlerinin göz ardı edilmesine sebep olmuştur. Pozitif psikoloji; ilginin negatiften pozitive kaydırılması gerektiğini savunmaktadır. Pozitif psikolojinin, sağlam teorik temellere dayanması, çeşitli araştırmalarla kanıtlanması ve çalışma yaşamında da uygulanabilir olması güçlü taraflarına işaret etmektedir. Pozitif psikolojinin örgüte yansımaları pozitif örgütsel davranış ve pozitif örgütsel bilim yaklaşımları ile değerlendirilmektedir. Pozitif örgütsel davranışın pozitif özelliklere bireysel; pozitif örgütsel bilimin ise örgütsel açıdan yaklaştığı görülmektedir. Psikolojik sermaye ise bu yaklaşımlardan doğan daha kapsamlı bir kavramdır. Günümüzde rekabetin giderek artması ve psikolojik sermayenin rekabetçi avantaj sağlaması nedeniyle psikolojik sermayenin önemi fark edilmiştir. Çünkü, finansal, insan ve sosyal sermayenin rekabet avantajı sağlamada eksik kaldıkları görülmektedir. Luthans (2007), psikolojik sermayenin, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarından oluştuğunu ve performans gelişimi sağladığını, geliştirilebilir, teoriye, araştırmaya dayalı olduğunu ifade etmiştir. Psikolojik sermayesi yüksek olanlar, zorlayıcı görevleri başarmak için güvene sahip olma (öz yeterlilik), amaca yönelik enerjiyi kontrol altına alma ve görevi tamamlamayla ilgili alternatif yollar için proaktif bir şekilde plan yapma (umut), zorluklarla yüz yüze gelindiğinde direnme ve ısrarcı olma (dayanıklılık) ve negatif sonuçları koşullara ve pozitif sonuçları kendilerine atfetme, şimdiki ve gelecekteki başarılar için pozitif atıfta bulunma (iyimserlik) konusunda kendilerine güvenmektedirler (Paterson vd., 2014: 437; Luthans vd., 2007a).

Psikolojik sermayenin hem örgütsel hem de bireysel birçok değişkenle pozitif ve negatif ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda, psikolojik sermaye ile ilgili yerli ve yabancı

literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sermaye ile stres belirtileri, ayrılma niyeti, iş arama davranışları, sinizm, iş stresi, kaygı, devir oranı, sapkınlık, zarar verici iş davranışı, zorunlu ve gönüllü devamsızlık, tükenmişlik, iş-aile çatışması arasında negatif; performans, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, psikolojik refah, yenilikçi iş performansı, otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık, işe bağlılık, öznel iyi oluş, işe bağlanma (work engagement), işle ilgili iyi oluş, iş mutluluğu arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmektedir.

Lider-üye etkileşimi teorisi, lider ile astlar arasındaki ilişkileri derinlemesine analiz edip ilişkinin kalitesini incelemektedir. Bu ilişkinin kalitesinin belirlenmesinde, araştırmada dört boyut ile değerlendirme yapılmıştır. Her üyenin ortaya koyduğu iş odaklı faaliyet düzeyinin algılanması katkı; liderin ve astların birbirlerine karşılıklı olarak gösterdikleri desteğin düzeyinin algılanması sadakat boyutuna işaret etmektedir. Etki boyutu, iş ya da profesyonel değerlerden ziyade kişilerarası etkileşime dayanmaktadır. İkililerden biri bir diğerini mesleki açıdan ne kadar yeterli görüyorsa, algıladığı mesleki saygı düzeyinin de o kadar yüksek olduğu söylenebilir. Tüm bu boyutların algılanma düzeyi lider-üye etkileşiminin kalite düzeyini belirlemektedir. Liderlerin astlarıyla kurdukları etkileşim kalitesinin özelliklerini bilmeleri hem kendileri, hem astları hem de örgütleri için stratejik bir öneme sahiptir. Lider bazı astlarıyla zayıf kaliteli ilişkiler geliştirirken, diğerleriyle açık ve güvene dayalı yüksek kaliteli ilişkiler geliştirmektedir. Bu da iç ve dış grubun belirlenmesini sağlamaktadır. İç grup üyeleriyle yüksek, dış grup üyeleriyle zayıf kaliteli ilişkiler kurulmaktadır. İç gruptakiler kararlara katılmaya teşvik edilip, daha fazla sorumluluk sahibi olabilirler. Bu grup üyelerinin resmi olmayan rolleri, danışman (Baker ve Hodges, 2013: 314) ve güvenilir yardımcı olmalarıdır. Tersine, dış gruptakiler resmi iş sözleşmelerinin dar sınırları içinde

kalmışlardır. Onlara “kiralık çalışanlar” (Scandura, 1999: 25) gözüyle bakılmaktadır.

Psikolojik sermayesi yüksek olanlar, başarıya ulaşmada yılmadan, gerekirse alternatif yolları da deneyerek, amaca ulaşacaklarına dair inançlarını yitirmeden, iyimser açıklayıcı bir stile sahip olarak iç gruba dahil olabilirler. Böylece de lideriyle daha kaliteli etkileşim kurabilirler. Bazı araştırmalarda (Hu ve Liden, 2013 ve Bolat, 2011a) da, özyeterlilik ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin boyutları sinerji içinde hareket ettiğinden benzer ilişkinin diğer boyutlar arasında da olacağı; dolayısıyla, psikolojik sermayesi yüksek olanların liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurabilecekleri söylenebilir. Çalışmada bu temel hipotezin test edilmesinin yanında katılımcıların psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşim düzeylerinin çeşitli demografik açılardan belirlenmesi de amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında, öncelikle psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi literatürüne yer verilmiştir. Daha sonra, bu literatür ışığında kurulan hipotezlerin analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, literatürdeki çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

## 2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikoloji biliminin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra patolojiye ağırlık vermesi, insanların güçlü taraflarının göz ardı edilmesine sebep olmuştur. Bu durumu fark eden ve başı Martin Seligman'ın çektiği araştırmacılar güçlülüklerin oluşturulması gerektiğini ve pozitif yaklaşımı fark etmişlerdir. Luthans (2002a: 703) da alandaki genel eğilimin negatif odaklı olduğunu ileri sürmüştür. Örgütlerde, yanlışlara doğrulardan daha fazla odaklanıldığını ifade etmiştir. Ancak, örneğin, çalışanları yanlışlarından dolayı cezalandırmak yerine, yaptıkları doğru işler sebebiyle güçlendirmeyi önermektedir. Bu

da proaktif pozitif psikoloji hareketini başlatmıştır. Temel amaç, yaşamdaki en kötü taraflardan biraz da olsa uzaklaşmaktır. Sağlam bir teori oluşturmak ve bilimsel bir metodoloji kullanmak hedeflenmiştir (Luthans, 2002b: 58). Pozitif psikoloji bakış açısına göre akıl hastalıkları, ruhsal sorunlar iyileştirilmekten ziyade daha ortaya çıkmadan önlenmelidir (Güler, 2009: 119). Bu durum, günümüzde psikolojinin reaktif olmaksızın proaktif olması gerektiği yönündeki görüşü (Terjesen vd., 2004: 163) de desteklemektedir. Pozitif psikoloji, geleneksel psikolojinin yerine geçmektense onun tamamlayıcısı olarak görülmektedir (Gohel, 2012: 34; Seligman vd., 2005: 410). Yaşamın negatif, hoş olmayan, keyifsiz yönlerini inkar etmemekte, ancak madalyonun öbür yüzünü çalışmak istemektedir (Gable ve Haidt, 2005: 105). Pozitif psikoloji, insan doğasının koruyucu faktörlerine odaklanan insani güçlülüklerin ve dayanıklılıkların psikolojisi olarak da ifade edilmektedir (Anila vd., 2014: 30).

Pozitif psikoloji aslında yeni bir yaklaşım değildir. Allport ve Maslow da pozitif psikolojiden bahsetmişlerdir. Örneğin, Maslow 1954 yılında yayımladığı “Motivasyon ve Kişilik” isimli kitabının son bölümü “Pozitif Psikolojiye Doğru”da pozitif psikoloji yaklaşımından ilk kez söz etmiştir. Psikolojinin bozukluk ve düzensizlikle ilgili yanlılığından yakınmıştır (Linley vd., 2006: 4-5). Bu son bölümde, büyüme, iyimserlik, doğallık, kendinden emin olma, cesaret, hoşnut olma, nezaket, potansiyelin hayata geçirilmesi gibi yeni psikolojik yapılardan bahsetmiştir (Wright, 2003: 437). Yine, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli'nde insanın potansiyellerine de vurgu yaptığı unutulmamalıdır (Topuz, 2014: 10). Ancak, bu bilim adamları her nasılsa düşüncelerini temellendirmek için yaptıkları araştırmalara dikkat çekmede başarısız olmuşlardır (Seligman, 2002: 7).

Morgan ve Luthans (2013: 148-149) pozitif psikolojinin önemini, şu benzetmeyle ifade etmişlerdir: Gemi direğinin gemi omurgasından üç kat daha uzun olduğu

batan bir gemi düşünelim. Gemi omurgası negatifliği temsil etmektedir. Bu gemiyi batmaktan, karaya oturmaktan korumaya çalışmaktadır. Fakat, yelkeni destekleyen direk (pozitifliği temsil ediyor) istenen yönde istenen hızda gitmesini sağlamaktadır. Gable ve Haidt (2005: 103) de geleneksel psikolojinin, insanları eksi 8 noktasından 0'a doğru taşımayı bildiğini fakat, 0'dan artı 8'e nasıl taşıyacağını bilmediğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, pozitif psikolojinin bu sorunu çözebileceği ileri sürülmektedir.

Pozitif duygulara sahip olanlar diğerlerini etkilemede daha başarılıdır. Diğerlerine karşı daha yardımsever ve onlarla işbirliği içindedirler. Pozitif etkiye sahip işgörenler istenen özelliklerin birçoğuna sahip olduklarından, onlara diğerleri tarafından daha çok değer biçilmektedir. Diğerleri üzerinde sosyal etkiyi kullanmada daha başarılıdır. Bireyler onlardan gelen ricaları yerine getirmeye daha isteklidirler. İş yaşamında da pozitif duygu, performans ve işgören değerlemesine olumlu katkı sağlamaktadır (Staw vd., 1994: 52-56). Negatif duygular yaşanmasından dolayı kalp-damar sisteminde meydana gelen fizyolojik zararı pozitif duygular azaltabilmektedir. Dolayısıyla, pozitif duyguların bireylerin hayatlarında oldukça etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, 1930'lu yıllarda bazı Katolik rahibelerden kişisel yaşamlarıyla ilgili not tutmaları istenmiştir. Hayatlarındaki birçok önemli anı yansıtan yazılar, alzheimer ve yaşlılık üzerine çalışan 3 psikolog tarafından incelenmiştir. Pozitif duygular ifade edenlerin etmeyenlerden 10 yıl daha fazla yaşadıkları belirtilmektedir. Başka bir araştırma için, 2001 yılının ilk aylarında dayanıklılıklarını belirlemek amacıyla görüşme yapılan kişilerle, 11 Eylül saldırısından sonra da görüşülmüştür. Ne hissettikleri, saldırılardan ne öğrendikleri ve gelecekle ilgili ne kadar iyimser oldukları sorulmuştur. 11 Eylül saldırılarından sonra, hemen hemen herkesin üzgün, kızgın ve korku dolu olduğu ifade edilmiştir. %70'den fazlasının depresyonda olduğu dile getirilmiştir. Bu araştırma sonucunda;

daha pozitif duygulara sahip olma eğiliminin, dayanıklı bireyleri depresyona karşı koruduğu ifade edilmektedir (Fredrickson, 2003: 330-335).

Pozitif psikolojiyle ilgili bilimsel toplantılar da popüler olmaya başlamıştır. Pozitif psikoloji ile ilgili merkezler açılmaya, lisans ve yüksek lisans eğitimleri, kurslar verilmeye, yüzlerce bilim insanının katıldığı konferanslar düzenlenmeye başlanmıştır (Seligman vd., 2005: 413). Bu gelişmeler pozitif psikolojinin popülerliğinin giderek artacağına göstergeleri olarak kabul edilebilir. Örneğin, Donaldson ve Ko (2010: 179-180) yaptıkları bir araştırmada, 2001-2009 yılları arasında, pozitif örgütlerle ilgili yayınları pozitif örgütsel psikoloji anahtar kelimesiyle analiz etmişlerdir. 106'sı ampirik olmayan, 66'sı ampirik toplam 172 yayın üzerinde değerlendirme yapılmıştır. 2001'de konuyla ilgili 3, 2008'de ise 35 yayın yapıldığı belirtilmektedir. 2008 yılına kadar ampirik olmayan çalışmalar daha fazladır. Ancak ilk defa 2008 yılında ampirik çalışmaların sayısı (19), ampirik olmayanları (16) geçmiştir. Belirtilen yıllar arasındaki yayınların %72'si Amerikalılar tarafından yapılmıştır. Örgütlerdeki pozitifliğin daha çok ampirik açıdan ve Amerika'da incelendiği görülmektedir. Dolayısıyla, ülkemizde yer alan çeşitli örgütlerdeki pozitifliğin araştırmamız kapsamında ampirik olarak incelenmesinin önemli olduğu ve katkı sağlayacağı söylenebilir.

Pozitif psikoloji, olumlu düşüncelere ya da olumlu duygulara odaklanmaktan çok daha fazlasını ifade etmektedir (Topuz, 2014: 2). Pozitif psikoloji, ileri düzeyde çeşitli araştırmalarla kanıtlanması, çalışma yaşamına da etkili bir şekilde uygulanabilmesi, sağlam teorilere oturması açısından uygulaması olmayan pozitif yaklaşımlardan ayrılmaktadır (Luthans, 2002a: 703). Pozitivizm ile de karıştırılmamalıdır. Pozitif psikoloji kavramsal bir çerçeveye iken, filozofik bir görüş değildir (Hoy ve Tarter, 2011: 442). Pozitif psikoloji, pozitif düşünceden de ayrılmaktadır. Pozitif düşüncede her zaman

ve her yerde olumlu olmak esastır. Ancak, pozitif psikoloji pozitif düşüncenin olumlu taraflarını kabul etmekte ancak zaman zaman olumsuz düşüncenin olabileceğini de kabul etmektedir. Pozitif psikoloji deneye, gözleme ve araştırmalara dayanırken; pozitif düşünce genellikle deneyimlere dayanmaktadır. Pozitif psikoloji alanında çalışan bilim adamları sadece pozitif kavramlarla değil, negatif kavramlarla da çalışmışlardır (Türkmenoğlu, 2011: 78). ). İşte, bu kapsamda pozitif psikolojinin örgütlere yansımaları iki akım ile ifade edilmektedir. Nebraska Üniversitesi araştırmacıları tarafından ileri sürülen Pozitif Örgütsel Davranış akımı ve Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ileri sürülen Pozitif Örgütsel Bilim (Güler, 2009: 122)dir. Pozitif Örgütsel Davranış akımı, çalışanların ve yöneticilerin pozitif, güçlü ve geliştirilebilir özelliklerini vurgulamaktadır (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 99; Akçay, 2011: 79; Luthans, 2002b: 59). Öz yeterlilik, umut, iyimserlik, öznel iyi oluş ve duygusal zeka; pozitif, ölçülebilir, performans gelişimi sağlamak, geliştirilebilir, öğrenilebilir ve birey tarafından yönetilebilir olmak kriterlerini taşıyan pozitif örgütsel davranışın tanımını karşılamaktadır (Luthans, 2002b: 69-70). Bakker ve Schaufeli (2008: 147) de pozitif örgütsel davranış yaklaşımını; örgütlerde çalışanların pozitif davranışlarına, özelliklerine, araştırmaya ve teori oluşturmaya daha fazla odaklanması gerektiğini belirtmişlerdir. Pozitif örgütsel bilim bireyin güçlü yönlerini geliştirme, dayanıklılık sağlama ve canlılığı teşvik etme gibi olağanüstü bireysel ve örgütsel performansla yol açan dinamiklere odaklanan örgütsel bilimdeki yeni bir harekettir. Örgütlerin ve üyelerinin gelişmelerini ve zenginleşmelerini sağlayan yolları araştırmaktadır. “Pozitif” örgütlerdeki dinamikleri ve süreçleri geliştirmeye odaklanan olumlu eğilim anlamına gelmektedir. “Örgütsel” pozitif olayların meydana geldiği yapıları dikkate alan örgütlerde meydana gelen süreçler ve koşulları işaret etmektedir. “Bilim” pozitif olayların titiz bir şekilde araştırılması,

bilimsel ve teorik tabanlı olmasına atıfta bulunmaktadır. Gerçekleri açıklamanın yanında, pozitif dinamiklerin örgütlerde neden faaliyet gösterdiğini açıklamaya da çalışmaktadır (Cameron ve Caza, 2004: 731-734). Pozitif örgütsel davranışa benzer olarak, pozitif örgütsel bilimin temel vurgusu çalışma yaşamıyla ve işle ilgili çıktıları başarmaktır (Luthans ve Youssef, 2007: 337). Her iki akım da, pozitif psikolojinin ve bilginin gelişiminde bilimsel sürecin önemini vurgulamaktadır (Donaldson ve Ko, 2010: 179). Ancak, pozitif örgütsel davranış işgörenlerin gelişimiyle ve performansı ile ilişkili mikro düzeydeki konulara odaklanmaya eğilimli iken, pozitif örgütsel bilim makro örgütsel düzeye odaklanmaktadır (Luthans vd., 2007b: 10). Makro düzey ile örgütlerin ve örgüt topluluklarının davranışları, gelişimleri hedeflenmektedir.

Rekabetçi avantaj için sermayenin zamanla geliştirilmesi gerekmektedir. Finansal sermayeden (büyüme, sabit mallar vb.), insan sermayesine (beceriler, yetenekler, deneyim, eğitim, fikirler), sosyal sermayeye (ağlar, ilişkiler vb.) ve son olarak psikolojik sermayeye (umut, öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik) doğru bir gelişim olmaktadır (Envick, 2004: 16). Psikolojik sermaye, insani kaynakları yöneten ve onlara değer kazandıran bir yol olarak görülmektedir. Psikolojik sermaye, insan sermayesinin dayanıklılığını arttırmak ve sosyal sermayenin zayıflığını en aza indirmek için yeni bir yaklaşım sunmaktadır (Larson ve Luthans, 2006: 79). Psikolojik sermaye, dört unsur (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) ile tanımlanan, bireyin pozitif psikolojik durumunun gelişimidir. Pozitif yapıların psikolojik sermaye içine dahil edilebilmesi için bazı kriterleri karşılaması gerekmektedir. Teoriye, araştırmaya dayanmalı; geçerli bir ölçüme sahip olmalı; gelişime açık olmalı ve ölçülebilir performans gelişimi sağlamalıdır (Luthans, 2007). Psikolojik sermaye mutluluk, şefkat, duygusal zeka gibi boyutları da kapsayabilir. Ancak bahsedilen dört boyutun (öz yeterlilik, umut, dayanıklılık,

iyimserlik) psikolojik sermaye yapısını en iyi şekilde temsil ettiği ileri sürülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 154).

Psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık kısaca, sıkıntıdan, belirsizlikten, çatışmadan, başarısızlıktan (Luthans ve Youssef, 2004: 154) ya da pozitif bir değişimden, süreçten ve artan sorumluluktan dolayı oluşan olumsuz durumdan kendini toparlamada pozitif psikolojik bir kapasitedir (Luthans, 2002a: 702). Hem sıkıntılı olaylarla hem de olağandışı pozitif olaylarla başa çıkmayı işaret etmektedir (Luthans, Norman vd., 2008: 221). Üstelik, bireylerin sadece kendini toparlamalarına değil, önceki denge durumunun daha ötesine doğru gelişmelerine izin vermektedir (Luthans, Avey,Smith vd., 2008: 822). Dayanıklılığı yüksek bireyler, belirsiz ve zor durumlar karşısında yılmadan mücadele ederek, kendilerini daha çabuk toparlayarak (Jensen ve Luthans, 2006: 260) eskisinden bile daha yüksek performans gösterme kapasitesine sahiptirler (Akçay, 2012: 127). Zorluklar ve başarısızlıklar yoluyla gelişebilirler (Shahnawaz ve Jafri, 2009: 79). Değişime uyum sağlamaya (Avey, Wernsing vd., 2008: 55), yaratıcı olmaya yatkındırlar (Luthans vd., 2005: 254).

Psikolojik sermayenin diğer boyutlarına katkı sağlayan iyimserlik (Luthans, Avey, Smith vd., 2008: 821), gerçekçi iyimserliği işaret etmektedir. Psikolojik sermayenin gelişime açık ve duruma özgü olma kriterlerini gerçekçi iyimserlik karşılamaktadır (Luthans vd., 2007a: 93). Luthans, Avolio vd. (2007: 547) bunu bireyin nelerde başarılı olup olamayacağına yönelik gerçekçi bir değerlendirmesi olarak ifade etmiştir. Böylece, insani hataları ve zayıflıkları anlamada, insanların yaşam deneyimlerini geliştirmek için fırsat yaratmada, insani güçlülükleri ve başarıları takdir etmeyi geliştirmede hoşgörülü bir bakış açısı sağlamaktadır (Schneider, 2001: 260). Bireyleri gerçekçi olmayan amaçlar için çaba sarfetmekten alıkoymakta (Youssef ve Luthans, 2007: 779), çalışma yaşamında da pozitif bir güç yaratabilmektedir. Örneğin, iyimserler daha

fazla çalışmak için daha kolay adapte olurlar, daha doyumludurlar, daha yüksek morale sahiptirler, engellere karşı daha dirençlidirler, kişisel başarısızlıkları kişisel yetersizlik olarak değil değişebilir olarak görürler, iyimser ve neşeli olmaya yatkındırlar. Bazı işlerde, bu tip bir iyimserlik çok değerli olabilir. Satış, reklamcılık, halkla ilişkiler, ürün tasarımı, müşteri hizmetleri, sağlık ve sosyal alanlarında verilen hizmetler bu tip işlere örnek olabilir. Ancak, gerçekçi olmayan iyimserlik amaçsız uğraşlara sebep olabilir. Bu nedenle, mühendislik gibi teknik işlerde, finansal kontrol ve muhasebe işlerinde ılımlı kötümserliğin faydalı bile olabileceği söylenebilir (Luthans, 2002b: 64-65). Bundan yola çıkarak, esnek iyimser bir bakış açısının bireylerin çeşitli açıklama stilleri (hem iyimser hem de kötümser) kullanmalarına ve duruma uygun bakış açısı geliştirmelerine izin verdiği söylenebilir.

Öz yeterlilik, güçlü teorik bir altyapıya sahip psikolojik sermaye boyutlarından biridir (Avey vd., 2006: 45). Bu teorilerden başlıcası Albert Bandura'nın "Sosyal-Bilişsel Öğrenme Teorisi" (Akçay, 2011: 81)dir. Teorinin, başkalarına deneyimlerin aktarılması, geçmiş deneyim ve bilgilerin kullanılarak öz-düzenleme yapılabilmesi, çevresel olayların da dikkate alınması gibi ilkeleri öz yeterlilik boyutuna yansımıştır (Maddux, 2002: 279). Öz yeterlilik, bilişsel kaynakları harekete geçirmede, bireyin becerileriyle ilgili sahip olduğu güvene de işaret etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004:153). Öz yeterlilik, belirli koşullar altında, beceriler sayesinde neler yapabileceğine dair inançtır. Davranışla ilgili basit bir şekilde yapılan tahminler değildir. Hem ne yapılabileceğine hem de ne yapılamayabileceğine işaret etmektedir.

Umut, irade/isteme gücü- *willpower*- (amaçları başarmak için kararlılık) ve çok yönlü düşünme- *pathways*- (engellerle karşılaşıldığında bir amaca ulaşmak için alternatif yollar planlama) boyutlarını kapsamaktadır (Avey vd., 2009: 681; Luthans,Avey,Smith vd., 2008: 821; Luthans, 2002a: 701; Shahnawaz ve Jafri, 2009: 79). Bu boyutlar "umut"un ayırt edici



özellikleridir. Umut boyutu, psikolojik sermayenin iyimserlik ve öz-yeterlilik boyutuyla ilişkilidir. Örneğin, umut boyutunun *willpower* (amaçları başarmak için kararlılık) bileşeni etkinlik beklentilerine benzerken, *pathways* (amaçlara ulaşmak için alternatif yollar planlama) bileşeni ise etkinlik sonuçlarının beklentilerine yakındır (Luthans, 2002b: 63). Umut da öz yeterlilik gibi bireyin kendisi tarafından başlatılan, amaç odaklı davranışlardan ve dürtülerden faydalanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2007: 330). Ancak, öz yeterlilik şimdiki ve gelecekteki zorluklarla ilişkili iken; umut açık bir şekilde geleceğe odaklanmaktadır. Umut içsel kararlılık ve içsel motivasyonla ilgili iken, öz yeterlilik içsel ve dışsal hedeflere ilişkin kararlılık ile ilgilidir (Page ve Donohue, 2004: 6). Umut ve iyimserlik boyutlarının ikisi de beklentilerin önemini vurgulamasına ve amaca odaklı bir yaklaşıma sahip olmalarına rağmen, beklentilerin yönetilmesi açısından birbirlerinden farklılaşmaktadır. Örneğin, iyimser bir kişi olayların iyi bir şekilde sonuçlanacağını düşündüğünde, istenen sonucun elde edilmesini ve engellerin üstesinden gelinmesini sağlayan alternatif yollar düşünmeyebilir. Başka bir deyişle, iyimserler umudun *willpower* (amaçları başarmak için kararlılık) boyutuna sahiptirler, fakat *pathways* (amaçlara ulaşmak için alternatif yollar planlama) boyutuna sahip değildirler. Bu nedenle herhangi bir engelle karşılaştıklarında vazgeçebilirler. Umutlu bir kişi engeller ile karşılaştığında alternatif yollar düşünerek stresli ve olumsuz durumlarla başa çıkabilir (Luthans ve Jensen, 2002: 309-311). Dolayısıyla, psikolojik sermayenin boyutlarının etkileşim halinde olduğu söylenebilir.

### 3. LİDER-ÜYE ETKİLEŞİM TEORİSİNİN TEMELLERİ

Lider (yönetici) ile işgörenler arasındaki değişimler lider-üye etkileşimini işaret etmektedir (Wayne vd., 1997: 82). İşte bu etkileşimin temelinde bazı kuramların

yattığı ileri sürülmektedir. Araştırma kapsamında incelenen bu kuramlar; rol teorisi, sosyal mübadele (değişim) kuramı ve eşitlik kuramıdır.

#### 3.1. Rol teorisi

Rol teorisine göre bir örgütsel düzende, her katılımcı bir rol oynamaktadır ve işlerini bu roller yoluyla başarı ile tamamlamaktadır (Nie ve Lamsa, 2015: 852). Lider-üye etkileşim teorisi, rol yapma yaklaşımının işlemselleştirilmesi olarak görülmektedir. Bu durum, rol gelişiminin farklılaştırılmış rol tanımlarıyla sonuçlanmasına dayanmaktadır. Farklılaştırılmış rol tanımları da farklılaştırılmış lider-üye etkileşimi ile sonuçlanmaktadır (Dienesch ve Liden, 1986: 621). Graen ve Scandura (1987'den akt.Bauer vd, 1996: 1544-1549)'ya göre, lider-üye etkileşim sürecinin gelişmesi; rol üstlenme (role taking), rol yapma (role making) ve rol rutinleşmesi (role routinization) aşamalarından oluşmaktadır. İlk aşama olan rol üstlenme aşamasında, lider bir üyeye gelecekte ne kadar zaman ve enerji harcayacağına karar vermek için üyelerin davranışlarını ve motivasyon düzeylerini değerlendirmektedir. Lider, davranışları, performansları değerlendirmekte ve üyeye bununla ilgili kararını bildirmektedir. Bu aşamada, işin kapsamı üyelerin kaynak değişiminde temel unsurdur. Bu nedenle, bu aşama saatlerce ya da aylarca sürebilir. Rol yapma aşaması, tanışma basamağı olarak görülmektedir. İleride daha fazla değişim yapılacak sürecin devam ettirilmesidir. Gelişim aşamasından sonra, rol rutinleşmesi aşamasında lider ve üyenin davranışları daha tahmin edilebilir hale gelmektedir. Bu aşama duygusal bağların ve güvenin kurulduğu aşamadır. Rol üstlenme aşamasında, ikililer arasındaki güven değerlendirilme sürecindeyken; rol yapma sürecinde güven oluşturulmaktadır. Lider-üye etkileşimi, ikili dikey ilişkilerde iç ve dış grupların şekillendirilmesi sırasındaki rol yapma süreçlerine de odaklanmaktadır (Xu vd., 2014: 100). İç gruptaki ilişkiler genişletilmiş rol sorumluluklarına (ekstra roller) dayanırken, dış gruptakilerin davranışları resmi iş

tanımlarına göre (tanımlanmış roller) şekillenir (Norvapalo, 2014: 58).

### 3.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı

Sosyal değişim kuramı, insan davranışlarını daha iyi anlama niyeti üzerine ortaya çıkmıştır (June ve Kheng, 2014: 173). Blau (1964'den akt., Wayne vd., 1997: 82) tarafından tanımlanan sosyal değişim açıkça belirtilmemiş yükümlülüklerle sebep olmaktadır. Biri bir iyilik yaptığı zaman, bunun karşılığını gelecekte alacağını beklemektedir. Sosyal değişim kuramı, performans ve vatandaşlık gibi örgüt yanlısı davranışları ve işgören sorumluluğunu hissetmek ve örgütlerin ve yöneticilerin rollerini anlamak için örgütsel düzene uygulanmaktadır. Sosyal değişim kuramı çerçevesinde, ilişkiler işgörenlerin liderler ve örgütler arasındaki etkileşimleri tarafından şekillenmektedir (Memili vd., 2014: 203). Lider-üye etkileşim teorisine göre, her işgören yöneticisiyle benzersiz sosyal değişim ilişkileri kurar (Janssen ve Yperen, 2004: 368). Bu değişim ilişkilerinde değerli kaynakların yönetici ile astlar arasındaki değişimine ve duygusal desteğin düzeyine odaklanılmaktadır (Zagenczyk vd., 2015). Bu ilişkiler, insan davranışlarının ekonomik ve sosyal değişim modeline dayanmaktadır. Lider-üye etkileşim kalitesinin düşük olduğu durumlar daha çok ekonomik mübadele; yüksek olduğu durumlar ise sosyal mübadele ilişkisi olarak görülmektedir (Bolat, 2011b: 68).

### 3.3. Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramına göre, astlar ve yöneticiler yaptıkları katkı ve elde ettikleri kazançlar arasındaki oranı çalışma arkadaşlarıyla karşılaştırdıklarında benzer sonuçlar görürlerse iş doyumları yüksek olmaktadır. Eşitlik kuramını anlamının merkezinde algılanan adalet yatmaktadır. Adaletsizlik olduğu düşünüldüğünde, astlar yapacakları katkıları ya da bekledikleri ödülleri azaltarak karşılık vereceklerdir (Adams, 1965'den akt. Deluga, 1994: 315). Grup içindekilerin ve dışındakilerin, liderle etkileşim kaliteleri örgütsel adalet algılarına göre değişir. Adalet algısı prosedürel,

etkileşimsel ve dağıtımsal adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Prosedürel adalet, lider iş birimlerindeki tüm üyeler tarafından dürüst olarak algılandıkça ortaya çıkmaktadır. Etkileşimsel adalette, ödüllerin grup içinde dağılım sebepleriyle ilgili olarak üyelerin algılarının rol oynadığı görülmektedir. Bu algı ise lider tarafından yaratılmaktadır. Dağıtımsal adalet bakış açısından, lider-üye etkileşimi eşitlik esasına dayanmaktadır. Prosedürel ve etkileşimsel adalet bakış açısından, eğer lider tüm iş grubundaki üyelerle ilgili etkileşimlerdeki ve prosedürlerdeki adaleti devam ettirirse; grup içindekiler ve grup dışındakiler barışçıl bir şekilde bir arada olabilirler. Grup içindeki üyeler yöneticileriyle daha iyi iletişim ve yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminden dolayı prosedürel adalet konularını anlamaya daha yatkındırlar. Grup dışı üyeler dağıtımsal adaletle odaklanmaya ve resmi iş sözleşmelerine dayanan ödülleri olduğu düzeyde performans göstermeye eğilimlidirler. Ancak bu durum, prosedürel adaletin grup dışı üyelerle ilgisiz olduğu anlamına gelmemektedir, bununla birlikte grup dışı üyelerin performansları ödül dağıtımıyla (dağıtımsal adalet) daha ilgilidir (Scandura, 1999: 30-33).

### 3.4. Lider-Üye Etkileşim Teorisinin Gelişimi

1970'li yıllarda Dikey İkili Bağlantı Modeli olarak isimlendirilen yaklaşım, 1980'li yıllara kadar zenginleşerek lider-üye etkileşimi adını almıştır (Dienesch ve Liden, 1986: 618). Dikey ikili bağlantı modeline göre, liderin her izleyicisi ile kurduğu ilişki kendine özgüdür (Kaşlı ve Seymen, 2010: 110). Dikey ikili bağlantı modeli, liderler ve izleyicilerinin yer aldığı iş birimlerindeki ilişkilerin farklılaştığını ileri sürmektedir (Jha ve Jha, 2013: 43). Bu yaklaşımın teorik temelleri lider ile üye arasındaki etkileşimlere, değişimler yoluyla geliştirilen ikili ilişkilere dayanmaktadır (Bauer vd, 1996: 1538). Bu yaklaşım, liderlik için ilişki tabanlı bir yaklaşımı ölçülebilir hale getirdiği için önemlidir (Gerstner ve Day, 1997: 827).

Liderlikle ilgili yapılan çeşitli çalışmalar farklı bakış açıları geliştirmiştir. Bir bakış açısı lider odaklıdır. Bu yöndeki araştırmalar belirli lider davranışlarını analiz ederek bireysel, grupsal ve örgütsel performans çıktılarını açıklamayı amaçlamaktadır. Dönüşümcü, karizmatik liderlik, özellik teorileri bu kapsamda örnek verilmektedir. Başka bir bakış açısı, güçlendirme yaklaşımlarındaki gibi izleyicilere odaklanan (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 221) modellerdir. Başka bir bakış açısı ise lider ve izleyici arasındaki birebir ilişkilere (Aslan ve Özata, 2009: 96) odaklanmaktadır. Bu bakış açısını destekleyenler, izleyicinin performansı ile ortak saygı, güven kalitesi arasında bir ilişki olacağını savunurlar. Bu bakış açısının en güzel örneği lider-üye etkileşim teorisidir. Lider odaklı teoriler izleyicilerin farklı liderlerle neden farklı performans gösterdiklerini açıklamada yetersiz kalmaktadır. Lider-izleyici ilişkisine odaklanan araştırmalar, liderin izleyicileriyle ne tür ilişkiler geliştirdiğine önem vermektedirler (Howell ve Merenda, 1999: 680). Lider-üye etkileşim teorisi, odak noktası lider ve üye arasındaki ikili ilişki olmasından dolayı diğer liderlik teorilerinden ayrılmaktadır. Liderin kişisel özelliklerinin bir fonksiyonu, durumun özellikleri ya da bunlar arasındaki ilişki olarak lideri açıklamaya çalışan geleneksel teorilerin tersine; lider-üye etkileşimi ikili ilişkilerin kabul edilmesi açısından özgünlüğü yansıtmaktadır (Gerstner ve Day, 1997: 827). Teori, lider ile izleyiciler arasındaki dikey yönlü ilişkileri daha derinlemesine analiz edip, ilişkilerin kalitesini incelemiştir (Jha ve Jha, 2013: 43).

Lider ve üye ikililerinde, zayıf ve yüksek kaliteli lider-üye etkileşimlerine odaklanılmaktadır (Scandura ve Graen, 1984: 428). Zayıf kaliteli lider-üye ilişkileri iş sözleşmelerinde yer alan ekonomik (yapısal) değişimleri içermekle tanımlanırken, yüksek kaliteli lider-üye ilişkileri iş sözleşmelerindeki gereklerin ötesinde yer alan sosyal değişimler (yüksek ilgi, duygusal destek, sorumluluk gibi)

olarak tanımlanmaktadır (Sparrowe ve Liden, 1997: 523). Yüksek kaliteli değişim ilişkilerinde, işgören hem işinde yeterli düzeyde performans gösterme zorunluluğu hissetmekte hem de genel iş beklentilerinin ötesinde lidere fayda sağlayan davranışlar göstermektedirler. Aynı şekilde, lider de işgönerlerine ödül ve ayrıcalıklar sağlama yoluyla karşılık verme zorunluluğu hissetmektedir (Wayne vd., 1997: 85). Yüksek kaliteli lider-üye ilişkileri zamanla kurulacak güvenin bir kanıtı olarak da görülmektedir (Bauer vd, 1996: 1538).

Lider-üye etkileşimi ile ilgili önceki yıllarda yapılan çalışmalar, lider-üye etkileşiminin boyutlarını tanımlamada yetersiz kalmıştır. 1980'li yıllar boyunca, Graen ve çalışma arkadaşları lider-üye etkileşimini çeşitli alt boyutları olan, lider ve ast arasındaki değişimin kalitesi olarak tanımlamışlardır (Schriesheim vd., 1999: 66-76). Dienesch ve Liden (1986: 624)'e göre, lider-üye etkileşimi tek boyuta sığdırılmamalı, çok boyutlu olarak değerlendirilmelidir. Ancak boyutların neler olacağına karar vermek de çok önemlidir. Örneğin, Liden ve Maslyn (1998), Dienesch ve Liden (1986)'nin üç boyutlu (algılanan katkı, sadakat ve etki) olarak değerlendirdikleri yapıya mesleki (profesyonel) saygı boyutunu da eklemişlerdir. Araştırmamızda, Liden ve Maslyn (1998)'nin ileri sürdüğü dört boyutlu yaklaşım kullanılmıştır.

Katkı; her üyenin ortak amaçların ötesine yerleştirdikleri iş-odaklı faaliyetlerin kalitesinin, yönünün ve miktarının algılanmasıdır (Dienesch ve Liden, 1986: 624). İkililerden ast konumunda olan, iş tanımı ve iş sözleşmesine göre gereken sorumlulukları yerine getirmektedir. Bunun karşılığında da, üstler bu faaliyetler için gereken kaynakları ve olanakları sunmaktadırlar (Liden ve Maslyn, 1998: 50). Bu kaynaklar bütçe desteği, malzeme gibi somut kaynakların yanında; bilgi, tecrübe gibi soyut kaynaklar da olabilir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014: 39).

Sadakat (Bağlılık, Vefakarlık); Lider-üye etkileşimindeki ikililerin kişisel özellikleri

ve amaçları için gösterilen genel desteğin ifade edilmesidir (Dienesch ve Liden, 1986: 625). Bu boyut, her koşulda tutarlı olarak devam eden vefakarlığı kapsamaktadır (Liden ve Maslyn, 1998: 50). Liderin astlarının zor durumlarında onlara destek olup, yardım etmesi ve onları koruyup kollaması; astların da lidere her durumda destek olmalarını ifade etmektedir (Baş vd., 2010: 1019). Karşılıklı olarak birbirlerini desteklemelerini ve başkalarına karşı savunulmalarını da işaret etmektedir (Ordun ve Aktaş, 2014: 123).

Etki; ikililer arasındaki etki, iş ya da profesyonel değerlerden daha ziyade kişilerarası etkileşime dayanmaktadır (Dienesch ve Liden, 1986: 625). Bu gibi etki, bir ilişkinin ortaya çıkması arzu edildiğinde ya da ilişki ortaya çıktığında meydana gelmektedir. Bu ilişkiler kişileri ödüllendirici unsurlara ve çıktılara sahiptirler (Liden ve Maslyn, 1998: 50). Wayne vd. (1997) Amerikalı 570 işgören ve 289 yönetici ile yaptıkları bir araştırmada liderden hoşlanma düzeyi arttıkça lider-üye etkileşim kalitesinin arttığını belirtmişlerdir.

Profesyonel(mesleki) saygı, organizasyon içinde ya da dışında bir üne sahip olan ikililerden herbiri için algılanan düzeydir (Herrera vd., 2013: 56). Bu algı, bireyi ilgilendiren tarihsel bir geçmişe dayanabilir. Bireyle kişisel bir deneyim yaşanması, kişiyle ilgili örgüt içinden ve dışından yapılan yorumlar örnek verilebilir. Bu da bir kişiyle tanışmadan ya da çalışmadan önce onunla ilgili profesyonel saygı algısının gelişebileceğini göstermektedir (Liden ve Maslyn, 1998: 50).

Bir sonraki bölümde, psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkilerle ilgili yerli ve yabancı yazındaki çalışmalar incelenmiş; bu doğrultuda temel hipotez ve dört alt hipotez oluşturulmuştur.

#### **4. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN HİZMET SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI**

Pozitif psikoloji sadece bireyleri değil, aileleri ve örgütleri de kapsayan (Donaldson ve Ko, 2010: 178) ve geliştiren bir yaklaşımdır (Seligman, 2002: 3-7). Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji bakış açısı içinde değerlendirilmektedir. Geleneksel sermaye (neye sahip olduğumuz), insan sermayesi (neyi bildiğimiz) ve sosyal sermaye (kimi tanıdığımız)'den daha gelişmiş bir kavram olarak psikolojik sermaye "kim olduğumuz" anlamına gelmektedir (Luthans vd, 2004: 46). Kısacası, psikolojik sermaye bireyin verimliliğine katkı yaptığına inanılan kişilik özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Gohel, 2012: 35). Özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarıyla incelediğimiz psikolojik sermaye, çalışma hayatına özgü, ölçülebilir (Luthans vd., 2007a: 19; Avey, Luthans ve Youssef., 2010: 437; Luthans vd., 2007b: 11) ve yönetilebilir olma (Güler, 2009: 119) özelliklerine de sahiptir. Psikolojik sermaye boyutlarından biri etkilenirse (örneğin iyimserlik), benzer olarak diğerlerinin (umut, öz yeterlilik, dayanıklılık) de zaman içinde etkilenecekleri ileri sürülmektedir. Böylece psikolojik sermaye düzeyi zamanla yükselebilir veya düşebilir (Peterson vd., 2011: 431-432).

Amaçlara ulaşma konusunda umut dolu olanlar, pozitif çıktılar elde etmek için gerçekçi bir iyimserliğe sahip olanlar, yeni amaçların peşinden koşmada yeterliliklerine inançları tam olanlar, engellerle başa çıkmada ve kendilerini toparlamada başarılı olanlar psikolojik sermayeleri güçlü bireylerdir (Luthans vd., 2014: 193). Bu bireyler başarıya ulaşmada yılmadan, gerekirse alternatif yolları da deneyerek, amaca ulaşacaklarına dair inançlarını yitirmeden, iyimser açıklayıcı bir stile sahip olarak liderin çemberinin içine dahil olabilirler. İç grupta değerlendirilen bu bireyler ayrıcalıklı grupta yer aldıklarından, liderleriyle olan etkileşimlerinin daha

kaliteli olduğu söylenebilir. Örneğin, Hu ve Liden (2013) ve Bolat (2011a) tarafından yapılan araştırmalarda da, özyeterlilik ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin boyutlarından birinin yükselmesi diğerlerini de pozitif olarak etkilediğinden, psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların liderleriyle kurdukları etkileşimin daha kaliteli olacağı, dolayısıyla bireylerin iç grupta yer alabilecekleri söylenebilir. Bu nedenle, temel hipotez ve alt hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

*H1: Psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimini pozitif etkilemektedir.*

*H1a: Dayanıklılık, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.*

*H1b: İyimserlik, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.*

*H1c: Özyeterlilik, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.*

*H1d: Umut, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.*

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Kısıtları

Araştırmada çeşitli mesleklerden (polis, askeri personel, avukat, hekim, hemşire, bankacı) katılımcıların psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşim düzeyleri hem toplam

düzeyde hem de boyutlar (zaman, stres, davranış tabanlı) açısından değerlendirilmiştir. Değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediklerini saptamak da amaçlanmıştır. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin lider-üye etkileşimlerini pozitif etkilediğini belirten temel hipotez de test edilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen meslek gruplarındaki katılımcılara ülkemiz çapında ulaşamamak, veri toplama süresinin 2014 yılı aralık ayı ile 2015 yılı mart ayları arasında sınırlandırılması kısıt olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde anket cevaplamaya yönelik olumsuz tutumlar anketlerde eksik cevaplamalara, dolayısıyla değerlendirilebilecek anket sayısının kısıtlanmasına sebep olmuştur.

#### 4.2. Araştırmanın Örneklemi ve Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Araştırmadaki örneklemin seçiminde, kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma belirli bir zaman aralığında gerçekleştirildiğinden kesitsel türde bir araştırmadır. Araştırmada alan araştırması yöntemi; veri toplama tekniği olarak, yazın taraması, anket tekniği kullanılmıştır. Anket verileri, katılımcılarla bizzat görüşülerek ve online olarak toplanmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

|                            | Frekans | Yüzde |                                     | Frekans | Yüzde |
|----------------------------|---------|-------|-------------------------------------|---------|-------|
| <b><u>Cinsiyet</u></b>     |         |       | <b><u>Yöneticinin cinsiyeti</u></b> |         |       |
| Kadın                      | 229     | 48,5  | Kadın                               | 135     | 28,6  |
| Erkek                      | 243     | 51,5  | Erkek                               | 337     | 71,4  |
| Toplam                     | 472     |       | Toplam                              | 472     |       |
| <b><u>Medeni durum</u></b> |         |       | <b><u>Sektör</u></b>                |         |       |
| Evli                       | 291     | 61,7  | Kamu                                | 365     | 77,3  |
| Bekar                      | 178     | 37,7  | Özel                                | 106     | 22,5  |
| Toplam                     | 469     |       | Toplam                              | 471     |       |
| <b><u>Cocuk sayısı</u></b> |         |       | <b><u>Meslekler</u></b>             |         |       |
| Hiç                        | 245     | 51,9  | Askeri personel                     | 78      | 16,5  |
| 1                          | 114     | 24,2  | Avukat                              | 50      | 10,6  |
| 2                          | 98      | 20,8  | Bankacı                             | 86      | 18,2  |
| 3                          | 13      | 2,8   | Hekim                               | 107     | 22,7  |
| 5                          | 2       | ,4    | Hemşire                             | 84      | 17,8  |
| Toplam                     | 472     |       | Polis                               | 67      | 14,2  |
|                            |         |       | Toplam                              | 472     |       |

|  | Frekans | Yüzde |                              | Frekans | Yüzde |
|--|---------|-------|------------------------------|---------|-------|
| <b><u>Yöneticinin yaşı</u></b>           |         |       | <b><u>Toplam denevim</u></b> |         |       |
| 20-30 yaş arası                          | 13      | 2,8   | 1 yıldan az                  | 34      | 7,2   |
| 31-40 yaş arası                          | 175     | 37,1  | 1-5 yıl                      | 119     | 25,2  |
| 41-50 yaş arası                          | 230     | 48,7  | 6-10 yıl                     | 96      | 20,3  |
| 51 yaş ve üzeri                          | 47      | 10,0  | 11-15 yıl                    | 79      | 16,7  |
| Toplam                                   | 465     |       | 16 yıl ve üzeri              | 136     | 28,8  |
|  |         |       | Toplam                       | 464     |       |
| <b><u>Yöneticivle çalışma süresi</u></b> |         |       |                              |         |       |
| 1 yıldan az                              | 194     | 41,1  |                              |         |       |
| 1-5 yıl                                  | 229     | 48,5  |                              |         |       |
| 6-10 yıl                                 | 24      | 5,1   |                              |         |       |
| 11-15 yıl                                | 9       | 1,9   |                              |         |       |
| 16 yıl ve üzeri                          | 15      | 3,2   |                              |         |       |
| Toplam                                   | 471     |       |                              |         |       |

Araştırmaya 78 askeri personel, 50 avukat, 86 bankacı, 107 hekim, 84 hemşire ve 67 polis katılmıştır. Katılımcıların 365'i kamu sektöründe, 106'sı özel sektörde çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların 229'u kadın, 243'i erkektir. Katılımcıların çalıştıkları yöneticilerin 135'i kadın, 337'si erkektir. 291'i evli, 178'i bekar. 245 katılımcının hiç çocuğu yokken, 227 katılımcının en az bir çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların 194'ü yöneticisiyle çalışma süresinin 1 yıldan az olduğunu belirtirken, 229'u 1-5 yıl arasında, 48'i ise 6 yıldan fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların 153'ünün toplam deneyimi 5 yıldan az iken, 311'inin 5 yıldan fazla deneyimi vardır. Katılımcıların 188'inin yöneticisinin yaşı 40'ın altında iken; 277'sinin 41 ve daha fazladır.

#### 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmaya katılanların psikolojik sermaye kavramına yönelik algı düzeylerini belirlemek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 4 boyutlu ve 24 maddeli "psikolojik sermaye ölçeği" kullanılmıştır. Yine, katılımcıların

liderleriyle etkileşim düzeyini, katılımcıların algıları üzerinden belirlemek için; Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Baş vd.(2010) tarafından yapılan 12 maddelik 4 boyutlu "Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi 12 (LMX-MDX-12) Ölçeği" kullanılmıştır.

#### 5. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeğin basıklık (-,639) ve çarpıklık (-,085) değerleri -1 ile +1 arasında olduğundan normallik varsayımının sağlandığı; bu verilerle parametrik testlerin yapılabileceği söylenebilir.

##### 5.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada, psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi ölçeklerinin yapısal geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi ölçeklerinin Türkçe'ye uyarlamaları yapıldığından, açılımlayıcı faktör analizleri tekrar yapılmamıştır.

Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için ise Tablo 2'de görülen Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 2: Psikolojik Sermaye ve Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutları için Güvenilirlik Analizi

|                                       | Cronbach's Alpha | n Değişken Sayısı |
|---------------------------------------|------------------|-------------------|
| Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları   |                  |                   |
| Özyeterlilik                          | ,894             | 6                 |
| Umut                                  | ,830             | 6                 |
| Dayanıklılık                          | ,750             | 5                 |
| İyimserlik                            | ,717             | 4                 |
| Lider-Üye Etkileşiminin Alt Boyutları |                  |                   |
| Etki                                  | ,953             | 3                 |
| Sadakat                               | ,944             | 3                 |
| Katkı                                 | ,847             | 3                 |
| Mesleki Saygı                         | ,938             | 3                 |

Psikolojik sermaye ölçeğindeki, 13.,20. ve 23. ifadeler güvenilirliği düşürdükleri gerekçesiyle ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik alt boyutlarının Cronbach alfa ( $\alpha$ ) katsayıları sırasıyla .89, .83, .75, .72 bulunmuştur. 3'er maddeden oluşan lider-üye etkileşim ölçeğinin alt boyutları etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı'nın Cronbach alfa( $\alpha$ ) cinsinden güvenilirlik katsayıları sırasıyla .95, .94, .85, .94'tür. Değerler .70'in üzerinde olduğu için ölçeklerin bu haliyle güvenilir olduğu söylenebilir. Güvenilirlik değerleri incelendikten sonra, dört alt boyut ve on iki ifadeden oluşan

lider-üye etkileşimi ve yine dört alt boyut yirmi bir ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısı, yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Beşli likert ölçeğinde, 472 denekten toplanan sürekli değişkenlerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi (Kline, 2011) kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur.

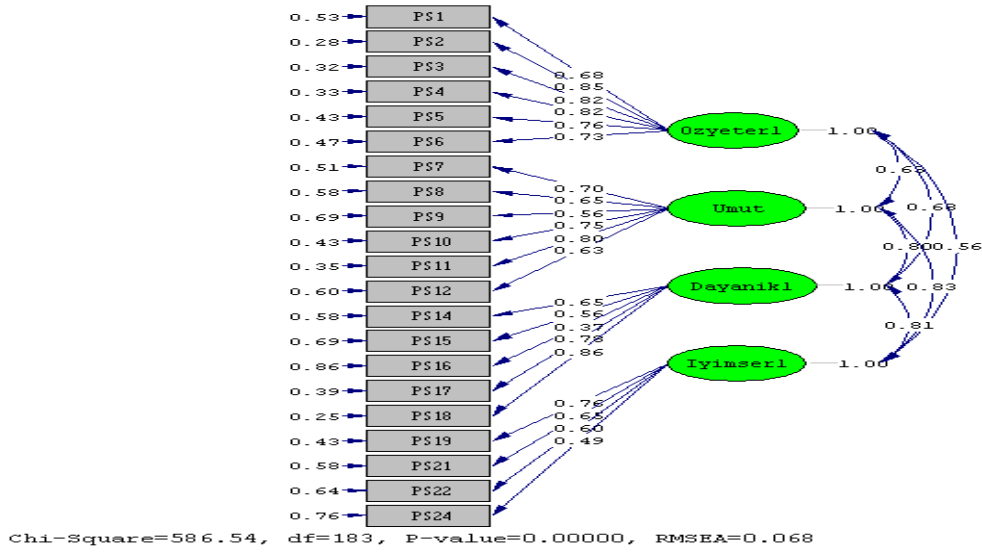
Uyum indekslerinin kabul edilebilir ve mükemmel değerleri Tablo 3'de görülmektedir. Araştırmada bu tablo temel olarak değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 3: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

| Uyum İndeksleri           |  |                                 |
|---------------------------|--|---------------------------------|
| X <sup>2</sup> uyum testi | Anlamlı olmaması istenir. Örneklem büyüdüğü zaman anlamlı çıkabilmektedir. Bu durumda, ki-karenin SD'ye oranı, genel modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır. |                                 |
| X <sup>2</sup> /sd        | İyi Uyum Değerleri   | Kabul Edilebilir Uyum Değerleri |
|                           | ≤3   | ≤5                              |
| GFI                       | ≥0.90  | ≥0.85                           |
| AGFI                      | ≥0.90  | ≥0.85                           |
| RMSEA                     | ≤0.05  | ≤0.08                           |
| CFI                       | ≥0.95  | ≥0.90                           |
| RMR                       | ≤0.05  | ≤0.08                           |
| SRMR                      | ≤0.05  | ≤0.08                           |

**Kaynak:** Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011, Taşkın ve Akat, 2010, Gürbüz ve Şahin, 2014, Kline, 2011 ve Jöroskog ve Sörbom, 1993'den faydalanılarak hazırlanmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin birinci düzey parametre değerlerinin olduğu yol şeması faktöriyel analizi sonuçlarına ilişkin Şekil 1'de sunulmuştur.

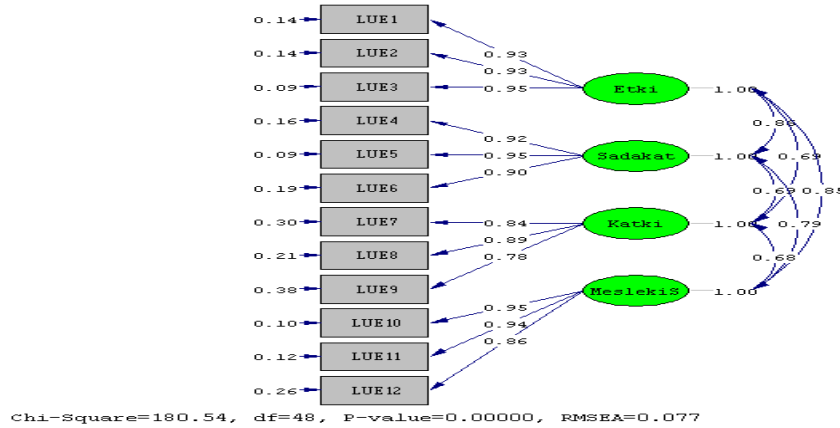


Şekil 1: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $X^2(183, N=472)=586.54$ ;  $p \leq .01$ ;  $X^2/df=3.20$ ;  $RMSEA=.068$ ;  $GFI=.89$ ;  $AGFI=.87$ ;  $CFI=.98$ ;  $RMR=.04$ ;  $SRMR=0.04$ ) önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu ve dolayısıyla psikolojik sermaye ölçeğinin, öngörülen kuramsal yapısı (dört faktörlü model) ile uyumunu göstermektedir. Son kısımdaki modifikasyon indeksleri de incelenmiştir.

Ancak, uyum iyiliği değerlerinin eşik değerlerin üstünde olmasından dolayı ilave düzeltme önerilerinin uygulanmasına gerek görülmemiştir.

Dört alt boyut ve toplam 12 maddeden oluşan lider-üye etkileşimi ölçeğinin (üçer ifadeli etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) birinci düzey faktöriyel analizi sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2: Lider-Üye Etkileşimi Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu



Birinci düzey DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $X^2(48, N=472)=180.54$ ;  $p \leq .01$ ;  $X^2/df=3.76$ ;  $RMSEA=.077$ ;  $GFI=.94$ ;  $AGFI=.90$ ;  $CFI=.99$ ;  $RMR=.05$ ;  $SRMR=.03$ ) önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu ve dolayısıyla lider-üye etkileşimi ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısı (dört faktörlü model) ile uyumunu göstermektedir. Son kısımdaki modifikasyon indeksleri de incelenmiştir. Ancak, uyum iyiliği değerlerinin eşik değerlerin üstünde olmasından dolayı ilave düzeltme önerilerinin uygulanmasına gerek görülmemiştir.

## 5.2. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi için IBM-SPSS 20 ve LISREL 8.7 istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Analiz aşamasında t testleri, tek yönlü varyans analizi (one-way anova testi), korelasyon ve yol analizi yapılmıştır.

### 5.2.1. Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Öncelikle katılımcıların, ortalama psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşim düzeylerinin istatistiksel açıdan belirlenmesine yönelik t testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve Alt Boyutlarına İlişkin Tek Grup T Testi Sonuçları

|                             | N   | Ortalama | Standart Sapma | Serbestlik Derecesi | t      | p    |
|-----------------------------|-----|----------|----------------|---------------------|--------|------|
| <b>Psikolojik Sermaye</b>   | 472 | 3,7877   | ,46642         | 471                 | 36,691 | ,000 |
| Özyeterlilik                | 472 | 4,1801   | ,61757         | 471                 | 41,514 | ,000 |
| Umut                        | 472 | 3,7461   | ,69328         | 471                 | 23,381 | ,000 |
| Dayanıklılık                | 472 | 3,9233   | ,61995         | 471                 | 32,356 | ,000 |
| İyimserlik                  | 472 | 3,6769   | ,71528         | 471                 | 20,560 | ,000 |
| <b>Lider-Üye Etkileşimi</b> | 472 | 3,3263   | 1,00565        | 471                 | 7,049  | ,000 |
| Etki                        | 472 | 3,2931   | 1,19389        | 471                 | 5,333  | ,000 |
| Sadakat                     | 472 | 3,2768   | 1,14552        | 471                 | 5,250  | ,000 |
| Katkı                       | 472 | 3,4965   | 1,01904        | 471                 | 10,585 | ,000 |
| Mesleki Saygı               | 472 | 3,2387   | 1,15857        | 471                 | 4,476  | ,000 |

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyi ortalamasının ortalamadan oldukça yüksek (3,78) olduğu söylenebilir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, öz yeterlilik düzeylerinin en yüksek (4,18), iyimserlik düzeylerinin en düşük (3,67) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işlerini başarma konusunda kendilerine olan inançlarının yüksek olduğu, ancak işlerinin şimdiki ve gelecekteki durumları için pozitif atıfta bulunma düzeylerinin diğer boyutlara göre düşük olduğu söylenebilir.

Katılımcıların lider-üye etkileşim düzeylerinin (3,32) de ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir. Alt boyutlar açısından değerlendirme yapıldığında en yüksek ortalamanın katkı (3,49), en düşük ortalamanın ise mesleki saygı (3,23)

boyutuna ait olduğu görülmektedir. Astların gözünden liderlerinin işe yaptıkları katkının diğer boyutlara göre yüksek olarak değerlendirildiği; ancak, liderlerin mesleki saygı düzeylerinin diğer boyutlara göre daha düşük düzeyde algılandığı görülmektedir.

Psikolojik Sermaye, lider-üye etkileşimi ve alt boyutlarının, katılımcıların meslek grupları açısından fark gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (one-way anova) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizlerinde öncelikle Levene testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu ( $p > .05$ ) durumlarda varyanslar eşit kabul edilmekte; farklılıkların yorumlanmasında Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Varyansların homojen olmadığı analize ilişkin bulgular, Tablo durumlarda ( $p < .05$ ) ise Welch ve Brown-Forsythe test istatistikleri ve Tamhane post hoc test sonuçları ile yorum yapılmıştır. Psikolojik sermaye ve alt boyutlarıyla ilgili 5’desunulmaktadır. Öz yeterlilik düzeyinin, çalışanların meslekleri açısından anlamlı fark göstermediği bulunduğu için tabloya dahil edilmemiştir.

Tablo 5: Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamaların Mesleklere Göre Karşılaştırılması

|                    | Meslekler       | N   | Ortalama | S.s    | s.d   | F     | p    | Anlamlı Fark      |
|--------------------|-----------------|-----|----------|--------|-------|-------|------|-------------------|
| Psikolojik Sermaye | Askeri personel | 78  | 3,7954   | ,51986 | 5/466 | 2,389 | ,037 | 4>2               |
|                    | Avukat          | 50  | 3,6175   | ,52331 |       |       |      |                   |
|                    | Bankacı         | 86  | 3,8450   | ,44797 |       |       |      |                   |
|                    | Hekim           | 107 | 3,7344   | ,45177 |       |       |      |                   |
|                    | Hemşire         | 84  | 3,8562   | ,42969 |       |       |      |                   |
|                    | Polis           | 67  | 3,8315   | ,42028 |       |       |      |                   |
| Umut               | Askeri personel | 78  | 3,7158   | ,66184 | 5/466 | 3,820 | ,002 | 3>2<br>5>2        |
|                    | Avukat          | 50  | 3,4300   | ,69831 |       |       |      |                   |
|                    | Bankacı         | 86  | 3,8895   | ,63018 |       |       |      |                   |
|                    | Hekim           | 107 | 3,6994   | ,67426 |       |       |      |                   |
|                    | Hemşire         | 84  | 3,8929   | ,71821 |       |       |      |                   |
|                    | Polis           | 67  | 3,7239   | ,72912 |       |       |      |                   |
| Dayanıklılık       | Askeri personel | 78  | 3,9026   | ,69413 | 5/466 | 2,902 | ,014 | 5>2<br>5>4        |
|                    | Avukat          | 50  | 3,8040   | ,68511 |       |       |      |                   |
|                    | Bankacı         | 86  | 3,9302   | ,57375 |       |       |      |                   |
|                    | Hekim           | 107 | 3,8374   | ,61560 |       |       |      |                   |
|                    | Hemşire         | 84  | 4,1381   | ,54039 |       |       |      |                   |
|                    | Polis           | 67  | 3,8955   | ,59121 |       |       |      |                   |
| İyimserlik         | Askeri personel | 78  | 3,6538   | ,70852 | 5/466 | 5,370 | ,000 | 5>2<br>5>4<br>3>2 |
|                    | Avukat          | 50  | 3,3250   | ,64731 |       |       |      |                   |
|                    | Bankacı         | 86  | 3,8023   | ,59670 |       |       |      |                   |
|                    | Hekim           | 107 | 3,5771   | ,77810 |       |       |      |                   |
|                    | Hemşire         | 84  | 3,9077   | ,71324 |       |       |      |                   |
|                    | Polis           | 67  | 3,6754   | ,69633 |       |       |      |                   |

Hemşirelerin psikolojik sermaye, dayanıklılık, umut ve iyimserlik düzeylerinin avukatlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Hemşirelerin dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin, hekimlerden; bankacıların da iyimserlik ve

umut düzeylerinin avukatlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Lider-üye etkileşiminin ve alt boyutlarının düzeylerinin meslekler açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular, Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6: Lider-Üye Etkileşimi ve Alt Boyutlarına Ait Ortalamaların Mesleklere Göre Karşılaştırılması

|                      | Meslekler       | N   | Ortalama | S.s     | s.d   | F              | p    | Anlamlı Fark                    |
|----------------------|-----------------|-----|----------|---------|-------|----------------|------|---------------------------------|
| Lider-Üye Etkileşimi | Askeri personel | 78  | 2,8622   | 1,03212 | 5/466 | 6,999<br>7,257 | ,001 | 2>1<br>3>1<br>3>4<br>5>1<br>5>4 |
|                      | Avukat          | 50  | 3,3683   | ,83131  |       |                |      |                                 |
|                      | Bankacı         | 86  | 3,6240   | ,86307  |       |                |      |                                 |
|                      | Hekim           | 107 | 3,2002   | ,89342  |       |                |      |                                 |
|                      | Hemşire         | 84  | 3,6359   | 1,06670 |       |                |      |                                 |
|                      | Polis           | 67  | 3,2662   | 1,12528 |       |                |      |                                 |

|               | Meslekler       | N   | Ortalama | S.s     | s.d   | F              | p    | Anlamlı Fark                    |
|---------------|-----------------|-----|----------|---------|-------|----------------|------|---------------------------------|
| Etki          | Askeri personel | 78  | 2,6581   | 1,23906 | 5/466 | 6,866<br>7,420 | ,020 | 2>1<br>3>1<br>4>1<br>5>1        |
|               | Avukat          | 50  | 3,3400   | 1,07220 |       |                |      |                                 |
|               | Bankacı         | 86  | 3,6124   | 1,04270 |       |                |      |                                 |
|               | Hekim           | 107 | 3,2336   | 1,06420 |       |                |      |                                 |
|               | Hemşire         | 84  | 3,6230   | 1,24591 |       |                |      |                                 |
|               | Polis           | 67  | 3,2687   | 1,26496 |       |                |      |                                 |
| Sadakat       | Askeri personel | 78  | 2,7308   | 1,18560 | 5/466 | 6,176<br>6,434 | ,034 | 2>1<br>3>1<br>5>1               |
|               | Avukat          | 50  | 3,5133   | 1,07372 |       |                |      |                                 |
|               | Bankacı         | 86  | 3,5775   | ,99597  |       |                |      |                                 |
|               | Hekim           | 107 | 3,2181   | 1,02291 |       |                |      |                                 |
|               | Hemşire         | 84  | 3,5198   | 1,20168 |       |                |      |                                 |
|               | Polis           | 67  | 3,1393   | 1,21737 |       |                |      |                                 |
| Katkı         | Askeri personel | 78  | 3,2265   | 1,18248 | 5/466 | 6,915<br>6,323 | ,005 | 3>1<br>3>2<br>3>4<br>5>4<br>5>1 |
|               | Avukat          | 50  | 3,3200   | ,87536  |       |                |      |                                 |
|               | Bankacı         | 86  | 3,8295   | ,84752  |       |                |      |                                 |
|               | Hekim           | 107 | 3,2368   | ,95277  |       |                |      |                                 |
|               | Hemşire         | 84  | 3,7817   | ,93639  |       |                |      |                                 |
|               | Polis           | 67  | 3,5721   | 1,11887 |       |                |      |                                 |
| Mesleki Saygı | Askeri personel | 78  | 3,2265   | 1,15189 | 5/466 | 4,957<br>5,168 | ,040 | 3>1<br>5>1                      |
|               | Avukat          | 50  | 3,3200   | 1,05463 |       |                |      |                                 |
|               | Bankacı         | 86  | 3,8295   | ,98690  |       |                |      |                                 |
|               | Hekim           | 107 | 3,2368   | 1,09405 |       |                |      |                                 |
|               | Hemşire         | 84  | 3,7817   | 1,24307 |       |                |      |                                 |
|               | Polis           | 67  | 3,5721   | 1,25709 |       |                |      |                                 |

Avukat, bankacı ve hemşirelerin lider-üye etkileşim düzeylerinin askeri personelden; bankacıların ve hemşirelerin de hekimlerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Askeri personelin etki düzeylerinin; avukatlardan, bankacılardan, hemşirelerden ve hekimlerden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur.

Askeri personelin sadakat düzeylerinin; avukatlardan, bankacılardan ve hemşirelerden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur. Bankacıların, avukatların ve hemşirelerin, zor durumlarda liderlerden destek olma, koruyup kollama beklentilerinin daha yüksek olduğu; ancak, askeri personellerin liderlerinden olan bu beklentilerinin karşılanmadığı görülmektedir.

Bankacıların katkı boyutuna ait puanlarının; askeri personelden, avukatlardan ve hekimlerden anlamlı düzeyde daha yüksek

olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin de katkı boyutuna ilişkin algılarının hekimlerden ve askeri personellerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Askeri personelin mesleki saygı düzeyleri; bankacılardan ve hemşirelerden anlamlı düzeyde daha düşüktür. Hemşirelerin ve bankacıların, liderlerini mesleki açıdan yeterli algılama düzeylerinin yüksek; askeri personellerin liderlerini aynı açıdan algılama düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye ve alt boyutlarının çalışılan sektör ve çalışanların cinsiyeti açısından anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Polatçı (2014) ve Kaya vd. (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da psikolojik sermaye düzeyinin cinsiyet açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Ancak, Erkmen ve Esen (2012) yaptıkları bir araştırmada erkeklerin psikolojik sermaye düzeylerinin daha

yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla, araştırmadaki bulgularla benzer sonuçların yanında farklı sonuçların da elde edildiği görülmektedir.

karşılaştırılmasına yönelik sonuçlar Tablo 7’de görülmektedir. Demografik özellikler açısından anlamlı fark gösteren boyutlar yer almaktadır.

Psikolojik sermaye ve alt boyutlarına ait düzeylerin demografik özellikler açısından

Tablo 7: Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-testi

|                    |                              | N   | Ortalama | s.s    | s.d | t      | p    |
|--------------------|------------------------------|-----|----------|--------|-----|--------|------|
| Psikolojik Sermaye | <b>Medeni durum</b>          |     |          |        |     |        |      |
|                    | Evli                         | 291 | 3,8522   | ,43315 | 467 | 3,710  | ,000 |
| Öz yeterlilik      | Bekar                        | 178 | 3,6898   | ,50078 |     |        |      |
|                    | Evli                         | 291 | 4,2325   | ,60470 | 467 | 2,228  | ,026 |
| Umut               | Bekar                        | 178 | 4,1021   | ,63264 |     |        |      |
|                    | Evli                         | 291 | 3,8339   | ,66516 | 467 | 3,434  | ,001 |
| Dayanıklılık       | Bekar                        | 178 | 3,6096   | ,72031 |     |        |      |
|                    | Evli                         | 291 | 3,9794   | ,59665 | 467 | 2,385  | ,017 |
| İyimserlik         | Bekar                        | 178 | 3,8393   | ,64905 |     |        |      |
|                    | Evli                         | 291 | 3,7766   | ,69538 | 467 | 3,826  | ,001 |
|                    | Bekar                        | 178 | 3,5197   | ,72264 |     |        |      |
|                    | <b>Yöneticinin cinsiyeti</b> |     |          |        |     |        |      |
| Dayanıklılık       | Kadın                        | 135 | 4,0489   | ,61303 | 470 | 2,806  | ,005 |
|                    | Erkek                        | 337 | 3,8730   | ,61645 |     |        |      |
| İyimserlik         | Kadın                        | 135 | 3,8093   | ,71119 | 470 | 2,559  | ,011 |
|                    | Erkek                        | 337 | 3,6239   | ,71107 |     |        |      |
|                    | <b>Çocuk sahibi</b>          |     |          |        |     |        |      |
| Psikolojik sermaye | Hayır                        | 245 | 3,6896   | ,48562 | 470 | -4,858 | ,000 |
|                    | Evet                         | 227 | 3,8935   | ,42081 |     |        |      |
| Öz yeterlilik      | Hayır                        | 245 | 4,1041   | ,64492 | 470 | -2,798 | ,005 |
|                    | Evet                         | 227 | 4,2621   | ,57688 |     |        |      |
| Umut               | Hayır                        | 245 | 3,5762   | ,71851 | 470 | -5,715 | ,000 |
|                    | Evet                         | 227 | 3,9295   | ,61582 |     |        |      |
| Dayanıklılık       | Hayır                        | 245 | 3,8359   | ,64530 | 470 | -3,213 | ,001 |
|                    | Evet                         | 227 | 4,0176   | ,57810 |     |        |      |
| İyimserlik         | Hayır                        | 245 | 3,5673   | ,71076 | 470 | -3,498 | ,001 |
|                    | Evet                         | 227 | 3,7952   | ,70271 |     |        |      |
|                    | <b>Yöneticinin yaşı</b>      |     |          |        |     |        |      |
| Dayanıklılık       | 40 yaş ve altı               | 188 | 4,0128   | ,59431 | 463 | 2,555  | ,011 |
|                    | 40 yaş üstü                  | 277 | 3,8643   | ,62883 |     |        |      |
|                    | <b>Toplam deneyim</b>        |     |          |        |     |        |      |
| Psikolojik Sermaye | 5 yıl ve daha az             | 153 | 3,6324   | ,48129 | 462 | -5,562 | ,000 |
|                    | 6 yıl ve daha fazla          | 311 | 3,8770   | ,42681 |     |        |      |
| Öz yeterlilik      | 5 yıl ve daha az             | 153 | 3,9641   | ,64576 | 462 | -5,578 | ,000 |
|                    | 6 yıl ve daha fazla          | 311 | 4,3006   | ,56058 |     |        |      |
| Umut               | 5 yıl ve daha az             | 153 | 3,5588   | ,70178 | 462 | -4,401 | ,000 |
|                    | 6 yıl ve daha fazla          | 311 | 3,8516   | ,65939 |     |        |      |
| Dayanıklılık       | 5 yıl ve daha az             | 153 | 3,8105   | ,64023 | 462 | -3,099 | ,002 |
|                    | 6 yıl ve daha fazla          | 311 | 3,9968   | ,59296 |     |        |      |
| İyimserlik         | 5 yıl ve daha az             | 153 | 3,4755   | ,72648 | 462 | -4,581 | ,000 |
|                    | 6 yıl ve daha fazla          | 311 | 3,7910   | ,68238 |     |        |      |

Elde edilen bulgulara göre, evli çalışanların toplam psikolojik sermaye ve tüm alt

boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Kadın yöneticiyle

çalışanların dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin erkek yöneticiyle çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın yöneticiyle çalışanların işlerindeki engellerle başa çıkmada, kendilerini toparlamada ve yaşanan olayların olumlu etkilerinden faydalanma konusunda erkek yöneticiyle çalışanlardan daha başarılı oldukları görülmektedir.

Çocuk sahibi olanların toplam psikolojik sermaye, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olanların yeni amaçlara ulaşma konusunda yeterliliklerine olan inançlarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Yine, çocuk sahibi olanların amaçlara ulaşma konusunda umut dolu olma, pozitif çıktılar elde etmek için gerçekçi bir iyimserliğe sahip olma ve engellerle başa çıkmada ve kendilerini toparlamada başarılı olma düzeylerinin de ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmektedir.

Çalıştıkları bir üst yöneticinin yaşı 40 ve altında olanların, dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, engellerle başa çıkma ve kendilerini toparlama konusundaki

becerilerini daha iyi kullandıkları söylenebilir.

Toplam deneyimleri 6 yıl ve daha fazla olanların toplam psikolojik sermaye, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin; toplam deneyimleri 5 yıl ve daha az olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkmen ve Esen (2012) de yaptıkları bir araştırmada, 6 yıl ve daha fazla kıdemi olanların psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Kaya vd. (2014) tarafından yapılan bir araştırmada ise, kıdemi 5 yıldan az olanların psikolojik sermaye düzeylerinin, 20 yıl ve daha fazla olanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla, araştırmanın bulgularıyla paralel ve zıt sonuçların olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye ve hangi alt boyutlarının bir üst yöneticiyle çalışma süresi açısından farklılık gösterdiğine yönelik sonuçlar Tablo 8'de görülmektedir. Çalışanların özyeterlilik düzeyleri bir üst yöneticiyle çalışma süresi açısından anlamlı fark göstermediğinden tabloda yer almamaktadır.

Tablo 8: Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Bir Üst Yöneticiyle Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

|                    | Yöneticiyle çalışma süresi | N   | Ortalama | S.s    | s.d   | F     | p    | Anlamlı Fark |
|--------------------|----------------------------|-----|----------|--------|-------|-------|------|--------------|
| Psikolojik Sermaye | 1 yıldan az                | 194 | 3,7165   | ,48642 | 2/468 | 3,893 | ,021 | 2>1          |
|                    | 1-5 yıl                    | 229 | 3,8370   | ,44349 |       |       |      |              |
|                    | 6 yıl ve daha fazla        | 48  | 3,8411   | ,46760 |       |       |      |              |
| Umut               | 1 yıldan az                | 194 | 3,6177   | ,72859 | 2/468 | 6,427 | ,002 | 2>1<br>3>1   |
|                    | 1-5 yıl                    | 229 | 3,8159   | ,63881 |       |       |      |              |
|                    | 6 yıl ve daha fazla        | 48  | 3,9271   | ,72844 |       |       |      |              |
| Dayanıklılık       | 1 yıldan az                | 194 | 3,8247   | ,65705 | 2/468 | 4,236 | ,015 | 2>1          |
|                    | 1-5 yıl                    | 229 | 3,9878   | ,56119 |       |       |      |              |
|                    | 6 yıl ve daha fazla        | 48  | 4,0125   | ,69455 |       |       |      |              |
| İyimserlik         | 1 yıldan az                | 194 | 3,5786   | ,66942 | 2/468 | 4,717 | ,009 | 3>1          |
|                    | 1-5 yıl                    | 229 | 3,7096   | ,74616 |       |       |      |              |
|                    | 6 yıl ve daha fazla        | 48  | 3,9115   | ,69476 |       |       |      |              |

Yöneticileriyle çalışma süresi 1-5 yıl arasında olanların toplam psikolojik sermaye, umut ve dayanıklılık düzeylerinin 1 yıldan az olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticileriyle çalışma süresi 6 yıl ve daha

fazla olanların umut ve iyimserlik düzeylerinin, 1 yıldan az olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Lider-üye etkileşimi ve alt boyutlarının toplam deneyim ve bir üst yöneticiyle çalışma süresi açısından anlamlı fark

göstermediği bulunmuştur. Farklılık görülmektedir.  
görülen demografik özellikler Tablo 9'da

Tablo 9: Lider-Üye Etkileşimi ve Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik T-testi

|                      |                              | N   | Ortalama | Standart Sapma | Serb. Der. | t      | p    |
|----------------------|------------------------------|-----|----------|----------------|------------|--------|------|
| Lider-Üye Etkileşimi | <b>Cinsiyet</b>              |     |          |                |            |        |      |
|                      | Kadın                        | 229 | 3,4614   | ,97905         |            |        |      |
| Etki                 | Erkek                        | 243 | 3,1989   | 1,01571        | 470        | 2,856  | ,004 |
|                      | Kadın                        | 229 | 3,4483   | 1,16473        |            |        |      |
| Sadakat              | Erkek                        | 243 | 3,1468   | 1,20488        | 470        | 2,762  | ,006 |
|                      | Kadın                        | 229 | 3,4119   | 1,12721        |            |        |      |
| Katkı                | Erkek                        | 243 | 3,1495   | 1,15034        | 470        | 2,501  | ,013 |
|                      | Kadın                        | 229 | 3,5953   | ,94912         |            |        |      |
| Mesleki Saygı        | Erkek                        | 243 | 3,4033   | 1,07443        | 470        | 2,053  | ,041 |
|                      | Kadın                        | 229 | 3,3901   | 1,14970        |            |        |      |
| Katkı                | Erkek                        | 243 | 3,0960   | 1,15108        | 470        | 2,776  | ,006 |
|                      | <b>Medeni Durum</b>          |     |          |                |            |        |      |
| Katkı                | Evli                         | 291 | 3,6082   | 1,02611        | 467        | 2,915  | ,004 |
|                      | Bekar                        | 178 | 3,3277   | ,98671         |            |        |      |
| Lider-üye etkileşimi | <b>Yöneticinin Cinsiyeti</b> |     |          |                |            |        |      |
|                      | Kadın                        | 135 | 3,7247   | ,99409         | 470        | 5,622  | ,000 |
| Etki                 | Erkek                        | 337 | 3,1667   | ,96656         | 470        | 5,458  | ,000 |
|                      | Kadın                        | 135 | 3,7531   | 1,14385        | 470        | 5,458  | ,000 |
| Katkı                | Erkek                        | 337 | 3,1088   | 1,16498        | 470        | 3,747  | ,000 |
|                      | Kadın                        | 135 | 3,7704   | ,93439         | 470        | 3,747  | ,000 |
| Sadakat              | Erkek                        | 337 | 3,3867   | 1,03211        | 470        | 4,946  | ,000 |
|                      | Kadın                        | 135 | 3,6790   | 1,10134        | 470        | 4,946  | ,000 |
| Mesleki saygı        | Erkek                        | 337 | 3,1157   | 1,12458        | 470        | 5,604  | ,000 |
|                      | Kadın                        | 135 | 3,6963   | 1,18620        | 470        | 5,604  | ,000 |
| Lider Üye Etkileşimi | <b>Sektör</b>                |     |          |                |            |        |      |
|                      | Kamu                         | 365 | 3,2639   | 1,02776        | 469        | -2,444 | ,015 |
| Etki                 | Özel                         | 106 | 3,5338   | ,90126         | 469        | -2,997 | ,003 |
|                      | Kamu                         | 365 | 3,2027   | 1,20856        | 469        | -2,997 | ,003 |
| Sadakat              | Özel                         | 106 | 3,5943   | 1,09545        | 469        | -3,090 | ,002 |
|                      | Kamu                         | 365 | 3,1881   | 1,15836        | 469        | -3,090 | ,002 |
| Katkı                | <b>Çocuk sahibi</b>          |     |          |                |            |        |      |
|                      | Hayır                        | 245 | 3,3864   | ,97060         | 470        | -2,451 | ,015 |
| Lider-üye etkileşimi | Evlet                        | 227 | 3,6153   | 1,05819        |            |        |      |
|                      | <b>Yöneticinin yaşı</b>      |     |          |                |            |        |      |
| Etki                 | 40 yaş ve altı               | 118 | 3,5332   | ,98795         | 463        | 3,680  | ,000 |
|                      | 40 yaş üstü                  | 277 | 3,1862   | 1,00469        | 463        | 3,592  | ,000 |
| Sadakat              | 40 yaş ve altı               | 118 | 3,5319   | 1,20192        | 463        | 3,592  | ,000 |
|                      | 40 yaş üstü                  | 277 | 3,1300   | 1,17198        | 463        | 3,412  | ,001 |
| Katkı                | 40 yaş ve altı               | 118 | 3,4965   | 1,10446        | 463        | 3,412  | ,001 |
|                      | 40 yaş üstü                  | 277 | 3,1300   | 1,15782        | 463        | 2,553  | ,011 |
| Mesleki Saygı        | 40 yaş ve altı               | 118 | 3,6454   | ,96561         | 463        | 2,553  | ,011 |
|                      | 40 yaş üstü                  | 277 | 3,3995   | 1,05373        | 463        | 3,437  | ,001 |
| Mesleki Saygı        | 40 yaş ve altı               | 118 | 3,4592   | 1,14233        | 463        | 3,437  | ,001 |
|                      | 40 yaş üstü                  | 277 | 3,0854   | 1,15658        |            |        |      |

Kadın çalışanların lider-üye etkileşim puanların, erkek çalışanlardan daha yüksek düzeylerinin ve alt boyutlarından aldıkları olduğu görülmektedir. Koçoğlu vd. (2014)

tarafından yapılan bir araştırmada ise lider-üye etkileşim düzeyinin cinsiyet açısından anlamlı fark göstermediği ileri sürülmektedir.

Kadın yöneticiyle çalışanların lider-üye etkileşim ve alt boyutları etki, katkı, sadakat, mesleki saygı düzeylerinin ortalamasının oldukça üzerinde olduğu görülmektedir.

Özel sektörde çalışanların hem lider-üye etkileşim hem de etki ve sadakat düzeylerinin kamu çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışanların liderlerine karşı mesleki hayranlıktan ziyade, kişisel hayranlık duydukları söylenebilir. Özel sektörde çalışanlar, zor durumda kaldıklarında liderlerinin onları daha çok koruyup kolladıklarını ve onlara destek olduklarını düşünmektedirler.

Çalıştıkları bir üst yöneticinin yaşı 40 ve altında olanların lider-üye etkileşim, etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

### 5.2.2. Psikolojik Sermaye ile Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki Korelasyon Değerleri

Araştırmadaki değişkenlerin kendi aralarındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. Büyüköztürk (2010) korelasyon katsayısının değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve miktarını açıkladığını ifade etmiştir. Korelasyon katsayısı 0-0.3 arasında değer alıyorsa ilişkinin zayıf, 0.3-0.7 arasında ise ilişkinin orta, 0.7-1 arasında ise ilişkinin kuvvetli olduğu kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 254). Bu bilgiler kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Değişkenler arası Korelasyon Değerleri

|                    | Psikolojik Sermaye                          | Özyeterlilik          | Umut                  | Dayanıklılık          | İyimserlik | Lider-Üye Etkileşimi | Etki | Sadakat | Katkı | Mesleki Saygı |
|--------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|----------------------|------|---------|-------|---------------|
| Psikolojik Sermaye | Pearson Correlation<br>Sig.(2-tailed)<br>N  | 1<br>472              |                       |                       |            |                      |      |         |       |               |
| Özyeterlilik       | Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,786**<br>,000<br>472 | 1<br>472              |                       |            |                      |      |         |       |               |
| Umut               | Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,868**<br>,000<br>472 | ,553**<br>,000<br>472 | 1<br>472              |            |                      |      |         |       |               |
| Dayanıklılık       | Pearson Correlation<br>Sig. (2-tailed)<br>N | ,789**<br>,000<br>472 | ,574**<br>,000<br>472 | ,626**<br>,000<br>472 | 1<br>472   |                      |      |         |       |               |

|                      |                     | Psikolojik Sermaye | Özyeterlilik | Umut   | Dayanıklılık | İyimserlik | Lider-Üye Etkileşimi | Etki   | Sadakat | Katkı  | Mesleki Saygı |
|----------------------|---------------------|--------------------|--------------|--------|--------------|------------|----------------------|--------|---------|--------|---------------|
| İyimserlik           | Pearson Correlation | ,714**             | ,403**       | ,628** | ,498**       | 1          |                      |        |         |        |               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,000         | ,000   | ,000         |            |                      |        |         |        |               |
|                      | N                   | 472                | 472          | 472    | 472          | 472        |                      |        |         |        |               |
| Lider-Üye Etkileşimi | Pearson Correlation | ,347**             | ,192**       | ,366** | ,237**       | ,397**     | 1                    |        |         |        |               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,000         | ,000   | ,000         | ,000       |                      |        |         |        |               |
|                      | N                   | 472                | 472          | 472    | 472          | 472        | 472                  |        |         |        |               |
| Etki                 | Pearson Correlation | ,293**             | ,138**       | ,321** | ,175**       | ,352**     | ,930**               | 1      |         |        |               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,003         | ,000   | ,000         | ,000       | ,000                 |        |         |        |               |
|                      | N                   | 472                | 472          | 472    | 472          | 472        | 472                  | 472    |         |        |               |
| Sadakat              | Pearson Correlation | ,264**             | ,132**       | ,288** | ,192**       | ,293**     | ,909**               | ,829** | 1       |        |               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,004         | ,000   | ,000         | ,000       | ,000                 | ,000   |         |        |               |
|                      | N                   | 472                | 472          | 472    | 472          | 472        | 472                  | 472    | 472     |        |               |
| Katkı                | Pearson Correlation | ,415**             | ,309**       | ,402** | ,310**       | ,434**     | ,807**               | ,642** | ,631**  | 1      |               |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,000         | ,000   | ,000         | ,000       | ,000                 | ,000   | ,000    |        |               |
|                      | N                   | 472                | 472          | 472    | 472          | 472        | 472                  | 472    | 472     | 472    |               |
| Mesleki Saygı        | Pearson Correlation | ,278**             | ,125**       | ,302** | ,179**       | ,345**     | ,906**               | ,814** | ,756**  | ,636** | 1             |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,007         | ,000   | ,000         | ,000       | ,000                 | ,000   | ,000    | ,000   |               |
|                      | N                   | 472                | 472          | 472    | 472          | 472        | 472                  | 472    | 472     | 472    | 472           |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Çoklu korelasyon analizi sonucunda değişkenlerin kendi aralarında birçok korelasyon değerine sahip olduğu görülmektedir. Korelasyon değerleri şu şekilde özetlenebilir:

Psikolojik sermayenin, tüm alt boyutları ile yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Toplam psikolojik sermaye ile öz yeterlilik ( $r=.786$ ,  $p<.01$ ),

umut ( $r=.868$ ,  $p<.01$ ), dayanıklılık ( $r=.789$ ,  $p<.01$ ), iyimserlik ( $r=.714$ ,  $p<.01$ ) arasındaki ilişki düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Toplam psikolojik sermaye ile lider-üye etkileşimi ( $r=.347$ ,  $p<.01$ ) ve alt boyutları etki ( $r=.293$ ,  $p<.01$ ), sadakat ( $r=.264$ ,  $p<.01$ ), katkı ( $r=.415$ ,  $p<.01$ ), mesleki saygı ( $r=.278$ ,  $p<.01$ ) arasında zayıf ve orta düzeyde pozitif, anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.



Toplam psikolojik sermaye düzeyi arttıkça lider-üye etkileşiminin, dolayısıyla lider ile üye arasındaki etkileşim kalitesinin de arttığı söylenebilir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterliliğin, toplam psikolojik sermaye ( $r=.786, p<.01$ ) ve diğer alt boyutlar; umut ( $r=.553, p<.01$ ), dayanıklılık ( $r=.574, p<.01$ ), iyimserlik ( $r=.403, p<.01$ ) ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik düzeyinin yükselmesinin hem diğer alt boyutları hem de toplam psikolojik sermaye düzeyini yükselteceği söylenebilir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından umutun, toplam psikolojik sermaye ( $r=.868, p<.01$ ) ve alt boyutları dayanıklılık ( $r=.626, p<.01$ ), öz yeterlilik ( $r=.553, p<.01$ ) ve iyimserlik ( $r=.628, p<.01$ ) ile orta düzeyde pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Umudun artması hem diğer boyutların hem de toplam psikolojik sermaye düzeyini arttırmaktadır. Umudun artması ile lider-üye etkileşimi ( $r=.366, p<.01$ ) ve alt boyutları etki ( $r=.321, p<.01$ ), sadakat ( $r=.288, p<.01$ ), katkı ( $r=.402, p<.01$ ), mesleki saygı ( $r=.302, p<.01$ ) arasında orta ve zayıf düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Umudun artmasının lider-üye etkileşim kalitesini de arttırdığı söylenebilir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılığın, toplam psikolojik sermaye ( $r=.789, p<.01$ ) ile yüksek; öz yeterlilik ( $r=.574, p<.01$ ), umut ( $r=.626, p<.01$ ) ve iyimserlik ( $r=.498, p<.01$ ) ile orta düzeyde anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Dayanıklılık arttıkça toplam psikolojik sermaye düzeyinin, öz yeterliliğin, umudun ve iyimserliğin arttığı söylenebilir. Dayanıklılık düzeyi ile lider-üye etkileşimi ( $r=.237, p<.01$ ) ve alt boyutları etki ( $r=.175, p<.01$ ), sadakat ( $r=.192, p<.01$ ), katkı ( $r=.310, p<.01$ ), mesleki saygı ( $r=.179, p<.01$ ) arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışanlar zorluklarla, engellerle, pozitif değişimlerle başa çıkabilme becerilerini geliştirdikçe liderleriyle kurdukları etkileşimin de kaliteli olacağı söylenebilir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik, toplam psikolojik sermaye ( $r=.714, p<.01$ ) ile yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif ilişkili iken, öz yeterlilik ( $r=.403, p<.01$ ), umut ( $r=.628, p<.01$ ) ve dayanıklılık ( $r=.498, p<.01$ ), ile orta ve zayıf düzeyde anlamlı pozitif ilişkilidir. Çalışanların iyimserlik düzeyleri arttıkça öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık; dolayısıyla da toplam psikolojik sermaye düzeylerinin artacağı söylenebilir. İyimserlik düzeyinin, lider-üye etkileşimi ( $r=.397, p<.01$ ), ve alt boyutları etki ( $r=.352, p<.01$ ), sadakat ( $r=.293, p<.01$ ), katkı ( $r=.434, p<.01$ ), mesleki saygı ( $r=.345, p<.01$ ) ile orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanların iyimserlik düzeyi arttıkça lider-üye etkileşim kalitelerinin arttığı söylenebilir.

Lider-üye etkileşimi, toplam psikolojik sermaye ( $r=.347, p<.01$ ), umut ( $r=.366, p<.01$ ), iyimserlik ( $r=.397, p<.01$ ) boyutu ile orta düzeyde, öz yeterlilik ( $r=.192, p<.01$ ) ve dayanıklılık ( $r=.237, p<.01$ ) ile zayıf düzeyde pozitif ilişkilidir. Lider-üye etkileşiminin kalitesi arttıkça, toplam psikolojik sermayenin de arttığı söylenebilir. Lider-üye etkileşimi, alt boyutları etki ( $r=.930, p<.01$ ), sadakat ( $r=.909, p<.01$ ), katkı ( $r=.807, p<.01$ ), mesleki saygı ( $r=.906, p<.01$ ) düzeyi ile yüksek düzeyde pozitif ilişkilidir.

Lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından etki, lider-üye etkileşimi ( $r=.930, p<.01$ ), sadakat ( $r=.829, p<.01$ ) ve mesleki saygı ( $r=.814, p<.01$ ) ile yüksek düzeyde, katkı ( $r=.642, p<.01$ ) ile orta düzeyde pozitif ilişkilidir. Etki düzeyi arttıkça hem lider-üye etkileşiminin hem de diğer alt boyutların düzeyinin artacağı söylenebilir. Etki düzeyi, toplam psikolojik sermaye ( $r=.293, p<.01$ ) ve alt boyutları öz yeterlilik ( $r=.138, p<.01$ ), umut ( $r=.321, p<.01$ ), dayanıklılık ( $r=.175, p<.01$ ), iyimserlik ( $r=.352, p<.01$ ) düzeyleri ile de pozitif ilişkilidir.

Lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından sadakat, toplam psikolojik sermaye ( $r=.264, p<.01$ ) ve alt boyutları öz yeterlilik ( $r=.132, p<.01$ ), umut ( $r=.288, p<.01$ ), dayanıklılık

( $r=.192$ ,  $p<.01$ ), iyimserlik ( $r=.293$ ,  $p<.01$ ) düzeyleri ile pozitif ilişkilidir. Lider-üye etkileşimi ( $r=.909$ ,  $p<.01$ ), etki ( $r=.829$ ,  $p<.01$ ), katkı ( $r=.631$ ,  $p<.01$ ) ve mesleki saygı ( $r=.756$ ,  $p<.01$ ) ile pozitif ilişkilidir.

Lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından katkı, toplam psikolojik sermaye ( $r=.415$ ,  $p<.01$ ), öz yeterlilik ( $r=.309$ ,  $p<.01$ ), umut ( $r=.402$ ,  $p<.01$ ), dayanıklılık ( $r=.310$ ,  $p<.01$ ) ve iyimserlik ( $r=.434$ ,  $p<.01$ ) ile pozitif ilişkilidir. Katkı düzeyi yükseldikçe, toplam psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeyinin de yükseleceği söylenebilir. Katkı boyutu; lider-üye etkileşimi ( $r=.807$ ,  $p<.01$ ), etki ( $r=.642$ ,  $p<.01$ ), sadakat ( $r=.631$ ,  $p<.01$ ) ve mesleki saygı ( $r=.636$ ,  $p<.01$ ) ile de pozitif ilişkilidir.

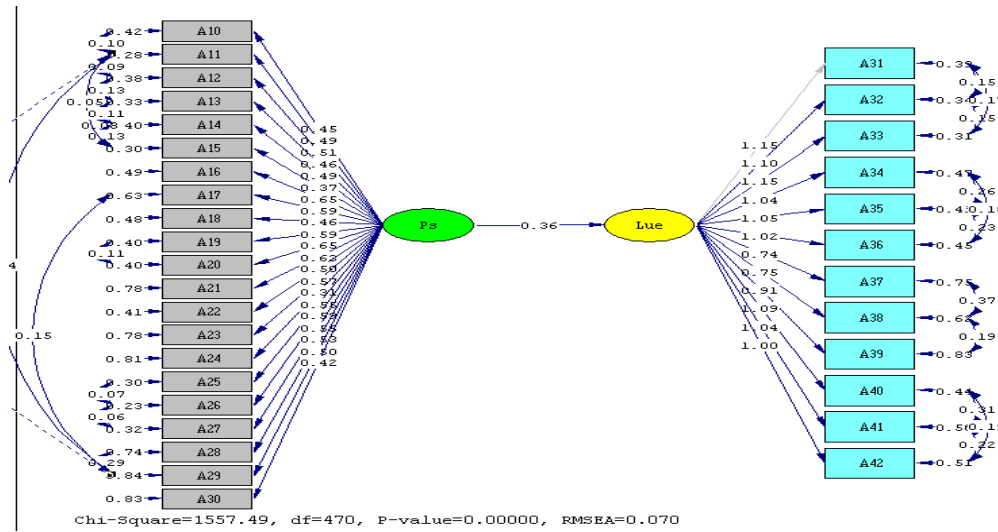
Lider-üye etkileşiminin alt boyutlarından mesleki saygı, toplam psikolojik sermaye ( $r=.278$ ,  $p<.01$ ), öz yeterlilik ( $r=.125$ ,  $p<.01$ ), umut ( $r=.302$ ,  $p<.01$ ), dayanıklılık

( $r=.179$ ,  $p<.01$ ) ve iyimserlik ( $r=.345$ ,  $p<.01$ ) ile pozitif ilişkilidir. Mesleki saygının artması toplam psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının düzeyini de arttırmaktadır. Mesleki saygı, lider-üye etkileşimi ( $r=.906$ ,  $p<.01$ ), etki ( $r=.814$ ,  $p<.01$ ), sadakat ( $r=.756$ ,  $p<.01$ ) ve katkı ( $r=.636$ ,  $p<.01$ ) ile pozitif ilişkilidir. Mesleki saygının artmasının lider-üye etkileşiminin kalitesini de arttırdığı söylenebilir.

### 5.2.3. Hipotezlerin Yapısal Eşitlik Modelleri ile Test Edilmesi

Araştırma amacı doğrultusunda, birinci hipoteze ve alt hipotezlerine ilişkin yol analizi yapılmıştır. Analizlere ilişkin yol şemaları çizilerek, her modelin kabul edilip edilmediğine dair açıklamalara her şeklin altında yer verilmiştir.

*H1: Psikolojik sermaye, lider-üye etkileşimini pozitif etkilemektedir.*



Şekil 3: H1 hipotezine ilişkin modelin standardize edilmiş çözümlenme değerleri

Şekil 3'de görülen yapısal model için tüm t değerlerinin anlamlı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bütün yolların anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin modifikasyon önerileri çerçevesinde,  $X^2$  değerine önemli katkı sağlayacak öneriler uygulanmıştır.  $X^2$  değerine ( $X^2_{(470)} = 1557,49$ ) ilişkin p

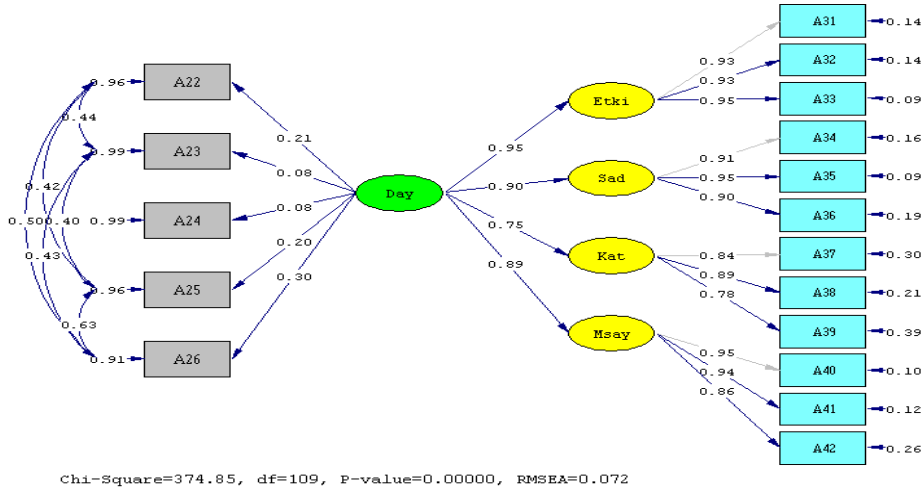
değerinin anlamlı olduğu ( $p<.01$ ) görülmüştür. Model,  $X^2$  ve serbestlik derecesi oranına ( $X^2/df=1557,49/470$ ) göre değerlendirildiğinde, elde edilen sonuca göre uyumun iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Örneklemin de büyük olduğu ( $n=472$ ) göz önünde bulundurularak, diğer

uyum indekslerinin de kontrol edilmesinde fayda vardır. Buna göre, bu model için RMSEA=0.07, GFI=0.83, AGFI=0.80, CFI=0.97, RMR=0.07 ve SRMR=0.07 olarak tespit edilmiştir. Uyum indekslerin iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, modelin kabul edilebileceği söylenebilir. Şekil 3'de gösterilen yol şemasına yapısal model çerçevesinden bakıldığında, psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimini açıklamada güçlü bir yol katsayısı elde ettiği ifade edilebilir. Çıktı dosyasında, psikolojik sermayenin lider-üye

etkileşiminin varyansını .14 oranında açıkladığı görülmektedir. Psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimin üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, **H1 hipotezi kabul** edilmiştir. Astların psikolojik sermaye düzeyleri yükseldikçe, astlar liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurmaktadır.

Test edilen ilk alt hipotez şu şekildedir:

*H1a: Dayanıklılık, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.*



Şekil 4: H1a hipotezine ilişkin modelin standardize edilmiş çözümlenme değerleri

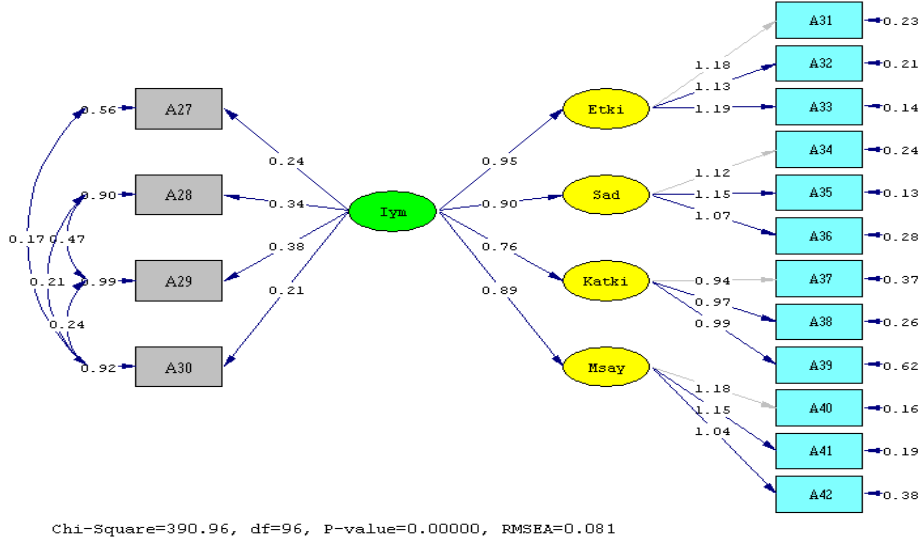
Şekil 4'de görülen yapısal model için tüm t değerlerinin anlamlı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bütün yolların anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin modifikasyon önerileri çerçevesinde,  $X^2$  değerine önemli katkı sağlayacak öneriler uygulanmıştır.  $X^2$  değerine ( $X^2_{(109)} = 374,85$ ) ilişkin p değerinin anlamlı olduğu ( $p < .01$ ) görülmüştür. Model,  $X^2$  ve serbestlik derecesi oranına ( $X^2/df = 374,85/109$ ) göre değerlendirildiğinde, elde edilen sonuca göre uyumun iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Örneklemin de büyük olduğu ( $n=472$ ) göz önünde bulundurularak, diğer uyum indekslerinin de kontrol edilmesinde fayda vardır. Buna göre, bu model için RMSEA=0.07, GFI=0.91, AGFI=0.88, CFI=0.98, RMR=0.06 ve SRMR=0.06 olarak tespit edilmiştir. Uyum indekslerin

iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, modelin kabul edilebileceği söylenebilir. Şekil 4'de gösterilen yol şemasına yapısal model çerçevesinden bakıldığında, dayanıklılık boyutunun etki, sadakat, katkı ve mesleki saygı düzeyini açıklamada güçlü bir yol katsayısı elde ettiği ifade edilebilir. Çıktı dosyasında, dayanıklılık boyutunun etki, sadakat, katkı, mesleki saygı boyutlarının varyansını sırasıyla .90, .82, .57, .79 oranında açıkladığı görülmektedir. Dayanıklılık boyutunun lider-üye etkileşiminin tüm alt boyutları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, **H1a hipotezi kabul** edilmiştir. Çalışanların zorluklarla, engellerle ve pozitif değişimlerle başa çıkabilme becerilerinin yükselmesi; lidere karşı

duyulan profesyonel ve mesleki beğeni, karşılıklı vefakarlık, liderin sunacağı kaynakların ve olanakların düzeylerini pozitif etkilemektedir.

Test edilen ikinci alt hipotez şu şekildedir:

*H1b: İyimserlik, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.*



Şekil 5: H1b hipotezine ilişkin modelin standardize edilmiş çözümlene değerleri

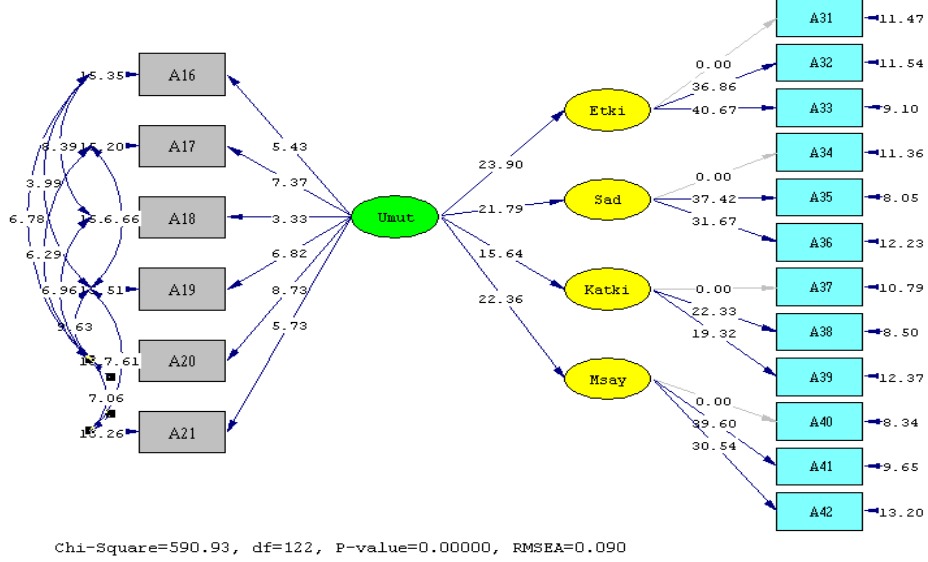
Şekil 5’de görülen yapısal model için tüm t değerlerinin anlamlı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bütün yolların anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin modifikasyon önerileri çerçevesinde,  $X^2$  değerine önemli katkı sağlayacak öneriler uygulanmıştır.  $X^2$  değerine ( $X^2_{(96)}=390,96$ ) ilişkin p değerinin anlamlı olduğu ( $p<.01$ ) görülmüştür. Model,  $X^2$  ve serbestlik derecesi oranına ( $X^2/df=390,96/96$ ) göre değerlendirildiğinde, elde edilen sonuca göre uyumun orta düzeyde olduğu ifade edilebilir. Örneklemin de büyük olduğu ( $n=472$ ) göz önünde bulundurularak, diğer uyum indekslerinin de kontrol edilmesinde fayda vardır. Buna göre, bu model için RMSEA=0.08, GFI=0.91, AGFI=0.87, CFI=0.98, RMR=0.06 ve SRMR=0.06 olarak tespit edilmiştir. Uyum indekslerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, modelin kabul edilebileceği söylenebilir. Şekil 5’de gösterilen yol şemasına yapısal model çerçevesinden bakıldığında, iyimserlik boyutunun etki, sadakat, katkı, mesleki saygı düzeyini açıklamada güçlü bir yol

katsayısı elde ettiği ifade edilebilir. Çıktı dosyasında, iyimserlik boyutunun etki, sadakat, katkı, mesleki saygı boyutlarının varyansını sırasıyla .90, .81, .57, .79 oranında açıkladığı görülmektedir. İyimserlik boyutunun lider-üye etkileşiminin tüm alt boyutları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, **H1b hipotezi kabul** edilmiştir. Dolayısıyla, çalışanların iyimserlik düzeylerinin yükselmesi; lidere karşı duyulan profesyonel ve mesleki beğeni, karşılıklı vefakarlık, liderin sunacağı kaynakların ve olanakların düzeylerini pozitif etkilemektedir.

Yapılan yol analizi doğrultusunda, “*H1c: Öz yeterlilik, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir*”. hipotezine ilişkin yapısal modelin doğrulanmaması nedeniyle **H1c hipotezi reddedilmiştir**.

Umut boyutunun lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını etkilediğine yönelik test edilen H1d hipotezi şu şekildedir:

H1d: Umudun, lider-üye etkileşiminin alt boyutlarını (katkı, sadakat, etki, mesleki saygı) pozitif etkilemektedir.



Şekil 6: H1d hipotezine ilişkin modelin standardize edilmiş çözümlenmiş değerleri

Şekil 6'da görülen yapısal model için tüm t değerlerinin anlamlı olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bütün yolların anlamlı olduğu görülmüştür. Modele ilişkin modifikasyon önerileri çerçevesinde,  $X^2$  değerine önemli katkı sağlayacak öneriler uygulanmıştır.  $X^2$  değerine ( $X^2_{(122)} = 590,93$ ) ilişkin p değerinin anlamlı olduğu ( $p < .01$ ) görülmüştür. Model,  $X^2$  ve serbestlik derecesi oranına ( $X^2/df = 590,93/122$ ) göre değerlendirildiğinde, elde edilen sonuca göre uyumun orta düzeyde olduğu ifade edilebilir. Örneklemin de büyük olduğu ( $n=472$ ) göz önünde bulundurularak, diğer uyum indekslerinin de kontrol edilmesinde fayda vardır. Buna göre, bu model için  $RMSEA=0.9$ ,  $GFI=0.88$ ,  $AGFI=0.83$ ,  $CFI=0.98$ ,  $RMR=0.08$  ve  $SRMR=0.09$  olarak tespit edilmiştir. Uyum indekslerin kabul edilebilir ve iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, modelin kabul edilebileceği söylenebilir. Şekil 6'da görülen yol şemasına yapısal model çerçevesinden bakıldığında, umut boyutunun etki, sadakat, katkı, mesleki saygı düzeyini açıklamada güçlü bir yol katsayısı elde ettiği ifade edilebilir. Çıktı dosyasında, umut boyutunun etki, sadakat, katkı, mesleki saygı boyutlarının varyansını

sırasıyla .90, .81, .58, .79 oranında açıkladığı görülmektedir. Umudun lider-üye etkileşiminin tüm alt boyutları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, **H1d hipotezi kabul edilmiştir**. Dolayısıyla, çalışanların hem amaca odaklı enerji hem de amaçlara ulaşmada alternatif yollar planlama düzeylerinin yükselmesi; lidere karşı duyulan profesyonel ve mesleki beğeni, karşılıklı vefakarlık, liderin sunacağı kaynakların ve olanakların düzeylerini de pozitif etkilemektedir.

## 6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışma hayatının kalitesinde etkili olan unsurlardan birinin de, çalışanların liderleriyle kurdukları etkileşim olduğu söylenebilir. Liderler bazı astlarıyla yüksek, bazılarıyla düşük kaliteli etkileşimler kurmaktadır. Yüksek kaliteli etkileşim kurulan astlar, iç gruba dahil olmakta; liderlerinden daha fazla destek, güven ve ödül görmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek olanlar, başarıya ulaşmada yılmadan, gerekirse alternatif yolları da deneyerek, amaca ulaşacaklarına dair

inançlarını yitirmeden, iyimser bir stile sahip olarak liderin çemberinin içine dahil olabilirler. Bu da lider-üye etkileşimlerinin daha kaliteli olacağına bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Örneğin, Hu ve Liden (2013) ve Bolat (2011a) tarafından yapılan araştırmalarda da, öz yeterlilik ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermayenin boyutları sinerji içinde hareket ettiğinden, aynı ilişkinin diğer boyutlar arasında da olduğu düşünülmektedir. Bu sebepler ışığında, araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutları ile lider-üye etkileşimi ve alt boyutları arasındaki ilişkiler ve etkiler incelenmiştir.

Araştırma çeşitli meslek gruplarından (askeri personel, avukat, polis, bankacı, hekim, hemşire) 472 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları (iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik), toplam lider-üye etkileşim düzeyi ve lider-üye etkileşiminin tüm alt boyutları (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) ile pozitif ilişkilidir. Dolayısıyla, psikolojik sermayeleri yüksek olanların liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurdukları söylenebilir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterliliğin hem toplam psikolojik sermaye hem de diğer alt boyutlar (umut, iyimserlik, dayanıklılık) ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermayenin boyutlarından umut hem toplam psikolojik sermaye hem de alt boyutlar (iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik) ile pozitif ilişkilidir. Yine, çalışanların umut düzeyi yükseldikçe lider-üye etkileşim ve alt boyutlarının (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) düzeyi de yükselmektedir. Dolayısıyla, çalışanların amaçlara ulaşmada kararlılık gösterdikçe ve alternatif yollar planladıkça, iç gruba dahil olabilecekleri söylenebilir. Bu da liderleriyle kuracakları etkileşimin daha kaliteli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık hem diğer alt boyutlar

(iyimserlik, umut, öz yeterlilik) hem de toplam psikolojik sermaye ile pozitif ilişkilidir. Yine, çalışanların dayanıklılık düzeyleri yükseldikçe lider-üye etkileşim ve alt boyutlarının (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) düzeyi de yükselmektedir. Dolayısıyla, çalışanların iş yaşamlarındaki belirsizlikten, sıkıntıdan ya da pozitif değişimden dolayı oluşan olumsuz durumdan kendilerini toplama kapasiteleri yükseldikçe liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurdukları söylenebilir.

Psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik hem diğer alt boyutlar (dayanıklılık, umut, öz yeterlilik) hem de toplam psikolojik sermaye ile pozitif ilişkilidir. Yine, çalışanların iyimserlik düzeyleri yükseldikçe lider-üye etkileşim ve alt boyutlarının (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) düzeyi de yükselmektedir. İyimser bireylerin liderleriyle daha kaliteli etkileşim kurdukları anlaşılmaktadır.

Psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimini pozitif etkilediğine yönelik kurulan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek olması, liderleriyle daha kaliteli etkileşimler kurmalarına sebep olmaktadır.

Çalışanların dayanıklılık düzeyinin etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı boyutlarını pozitif etkilediğini ileri süren H1a hipotezi kabul edilmiştir. Dolayısıyla, çalışanların zorluklarla, engellerle ya da pozitif değişimlerle başa çıkabilme becerileri arttıkça liderleriyle ilgili etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı algılarının arttığı belirlenmiştir.

Çalışanların iyimserlik düzeyinin etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı boyutlarını pozitif etkilediğine yönelik kurulan H1b hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanlar yaşadıkları olaylardan ve elde ettikleri sonuçlardan daha pozitif beklentilere sahip oldukça, liderleriyle ilgili etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı algıları da artmaktadır.

Çalışanların öz yeterlilik düzeyinin etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı boyutlarını pozitif etkilediğine yönelik kurulan H1c

hipotezi reddedilmiştir. Ancak, çalışanların umut düzeyinin etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı boyutlarını pozitif etkilediğine yönelik kurulan H1d hipotezi kabul edilmiştir. Amaçlara yönelik kararlı bir şekilde hareket eden ve gerektiğinde alternatif yollar planlayanların liderleriyle ilgili etki, sadakat, mesleki saygı ve katkı algılarının da arttığı görülmektedir.

Katılımcıların psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi düzeylerinin demografik özellikler açısından farklılaşmış farklılaşmadığına yönelik testler de yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların psikolojik sermaye düzeyleri (3,78) ortalama değer olarak kabul ettiğimiz 3'ün oldukça üzerinde bulunmuştur. Alt boyutlar açısından en yüksek ortalamanın öz yeterlilik (4,18), en düşük ortalamanın iyimserlik (3,67) boyutuna ait olduğu görülmektedir. Öz yeterlilik becerilerini, diğer psikolojik sermaye boyutlarına göre daha iyi kullandıkları söylenebilir. Lider-üye etkileşim düzeylerinin (3,29) ve alt boyutları etki (3,27), sadakat (3,49), katkı (3,23), mesleki saygı (3,32) düzeylerinin de ortalamanın üzerinde değerlere sahip oldukları görülmektedir. Türk kültüründe toplulukçuluk boyutu ağır bastığından, yüksek nitelikli ilişki kurma konusuna önem verildiği görülmektedir (Kesken ve Ünnü, 2011: 55).

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin çalışanların cinsiyeti ve çalışılan sektör açısından anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Polatçı (2014) ve Kaya vd. (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da psikolojik sermaye düzeyinin cinsiyet açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Ancak, Erkmen ve Esen (2012) yaptıkları bir araştırmada erkeklerin psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına paralel bulguların yanında zıt bulguların da olduğu görülmektedir. Evli, çocuk sahibi, yöneticisinin yaşı 40 ve altında ve mevcut işyerindeki ve toplam iş deneyimleri 6 yıl ve daha fazla olan çalışanların psikolojik

sermaye ve alt boyutlarının (umut, dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik) düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmadaki sonuçlara benzer olarak, Erkmen ve Esen (2012) de yaptıkları bir araştırmada, 6 yıl ve daha fazla kıdemli olanların psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Daha yüksek kıdemli olanların öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik becerilerini daha iyi kullandıkları söylenebilir. Kadın yöneticiyle çalışanların dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir. Yöneticisiyle çalışma süresi 1 yıldan fazla olanların psikolojik sermaye, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yöneticiye alışıldıkça psikolojik sermaye kapsamındaki boyutların daha iyi geliştirildiği ileri sürülebilir. Psikolojik sermaye, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin bazı meslek grupları açısından farklılaştığı söylenebilir. Hemşirelerin psikolojik sermaye, umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeylerinin avukatlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin hem toplam psikolojik sermayelerini hem de alt boyutları umut, dayanıklılık ve iyimserlik özelliklerini daha iyi kullandıkları görülmektedir. Bankacıların umut ve iyimserlik becerilerini avukatlardan; hemşirelerin de dayanıklılık ve iyimserlik becerilerini hekimlerden daha iyi kullandıkları ispatlanmıştır. Sonuç olarak, katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyutlarının (umut, dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik) düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılaştığını destekleyen çalışmaların yanında, desteklemeyenlerin de olduğu görülmektedir. Bu nedenle, psikolojik sermaye kavramının daha geniş örneklerle ve boyutsal çalışmalarla incelenmesi önerilebilir.

Katılımcıların lider-üye etkileşim düzeylerinin mevcut işyerindeki ve toplam iş deneyimi ve bir üst yöneticiyle çalışma süresi açısından anlamlı fark göstermediği bulunmuştur. Ancak, kadın yöneticiyle

çalışanların, yöneticisinin yaşı 40 ve altında olanların, kadın çalışanların lider-üye etkileşimlerinin ve alt boyutlarının (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) düzeylerinin daha kaliteli olduğu görülmektedir. Koçoğlu vd. (2014) tarafından yapılan bir araştırmada ise lider-üye etkileşim düzeyinin cinsiyet açısından anlamlı fark göstermediği ileri sürülmektedir. Evli çalışanlar, gösterdikleri sorumluluk karşısında liderlerinin de çeşitli kaynaklar ve olanaklarla karşılık verdiklerini düşünmektedirler. Özel sektörde çalışanların etki, sadakat ve toplam lider üye etkileşim düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışanlar iş değiştirme ve dolayısıyla yöneticilerini değiştirme konusunda kendilerini daha özgür hissettikleri için böyle bir sonuç elde edilmiş olabilir. Çocuk sahibi olanların katkı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olanlar, sorumlulukları karşılığında yöneticilerinin gereken kaynakları sunduklarını ileri sürmüşlerdir. Araştırmaya katılan meslek grupları açısından bir değerlendirme yapıldığında, hemşirelerin lider-üye etkileşim ve alt boyutlarının (etki, sadakat, katkı, mesleki saygı) düzeylerinin askeri personelden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine, hemşirelerin katkı ve toplam lider-üye etkileşim düzeylerinin hekimlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Avukatların ve bankacıların etki, sadakat ve toplam lider-üye etkileşim düzeylerinin askeri personelden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bankacıların toplam lider-üye etkileşim ve katkı düzeylerinin hekimlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine bankacıların katkı düzeylerinin avukatlardan, mesleki saygı düzeylerinin askeri personelden daha yüksek olduğu görülmektedir. Son olarak, hekimlerin etki düzeylerinin askeri personelden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Görüldüğü gibi, bazı meslek grupları arasında hem bazı boyutlar hem de toplam lider-üye etkileşim düzeyi açısından anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu sonuçların, genellenebilmesi ve daha anlamlı bir şekilde yorumlanabilmesi için daha büyük

örneklerle boylamsal çalışmalar yapılması önerilebilir.

Tüm bu bulguların ışığında, araştırmanın literatüre bazı açılardan katkı sağladığı söylenebilir. Hem çalışma hem de aile hayatı açısından önem taşıyan psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi düzeylerinin hem meslekler bazında hem de çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi yerli ve yabancı literatürde ilk olması açısından önemlidir. Bu incelemelerin tüm değişkenlerin boyutları ile ayrı ayrı yapılmasının da katkı yarattığı düşünülmektedir. Psikolojik sermaye ve alt boyutları ile lider-üye etkileşimi ve alt boyutları arasındaki ilişkiler de yerli ve yabancı literatürde ilk defa incelenmiştir. Kullanılan iki ölçeğin ve alt boyutlarının da Türkiye'deki geçerliliği ve güvenilirliği tekrar test edilmiştir. Ölçeklerin test edildiği örneklem çeşitli meslek gruplarından (polis, askeri personel, avukat, bankacı, hemşire, hekim) oluşmaktadır. Bu nedenle, bu değişkenlerle çalışacak araştırmacıların ölçekleri ülkemiz sınırlarındaki araştırmalarda da güvenle kullanabilecekleri söylenebilir.

Araştırmada psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimini pozitif etkilediği bulunmuştur. Benzer yönlü etkinin, psikolojik sermayenin dayanıklılık, iyimserlik, umut ve lider-üye etkileşiminin etki, sadakat, katkı, mesleki saygı boyutları arasında olduğu da görülmektedir. Bu sonuçların yanı sıra, psikolojik sermayesi yüksek olanların hem çalışma hem de aile yaşamı açısından birçok olumlu çıktısı (iş mutluluğu, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu, örgütsel bağlılık ile pozitif; ayrılma niyeti, iş stresi, sapkınlık, tükenmişlik ile negatif ilişki) olduğu görülmektedir. Bu nedenlerle, psikolojik sermayesi yüksek çalışanların istihdam edilmesi ve çalışanların psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi gerektiği önerilebilir. Cascio ve Luthans (2014: 59-64), psikolojik sermayenin amaç belirleme (ulaşılması çok basit olmayan kısa ve uzun dönemli), davranış kuralları (gelecekte fayda bekleme, iyimser bir açıklayıcılık stiline sahip olma) ve eğitim programları ile



geliştirilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Yine, Peterson vd. (2011: 447), yapıcı geribildirimde bulunarak ve onları güçlendirerek çalışanların psikolojik sermayesinin artırılabilirliğini ifade etmişlerdir. Çeşitli eğitim programlarının psikolojik sermaye artışı sağladığı bilinmektedir. Örneğin, Kwok vd. (2015: 578) çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini arttırmak için işverenlere “işgören destek programları (EAP)” nı önermişlerdir. Bu tip programlar Amerika, Kanada, Japonya, İngiltere gibi ülkelerde oldukça yaygındır. EAP'nin amacı, işgörenlere danışmanlık hizmeti sağlamak ve umutlarını, iyimserliklerini geliştirerek, öz yeterliliklerini arttırarak kişisel sorunlarını yönetmeye yardımcı olmaya çalışmaktır. Ailenin duygusal desteğini arttırmaya yönelik olarak da çeşitli öneriler (esnek çalışma saatleri, ailelerin de katılabildiği etkinlikler) ileri sürülmektedir. Yöneticilerin ve işletmelerin bu uygulamalara önem vermeleri, bu yönde yatırım yapmaları önerilebilir.

Araştırmaya katılanların liderleriyle etkileşim kalitelerinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmüştür. Liderler her çalışanıyla aynı düzeyde ilişkiler kuramamakta; bazılarıyla daha kaliteli etkileşim kurmaktadırlar. Ancak, astlar da bu etkileşim kalitesine göre karşılıklı bulunmaktadırlar. Çünkü, lider-üye etkileşiminin temeli karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Liderler astlarına karşı olumlu ya da olumsuz davranış sergilediklerinde astlar da onlara benzer şekilde karşılık vermektedir. Olumsuz lider davranışı bir astı kötüye kullanmaya yönelik doğrudan davranışlar olabileceği gibi, kayırmacılık yapma gibi dolaylı davranışlar da olabilir. Bu koşullar altında ortaya çıkan işlev bozukluğu gösteren lider-üye etkileşimi, grupta yer alan diğer çalışanlar tarafından eşitsizlik olarak algılandığında ortaya çıkmaktadır. Bu durum da dış grupta yer alan üyelerin moralini, performansını bozmaktadır. Oysa ki, yüksek kalitede etkileşimin temelinde tarafların etkileşimi adil olarak algılamaları yer almaktadır (Kesken ve Ünnü, 2011:

193-194). Bu nedenle, liderler astları arasında iç grup-dış grup ayrımına gideceklerse; bu durumun astlar arasında adil olarak algılanmasını sağlamalıdır. Aksi durumda, hem iç ve dış grupta yer alan astlar hem de örgütün bütünü için birçok olumsuz çıktıyla karşılaşılacağı söylenebilir. Dolayısıyla, yöneticilerin çalışanların adalet algılarının farkında olarak uygulamalarda bulunmaları gerekmektedir.

Araştırmada hukuk, güvenlik ve sağlık sektöründeki temel meslekler ile değerlendirme yapılmıştır. Her meslek kendi içinde daha ayrıntılı incelenebilir. Hizmet sektöründe yer alan diğer sektörleri ya da üretim, sanayi sektörlerini de dikkate alarak derinlemesine incelemeler yapılabilir.

Araştırmada incelenen psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi düzeyleri çalışanların algılarına bağlı olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, astlar kendilerini iç grupta algılayan; bu astların yöneticileri onları aynı şekilde mi görmektedir? Bundan sonraki çalışmalarda hem yöneticilerin hem de astların algılarının birlikte değerlendirilmesinin daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesi açısından önemli olduğu söylenebilir. Çalışanların bahsedilen değişkenlerle ilgili düzeylerinin zamanla değişip değişmediği boyutsal araştırmalarla açıklanabilir.

Çalışanların psikolojik sermaye ve lider-üye etkileşimi düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasının yönetsel ve örgütsel açıdan getirdiği fayda ve zararlara hem araştırmada hem de alan yazında ağırlıklı olarak yer verilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda, bahsedilen değişken düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasının çalışanlara bireysel açıdan etkileri incelenebilir. Bu düzeylerin çalışanların özel hayatlarının kalitesine etkisine yer verilebilir. Diğer taraftan, ülkemizdeki çalışma şartlarının, yöneticilerin ve örgütlerin çalışanlara bakış açılarının iyileştirilmesinin tüm taraflar açısından katkı yaratacağı söylenebilir.

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler, geçerlilik ve güvenilirlik

analizleri doğrultusunda, ileriki çalışmalarda daha farklı boyutlarla da değerlendirilebilir. Örneğin, Luthans, Youssef ve Avolio (2007a: 177), minnettarlık, maneviyat, duygusal zeka, otantiklik, cesaret ve bağışlama kavramlarının da psikolojik sermaye yapısı içinde değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir. Ülkemize özgü psikolojik sermaye ölçeğinin geliştirilme sürecinin de devam ettiği bilinmektedir.

İncelenen ve birçok olumlu çıktısı olan değişkenlerin olumsuz sonuçları da

inceleme konusu yapılabilir. Örneğin, çok umutlu ve iyimser bireyler gerçeklerden uzaklaşabilir mi? Öz yeterlilikleri ve iyimserlikleri yüksek olanlar işyeri sapkınlıkları gösterirler mi? (Gooty, vd., 2009: 365). Lider-üye etkileşiminin yüksek olduğu grupların daha çok iş yüküyle karşılaşacakları, iş yoğunluğu yaşayacakları düşünülebilir mi? Bu ve buna benzer soruları cevaplandırmak için, çeşitli nitel ve nicel araştırmalarla, değişkenleri farklı yönlerden inceleyen çalışmalar da yapılabilir.

### KAYNAKÇA

1. AKÇAY, V.H. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1): 73-98.
2. AKÇAY, V.H. (2012). “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1): 123-140.
3. ANILA, A., IQBAL, M.N. VE MOHSIN, A. (2014). “The Moderating Role of Positive and Negative Emotions in Relationship Between Positive Psychological Capital and Subjective Well-Being Among Adolescents”. International Journal of Research Studies in Psychology, 3(3): 29-42.
4. ASLAN, Ş.ve ÖZATA, M. (2009). “Lider-Üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(7): 95-116.
5. AVEY, J.B., PATERA, J.L. VE WEST, B.J. (2006). “The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism”. Journal of Leadership and Organizational Studies, 13(2): 42-60.
6. AVEY, J.B., WERNING, T.H.ve LUTHANS, F. (2008). “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”. The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1): 48-70.
7. AVEY, J.B., LUTHANS, F. ve JENSEN, S.M. (2009). “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”. Human Resource Management, 48(5): 677-693.
8. AVEY, J.B., LUTHANS, F. ve YOUSSEF, C.M. (2010). “The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors”. Journal of Management, (36)2: 430-452.
9. BAKER, C.R. ve HODGES, L.M.O. (2013). “The Effect of Leader-Member Exchange Differentiation Within Work Units on Coworker Exchange and Organizational Citizenship Behaviors”. Communication Research Reports, 30(4): 313-322.
10. BAKKER, A.B.ve SCHAUFELI, W.B. (2008). “Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations”. Journal of Organizational Behavior, 29: 147-154.

11. BAŞ, T., KESKİN, N.ve MERT, İ.S. (2010). “Lider-Üye Etkileşimi(LÜE) Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe’de Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi”. Ege Akademik Bakış Dergisi, 10(3): 1013-1039.
12. BAUER, T.N., GREEN, S.G. ve BAUER, T.N. (1996). Development of Leader-Member Exchange: A Longitudinal Test. The Academy of Management Review,39(6): 1538-1567.
13. Bolat, O.İ. (2011a). “Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”. Ege Akademik Bakış Dergisi, 11(2): 255-266.
14. Bolat, O.İ. (2011b). “Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi”. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2): 63-80.
15. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. Ankara: Pegem Akademi.
16. CAMERON, K.S. ve CAZA, A. (2004). “Introduction: Contributions to Discipline of Positive Organizational Scholarship”. American Behavioral Scientist, 47(6): 731-739.
17. CASCIO, W.F. ve LUTHANS, F. (2014). “Reflections on the Metamorphosis at Robben Island: The Role of Institutional Work and Positive Psychological Capital”. Journal of Management Inquiry, 23(1): 51-67.
18. ÇEKMECELİOĞLU, H.G. ve ÜLKER, F. (2014). “Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 28: 35-58.
19. DELUGA, R.J. (1994). “Supervisor Trust Building, Leader- Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour”. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67: 315-326.
20. DİENESCH, R.M. ve LIDEN, R.C. (1986). “Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development”. Academy of Management Review, 11(3): 618-634.
21. DONALDSON, S.I. ve KO, I. (2010). “Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base”. The Journal of Positive Psychology, (5)3:177-191.
22. ENVİCK, B.R. (2004). “Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success”. Proceedings of the Academy of Entrepreneurship, 10(2): 13-17.
23. ERKMEN, T. ve ESEN, E. (2012). “Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. AfyonKocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(2): 56.
24. ERKUŞ, A. ve FINDIKLI, M.A. (2013). “Psikolojik Sermayenin İş tatmini, İş performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2):302-318.
25. FREDRİCKSON, B.L. (2003). “The Value of Positive Emotions”. American Scientist, 91: 330-335.
26. GABLE, S.L.ve HAIDTH, J. (2005). “What (and Why) is Positive Psychology”. Review of General Psychology, 9(2): 103-110.
27. GERSTNER, C.R. ve DAY, D.V. (1997). “Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues”. American Psychological Association, 82(6): 827-844.
28. GOHEL, K. (2012). “Psychological Capital As a Determinant of Employee

- Satisfaction”. *International Referred Research Journal*, 3(36):34-37.
29. GOOTY, J., GAVIN, M., JOHNSON, P., FRAZIER, L.M. ve SNOW, D.B. (2009). “In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital and Performance”. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4): 353-367.
30. GRAEN, G.B. ve UHL-BIEN, M.U. (1995). “Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange(LMX) Theory of Leadership Over 25 years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective”. *Leadership Quarterly*, 6(2): 219-247.
31. GÜLER, B.K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar (119-146). Kocaeli: Umutepe Üniversitesi.
32. GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
33. HERRERA, R., DUNCAN, P. ve REE, M. (2013). “Aligning Organizational Culture with Leader-Member Exchange”. *Global Business and Organizational Excellence*, 32(5): 53-65.
34. HOY, W. K. ve TARTER, C. J. (2011). “Positive Psychology and Educational Administration: An Optimistic Research Agenda”. *Educational Administration Quarterly*, 47(3): 427-445.
35. HOWELL, J. M. ve MERENDA, K.E.H. (1999). “The Ties That Bind: The Impact of Leader-Member Exchange, Transformational and Transactional Leadership, and Distance on Predicting Follower Performance”. *Journal of Applied Psychology*, 84(5): 680-694.
36. HU, J. ve LIDEN, R.C. (2013). “Relative Leader-Member Exchange Within Team Contexts: How and When Social Comparison Impacts Individual Effectiveness”. *Personnel Psychology*, 66: 127-172.
37. JANSSEN, O. ve YPEREN, N.W.V. (2004). “Employees’ Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, And The Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction”. *Academy of Management Journal*. 47(3): 368-384.
38. JENSEN, S.M. ve LUTHANS, F. (2006). “Relationship Between Entrepreneurs’ Psychological Capital and Their Authentic Leadership”. *Journal of Managerial Issues*, 18(2): 254-273.
39. JHA, S. ve JHA, S. (2013). “Leader-Member Exchange: A Critique of Theory and Practice”. *Journal of Management and Public Policy*, 4(2): 42-53.
40. JÖRSKOG, K. VE SÖRBOM, D. (1993). Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. New York: Scientific Software International.
41. JUNE, S.VE KHENG, Y.K. (2014). “Innovative Work Behavior (IWB) in the Knowledge Intensive Business Services (KIBS) Sector in Malaysia: The Effect of Leader-Member Exchange (LMX) and Social Capital (SC)”. *Asian Social Science*, 10(2): 172-182.
42. KANTEN, P. ve YEŞİLTAŞ, M. (2013). “Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8):83-106.
43. KAŞLI, M. ve SEYMEN, O. A. (2010). “Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27: 109-122.

44. KAYA, A., BALAY, R. ve DEMİRCİ, Z. (2014). "Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48): 47-68.
45. KESKEN, J. VE ÜNNÜ, N.A.A. (2011). *Öteki Liderlik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
46. KLİNE, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (3rd Edn.)*. London: The Guilford Press.
47. KOÇOĞLU, M., GÜRKAN, G.Ç. ve AKTAŞ, H. (2014). "The Mediating Role of Workload on the Relationship Between Leader-Member Exchange(LMX) and Job Satisfaction". *Canadian Social Science*, 10(1): 41-48.
48. KWOK, S.Y.C.L., CHENG, L. ve WONG, D.F. K. (2015). "Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers". *Journal of Happiness Studies*. 16(3): 561-582.
49. LARSON, M. ve LUTHANS, F. (2006). "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1): 75-92.
50. LİDEN, R.C. ve MASLYN, J.M. (1998). "Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Emprical Assessment Through Scale Development". *Journal of Management*, 24(1):43-72.
51. LINLEY, P.A., JOSEPH, S., HARRINGTON, S.ve WOOD, A.M. (2006). "Positive Psychology: Past, Present and (possible) future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1):3-16.
52. LUTHANS, F. ve JENSEN, S.M. (2002). "Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development". *Human Resource Development Review*, 1: 304-322.
53. LUTHANS, F. (2002a). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23(6): 695-706.
54. LUTHANS, F. (2002b). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Executive*, 16(1) :57-75.
55. LUTHANS, F., LUTHANS, K.W. ve LUTHANS, B. C. (2004). "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
56. LUTHANS, F. ve YOUSSEF, C.M. (2004). "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2): 143-160.
57. LUTHANS, F., AVOLIO, B.J., WALUMBWA, F.O. ve LI, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance". *Management and Organization Review*, 1(2): 249-271.
58. LUTHANS, F., AVOLIO, B.J., AVEY, J.B., NORMAN, S.M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60: 541-572.
59. LUTHANS, F. (2007). *Hope, Optimism and Other Business Assets: Why Psychological Capital is so Valuable to Your Company*. Gallup Management Journal- Interview with FredLuthans. January 11. <http://gmj.gallup.com>. Erişim tarihi: 09.11.2014.
60. LUTHANS, F. ve YOUSSEF, C.M. (2007). *Emerging Positive Organizational Behavior*. *Journal of Management*, 33(3): 321-349.

61. LUTHANS, F., YOUSSEF, C.M. ve AVOLIO, B.J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.
62. LUTHANS, F., YOUSSEF, C.M. ve AVOLIO, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior*. içinde Nelson, D. and Cooper, C.L.(ed.) *Positive Organizational Behavior: An Inclusive View* (s. 9-24). London: Sage Publications.
63. LUTHANS, F., AVEY, J.B., SMITH, R.C. ve LI, W. (2008). “More Evidence on The Value of Chinese Workers’ Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?”. *The International Journal of Human Resource Management*,19(5): 818-827.
64. LUTHANS, F., NORMAN, S.M., AVOLIO, B.J. ve AVEY, J.B. (2008). “The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship”. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 219-238.
65. LUTHANS, B.C., LUTHANS, K.W. ve AVEY, J.B. (2014). “Building the Leaders of Tomorrow: The Development of Academic Psychological Capital”. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2): 191-199.
66. MADDUX, J.E. (2002). *Self-Efficacy: The Power of Believing You Can*. içinde Snyder, C.R. ve Lopez, S.J. (Editör), *Handbook of Positive Psychology* (s. 277–287). Oxford, UK: Oxford University Press.
67. MEMİLİ, E., WELSH, D.H.B. ve KACIAK, E. (2014). “Organizational Psychological Capital of Family Franchise Firms Through the Lens of the Leader–Member Exchange Theory”. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2):200-209.
68. MEYDAN, C.H. ve ŞEŞEN, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
69. MORGAN, C.M.Y. ve LUTHANS, F. (2013). *Psychological Capital Theory: Toward a Positive Holistic Model*, in Arnold B. Bakker (ed.) *Advances in Positive Organizational Psychology (Advances in Positive Organizational Psychology, Volume 1)*. Emerald Group Publishing Limited. ss.145-166.
70. NIE, D. ve LAMSA, A.M. (2015). “The Leader–Member Exchange Theory in the Chinese Context and the Ethical Challenge of Guanxi”. *Journal of Business Ethics*, 128, 851-861.
71. NORVAPALO, K. (2014). *The Quality and Development of the Leader-Follower Relationship and Psychological Capital: A Longitudinal Case Study in a Higher Education Context* (Edt: Takala, T; Olsbo, P ve Korkiakangas, V). Finland: University of Jvaskyla.
72. ORDUN, G. ve AKTAŞ, H. (2014). “Lider-üye Etkileşimi Faktörlerinin Liderler ve Astlar Tarafından Karşılıklı Algılanması: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(1): 120-135.
73. PAGE L.F. ve DONOHUE, R. (2004). *Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct*. Monash University. Department of Management Working Paper Series. ISSN: 1327-5216.
74. PATERSON, T.A., LUTHANS, F. ve JEUNG, W. (2014). “Thriving at work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support”. *Journal of Organizational Behavior*. 35:434-446.
75. PETERSON, S.J., LUTHANS, F., AVOLIO, B.J., WALUMBWA, F.O. ve ZHANG, Z. (2011). “Psychological Capital and Employee Performance: A

- Latent Growth Modelling Approach”. *Personnel Psychology*, 64: 427-450.
76. POLATCI, S. (2014). “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1):115-124.
77. SCANDURA, T.A. (1999). “Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective”. *Leadership Quarterly*, 10(1): 25-40.
78. SCANDURA, T.A. ve GRAEN, G.B. (1984). Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on The Effects of a Leadership Intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 428-436.
79. SELIGMAN, M.E.P. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. Snyder, C.R. ve Lopez, S.J.(der.) *Handbook of Positive Psychology*(3-9).Oxford University Press. USA.
80. SCHNEIDER, S.L. (2001). “In Search of Realistic Optimism, Meaning, Knowledge and Warm Fuzziness”. *American Psychologist*, 56(3): 250-263.
81. SCHRİESHEİM, C.A., CASTRO, S.L. ve COGLİSER, C.C. (1999). “Leader-Member Exchange(LMX) Research: A Comprehensive Review of Theory, Measurement, And Data-Analytic Practices”. *Leadership Quarterly*, 10(1): 63-113.
82. SELIGMAN, M.E.P., STEEN, T.A., PARK N. ve PETERSON, C. (2005). “Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions”. *American Psychologist*,60(5): 410-421.
83. SHAHNAWAZ, M.G. ve JAFRI, H. (2009). “Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior”. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(Special Issue): 78-84.
84. SPARROWE, R.T. ve LİDEN, R.C. (1997). “Process and Structure in Leader-Member Exchange”. *The Academy of Management Review*, 22(2): 522-552.
85. STAW, B.M., SUTTON, R.I. ve PELLEDD, L.H. (1994). “Employee Positive Emotion and Favourable Outcomes at the Work Place”. *Organization Science*, 5(1): 51-71.
86. SÜMER, N. 2000. *Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar*. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
87. ŞİMŞEK, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
88. TAŞKIN, Ç. ve AKAT, Ö. (2010). *Araştırma Yöntemlerinde Yapısal Eşitlik Modelleme: Lisrel ile Marka Değeri Ölçümü Örnekleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
89. TERJESEN, M.D., JACOFISKY, M., FROH, J. ve DİGİUSEPPE, R. (2004). “Integrating Positive Psychology Into Schools: Implications for Practice”. *Psychology in the Schools*,41(1): 163-172.
90. TOPUZ, C. (2014). *Pozitif Psikolojiye Giriş. Pozitif Psikoloji: Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, (Hefferon, K.veBoniwell, I., Çeviri Editörü: Tayfun Doğan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. s.1-21.
91. TÜRKMENOĞLU, İ. (2011). *Pozitif Yönetim. İşyerinde Keyifli Ortam Yaratmak*. Ankara: Elma Yayınevi.
92. YOUSSEF, C.M. ve LUTHANS, F. (2007). “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience”. *Journal of Management*, 33(5): 774-800.
93. WAYNE, S.J., SHORE, L.M. ve LİDEN, R.C. (1997). “Perceived

- Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective”. *Academy of Management Journal*. 40(1): 82-111.
94. WRIGHT, T.A. (2003). “Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come”. *Journal of Organizational Behavior*. 24:437-442.
95. XU, J., LIU, Y. ve GUO, Y. (2014). “The Role of Subordinate Emotional Masking in Leader-Member Exchange and Outcomes: A Two-Sample Investigation”. *Journal of Business Research*. 67: 100-107.
96. ZAGENCZYK, T.J., PURVÍS, R.L., SHOSS, M.K., SCOTT, K.L. ve CRUZ, K.S. (2015). “Social Influence and Leader Perceptions: Multiplex Social Network Ties and Similarity in Leader-Member Exchange”. *Journal of Business and Psychology*, 30(1): 105-117.



## BORÇ ETİĞİ VE BORÇ ETİĞİ PERSPEKTİFİNDEN OSMANLI DEVLETİ'NDE DIŞ BORÇLAR

### DEBT ETHICS AND THE EXTERNAL DEBTS IN THE OTTOMAN STATE IN THE PERSPECTIVE OF DEBT ETHICS

Tekin AKDEMİR\*, Şahin YEŞİLYURT\*\*

\* Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Bölümü,  
tekinakdemir@hotmail.com

\*\* Arş. Gör., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Bölümü,  
shnyslyrt@gmail.com

#### ÖZ

Global krizden sonra, kamu maliyesinin etik boyutu önemi her geçen gün daha da artan bir konu haline gelmiştir. Borç ödeme yükümlülüklerinin yerine getirilememesi, kamu borçlarının sürdürülemez düzeyi ve kredi değerlendirme kuruluşlarının etik olmayan değerlendirmeleri gibi bir dizi sorunla bağlantılı olarak, kamu borcuyla ilgili etik konuların rolü spesifik olarak tartışılır olmuştur. Bu tartışmalarda borç ödeme yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin etik olup olmadığı ve kamu borcuna ilişkin kurumsal düzenlemelerin yeterli olup olmadığı sorusu gündeme getirilmiştir. Bu amaçla, birçok araştırmacı kamu borcunun nasıl yeniden yapılandırılacağına dair bir fikir edinmek için geçmiş borç geri ödeme uygulamalarını ve krizlerini incelemişlerdir. Etkili borç yönetimini gerçekleştirmek ve borçların geri ödenmesini sağlamak için, bu çalışmalarda iyi tasarlanmış kurumsal mevzuatın önemi ile kamu borcuna ilişkin etik kodların geliştirilmesi vurgulanmıştır. Kamu borcunda etik konuların artan önemi bağlamında, bu çalışmada, kamu borçları ve etik arasındaki ilişki, Osmanlı'da dış borçlar açısından değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında Osmanlı dış borçlarının etik olmayan yönlerine vurgu yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Etik, Kamu Borcu, Kamu Borcu Etiği, Osmanlı Kamu Borcu, Osmanlı Dış Borçları

**Jel Kodları:** F34, H60, H63, N25.

#### ABSTRACT

After the global crisis, ethical dimension of public finance has become a matter of growing importance each passing day. In connection with the numerous problems related to public debts, such as debt defaults, unsustainable levels of public debts or unethical assessments of credit rating agencies, the role of the ethical issues related to public debt have been discussed more specifically. In these discussions, it was brought into question whether debt default was ethical as well as whether the institutional arrangements for public debt were adequate. For this purpose, many researchers have examined past debt defaults and crises to provide an insight on how public debt can be restructured. In order to carry out effective debt management and prevent debt defaults, the development of ethical codes concerning public debt with the importance of well-conceived institutional legislation were emphasized in these studies. In the context of the increasing importance of ethical issues in public debt, the relationship between public debt and ethics, in terms of Ottomans' external debt, was evaluated in this study. In the scope of the study, the unethical aspects of Ottoman external debt were emphasized.

**Keywords:** Ethics, Public Debt, Public Debt Ethics, Ottoman Public Debt, Ottoman External Debts,

**Jel Codes:** F34, H60, H63, N25.

## 1. GİRİŞ

Son 30 yılda artan finansal krizler ve mali yapıdaki bozulmalar, bir taraftan kaynak kullanımında etkinlik arayışlarını beraberinde getirirken, diğer taraftan kamu hizmeti sunumunda toplumsal refahtan sapmaların nasıl önlenebileceği konusunda arayışlara yol açmıştır. Özellikle küresel kriz öncesinde hükümetlerin kamu maliyesini güçlendirebilecek fırsatlardan yararlanmadaki başarısızlığı/isteksizliği ve kriz öncesi dönemde finans piyasalarında aşırı risk alma eğilimi, kriz sonrası döneme artan maliyetler olarak yansımıştır. Bu durum, kamu kesiminin geleneksel sorunlarının yanı sıra etik sorunları da gündeme getirmiştir. Bu bağlamda, kamusal kaynakların elde edilmesinde ve kullanılmasında, yolsuzluklarla, usulsüzlüklerle nasıl mücadele edilebileceği hususu ve etik mali yönetimin gerekliliği önem kazanır olmuştur (Claassen, 2015:528; Karakurt, 2016:186). Kriz sonrasında, kamusal tercihlerin sadece teknik ölçütlerle değerlendirilmesinin yol açtığı yetersizlikler öne çıkarılmış ve kamusal karar alma mekanizmasının etkinliğinin artırılmasında etik değerlerin önemine vurgu yapılmıştır. Bu süreçte bir taraftan borçla finansman sağlama ve borç ödeme yükümlülüğünü yerine getir(e)memenin etik boyutunu ele alan çalışmalar önemli ölçüde artarken; diğer taraftan kamu maliyesinin diğer bileşenleri olan kamu gelirleri, kamu harcamaları ve kamu bütçelerinin etik yönü de inceleme konusu yapılan alanlar olmuştur.

Bugün, borçlanmanın kamu maliyesi açısından önemi tartışılmaz nitelikte olmasına karşın; borç ilişkisinin tarafları temsil ettikleri grup veya gruplar adına hareket ettiğinden gerek borç alan gerekse borç veren açısından bir takım etik ve ahlaki sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Özellikle AB gibi bölgesel entegrasyonlarda, üye ülkelerden biri ya da birkaçının mali disiplinden uzak uygulamaları, negatif dışsallıklar aracılığıyla diğer ülkeleri etkilemiştir. 2009 Yunanistan borç krizinde de görüldüğü üzere, ülke risklerinin özellikle mali verilerin çarpıtılması, borcun

sürdürülebilirliğine yönelik endişeleri artırmış ve bu durumun sonucunda Euro alanı çevre ülkelerinin borçlanma maliyetleri artmıştır. Yunanistan borç krizinde sadece mali göstergelere oynayan eski Yunan hükümetlerinin tutumu sorgulanmamış, düşük kredi yeterliliğine rağmen ona borç vermeye devam eden alacaklı ülkelerin tutumu da sorgulanır olmuştur (Karakurt ve Akdemir, 2016:240). Bu nedenle özellikle son dönemlerde borçlanma etiğine ayrı bir önem atfedilmekte ve kamu mali yönetiminin şeffaf bir şekilde sürdürülebilmesi adına kamu mali yönetiminde etik kodların gerekliliğine dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda borç ilişkisinin ortaya çıkışında tarafların sahip oldukları ve borç sözleşmesine yansıtmadıkları temel amaçlar ile borcun alınmasına kaynak teşkil eden ara amaçlar arasında farklılıklar oluşabilmektedir. Oluşan bu farklılıklar gerek borç veren gerekse borç alan adına oluşabilmekte ve söz konusu bu farklılıkların borçlanma etiğine aykırı olduğu kabul edilmektedir.

Borçlanma etiği kavramına ilişkin açıklamalar her ne kadar günümüz maliye literatüründe şekillense de, bu kavramın işleyişini tarihsel süreç içerisinde bulmak mümkündür. Örneğin; Aristo, Platon, Seneca gibi skolastik düşünürlerin eserlerinde ve kutsal kitaplarda borçlanmanın ve faizin (aşırı faizin) ahlaki olmayan sonuçlarına vurgu yapan pek çok ifade bulmak mümkündür. Benzer şekilde, Osmanlı Devleti'nde özellikle dış borçlar konusunda gerek borç veren devletlerin gerekse Osmanlı devletinin borç etiğine aykırı davranışlar içerisinde hareket ettikleri iddia edilmektedir. Özellikle Osmanlı Devleti açısından alınan dış borçların yatırım harcamalarına aktarılmadığı ve cari harcamalar çerçevesinde kullanıldığı iddiasıyla borç etiğine aykırı davrandığı ileri sürülmektedir.

Yapılan bu açıklamalar çerçevesinde çalışmada, Osmanlı'da dış borçların borç etiği açısından değerlendirmesi yapılmıştır. Çalışmada öncelikle etik kavramı tanımlanarak borç etiği konusu borçlu ve

alacaklı açısından ele alınmıştır. Daha sonra, Osmanlı Devleti'nin dış borçları, borçlanma etiği açısından değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, Osmanlı Devleti'ni özellikle dış borçlanmaya zorlayan nedenler hakkında genel tarihsel bir değerlendirme yapılmış, Osmanlı Devleti'nde borç etiğine aykırı davranışlar incelenmiştir.

## 2. ETİK KAVRAMI

Tarihsel süreç içerisinde toplumsal hayatın düzenlenmesi adına kurallar konulmasında ve zaman içerisinde bu kuralların zamanın ruhuna göre yeniden dizayn edilmesinde etik kavramı önemli bir konuma sahip olmuştur. Etik kavramının kökeni, Yunanca ethos sözcüğünden gelmekte olup, Oxford İngilizce sözlüğünde kişinin davranışlarını etkileyen ve onu kontrol eden ahlaki prensipler şeklinde tanımlanmaktadır. Temel anlamıyla huy, karakter anlamlarını barındıran ve kişiye bağlı, kişiyle ilgili bir durumu içeren etik kavramı bu önemini günümüzde de korumaktadır (İyi, 2011:5). Literatürde etik kavramı ahlak kavramı ile birlikte ele alınmaktadır. Çoğu zaman ahlak kavramı etik kavramını ikame edecek şekilde kullanılmaktadır. Ancak söz konusu kavramların ayrı kökenlerden geldiğini ifade eden çalışmalar da vardır. Bu çalışmalara göre, etik kelimesi Yunanca (ethos), ahlak kelimesi ise Latince (ethice) kökenden gelmektedir. Etik kavramı görevsel, bireye özgü niteliktedir. Ahlak kavramı ise toplumsal ve dışsaldır. Bu nedenle bazı olayların ahlaka aykırı olmasına rağmen, pekâlâ etiğe uygun olabileceğini söylemek mümkündür (Tunçay, 2008:2).

Etik ve ahlak kavramlarının kökenleri konusunda literatürde ortaya çıkan bu iki farklı görüşe karşın, günümüzde etik kavramı, insanların ve dolayısıyla toplumların sergilemiş oldukları söz, fiil ve davranışların iyi veya kötü şeklinde vasıflandırılmasında önemli bir rol oynayan ahlak kavramı ile ele alınmaktadır. Bu iki kavramın yakın ilişki içerisinde olduğu kabul edilmekte, ahlak kavramının Yunancadaki "ethos" kelimesinin Latinceye

uyarlanmış hali olduğu iddia edilmektedir (Çilingir, 2014:713; Çağrı, 1989:1). Etik ve ahlak arasında derin bir ilişki olmasına ek olarak; günümüzde bu iki kavramın birbiri yerine kullanılabilmesi özellikle Anglosakson literatürde yaygın bir şekilde ifade edilmektedir. Anglosakson literatürde etik kavramı ahlakı da içerecek şekilde tanımlanmaktadır (Mohamed vd., 2016:441). Başka bir ifadeyle, Anglosakson literatürde; etik ve ahlak kavramlarının başka kavramlar olmadığı, bunların bir bütünlük içerisinde aynı anlama geldiği ve birbirinin ikamesi olarak kullanılabilmesi iddia edilmektedir.

Etik ve ahlak kavramlarının geçmişlerine göz attığımızda, eski dönemlerde özellikle skolastik düşünce döneminde bu kavramlar din kavramına denk kabul edilmiş ve ahlaklı olan durumun kendisinin din olduğu belirtilmiştir (Tunçay, 2008:3). Bu nedenle tüm düşünce tarihi genelinde bu kavramlar arasında yakın bir ilişki olduğu ve etik ve ahlak kavramlarının birbirleriyle etkileşimde buldukları belirtilmiştir. Hatta bu kavramlar arasında temel benzerliklerin olduğu ifade edilmiştir (Çilingir, 2014:711-714). Ancak Aydınlanma Çağı ile birlikte din ile ahlak arasında var olduğu kabul edilen bu derin ilişki göz ardı edilmiştir. Bu dönemden sonra din için "insanların çocukluk çağlarında uydurduğu masallar" şeklinde tanımlamalar yapılmıştır. Ayrıca etik ve ahlak kavramlarının da kendi başlarına değerlendirilmesi gereken kavramlar olduğu vurgulanmıştır (Tunçay, 2008:3).

Bir diğer ifadeyle, Aydınlanma Çağı sonrasında ahlakın dine dayandırılması şeklindeki sınıflandırmalar önemini kaybetmiştir. Bunun yerine özellikle Batı dünyasında ahlakın dinden bağımsızlaşması yaygınlık kazanmıştır. Aydınlanma ile birlikte toplumların yaşam koşullarının seküler dünya düzeninde yeniden şekillenmesiyle ahlak kavramının barındırdığı anlamlar da değişikliğe uğramıştır. Seküler ahlak öğretisinin yeniden şekillendiği bu dönemde, seküler ahlak öğretisinin önceliği dünyevi kazanç olmuş ve ahlaka ilişkin değerlendirmeler

birey ekseninde şekillenmiştir. Bu nedenle yaşamının idamesi için yarışma, rekabet ve mücadele gibi kavramlar bu öğretinin temel dayanak noktasını oluşturmuştur (Aydın, 2011:21). Her ne kadar bu alana ilişkin tartışmalar din ve ahlakın birbirinden farklı olduğu yönünde cereyan etse de bu konuda ki tartışmalar günümüzde yeniden alevlenmiş ve artarak devam etmiştir. Bu çerçevede şu sorular sorulmuştur: Dinlerin ahlak üzerinde bir etkisi var mıdır? Dünyadaki tüm dinler ahlaki davranışları mı tavsiye ediyor? Ahlak için din gerekli midir? (Norenzayan, 2014:365-366).

Bugün etik-ahlak-din ilişkisine dair değerlendirmelerin Batı dünyası ekseninde şekillendiği ve bunun bütün dünyayı etkilediği kaçınılmaz bir gerçekliktir. Bu gerçeklik, her ne kadar dünya genelinde geçerli olsa da; özellikle İslam dininin yaygın olduğu bölgelerde etik, ahlak ve din ilişkisi bir bütün içerisinde ele alınmaktadır. Etik ve ahlakın şekillenmesinde dinin önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir. Bu bağlamda İslam dininde din kavramının inanç, ibadet ve ahlak kurallarını barındıran bir ilahi sistem olduğu belirtilmektedir (Uysal, 2005:43). Dinlerin insan hayatının her alanına hitap ettiği, kurallar koyduğu ifade edilmekte ve bu alanlar eğitim, sağlık, iktisat, maliye, ticaret, devlet yönetimi vb. şeklinde sıralanmaktadır. Bu önemi ve ilişkiyi dinin asli kaynakları olan Kuran-ı Kerim’de ve sünnette bulmak mümkündür.

Toplumlar için önemli bir konuma sahip olan etik ve ahlak kavramlarına atfedilen önem günümüzde artarak devam etmektedir. Özellikle son dönemlerde meslekler bazında sunulan hizmetin kalitesinin dolayısıyla da faydanın artırılması adına birtakım etik ve ahlak kuralları oluşturulmaktadır. Oluşturulan bu kurallar çerçevesinde sadece kalite ve faydanın artırılması hedeflenmemekte; aynı zamanda topluma yönelik olarak sunulan bu işlerde saydamlık ve hesap verilebilirlik ilkelerinin işlerliğinin artırılması da amaç edinilmektedir. Bu çerçevede tıp etiği, çevre etiği, işletme etiği, siyaset etiği, gazetecilik etiği gibi birçok meslek grubunda meslek etikleri oluşturulmaktadır. Oluşturulan bu meslek

etik kurallarını sadece özel piyasada değil, aynı zamanda kamu piyasasında da görmek mümkündür. Hatta kamu sektörünün sunmuş olduğu hizmetlerin egemenlik unsurundan doğmasından ve kamusal özellik taşımasından dolayı bu etik kurallar ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle kamu sektöründe etkinlik, sorumluluk ve kamu çıkarını diğer insanların çıkarları üzerinde tutmak gibi kavramlar kamu etiği açısından önem taşımaktadır. Ancak bu kavramların kamu sektöründe uygulanması elbette kolay olmamaktadır (Franklin ve Raadschelders, 2003:457; Gilman, 2005:20).

### 3. BORÇLANMA ETİĞİ

İnsanlık tarihinde “1. Makine Çağı” olarak adlandırılan sanayi devriminden, İngiltere başta olmak üzere Batı iktisadi sistemi derinden etkilenmiştir (Brynjolfsson and McAfee, 2014:7, 8). Sanayi devrimi ile birlikte ülkelerin zenginleşmesinde sanayileşmenin önemi ortaya çıkmıştır. Zaman ve paradan tasarruf ettirilmesini sağlayan icatlar keşif edilmiş ve toplumun tüm kesimlerinde bir refah artışı yaşanmıştır (Skousen, 2011:16). Toplumda yaşanan bu zenginleşme gerek vergiler yoluyla gerekse devletin üretici olarak piyasada görev alması neticesinde kamu gelirlerinde bir artışın yaşanmasına yol açmıştır. Kamu gelirlerinde artışla birlikte, refah düzeyi artan bireyler devletten geniş ölçüde kamu hizmeti talebinde bulunmuştur. Bu durum doğal olarak kamu harcamalarının da artmasına yol açmıştır.

Kamu harcamalarının artması, vergilerin de buna eşlik edecek şekilde artırılmasını gerektirmiştir. Ancak vergilerin hukuki, siyasi, iktisadi ve mali sınırlar barındırmasından dolayı, devletler borçlanmaya daha fazla ağırlık vermiştir (Şen ve Sağbaş, 157-169). Başka bir ifadeyle, kamu harcamalarının artmasına bağlı olarak devletlerin ilave finansman ihtiyacı ortaya çıkmış; vergilerin birtakım kısıtlarından dolayı borçlanmaya olan gereksinim önlenemez bir şekilde artmıştır (Ulusoy, 2012:309). 19. ve 20. yüzyılda artan savaş ve savunma harcamalarının

finansmanı amacıyla borçlanmaya daha fazla ağırlık verilmiş ve özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında savaş finansmanı için yapılan borçlanmanın yerini refah finansmanı için yapılan borçlanmalar almıştır.

Kamu borçlanmasının önemi ve etkileri konusunda son 200 yılda önemli bir literatür oluşsa da, borçların ve faiz almanın ahlaki sonuçları ile ilgili oldukça eski bir literatür mevcuttur. Böyle bir literatürün oluşmasında borç almanın tek nedeninin gelir elde etmek olmaması ve borç ilişkisinin eşit taraflar arasında vuku bulmaması nedeniyle borçlanmanın ahlaki olmayan sonuçlar doğurması etkili olmuştur. Öyle ki Yahudi, Hristiyan ve İslami kutsal metinler kendi kazançlarını artırmak için güçsüz/ihhtiyaç halindeki bireylerin ekonomik durumlarından yararlanan, hatta borçluların geçim kaynağını kaldıran ve onları köleliğe zorlayan zenginlerin bu tutumlarını sert bir şekilde eleştirmiştir. Bir anlamda borçlanmanın etik boyutu modern iktisadi düşüncenin öncesinde felsefi tartışmalarda, kutsal kitaplarda kendisine yer bulmuştur (Nelson, 2009:12).

Bugün borçla finansmanın seviyesinin, vergiler ve borçlanmanın lehinde ve aleyhinde politik tercihler ve etik sınırlamalar, kamu malı ya da özel mal konusundaki politik tercihler ve etik sınırlamalar ya da kaynakların ne kadarının kamu sektöründe kullanılmasını belirlemeye yönelik marjinal eşitliklerin dikkate alınarak belirlendiği bir denge noktasını ifade ettiği söylenebilir (Brennan and Eusepi, 2001:11). Bu noktada borçlanmanın bir tercih sorunu olduğunu ifade etmek mümkündür. Burada borcun seviyesi kadar borcun nereye kullanıldığının da önem taşıdığı bir gerçektir. Bir diğer ifade ile, borç etiğinde borcun nereye kullanıldığı da önemlidir. Borçlanma gelecekte elde edilecek vergi gelirlerinin bugüne indirgenmiş hali olduğundan, bugünkü neslin aldığı borçlardaki artış, nesillerarası aktarım mekanizması aracılığıyla gelecek neslin vergi yükünü artırmaktadır. Gelecek nesiller alınmasında inisiyatif ya da söz hakkı sahibi olmadıkları bir borcun yüküne

katlanmaktadır. Nesiller arası adaletin sağlanması, gelecek nesillere aktarılan yükün karşılığında onlara bir fayda sağlanmasını gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında borçla finansmanın cari harcamaların finansmanında kullanılması, nesiller arası adalete uygun düşmemektedir. Keynesyen iktisatçılar borçla finansmanın gelir getirici özelliğine vurgu yaparak, özellikle iç borçların nesillerarası yük sorununa yol açmadığını ifade etmelerine karşın, Buchanan borçla finansmanın neden olduğu nesillerarası adaletsizliği bir adım daha ileriye taşımaktadır. Adı geçen yazar, mevcut yatırımların ve kamu harcamalarının finansmanı yoluyla gelecek nesillere yük bırakılmasının veya fayda sağlanmasının ahlaki bir gerekçesi olmadığını ifade etmektedir. Söz konusu eleştiriler, genel olarak borçlanma etiği kavramının çerçevesini oluşturmaktadır (Buchanan, 1999:122).

Borçlanma, iki tarafın karşılıklı yükümlülük altına girdiği bir sözleşmedir. Borç sözleşmesinde borçlunun borç ödeme yükümlülüğünü yerine getirme, alacaklının ise sözleşme yaparken ihtiyatlı davranma yükümlülüğü vardır. Bu temelde, alacaklı haklı olarak borç sözleşmesinin sağladığı hukuki güvenlikten yararlanmalıdır. Özel borçlanmanın aksine kamu borçlarında devletin tüzel kişiliği esas olduğundan, borçlu ülkelerin yöneticileri sadece kendi döneminde alınan borçları değil; geçmiş dönemden kalan tüm borçları, borç sözleşmesinden doğan yükümlülükleri çerçevesinde yerine getirmelidir. Borç ödeme yükümlülüğünün gerçekleştirilemediği ya da borcun alacaklı aleyhine yeniden yapılandırılması gerektiği durumlarda, alacaklının iyi niyetli tutumu etik açıdan bir gereklilik olduğu kadar, borçlunun etik davranışın gereği olarak ona müteşekkik olması ve bir daha bu tür bir duruma düşmemek için çaba göstermesi de büyük önem taşımaktadır. Borç affı ve borçların yeniden yapılandırılması yaygın bir uygulama halini alırsa, borçlanma piyasaları işleyemez hale gelebileceği gibi, bankaların sermaye yapısının olumsuz etkilenmesi, fon sağlayıcıların fonlarının

erimesi ve mali piyasaların çökmesi/işlemez hale gelmesi gibi olumsuz etkiler söz konusu olabilir. Bu nedenle borçlunun borç yükünü azaltabilecek bu tür uygulamalar kazanılmış bir hak olarak algılanmamalıdır. Borçlanma sözleşmesinin tarafları sözleşmeden doğan yükümlülüklerini/sorumluluklarını yerine getirirken borç etiğine uygun davranmalıdır (Dyson, 2014:68).

Borçlanma işlemlerinde borçlu ve alacaklı ülkeyi temsil eden taraflar (siyasi iktidarlar ya da kamu görevlileri), kamu çıkarlarını korumakla yükümlüdür. Borç ilişkisinin tarafları bilinçli kredi kararları verilebilmesi için, borç sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükler hakkında gerekli tüm bilgiyi karşı tarafa sağlamalıdır. Borçlunun düşük maliyetle fon sağlamak amacıyla mali göstergelerle oynaması, kredi değerliliğini olduğundan yüksek göstermeye çalışması, projeye dayalı kredilerde aşırı maliyetlendirmeye başvurusu, bağlı kredilerde krediyi borç sözleşmesinde öngörülen alanların dışında kullanması, borçları ihtiyatsız kullanarak vadesi geldiğinde borcun sözleşmede öngörüldüğü şekilde ifasına yanaşmaması gibi uygulamalar borçlu açısından etik olmayan davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Borç ilişkisinde borç veren tarafların da etik dışı uygulamaları olabilmektedir. Bu tür uygulamalara, alacaklı ülkelerin yetkililerinin borçlu ülkeleri temsil eden görevlilerin, görevlerini ihlal etmeleri için onları rüşvet ya da yolsuzluğa sevk etmeye yönelik herhangi bir girişimi örnek olarak verilebilir. Bu temelde, borç ödeme yükümlülüğünü yerine getiremeyecek borçluya borç verme, alacaklının siyasi-ekonomik çıkarları doğrultusunda borçlu ülkenin toplumsal çıkarlarına pozitif katkı sağlamayan, hatta ciddi maliyetler yükleyen proje ve programlara fon sağlama, diktatör ya da yolsuzluğa bulaşmış ülkelerin yöneticilerini fonlama, borçlunun kredi değerliliğinden daha yüksek maliyetlerle

onu fonlama, dış yardımları/borçları ekonomik sömürünün bir aracı olarak kullanma alacaklı açısından etik olmayan uygulamalara örnektir<sup>1</sup> (UNCTAD, 2012: 5).

Borç etiği konusunda oldukça kapsamlı çalışmalar olmasına karşın, hangi borçların etik dışı borç sınıfına girdiği konusunda yerleşik bir literatür henüz oluşmamıştır. Bu durum kamu borçlarının etik açısından değerlendirilmesinde standart bir yaklaşımı olanaksız kılmaktadır. Ancak borç etiğine ilişkin çalışmalara genel bir çatı oluşturması açısından Farinha ve Reinert'in sınıflandırmasının bu konuda rehberlik edebileceği söylenebilir. Farinha ve Reinert'ya göre, kamu borçları etik ilişkisi incelendiğinde, geleneksel sınıflandırmadan ayrı bir sınıflandırmanın yapılması gerekmektedir. Adı geçen yazarlara göre, borçlanmanın etik boyutu dikkate alındığında kamu borçları; kötü niyetli borçlar, yasal olmayan borçlar, meşru olmayan borçlar, sürdürülemez borçlar ve yasal borçlar şeklinde sınıflandırmaya tabi tutulabilir (Farinha ve Reinert, 2016:4).

Farinha ve Reinert'ya göre, kötü niyetli borçlar, borçlu ülkenin toplumsal çıkarlarına hizmet etmediği için vatandaşlarının alınmasına rıza göstermediği ve alacaklı tarafından bu durum bilindiği halde fon temin edildiği borçları ifade etmektedir (Howse, 2007:2). Yasal olmayan borçlar, bir ülkede mevcut hukuki düzenlemelere ya da uluslararası hukuk kurallarına aykırı olarak akdedilen borçlardır. Etik olmayan borçların bir diğerini meşru olmayan borçlar oluşturmaktadır. Bu borçlar, meşru gerekçelere dayanmayan, ülkenin egemenliğini tehlikeye atan ya da insan hakları ve çevresel hakların ihlali gibi sonuçlar doğuran borçlardır. Etik olmayan borçların bir diğer türünü sürdürülemez borçlar oluşturmaktadır. Bu borçları ekonomik büyümeye ya da istihdam artışına katkısı olmayan ve aşırı yüksek faiz

<sup>1</sup> Geçmişte özellikle gelişmiş ülkelere, gelişmekte olan ülkelere yapılan dış yardımlar ve bu ülkelere açılan kredilerin, dış politikanın ve siyasi etki alanının-nüfuzun genişletilmesinin bir aracı olarak kullanıldığı bilinen bir gerçektir. Bu tür etik dışı dış

yardım/borç vermeye ABD'nin 1954 yılında gıda yetersizliği ve döviz sorunu olan yoksul ülkelere verdiği PL 480 yasası çerçevesindeki yardımları örnek olarak verilebilir.

ödemeleri ya da faizi dolaylı olarak yükselten düzenlemeler içeren borçlar olarak ifade etmek mümkündür. Etik açıdan borçların sınıflandırılmasında beşinci ve son grubu meşru borçlar oluşturmaktadır. Bu borçlar, ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelere aykırılık teşkil etmeyen borçlardır (Farinha ve Reinert, 2016:5-16).

Bu sınıflandırmaya ek olarak kamu borçları-etik ilişkisi, borçlanmanın tarafları bağlamında da analize tabi tutulabilmektedir. Bu bağlamda, kamu borcu-etik ilişkisi borcu alan açısından borcun hangi amaçla alındığı, nerelere harcanacağı ve geri ödenip ödenmemesi başlıkları kapsamında değerlendirilirken; borcu veren açısından yapılan değerlendirmelerde borcun hangi amaçla verildiği göz önünde bulundurulmaktadır. Etik olmayan borçların genel özelliği, bu borçların yasal düzenlemelere ya da toplumsal çıkarlara aykırı bir şekilde yapılmasıdır. Bu özelliğinden dolayı etik olmayan borçların borçlu ülkeler açısından yıkıcı sonuçlar doğurabileceği, yasal ve iktisadi bir temele dayanmadığından haklı bir reddedilebilirlik gerekçesi oluşturduğu söylenebilir. Çalışmanın izleyen bölümünde devlet borçları etik ilişkisi; borcu alan ve borcu veren açısından değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

### 3.1. Borcu Alan Açısından Değerlendirilmesi

Günümüz maliye sisteminde kamu hizmetlerinin finansmanında önemli bir yere sahip olan kamu borçlanması, borcun alındığı dönem itibarıyla borcu alan kesime yönelik bir fayda sağlamak ve kamu gelir kaynaklarında bir artışa yol açmaktadır. Ancak alınan bu borcun sağlamış olduğu katkıdan faydalanabilmek için borcu alan idarenin borcu alışı amacını iyi belirlemesi, borcun nasıl ve nerelere kullanılacağını iyi tespit etmesi ve borcun geri ödeme döneminde sorun yaşamadan ödenmesini sağlaması büyük bir öneme sahiptir. Başka bir ifadeyle, kamu adına borçlanma işlemlerinin gerçekleştirilmesinden (ya da yönetimden) sorumlu olanlar, kamu çıkarlarını korumakla mükelleftir. Tüm bu

tespitler ve saptamalar günümüz maliye sisteminin önemli ilkeleri arasında bulunan şeffaflık ve saydamlık ilkelerine uygun hareket etmek ve devletin topluma karşı sahip olduğu hesap verebilirlik kavramını yerine getirmek adına gereklilik arz etmektedir.

#### 3.1.1. Alınan Borcun Hangi Amaçla Alındığı

Devletlerin borçlanmaya gitme nedenleri her ne kadar ülkeden ülkeye, zamandan zamana ve ülkenin gelişmişlik durumuna göre farklılık içerse de borcun alınıp amaçlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Ulusoy, 2012:18-25; Akdoğan, 2003:415-420):

- Bütçe açıklarının finanse edilmesi,
- Yatırım harcamalarının karşılanması
- Savaş, kıtlık, doğal afet gibi olağanüstü harcamaların karşılanması,
- Ekonomik büyüme ve kalkınmanın sağlanması/sürdürülmesi,
- Ekonomik istikrarsızlıklarla mücadele edilmesi,
- Gelir dağılımı adaletinin sağlanması
- Yerli paranın değerinin korunması
- Vadesi gelmiş borçların geri ödenmesi,
- Siyasi ve askeri hedeflerin gerçekleştirilmesi,
- İthalatın, cari işlemler ve ödemeler bilançosu açıklarının finanse edilmesi
- Belirli kesim ve gruba gelir sağlamak yoluyla çıkar sağlanmasının istenmesi.

Görüldüğü üzere devletler iktisadi, mali, siyasi, sosyal, askeri ve teknolojik nedenlerle iç ve dış borçlanmaya başvurabilmektedir. Borçlanma gereksinimi ülkelerin içinde bulunduğu konjonktürel dalgalanmalardan ya da sosyal koşullardan kaynaklanabilse de kamu adına yapılan borçlanmalarda zaman zaman, toplumun bir kesiminin çıkarlarının gözetildiği de görülebilmektedir. Örneğin hükümetler, yabancı devletler ile ilişkide bulunabilmek adına dış borçlanmaya gidebilmekte ve vatandaşlarını faiz yükü altına sokabilmektedirler. Aynı şekilde

hükümetler, baskı ve çıkar gruplarının istekleri yönünde kararlar alarak kamu harcamalarını artırabilmekte ve bütçe dengesini bozarak borçlanmaya gidebilmektedirler. Yine söz konusu bu baskı ve çıkar gruplarına yüksek faiz vermek koşuluyla bu kesimlerden iç borçlanma yoluna gidebilmektedir (Erdem, 2015:43).

Sadece baskı ve çıkar gruplarına çıkar sağlayan politikalar nedeniyle değil, aynı zamanda seçim dönemlerinde, hükümetlerin yeniden seçilebilmesi adına yürüttükleri seçim ekonomisi çerçevesinde de kamu harcamaları artmaktadır. Hükümetlerin oylarını artırabilmesi adına kamu harcamaları oy maksimizasyonu sağlayacak şekilde artırılabilmekte, vergilerin neden olabileceği oy kaybı endişesiyle genişleyen/artan harcamaların borçlanma yoluyla finanse edilmesi yoluna gidilmektedir (Popa, 2013:144). Söz konusu bu durumlar kamu borç yönetimi açısından bir tehdit unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu borç yönetimi açısından bir tehdit unsuru olarak ortaya çıkan bu durumlar ayrıca borçlanma etiği açısından da dikkat çekicidir. Hükümetler yukarıda sıralanan nedenleri ileri sürerek borçlanmaya meşru zemin hazırlamakta, borçlanmalarının asıl nedenlerini saklama yoluna gidebilmektedirler. Böylece sahip oldukları egemenlik yetkisini ülke genelinin faydasına değil, toplumun belirli kesimlerinin ya da kendilerinin faydasına olacak şekilde kullanmakta ve borçlanma etiğine aykırı davranışta bulunmaktadır.

### 3.1.2. Alınan Borcun Nasıl ve Nerelere Harcandığı

Borçlanma etiği açısından önem arz eden bir diğer husus, alınan borcun nasıl ve nerelere kullanılacağıdır. Bu husus borcun hangi amaçla alındığı ile yakından ilişkili olup; borçlanma etiği açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu önemi Şekil 1’de yer alan Friedman matrisi vasıtasıyla incelemek mümkündür.

|                     |              | Kimin Parasını |                     |
|---------------------|--------------|----------------|---------------------|
|                     |              | Kendi Parasını | Başkasının Parasını |
| Kimin için harcıyor | Kendisi için | <i>A</i>       | <i>B</i>            |
|                     | Başkası için | <i>C</i>       | <i>D</i>            |

Şekil 1: Friedman Matrisi

**Kaynak:** Friedman and Friedman, 1980:116-117.

Şekil 1’den de görüleceği üzere, Friedman matrisinde 4 farklı durum ele alınmakta ve kişinin kendisine ait bir para ya da başkasına ait olan bir parayı kendisine veya başkasına yönelik mal ve hizmet alımı için harcaması durumunda, harcama kararlarına yön veren hususlar ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Örneğin A durumunda, kişi kendi parasını kendisi için harcamaktadır. Bu durumda kişi faydasını maksimum yapabilmek adına fayda maliyet analizi yapabilmekte ve harcamalarda ihtiyatlı davranabilmektedir. Ayrıca kişi faydayı artırma yoluna giderken aynı zamanda kaliteyi de hedeflemektedir. B durumunda, kişi başkasının parasını kendisi için harcamaktadır. Bu durumda kişi için söz konusu mal veya hizmetin fiyatı ile fayda

maliyet analizi önemini kaybedebilmekte ve sadece faydanın artırılması hedeflenebilmektedir. Ayrıca kalitenin de artırılması arzu edilebilmektedir. C durumunda, kişi kendi parasını başkası için harcamaktadır. Bu durumda A konumuna benzer olarak, kişi maliyeti düşürme yoluna gitmekte ve bu nedenle kaliteden vazgeçebilmektedir. Son olarak D durumunda ise, kişi başkasının parasını bir başkası için harcamaktadır. Bu durum, B durumuna benzemektedir ve kişi için fiyat ve kalite de önemini kaybedebilmektedir.

Yapılan bu değerlendirmeler kamu borçları açısından da geçerli olabilmektedir. Kamu borçlarında borcu alan ve harcayan grup ile borcu yüklenen grup farklı kesimler



olduğundan dolayı, D durumunda olduğu gibi, israf oranı yüksek olabilmektedir. Aynı zamanda borcun kullanıldığı kaynaklardan elde edilen fayda sınırlı olabilmektedir. Bu durumun meydana getirdiği bir diğer sorun ise alınan borçların yerinde kullanılmayarak, alınış amacına aykırı alanlarda kullanılmasıdır. Söz konusu durumun örneklerini tarihsel süreç içerisinde görmek mümkündür. Bu nedenle son dönemlerde kamu kesiminde etkinliğin artırılması adına fayda maliyet, maliyet etkinlik, verimlilik ve etkinlik analizi gibi yöntemler kullanılarak, bu olumsuz etkilerin minimum seviyelere indirilmesi hedeflenmektedir.

Devlet borçlanması, ihtiyatlı ve disiplinli bir şekilde yürütülürse, büyüme ve gelişmeyi teşvik edebilmektedir. Ancak sorumsuz finansman; borçlu ülke, vatandaşları, alacaklıları, komşuları ve ticaret ortakları için zararlı sonuçlar doğurabilmektedir. AB borç krizi örneğinde de görüldüğü üzere, Birlik üyesi ülkelerden birinin mali yapısında meydana gelen bozulmalar, ticaret ortaklarının ya da alacaklıların risklerinin artmasına yol açarak, üçüncü ülkelerde borç yükünün artmasına neden olabilmektedir. Bu etkiler çoğu zaman borçlu ülkenin kendi sınırlarının ötesine uzanabilmekte, olumsuz etkilerin yayılması bazen bölgesel ya da küresel ölçekte olabilmektedir. Dolayısıyla, sorumlu ve etik bir kamu borçlanmasını teşvik etmek uluslararası bir mesele haline gelmektedir (UNCTAD, 2012:4).

Sorumlu ve etik bir borçlanmanın gerçekleşmesi, borcun hangi amaçla kullanıldığı ile de yakından ilişkilidir. Örneğin borçlanmanın cari harcamaları finanse etmesi etik açıdan uygun bulunmazken, yatırım harcamalarının finansmanı için yapılan borçlanmaların etik olduğu konusunda yaygın bir kabul söz konusudur. Ancak, yatırım harcamaları kamu sağlığı ve güvenliğini tehdit edici ise, yatırım maliyetinin belirlenmesinde aşırı fiyatlandırma varsa, bu durumda yapılan borçlanmalarda sorgulanabilir niteliktedir. Bu gibi durumlarda borçlanma, yatırım harcamasını finanse etmek için yapılmış olsa bile, borç sözleşmesinin yeniden revize edilmesi gerekebilmektedir. Ancak

hükümetlerin diğer yatırım projelerinin üstlenicilerini ürkütmemesi için bu noktada çok dikkatli hareket etmesi gerekmektedir. Borçlanmanın ahlaki olmadığına dair görüş belirtilerek borç ödeme yükümlülüğünden kaçınılırken, genel nitelikteki söylemlerden ziyade, rüşvet ve yolsuzluklara dayandırılan iddialar daha ikna edici olabilmektedir. Geçmiş dönemlerde yapılan borçlanmaların ekonomik ve sosyal açıdan zararlı olarak değerlendirilmesi durumunda, hükümetler gelecek dönemlerde yapılacak bu tür borçlanmalardan kaçınılabilir ve bu tür borçların borç servis ödemelerinin gerçekleştirilmesinde kendini daha az zorunlu hissedebilir (Herman, 2006:4). Ancak, hükümetler meşru kabul edilir ve bunların temsil ettiği insanların isteklerini gerçekleştirdiği varsayılırsa, borçlanma toplumu oluşturan bireylerin kolektif yükümlülüğü olarak görülebilir. Bir ülkede yeni bir hükümet iktidara geldiğinde eski rejimin tüm yükümlülüklerini üstlenir ve borç servis ödemelerini aksatmadan gerçekleştirir. Borçlanmanın ahlakiliğinin önem arz ettiği durumlarda, bugün ve geçmişte alınan borçların borç servis ödemelerinin aksatılmadan gerçekleştirilmesi; hükümetlerin meşruluğuna bir zemin oluşturması açısından olduğu kadar, mali piyasalara girişin sürekli olması ve borçlanmanın uygun koşullarla ve maliyetlerle yapılabilmesi için de adeta bir zorunluluktur (Herman, 2006:4).

### 3.1.3. Alınan Borcun Geri Ödenip Ödenmemesi Durumu

Alınan borcun hangi amaçla alındığı, nasıl ve nerelere kullanılacağı durumlarına ek olarak borçlanma etiği açısından önemli olan bir diğer husus, alınan borcun geri ödenip ödenmediğidir. Borç etiği, borçların geri ödenmesi açısından da önem arz etmektedir. Devletlerin borçlarını ödeyememeleri, sistemik ve/veya olağanüstü sebeplerden kaynaklanabileceği gibi, borç verenlerin ve/veya borç alanların davranışlarından da kaynaklanabilmektedir. Borçlu ve alacaklıların disiplinsiz, etkin olmayan, art niyetli ya da işbirlikçi olmayan davranışları, borçlu ülkelerin borç ödeme yükümlülüklerini yerine getirmelerini

olumsuz yönde etkilemekte ve çoğu zaman borç krizlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Borç krizleri sonrasında ortaya çıkan negatif dışsallıklardan her ne kadar borçlu ülkeler temel olarak sorumlu tutulsa da, alacaklıların gerek borç sözleşmesinin içeriği gerekse borç ilişkisinde sorumlu ve etik davranıştan uzak hareket etmeleri, negatif etkilerden kaynaklanan sorumluluğun bir tarafa yüklenemeyeceğinin açık bir göstergesidir (UNCTAD, 2012:4).

Nitekim, borç afları ve borçların silinmesinin tarihi sıklığı, borçluların alacaklılar tarafından köleleştirilmesine karşı derin bir ahlaki hoşnutsuzluğun kanıtı olduğu kadar, alacaklıların borç ilişkisinden kaynaklanan sorumluluklarının örtülü bir ifadesidir. Devletlerin iç borçlanmalarında sözleşme şartlarına (faiz, vade, miktar vb.) kamu müdahalesi/etkisi söz konusu olabilirken; özellikle dış borçlanma, zayıf olanın güçlü olana yükümlülüğü şeklinde temel bir güç asimetrisi ile ilişkilendirilebilir. Bu gibi durumlarda 2010 borç krizinde de açıkça görüldüğü gibi, borçlanma ahlaki bir endişe, hatta öfkeye yol açabilmektedir. Bu nedenle baskıcı ya da yolsuzluğa bulaşan hükümetlerin ahlaki olmayan borçlarının silinmesi, alacaklı ya da borçlu ülkelerde toplumunun büyük bir kesimi tarafından destek almaktadır. Daha geniş bir anlatımla, alacaklıların borçlularla kusur/suç paylaşması gerektiği fikri, en azından borçlular onları aldattığında, ahlaki bir temele sahip olmaktadır. Borcun affı, mülkiyet hakları üzerinde bir sınırlama olması gerektiği fikri ile de tutarlıdır. Bu noktadan hareketle, borçluların cömert borç yeniden yapılandırılmalarından ve erken iflastan kurtulmadan yararlanma olanağının olması ahlaka aykırı olmayan bir durum olarak nitelendirilebilir (Dyson, 2014: 68). Alacaklı açısından kazanılmış bir hakkın kaybı olarak yorumlanabilecek bu tür uygulamaların ahlakiliği; borç-alacak

ilişkisinde alacaklıların ihtiyattan uzak tutumları kadar, alacaklıların ödünç verdikleri fonu kaybetme riskini dikkate alarak borç sözleşmesinin içeriğini belirlemeleri nedeniyle haklı bir temele oturmaktadır (Lemieux, 2013: 165).

Özellikle iç borçlanmada, borçlu ülkelerin yurtiçi mevzuatı ve yargı organları, borçlanmanın yasallığı ve ahlakiliğini bir dereceye kadar teminat altına alırken; dış borçlanmada borç-alacak ilişkisi bir teminata bağlanmamıştır. Dış borçlanmada, borçlu ülkeler borç ödeme yükümlülüklerini yerine getirmedikleri durumlarda, gerekli yaptırımı uygulayabilecek ya da alacaklı haklarını koruyacak borç ilişkisinin tarafları tarafından yetkilendirilmiş uluslararası yargı mahkemeleri bulunmamaktadır. Bu nedenle, borçlu ülkelerin alacaklı ülkelerin mahkemelerinin aldığı kararlara kendiliğinden uyması söz konusu olmamakta ve dış borçlanma tam bir güvene dayalı olarak gerçekleşmektedir (Herman, 2006:1).

Bu nedenle kamu borçları özel borçlardan ayrılmakta ve ifası borçlu devletin iktisadi ve mali durumuna ve iradesine bağlı olabilmektedir (Gülan, 1995:22-29). Her ne kadar mevcut borcun ödenmemesi uluslararası arenada borcu ödemeyen devlet aleyhine olsa da, söz konusu durum günümüz maliye sisteminde önemli bir eksiklik olarak yerini almaktadır. Bu durum Buchanan'a göre borçlanma etiği açısından bir sorun teşkil etmektedir (Alvey, 2011:89). Bu noktada alacaklı ülkelerin ahlaki telkinler, politik baskılar ve ekonomik tehditler ile borçlu ülkeleri borç ödeme yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlamaları, alacaklı ülkelerin haklarını koruyucu bir unsur olarak öne çıkmaktadır<sup>2</sup>.

Alınan borcun geri ödenip ödenmemesi durumu, borçlunun borcunu ödeme istek ve arzusu ile de yakından ilişkilidir. Borç ödeme istek ve arzusu ülkelerin kredi

<sup>2</sup> Geçmişte özellikle gelişmiş ülkelere, gelişmekte olan ülkelere yapılan dış yardımlar ve bu ülkelere açılan kredilerin, dış politikanın ve siyasi etki alanının-nüfuzun genişletilmesinin bir aracı olarak kullanıldığı bilinen bir gerçektir. Bu tür etik dışı dış

yardım/borç vermeye ABD'nin 1954 yılında gıda yetersizliği ve döviz sorunu olan yoksul ülkelere verdiği PL 480 yasası çerçevesindeki yardımları örnek olarak verilebilir.

notlarının belirlenmesinde doğrudan olmasa da dolaylı olarak dikkate alınmaktadır. Bu kapsamda borçlunun finansal tarihi ve borç ödeme geçmişi, değerlendirmede bir kriter olarak esas alınmaktadır. Bir diğer ifadeyle kredi değerliliğine yönelik analizlerde borçlunun borcunun geri ödeme istek ve kabiliyeti gibi subjektif unsurların yanı sıra borcun sürdürülebilirliği gibi objektif analizlerle de borçluların borcunu geri ödeyebilme yeteneği test edilmektedir. Bu nedenle, borçlanma etiği, sürdürülebilir borç seviyesi ile de ilişkilidir. Ancak sürdürülebilir borç seviyesinin belirlenmesinde hangi değişkenlerin kullanılacağı konusunda henüz bir konsensüs sağlanamamıştır. Ülkelerin borç düzeyinin sürdürülebilirliğinin doğru olarak tespit edilmesindeki flu noktalar, borçlu ülkeleri sürdürülebilir noktalardan uzak bir şekilde borçlanmaya yönelmektedir. Bu durum, borç ödeme yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde güçlükler ve borç krizlerine yol açmaktadır<sup>3</sup> (Herman, 2006:3).

Alınan borcun geri ödenmesi ya da ödenmemesinde etik açıdan ele alınması gereken bir diğer husus, borcun reddi ve moratoryum vb. uygulamalardır. Tarihte yaşanmış örnekleri göz önüne aldığımızda, devletlerin borçlarını ödememesi durumu borcun reddi ve moratoryum kavramı vasıtasıyla açıklanma yoluna gidilmiştir. Borcun reddi ile borçlu ülkeler borç sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmeme yoluna giderken; moratoryumda borçların durdurulması, ertelenmesi, ödenmesinde kolaylık sağlanması ya da borçlardan indirim yapılması vb. uygulamalar söz konusu olabilmektedir (Pehlivan, 2014:189).

Bir devletin sadece borç ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesi değil;

hukukun üstünlüğüne aykırı davranarak, borç sözleşmesinin koşullarını geriye dönük olarak değiştirerek alacaklıların borç sözleşmesinden doğan haklarında eksilmeye neden olması da etik sorun olarak ifade edilebilir. Bu tür uygulamalara borç indirimi/silme, zorunlu konversiyon ve borcun zorunlu konsolidasyonunu örnek olarak gösterilebilir. Ancak borç indirimi, konversiyon ya da konsolidasyon uygulamalarının tamamının etik dışı uygulama olarak değerlendirilmesinin doğru bir yaklaşım olmayacağını da belirtmek gerekir. Borç sözleşmesinde öngörülmesi halinde borç indirimi etik olarak kabul edilebilir ya da konversiyon veya konsolidasyon işlemleri gönüllülüğe dayandığında bunların etik dışı borç yönetimi uygulamaları olduğunu söylemek mümkün değildir (Lemieux, 2013:31).

### 3.2. Borcu Veren Açısından Değerlendirilmesi

Devlet borçlanması tarihin her döneminde kaynakların yeniden tahsisini gerçekleştirmede önemli bir araç olmasına ve borç verenlerin günümüz medeniyetinin teşkilinde önemli bir rol oynamalarına karşın, tarihin büyük bir bölümünde alacaklılar hor görülmüştür. Bir diğer ifadeyle, borç alacak ilişkisinde borçlananın eyleminden ziyade, borç verenin yaptığı eylemin etik olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Borç ilişkisinde alacaklı tarafın yüksek faizle borç vermesi başta, Aristo, Plato ve Aquinas gibi düşünürlerce tarihin eski dönemlerinde eleştiriye uğramış ve din adamları yüzyıllarca kutsal kitapların faize şiddetle karşı çıkan pasajlarına vurgu yaparak, özellikle aşırı faizle borç vermenin ahlaki olmadığını dile getirmiştir (Cecchetti and Schoenholtz, 2015: 75).

Tarihsel değerlendirmeler de dikkate alınarak, borçlanma etiğinin tıpkı borcu alan

<sup>3</sup> Bugün birçok ülkede geleneksel nedenler, ulusal metodolojinin durağanlığı, belirli bir veri türünün toplanmasında ve birleştirilmesinde yaşanan teknik sorunlar ve ülkenin mali göstergelerinin olduğundan daha iyi gösterilmesine yönelik bilinçli girişimler neticesinde farklı kamu borçlanması ve sürdürülebilirlik tanımlamaları yapılabilmektedir. Sürdürülebilir borçlanma seviyesinin belirlenmesi

(özellikle karşılaştırmalı analizlerde), kamu borcunun açık ve kesin olarak tanımlanmasını gerektirmektedir. Aksi takdirde karşılaştırılması mümkün olmayan şeyler karşılaştırmaya tabi tutulmakta ve buradan yola çıkılarak yapılan politika önerileri doğru sonuçlara ulaşmamaktadır (Dabrowski, 2014:7).

açısından değerlendirildiği gibi, borcu veren açısından da değerlendirilmesi kaçınılmazdır. Bu değerlendirmeler genel olarak borç verenin borçlanma yoluyla kendisine pazar oluşturma, faiz gelirine ulaşarak sosyal refahını artırma ve siyasi olarak baskı altında tutma isteği şeklinde sıralanabilmektedir (Akdoğan, 2003:415-416). Söz konusu bu koşullar çerçevesinde gelişmiş ülkeler gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelere iktisadi, mali, siyasi, sosyal, askeri ve teknolojik nedenlerle dış borç verebilmektedir.

Yukarıda sıralanan bu nedenler, devletlerin özellikle dış borçlanmaya başvurduğu durumlarda, borçlanma etiği açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Başka bir ifadeyle iktisadi, mali, siyasi, sosyal, askeri ve teknolojik nedenlerle verilen dış borçlar, her ne kadar borç alan ülkenin ihtiyacını karşılamaya yönelik olsa da; aslında verilen bu borcun esas nedeninin borcu veren ülke açısından farklı amaçlara hizmet ettiği söylenebilir. Borçlanmanın amacında borçlu ve alacaklı açısından meydana gelen bu farklılıklar borçlanma etiği açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin iktisadi ve mali açıdan değerlendirdiğimizde borç veren ülkeler, istisnasız olarak borç alan ülkelere faiz geliri elde etmektedirler. Bu durum borç alan ülkeleri iktisadi ve mali anlamda güç bir duruma itmekte ve sosyal açıdan ülkeyi zor bir konuma sürüklemektedir. Ayrıca vermiş oldukları bu borçlar yoluyla, borçlu ülkelerin bütçeleri, ithalat ve ihracat politikaları ve paralarının değeri üzerinde etkilerde bulunabilmektedirler (Dimitriu, 2015:370).

Konuyu siyasi nedenler açısından ele aldığımızda, borç verebilme yeteneğine haiz olan ülkelerin, fon talep eden ülkelere borç vermek suretiyle, bu ülkeleri siyasi baskı altına alma hedefini taşıyabildiklerini söylemek mümkündür. Bu siyasi baskı neticesinde alacaklılar borçlu ülkenin iç ve dış siyaseti üzerinde etkiler oluşturarak onların egemenlik alanlarına müdahalelerde bulunabilmektedirler (Erdem, 2015:50-51). Askeri ve teknolojik gelişmeler açısından dikkate aldığımızda ise, borç veren ülkeler

vermiş oldukları bu borçları, kendi ülkelerinden savunma ve teknolojik aletlerin satın alınması gibi koşullara bağlayarak kendilerine bir pazar oluşturabilmektedirler. Bağlı krediler olarak kabul edilen bu borçlar neticesinde, alacaklı ülkeler borçlu ülkeleri kendi teknolojik gelişmelerine bağımlı hale getirerek, hem verilen borçtan faiz alarak hem de bu malları bu ülkelere satarak çifte bir kazanç elde etmektedirler (Pehlivan, 2014:180; Erdem, 2015:53).

Aynı koşullar iç borçlanma açısından da büyük bir önem arz etmektedir. İç borçlanma yoluyla devlete gelir transferi sağlayan kişiler ve kurumlar vermiş oldukları bu borçlar yoluyla devleti siyasi arenada etkileme yoluna gidebilmektedirler. Özellikle hükümetlerin sahip oldukları yasama gücünü kendi çıkarlarına uygun olarak hareket ettirilmesinde iç borçlar büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede hükümetler, iç borçlanma yoluyla baskı ve çıkar gruplarına ya faiz yoluyla bir aktarım yapabilmekte ya da faiz dışında diğer işlerde kolaylık sağlayabilmektedir. Bu yolla kişiler yatırım kararlarından vazgeçerek, daha karlı olduğunu düşündüğü borç verme yoluna gidebilmektedir (Popa, 2013:143-144). Başka bir ifadeyle hükümetler kendisine borç veren gruba yönelik doğrudan veya dolaylı olarak yardımlarda bulunarak bu kesimlere kaynak aktarımında bulunabilmektedirler (Ulusoy, 2012:264-278). Görüldüğü üzere devlet borçlanmalarında var olan bu gerçeklikler borçlanma etiğinin değerlendirilmesinde büyük bir önem taşımaktadır.

#### **4. BORÇLANMA ETİĞİ SORUNSALI HAKKINDA OSMANLI DEVLETİ TECRÜBELERİ**

Borçlanma etiği kavramı her ne kadar güncel bir kavram olup, son 30 yılda yoğun olarak tartışılrsa da faizle borçlanmanın ahlaki olmayan sonuçları ve (yüksek) faiz içeren borçlanma işlemlerinin etik olup olmadığı tarihin her döneminde önemli bir gündem teşkil etmiştir. Bu nedenle, borç etiği açısından devletlerin geçmiş tecrübelerinin incelenmesinin, günümüz maliye sisteminin

yorumlanması ve borç ilişkisinde alacaklı ve borçlu kaynaklı sorunların çözülmesi açısından önemli bir konuma sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmanın bu bölümünde Osmanlı Devleti'nin dış borçları, borçlu ve alacaklı açısından ortaya çıkan etik dışı uygulamalar çerçevesinde ele alınmıştır. Bu kapsamda Osmanlı Devleti'nde borçlanma etiğine ilişkin değerlendirmeler, genel olarak 1854-55 yıllarında Kırım savaşının finansmanı için alınan ve sonrasında da önemli bir gelir konumuna gelen dış borçları kapsamıştır.

#### 4.1. Osmanlı Devleti'nde Borçlanma Serüveni

Osmanlı Devleti'nde borçlanmaya ilişkin değerlendirmeler 1854 yılında Kırım Savaşı için başvuru dış borçlanma ile başlatılmakta, iç borçlanma genel olarak göz ardı edilmektedir. Osmanlı Devleti'nde dış borçlanma her ne kadar 19. yüzyılın ortalarından itibaren başlasa da, iç borçlanmaya ilişkin tecrübeler daha eski dönemlere dayanmaktadır. Özellikle 16. yüzyıldan sonraki dönemlerde yaşanan gelişmeler ışığında Osmanlı Devleti'nin borçlanma serüveni değerlendirildiğinde, ilk iç borçlanma girişimlerinin devletin Kırım Savaşı'nın finansmanı için yaptığı dış borçlanmadan yaklaşık 150 yıl önce başladığı görülmektedir. Devletin 16. yüzyıl öncesi dönemde borçla finansmana ihtiyaç duymamasında, 16. yüzyıl öncesi dönemde merkezi yönetimin güçlü olmasının, tımar sisteminin etkin olarak işleminin ve savaşlardan başarı elde edilmesinden dolayı ekonomik sistemin kendi kendine yeterli olmasının etkili olduğu söylenebilir (Karaman ve Pamuk, 2009:27).

Bu nedenle bu tarihlere borçlanmaya ihtiyaç duyulmadığı düşünülmektedir. Ancak 16. yüzyılın ortasından sonra, özellikle 17. yüzyılın başlarından itibaren hâkim olan güçlü iktisadi sistem, yerini nispeten daha güçsüz bir iktisadi sisteme bırakmıştır. Bu dönemde yaşanan savaşların kaybedilmesi, kazanılan savaşlar neticesinde ele geçirilen yerlerin imarı, teşkilatlandırılması ve korunması ile ayan ve erkânın yaşamış olduğu lüks yaşam tutkusu

gibi nedenlerle kamu giderlerinde artış yaşanmıştır (Barkan, 1955:196; Tabakoğlu, 2005:402). Kamu giderlerinde gerçekleşen bu artışın kontrol edilebilmesi ve ekonomik hayatta yaşanan olumsuzlukların giderilmesi amacıyla, bu yüzyılda; askeri, idari, mali ve iktisadi alanlarda birtakım merkeziyetçi reformlara başvurulmuştur. Yapılan bu reformlar ise kaçınılmaz olarak kamu giderlerini artırmış ve bu giderlerin finansmanı için yeni kaynakların bulunması ihtiyacı gün yüzüne çıkmıştır (Karaman ve Pamuk, 2009:30-31). Bu nedenle söz konusu dönemde gelir elde etmek adına iç borçlanmanın ilk örneği olan iç hazineden borçlanma yoluna gidilmiştir. Ayrıca devlet adamlarından ve zengin tüccarlardan da borç alınmıştır. Bu gelir kaynaklarına ek olarak, mevcut gelirlerin toplanmasında etkinliğin artırılmasına yönelik teşebbüsler hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, taşşis ve devlet gelirlerinin toplanmasında aracılardan elde etmiş olduğu gelirleri engellemek adına yeni vergi toplama yöntemlerine başvurulmuştur (Genç ve Özvar, 2006:16-17). Özellikle yüzyılın sonlarına doğru yaşanan sorunlarla birlikte iç hazineden alınan borçlar, olağan bir gelir kaynağı haline dönüşmüştür (Tabakoğlu, 2006:51-52).

18. yüzyılın başlarında iktisadi anlamda bir toparlanma olsa da, yüzyılın ortalarından itibaren tekrar eski sıkıntılı günlere dönüş yaşanmıştır. Bu dönemde savaşların daha sık bir şekilde yaşanması ve uzun sürmesi söz konusu bunalımı derinleştirmiştir (Genç, 2013:201; Pamuk, 2011:146). Yaşanan bu iktisadi bunalımın finansmanında taşşis uygulaması önemli bir hale gelmiş ve 1704, 1718, 1732 ve 1789 yıllarında taşşis uygulamasına başvurulmuştur. Ancak bu uygulama zamanla gelir sağlama fonksiyonunu kaybetmiş ve Osmanlı mali sistemini olumsuz etkilemiştir (Pamuk, 2012:186). Osmanlı mali sistemini olumsuz etkileyen uygulamalardan bir diğeri; vergilerin toplanmasında, toplanan gelirlerde aracılardan sahip oldukları payın büyüklüğü olmuştur. Özellikle 17. ve 18. yüzyıllarda toplanan kamu gelirlerinin üçte ikisinin aracı kesimin elinde kaldığı, bu durumun da bütçe açıklarında yaşanan artışı

etiklediği kabul edilmektedir. Yaşanan bu kaybın telafi edilmesinde devlet yönetimi, özellikle askeri kesimin terekelerine el koyma yoluna gitmiştir (Genç, 2013:217-218). Ayrıca bu gelir kalemlerine ek olarak söz konusu dönemde yeni bir gelir kaynağı ve iç borçlanma türü olarak kabul edilen “esham” uygulamasına başvurulmuştur (Akar, 2001:101).

19. yüzyıla gelindiğinde, Osmanlı Devleti’nde görülen iktisadi ve mali problemler daha da derinleşmiştir. Bu dönemde mali alanda köklü reformlara gidilmiş ve devletin eski gücüne kavuşturulması hedeflenmiştir (Güran, 1989:79-80). Vergilerin devlet eliyle toplanması, Maliye Nezaretinin kurulması gibi uygulamaya sokulan reformlarla birlikte mali alanda bir iyileşme yaşansa da; devlet aleyhine işleyen kapitülasyonların olumsuz etkilerin ortaya çıkması, sıvış yılının yaşanması<sup>4</sup>, askeri harcamaların artması, üretimin yetersiz hale gelmesi, devlet kadrolarında şişmelerin yaşanması gibi nedenlerle kamu mali yönetimi olumsuz bir şekilde etkilenmiştir (Sahillioğlu, 1967:76; Şeker, 2007:118-120). Yaşanan bu gelişmeler, devletin ek kaynak ihtiyacını şiddetli bir şekilde arttırmıştır.

Osmanlı Devleti tarihinde devletin ilave finansman ihtiyacı ilk olarak iç hazineden borçlanma ve vergi gelirlerinin peşin tahsil yöntemleri gibi uygulamalarla giderilmeye çalışılmıştır. Zamanla bu yöntemin devletin

ihtiyaç duyduğu kaynağı sağlamada yetersiz kalması; tahşiş, kaime, esham vb. uygulamaları gündeme getirmiştir. Ancak 19. yüzyıl ortalarına gelindiğinde iç borçlanma ve diğer ilave finansman sağlama yöntemleri, ihtiyaç duyulan kaynağı karşılayamaz olmuştur. Devletin giderek artan finansman ihtiyacına Kırım Savaşı’ndan kaynaklanan ihtiyaçların karşılanması gereksiniminin eklenmesi üzerine, dış borçlanma kaçınılmaz bir ihtiyaç haline almıştır. Özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Osmanlı maliye sisteminde kabul gören dış borçlanma, bu tarihten itibaren devletin olağan kaynağı haline dönüşmüş ve farklı nedenler çerçevesinde bu kaynağa başvurulmuştur. Osmanlı Devleti’nin 1854-1914 yılları arasındaki dış borçlanma nedenlerinin gösterildiği Tablo 1 incelendiğinde, devletin dış borçlanma nedenlerinin genel olarak; savaş harcamalarının finansmanı, bütçe açıklarının giderilmesi, kısa vadeli borçların konversiyonu, ödenemeyen borçların finansmanı, isyanların bastırılması ve demiryolu, sulama gibi birtakım altyapı faaliyetlerinin inşası şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir. Tablo 1’den de görüleceği üzere bu dönemde “bütçe açığı-borçlanma-bütçe açığı” kısır döngüsü meydana gelmiş ve bütçe açıklarının giderilmesinde dış borçlanma önemli bir görev üstlenmiştir (Yeşilyurt ve Cural, 2015:173).

Tablo 1: 1854-1914 Yılları Arası Osmanlı Devleti Borçlanma Nedenleri

| Borçlanma Yılı | Borçlanma Nedeni                          | Borçlanma Yılı | Borçlanma Nedeni                                     |
|----------------|---|----------------|--|
| 1854           | Kırım Savaşının finansmanı ve silah alımı | 1893           | Bütçe açığı  |
| 1855           | Kırım Savaşının finansmanı ve silah alımı | 1894           | Borçların konversiyonu                               |
| 1858           | Kaimelerin tedavülden çekilmesi           | 1896           | Girit isyanının bastırılması için gerekli harcamalar |
| 1860           | Birikmiş çeşitli iç ve dış borç ödemeleri | 1903           | Ödenemeyen borcun ifası                              |

<sup>4</sup> Osmanlı Devleti’nde gelirlerin toplanmasında güneş, harcamaların yapılmasında ise ay yılının uygulanmıştır. İki takvim arasındaki fark, her 33 Hicri yıl için 32 bütçe yapılması zorunluluğu doğurmuştur, Gelir toplanması ve harcama

yapılmasındaki takvim farklılığı sonrasında arada kaybolan yıl sıvış yılı olarak adlandırılmış ve bütçede bir yıllık masraf tutarında bir açık ortaya çıkmıştır. (bkz: (Sahillioğlu, 1967:76).

| Borçlanma Yılı | Borçlanma Nedeni   | Borçlanma Yılı | Borçlanma Nedeni   |
|----------------|--|----------------|--|
| 1862           | Kaimelerin toplanması ve iç ve dış borç ödemeleri                | 1903           | Muharrem Kararnamesi gereğince dış borçların birleştirilmesi |
| 1863           | Kısa vadeli borçların ödenmesi ve madeni para basılması          | 1904           | Bütçe açığı  |
| 1865           | Dış borçların ödenmesi ve bütçe açığı                            | 1905           | Eski borçların ödenmesi                                      |
| 1865           | Kısa vadeli borçların konversiyonu                               | 1905           | Almanya'dan satın alınan askeri mühimmat bedeli              |
| 1869           | Kısa vadeli borçların ödenmesi ve bütçe açığı                    | 1908           | Bağdat demiryolu yapımı                                      |
| 1870           | Rumeli demiryolu yapımı  | 1908           | Bütçe açığı  |
| 1871           | Kısa vadeli borçların ödenmesi ve bütçe açığı                    | 1909           | Bütçe açığı  |
| 1872           | Bütçe açığı  | 1910           | Soma-Bandırma demiryolu yapımı                               |
| 1873           | Borçların konversiyonu   | 1911           | Hüdeyde-Sana demiryolu yapımı                                |
| 1873           | Bütçe açığı  | 1911           | Bütçe açığı  |
| 1874           | Kısa vadeli borçların ödenmesi ve konversiyon için tahvil ihracı | 1913           | Konya Ovası sulaması   |
| 1877           | Rusya ile savaş masrafları                                       | 1913           | Tersanelerin geliştirilmesi                                  |
| 1888           | Almanya'dan satın alınan askeri mühimmat bedeli                  | 1914           | Kısa vadeli borçların uzun vadeye dönüştürülmesi             |
| 1890           | Kısa vadeli borç konsolidasyonu                                  |                |  |

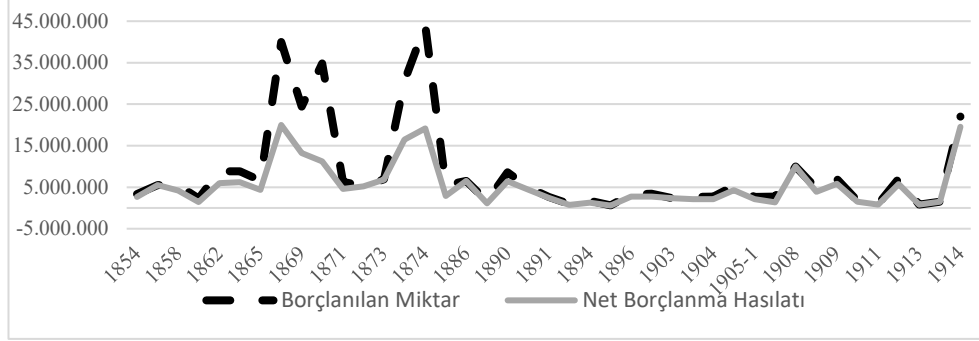
**Kaynak:** Özdemir, 2009:63-67'den yararlanılarak tarafımızca düzenlenmiştir

19. yüzyıl ortalarına kadar, yabancı ülkelerden borç alınmasının onur kırıcı görülmesi, faiz içeren borçlanmaların dinen uygun görülmemesi, Osmanlı Devleti'nin kapitalist dünya ile henüz bütünleşmemesi, iç borçlanma kaynaklarının ihtiyaç duyulan finansmanı sağlamada yeterli olması vb. nedenlerle dış borçlanmadan uzak durulmaya çalışılsa da anılan tarih sonrasında dış borçlanma olağan bir finansman haline gelmiştir. Özellikle 1854-1876 döneminde dış borçlar önlenemez bir şekilde artmıştır. Bu dönemde dış borçlanma ihtiyacının ortaya çıkması ve borçlanmaya duyulan ihtiyacın artmasında, 1838 serbest ticaret anlaşması sonrasında ortaya çıkan koşulların (tüketim mallarından oluşan ithalatın artması, artan ithalatın karşılanması

için ihracatın artırılması ihtiyacı doğması, serbest ticaret rejimi sonrasında uygulanan gümrük rejimi yerli sanayi üzerinde yıkıcı etkiler doğurması, batılılaşma yönünde reformlara ihtiyaç duyulması) ve Kırım Savaşı'ndan kaynaklanan finansman ihtiyacının önemli ölçüde etkili olduğunu söylemek mümkündür (Kıray, 2010:15).

Yukarıda belirtilen koşullar altında ortaya çıkan borçlanma zorunluluğu Osmanlı Devleti mali yapısı üzerinde önemli etkiler meydana getirmiş ve devletin 1854-1914 yılları arasında yapmış olduğu borçlanmalar ile bu borçlanmalardan elde edilen hasılat arasında önemli farklılaşmalar yaşanmıştır. Söz konusu miktar farklılaşmalarını Grafik 1'de görmek mümkündür.

Grafik 1: Osmanlı Devleti'nin Dış Borçlarında Nominal Borç Miktarı ve Net Borçlanma Hasılatının Gelişimi



**Kaynak:** (Özdemir, 2009:63-67'den yararlanılarak tarafımızca düzenlenmiştir.)

Osmanlı Devleti'nin dış borçlanmasını konu edinen çalışmalarda, dış borçlar üç döneme ayrılarak analiz edilmektedir. Bu çalışmalar kapsamında, değerlendirme yapılan dönemlerden ilki 1854-1877 yıllarını kapsayan "hızlı borçlanma dönemi", ikincisi 1886-1903 yıllarını kapsayan "ılımlı borçlanma dönemi" ve üçüncüsü 1904-1914 yıllarını kapsayan "borçlanmada yeniden hızlanma dönemi" şeklinde sıralanmaktadır (Gürsel,1985: 676-687; Tabakoğlu, 2016:728, 778). Grafik 1'den görüldüğü üzere, özellikle birinci dönemde (hızlı borçlanma döneminde) alınan borçlar ile devletin kasasına giren borç miktarı (net borçlanma hasılatı) arasında önemli farklılar yaşanmış ve bu durum Osmanlı maliyesi açısından ağır bir yük oluşturmuştur.

#### 4.2. Osmanlı Devleti'nde Borçlanma Etiğine Aykırı Davranışlar

19. yüzyıl Osmanlı Devleti borçlanması hakkında yürütülen tartışmalar iki farklı düşünce etrafında cereyan etmiştir. Birbirine taban tabana zıt bu iki düşünceden ilkinde, Avrupalı tacirler, bankalar ve diğer girişimciler kar güdüsüyle hareket eden fırsatçılar, Osmanlı da zavallı bir kurban olarak gösterilirken; ikinci tür görüşler bu düşüncenin tam aksine Osmanlı'yı açgözlü ve fırsatçı, Avrupalıların ise yardımsever olarak tanıtmaya çalışmışlardır (Kıray, 2010:19; Parvus Efendi, 2014:25). Bu tartışmalar kuşkusuz borçlanma sürecinde borç alan ve borç veren kesimlerin asıl amaçlarını gizleyerek başka amaçlar

etrafında bu ilişkiyi sürdürmeleri çerçevesinde borçlanma etiğine aykırı davranışları kapsamaktadır. Örneğin borç ilişkisi vasıtasıyla Osmanlı bürokrasisinin Avrupa diplomasisinde yasal bir zemine oturması, Osmanlı lehine işleyen bir durum iken; alınan borçların sürdürülebilir bir şekilde kullanılmaması neticesinde Osmanlı Devleti'nin Avrupalı devletlerce kullanılması, Osmanlı aleyhine işleyen bir durum oluşturmuştur (Keyder, 1985: 646). Bu iki durum borç etiği açısından değerlendirildiğinde, borç ilişkisinin temel amacı dışında bir hareket alanının oluştuğu ve borç etiğine aykırı bir şekilde hareket edildiği söylenebilir.

Daha önce de ifade edildiği üzere Osmanlı Devleti'nin iktisadi sistemi 16. yüzyıldan sonra bozulmaya başlamıştır. 18. yüzyıla gelindiğinde şiddetli bir şekilde ilave kamu gelirlerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle 18. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte Osmanlı Devleti'nde, yabancı devletlerden borç alma fikri ortaya çıkmış ve sırasıyla I. Abdülhamid, III. Selim, II. Mahmut ve Abdülmecit dönemlerinde bu konu tartışılmıştır. Özellikle 1787-92 yılları arasında meydana gelen savaşlar esnasında bu yola başvurulması fikri ağırlık kazanmış ise de, Müslüman olmayan bir ülkeden borçlanma düşüncesinin devlet topraklarında kabul görececek bir uygulama olamayacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda Fransa, İspanya veya Hollanda'dan borç alınması girişimleri bir düşünceden öteye geçememiş ve karşılıklı isteksizlik hali



neticesinde bir borç ilişkisi ortaya çıkmamıştır. Batılı ülkelerden borçlanmaya yönelik bu başarısız girişimlerden sonra Fas, Tunus ve Cezayir gibi müslüman ülkelerden borç alınması fikri öne çıkmış ise de, söz konusu devletlerin borç verecek bir konumda olmadığı anlaşılmıştır. Bu ülkelerle doğması muhtemel borç ilişkisi de başlamadan bitmiştir (Karal, 2007:209; Tuncer, 2015:54; Pamuk, 2013:15).

Bu dönemde batılı diplomatlar tarafından Osmanlı'ya borç verilmesi teklifi yapılmasına karşın, Osmanlı Devleti ek kaynak ihtiyacını karşılamak için uzun süre dış borçlanmaya yanaşmamıştır. Örneğin 1850 yılında büyükelçi Stanford Canning tarafından Sultan Abdülmecit'e borç alınması için öneride bulunulmuştur. (Akgündüz ve Öztürk, 1999:492; Kıray, 2010:15; Gürsel, 1985:674). Ne var ki, ilk zamanlarda kati bir suretle karşı çıkılan dış borçlanmaya 1850 yılında müsaade edilmiş ve Meclis-i Vala'nın bu tarihteki kararı neticesinde *"olağanüstü hallerde veya bayındırlık işlerinde kullanılmak üzere"* dış borç alınmasının uygun olduğu ifade edilmiştir. Bir nevi fetva niteliğinde kabul gören bu yetki çerçevesinde, Sadrazam Mustafa Reşit Paşa Paris ve Londra'daki bankalarla borç anlaşması yapmıştır. Bu borcun yürürlüğe girmesi için padişah tarafından tasdik zorunluluğu bulunmuş olsa da borç anlaşmaları tasdik işlemi yapılmadan yürürlüğe sokulmuştur.<sup>5</sup> Bu olay neticesinde, Mustafa Reşit Paşa görevinden uzaklaştırılmış ve yerine Ali Paşa getirilmiştir. Ali Paşa da padişahı borçlanma hususunda ikna etmeye çalışmış, ancak Sultan Abdülmecit *"Ben bu devleti selefimden nasıl buldum ise halefime öyle vereceğim, eğer bu istikraz bozulmazsa saltanattan feragat ederim"* demek suretiyle, tazminat ödenmesi pahasına, borcun alınmasını önlemiş ve mukavele feshedilmiştir (Karal, 2007:209-210).

<sup>5</sup> Görüldüğü üzere Osmanlı Devleti'nde, borçlanma ilişkileri günümüz maliye sisteminde önemli bir konuma sahip olan saydamlık ilkesinden uzak bir şekilde yürütüldüğü ortaya çıkmakta ve bu durum borç etiği hakkında ciddi bir sorunu teşkil etmektedir.

Özetle, yabancı ülkelerden alınacak olan borçların devleti Avrupalı devletlere bağımlı hale getireceğini düşünülerek, 1854 öncesinde dış borç alınması tercih edilmemiştir. Hatta 1850 yılında üzerinde anlaşılan borç sözleşmesi sözleşmeye aykırı davranılarak iptal edilmiş ve pişmanlık cezası olarak 2.200.000 frank ödenmiştir (Parvus Efendi, 2014:17).

Devletin tüm bu isteksiz davranışlarına karşın, yabancı devletlerden borç alınması kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmıştır<sup>6</sup>. Osmanlı Devleti'ne dış kaynak sağlamak adına 1852 yılında ünlü Galata bankerlerinden olan Leon ile Baltazzi tarafından "İstanbul Bankası" 1856 yılında ise İngilizler tarafından "Osmanlı Bankası" kurulmuştur (Shaw, 1985:937). Dış borçlanma yoluyla ülkedeki mali düzensizliği gidermeyi hedefleyen Osmanlı Devleti, bu amacını yerine getirmek adına Osmanlı Bankası'ndan faydalanma yoluna gitmiştir. Ancak Osmanlı Bankası yüklenmiş olduğu bu görevi ifa etmekte başarısız olmuştur. Alınan paraların devletin diğer bölgelerine aktarılması amacı gerçekleştirilememiştir (Kasaba, 1993:71).

Osmanlı Bankası'nın (Bank-i Osman'i-i Şahane) böylesine önemli bir görevi üstlenmiş olması, ayrıca para basma yetkisine sahip olup Osmanlı borç ilişkisine aracılık etmesi gibi görevler üstlenmesi borç etiği açısından dikkate değerdir. Çünkü bu dönemde devlete borç temin edilmesinde önemli aracılık faaliyeti yürüten İngiliz devleti, söz konusu işlemleri de Osmanlı Bankası vasıtasıyla takip yoluna gitmiştir. Bu banka, sonraki süreçte Duyun-u Umumiye'nin kurulmasında önemli bir görev üstlenmiştir. Duyun-u Umumiye İdaresi, Osmanlı Maliye Nezareti'ne rakip bir konumda varlığını sürdürmüştür. Devletin gelirlerinin üçte birini kontrolü altına alarak, adeta devletin mali alanda egemenliğinin kaybolmasına ol açmıştır. Bu

<sup>6</sup> Karamursal (1989:92), Osmanlı'nın Kırım Savaşı öncesinde Fransızlardan 100.000 sterlin aldığı borca dikkat çekmekte ve bu borcun bir avans niteliğinde olduğunu ve 1854 yılı istikrazı ile ödendiğini ileri sürerek dış borçlanmaya örnek teşkil edemeyeceğini belirtmiştir.

anlamda devlet düzeyinde borcun meydana getirebileceği olumsuz sonuçlar, Osmanlı Devleti'nce tecrübe edilmiş ve borç etiğine aykırı olarak hareket edilmesinde ve alternatif bir sömürge düzeninin kurulmasında borçlanma önemli bir görev üstlenmiştir (Keyder, 1985: 648; Pamuk, 2003:212; Tuncer, 2015:63-64).

Borçlanma etiği açısından dikkate alacağımız bir diğer konu, reform faaliyetlerinin Avrupalı diplomatlar tarafından yakından izlenmiş ve desteklenmiş olmasıdır. Böylece dış borçlanma yoluyla reformlara kaynak sağlanmış ve Avrupalıların Osmanlı Devleti üzerindeki nüfuzlarının artırılması hedeflenmiştir (Kıray, 2010:25). Artan bu dış baskı aynı zamanda devletin hareket alanını kısıtlamıştır (Faroqhi, 2013:104). Osmanlı Devleti'nin dış borçlanmasına ilişkin ilk örnekler ve Avrupalı devletlerin, özellikle İngiltere<sup>7</sup> ve Fransa'nın, borç alacak ilişkisindeki tutumu göz önünde bulundurulduğunda, alacaklı devletlerin borç olarak sağladıkları fonlar aracılığıyla Osmanlı Devleti ekonomisi ve siyasi hayatı üzerinde söz sahibi olabilmenin koşullarını sağladığı görülmektedir. Bu etkiler kapsamında Osmanlı Devleti tarafından alacaklılara ekonomik ve siyasal ayrıcalıklar sunulmuştur<sup>8</sup>. Sunulan bu ayrıcalıkların kapsamını 1856 yılında kabul edilen Islahat Fermanı'nda incelemek mümkündür. Örneğin, 1858 borçlanması için teklif İngiltere'den gelmiş ve bu borç ilişkisi neticesinde bir gözlemci heyetinin kurulması kararlaştırılmıştır. Söz konusu bu heyetin Duyun-u Umumiye yolunda atılan adımın temelini oluşturduğu kabul edilmektedir (Karamursal, 1989:93). Bir diğer örnek olarak, İngiltere, 1860 yılında Osmanlı tarafından yeni bir borç ilişkisi kurulması teklifine, devletin tasarrufunda bulunan arazilerde Osmanlı halkının sahip

olduğu hakların yabancılara da tanınması, vakıf sisteminin kaldırılması ve kamu maliyesinin kontrolü için uluslararası bir komisyonun kurulması karşılığını vermiştir (Karal, 2007:212). Görüldüğü üzere İngiltere tarafından ileri sürülen söz konusu istekler borç ilişkisi dışında, Osmanlı'nın iç işleyişine yönelik uygulamalar olmuştur. Bu uygulamalar bariz bir şekilde borç etiğine aykırılık teşkil etmekte ve borç ilişkisi yoluyla Osmanlı'nın egemenlik haklarına müdahaleyi içermektedir.

Avrupalıların Osmanlı Devleti'ne borç verme arzu ve düşüncesinin ardında yatan ve borçlanma etiğine aykırılık oluşturan bir diğer önemli konu, bu dönemde Osmanlı Devletine borç verenlerin, Osmanlı'nın toplumsal çıkarları için değil, kendi çıkarlarını maksimize etmek için borç vermek istemeleridir. Bu kapsamda Avrupalı devletler açısından Osmanlı Devleti'ne borç vermenin cazibesi, devletin borçlanmadaki bilinçsizliğinden, tecrübesizliğinden ve bilgisizliğinden ibarettir. Bu sebepler dahilinde, borç ilişkisi kisvesi altında Osmanlı aldatılmıştır (Yılmaz,1999 :416). Bu durum ise borç etiğinin Avrupalı devletlerce hiçe sayıldığının temel örneklerindedir.

19. yüzyılda Avrupa'da hâkim olan iktisadi yaklaşım çerçevesinde özellikle imalat ürünleri için pazar bulmanın, ucuz hammadde ve yiyecek maddesi ithal etmenin ve bu şekilde Avrupa ekonomisinin büyümesine olanak sağlamanın sermaye ihraç etmekle yakından ilişkide olduğu kabul edilmiştir (Kıray, 2010:103; Akgündüz ve Öztürk, 1999:492; Karal, 2007:209). Başka bir ifadeyle, Avrupalı devletler Osmanlı Devleti'ne borç vererek hem Osmanlı'nın kendileri için bir pazar olmasını sağlamış hem de onun bağımlı bir konuma getirilmesini hedeflemiştir. Osmanlı devleti

<sup>7</sup> Kırım savaşında Osmanlı Devleti'ne borç veren İngiltere'nin temel amaçları arasında Rusya'nın güneye doğru yayılmasını engelleme güdüsü olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle İngilizler savaşın finansmanında kullanılması için Osmanlı'nın yardımına koşmuştur (Kıray, 2010:94).

<sup>8</sup> Örneğin Fuat Paşa tarafından 1860 yılında İngiltere'den borç talep edildiğinde, İngiltere şu

taleplerde bulunmuştur: Devlet emlakının satın alınması veya kiralanması için izin verilmesi, bu emlakın teminat gösterilmesi suretiyle tahvil çıkarılması, vakıf emlakının ortadan kaldırılması ve Osmanlı maliyesinin idaresi için uluslararası bir komisyon kurulması (Akgündüz ve Öztürk, 1999:492).

ile borç alacak ilişkisi içerisinde olan devletler hedeflerine ulaşabilmek amacıyla, borç olarak sağladıkları fonların yol yapım harcamalarında özellikle de demiryolu yapımında kullanılmasını teklif etmiştir<sup>9</sup>. Bu durum ise, borçlanma etiğine aykırı davranmanın temel bir örneği olarak karşımıza çıkmıştır.

Bu dönemde Avrupalı devletler borçlanma yoluyla kendilerine pazar oluşturdukları gibi, Osmanlı Devleti üzerinde sömürü düzeninin kurulmasında da borçlanma aracından faydalanmışlardır. Özellikle Duyun-u Umumiye İdaresi'nin kurulmasından sonra Osmanlı Devleti yarı-sömürge konumuna getirilmiştir. Bu kapsamda özellikle 1838-1914 yılları arasında Avrupalı devletlerin uyguladığı şu dört politika vasıtasıyla Osmanlı Devleti üzerinde söz sahibi olabilmenin koşulları oluşturulmuştur (Esenbel, 2002:289-290; Karamursal, 1989:93-94):

- 1838'de Ticaret Antlaşmasının imzalanması,
- 1854'te borç ilişkisinin ortaya çıkması
- 1880'de yabancı sermaye yatırımlarının artması
- Gayrimüslim ve gayri-Türkleri himaye ve isyana teşvik.

Avrupalı devletlerin Osmanlı Devleti'yle olan borç alacak ilişkisinde, borçlanma etiğine aykırılık arz eden bir diğer husus, II. Abdülhamid döneminde Yahudilerle Osmanlı Devleti arasında borçların kapatılması adına birtakım görüşmeler yapılmış olmasıdır. II. Abdülhamid döneminde, Yahudiler Osmanlı'ya o dönemki borçlarının tamamını ödemeyi teklif etmiş, yapılacak ödeme karşılığında Filistin toprağını talep etmişlerdir. Ancak söz konusu teklif Osmanlı Devleti tarafından kesin bir şekilde reddedilmiştir. Yahudilerin tüm borçların ödenmesi ve çökmüş olan iktisadi durumun düzeltilmesine yönelik sözlerine karşılık, Sultan Abdülhamid "Yahudiler milyonlarını saklasınlar! Devlet parçalanınca Filistin'i karşılıksız olarak

belki o zaman elde ederler..." cevabını vermiştir (en-Nedşe, 2011:10-12; Açıba, 2004:146).

Borçlanma etiğine aykırı davranışları sadece alacaklı ülkeler bağlamında değil, Osmanlı Devleti bağlamında da görmek mümkündür. Osmanlı Devleti'nde borç etiğine aykırı hareket edenlerin başında devrin paşaları ve ileri gelenleri yer almaktadır. Söz konusu bu kesimler borç ilişkisinin doğması adına, yabancı devletlerle rüşvet ilişkisine girmiş ve özellikle de Avrupalı ajanlar tarafından borç ilişkisinin doğması adına kullanılmışlardır (Yılmaz, 1999:416). Bu konu hakkında Çakır (2012:1999), 22 Kasım 1868 tarihinde Hürriyet gazetesinde yer alan haberi örnek göstermekte ve yapılan borçlanmada milletin ne düşündüğüne bakılmadığını ve söz konusu yönetici kesimin önderliğinde ve gizli kararlar çerçevesinde borç ilişkisinin yürütüldüğünü ifade etmiştir. Yine aynı gazetede, alınan borçların eğitim, altyapı ve eski borçların ödenmesinde kullanılacağı belirtilmişse de söz konusu borçların topluma faydası olmayan alanlara harcandığı ve yönetici kesime konaklar, köşkler yapıldığı ve lüks eşya alımında kullanıldığı belirtilmiştir. Bu durumun engellenmesi adına padişahın verdiği emirlerin etkisinin sadece birkaç gün sürdüğü, daha sonra eski işleyişin devam ettiği ileri sürülmüştür (Karal, 2007:211).

Devlet yönetimindeki üst yöneticilerin eliyle borç etiğine aykırı olarak davranmaya, bazı borçlanmaların hem faiz hem de ikramiyeli olması örnek gösterilebilir (Karamursal, 1989:98). İkraniyeli olarak ihraç edilen tahviller neticesinde iki ayda bir çekilecek kurada isabet edilen numaraların üzerinde yazılı olduğu tahvil sahiplerine ikramiyeler verilmesi kararlaştırılmıştır. Böylece devletin gelir elde etmesi adına halkın kumara yönlendirilmesi gündeme gelmiştir. Bu durum ise borç ilişkisi dışında olup, borç etiğine aykırılık teşkil etmiştir.

Osmanlı Devleti'nin dış borçlanmasını konu alan pek çok çalışmada, alınan borçların

<sup>9</sup> 1861 ve 1888 yılları arasında özellikle Balkanlarda ve Batı Anadolu'da 1.328 kilometre, 1888'den

sonra İç Anadolu ve Doğu'da 5.883 kilometre yol yapılmıştır (Shaw ve Shaw, 2002:120-227).

katma değer sağlayacak verimli alanlarda kullanılmadığı, cari harcamalara aktarıldığı ifade edilmiştir. Bu nedenle dış borçların, Osmanlı mali sistemine bir katkı sağlayamadığı ve aynı zamanda telafisi güç sorunların ortaya çıkmasına yol açtığı ileri sürülmüştür (Pamuk, 2006:36-37). Bu kapsamda dış borç olarak sağlanan kaynakların; büyük bir bölümünün personel maaşlarının ödenmesinde kullanıldığı, saray<sup>10</sup> yapımında, cari harcamalarda ve savaşa hazırlık amacıyla donanmaların kurulmasında harcandığı ve böylece alınan bu borçların ekonomik kalkınmaya yönelik verimli alanlara<sup>11</sup> aktarılmadığı gibi nedenlerle dış borçlar eleştirilmiştir (Faroqhi, 2013:104; Açıba, 2004:49; Yavuz, 2009:206; Akgündüz ve Öztürk, 1999:494). Ayrıca demiryolu yapımı gibi yatırım harcamaları için alınan borçlar için verilen kar garantisi de bütçe açıklarının derinleşmesinde önemli bir rol oynamıştır (Faroqhi, 2013:104). Özellikle 1865 yılından sonra yapılan borçlanmalar, devleti içinden çıkılmaz bir döngüye sürüklemiştir. Bu durum borç tedarikinde bulunan devletler için önemli bir gelir kapısı olarak addedilmiştir. Hatta bu tarihten sonra devletin mali anlamda çıkmaza girmesine rağmen nasıl borç bulabildiği hakkında sorular ayyuka çıkmıştır. Bu durum özellikle borç etiği açısından dikkate şayandır. Şöyle ki borç veren ülkeler gerek yüksek faizli gelir elde etmek gerekse teminat olarak gösterilen vilayetlerin vergi gelirlerini almak adına, mali yapısı bozulmuş Osmanlı'ya borç sağlamışlardır (Gürsel, 1985:682).

Osmanlı Devleti'nde alınan borçların toplum çıkarlarına yönelik alanlarda kullanılmaması da borç etiğine aykırı bir durum arz etmiştir. Öyle ki devlet borçlarının giderek artış gösterdiği 19. yüzyılın ikinci yarısında devlet harcamalarında israfın yaygın olduğu belirtilmiştir. Özellikle Sultan Abdülmecit döneminde abartılı şekilde düşünlerin

gerçekleştirildiği; ayrıca inşaat alanında köşklerin, yalıların, sarayların yapıldığı ifade edilmiştir. Devlet yönetiminde yaşanan bu israfın İstanbul halkına da sirayet ettiği ve İstanbul'daki zenginlerin konaklarında toplamda 50.000 bin köle ve 40.000 hizmetçi istihdam edildiği ileri sürülmüştür (Kolerkılıç, 1958:49). Literatürde yaygın olan bu görüşe karşılık olarak Karamursal (1989:100), Sultan Abdulaziz döneminde yapılan borçlanmaların kullanıldığı alanlar hakkında oransal değerlendirmelere yer vermiş ve bu dönemde yapılan harcamaları şu şekilde sıralamıştır: %50 emisyonun ziyan, %12 askeri masraflar, %5 saray yapımı, %10 dış borç faiz ödemeleri, %5 avans olarak alınan borçların faizleri, %1,5 komisyon, %12 hazineye aktarma, %0,5 sigorta masrafları, %14 demir yolu masrafları. Karamursal'ın borçların kullanım alanlarına dair verdiği bu bilgilerden de görüldüğü üzere, saray yapımı için yapılan harcamalar, alınan borcun sadece %5'ine tekabül etmektedir. Bu nedenle literatürde sık sık ifade edilenin aksine, saray yapımına yönelik harcamaları israfın temel kaynağı olarak göstermek pek de inandırıcı gelmemektedir. Bununla birlikte, bu dönemde alınan borçların yatırıma dönüşmemesi borç olarak temin edilen kaynakların toplum yararına aykırı kullanımına örnek teşkil etmektedir.

Ülke ekonomisine dış borçlar aracılığıyla aktarılan ilave finansman kaynaklarının verimli alanlara aktarılamamasında, kuşkusuz sermaye sahiplerinin tavrının da etkili olduğu söylenebilir. Dönemin sermaye sahipleri, sahip oldukları varlıklarını yatırıma ve üretime yönelik alanlarda değerlendirmek yerine, üretken olmayan faaliyetlerde değerlendirmişlerdir. Devlete borç verme veya aracılık etmeyi daha risksiz ve karlı olarak gördüklerinden, genel olarak bu alanda görev üstlenmişlerdir. Bu gelişmeler Osmanlı devletinin borçlarını sürekli arttırmış, devlet borçlarının ödenememesine

<sup>10</sup> Kırım Savaşı için 1854 yılında alınan 2.640.000 Osmanlı Lirasından 20.000 lira ile de İstanbul Boğazi'nde bir saray alınmıştır. Kalan para ile; Fransa'dan alınan avans, bu borcun ilk taksiti, harp malzemesi parası, Zeytinburnu'nda fabrikaya

makine alımına yönelik harcanan paralar ödenmiştir. Tüm paradan geri kalanlar ile de Kırım Savaşı finanse edilmiştir. (Karamursal, 1989:92).

<sup>11</sup> Osmanlı Devleti aldığı borçların sadece onda birini yatırımlar için harcamıştır (Gürsel, 1985:686).

neden olmuştur. Ancak Osmanlı Devleti'nin borçlanma nedenlerine göz attığımızda, alınan borçların yatırım yapmak, ekonominin üretim kapasitesini artırmak ve böylece borçların ödenmesini sağlamak amacıyla alınmadığı; gelecekte ayanların ve aracılardan aldığı payların engellenerek kamu gelirlerinin artacağı beklentisi ile bu kaynağa başvurulduğu ortaya çıkmaktadır. Böylece devlet üretimi finanse etmekten ziyade bölüşümü sağlayarak varlığını sürdürmeyi hedeflemiştir (Kıray, 2010:83-84).

Yukarıdaki değerlendirmelerden de görüldüğü üzere Osmanlı Devleti'nin aldığı borçları, personel maaşlarının ödenmesi, cari ihtiyaçların giderilmesi ve saray yapımında kullandığı hakkında mevcut literatürde ortak bir kabul yer almaktadır. Ancak söz konusu çalışmaların genel çıkarımı olan bu değerlendirmeler hakkında rakamsal değerlendirmeler yetersizlik arz etmektedir. Osmanlı dış borçlarını konu edinen çalışmalarda sadece alınan borçların yerinde kullanılmadığı ve personel maaşlarının ödenmesi, cari ihtiyaçların giderilmesi ve saray yapımında kullanıldığı eleştirisi yer almaktadır. Bu nedenle söz konusu eleştirinin kabulü veya reddi için bu alanda istatistikî çalışmaların yapılması zorunluluk arz etmektedir.

Osmanlı Devleti'ni dış borçlanmaya yönlendiren bir diğer unsur (her ne kadar dış borçlanmaya başvurma niyeti içinde olmasa da), gerek reformlara kaynak sağlama gerekse iç borçlanma dolayısıyla önemli bir güce dönüşen Galata bankerlerinin etkisinden kurtulma amacı olmuştur (Kıray, 2010:200). Bir diğer ifadeyle, Osmanlı Devleti'nin Galata bankerlerinin etkisinden kurtulma isteği dış borçlanmaya giderek daha fazla ağırlık verilmesine neden olmuştur. Bu istek Osmanlı'yı yabancı devletlere bağımlı bir hale getirmiştir.

Ayrıca oluşan bu bağımlılık neticesinde Avrupalı devletlerle yapılan antlaşmalar çerçevesinde sunulan imtiyazlarla birlikte

kamu gelirlerinde artış sağlanamamıştır. Özellikle Balkanlarda milliyetçi hareketlerin etkisiyle ekonomik yapı olumsuz bir şekilde etkilenmiştir. Bu kapsamda Osmanlı Devleti'nin aldığı borçları ödemede sıkıntıya sevk eden bir diğer husus, söz konusu dönemde çatışmaların ve savaşların yoğun bir şekilde yaşanmış olmasıdır (Faroqi, 2013:93-98; Kıray, 2010:30, 155-156). Yaşanan bu çatışmaların toplumsal yapıyı etkilemesi ve savaşların kaybedilmesi neticesinde kamu gelirlerinde önemli düşüşlerin yaşanmış olması gelir gider dengesine zarar vermiştir.

Yaşanan bu gelişmeler Osmanlı devlet yöneticilerinin borçlanma etiğine aykırı sayılabilecek bir diğer durum olan moratoryum ilan etmesine yol açmıştır<sup>12</sup>. 1860'ların başında bütçe gelirlerinin %10'u dış borç anapara ve faizlerinin ödenmesine ayrılmıştı. Ancak bu oran zamanla artma eğilimine girmiş ve 1860'ların sonuna doğru %33'e, 1874 yılında ise %57'ye ulaşmıştır. Ayrıca bu yükün yıllık ihracat gelirlerine oranı ise sırasıyla %15, %40 ve %60'lara ulaşmıştır. 1875 yılında yüzyılın en büyük kıtlık olayının yaşanması bu oranların artış seyrini hızlandırmıştır (Kıray, 2010:11-12, 148). Yaşanan bu artışları karşılamak için devlet yönetimi kamu gelirlerini yüksek miktarda göstermiş ve böylelikle devletin borçlanmasını kolaylaştırmayı hedeflemiştir. Ancak mali sistemde yaşanan bu dengesizliklerin önlenemeyecek bir şekilde ilerlediğini fark eden Sadrazam Mahmut Nedim Paşa, borç faizlerini yarı yarıya indirerek maliye sistemini toparlamayı hedeflemiştir. Ancak bunda başarılı olunamamıştır. 6 Ekim 1875'de yayınlanan kararname ve 7-10 Ekim tarihlerinde ilan edilen tebliğlerle Osmanlı Devleti'nde moratoryum ilan edilmiştir. İlan edilen bu moratoryum kararı özellikle İngiltere ve Fransa'da geniş yankı bulmuş ve gazetelerde Osmanlı Devleti'nin gündelik zevkleri uğruna Avrupa'yı dolandırdığı

<sup>12</sup> İflaslar alacaklı devletlerin borçlu devletler üzerinde egemenliklerini perçinleyen önemli bir aşama olarak kabul edilmektedir (Gürsel, 1985:686).

şeklinde yazılar yazılmıştır<sup>13</sup> (Parvus Efendi, 2014:25; Açıba, 2004:89-92).

Osmanlı mali sisteminde görülen bu kötü gidişat neticesinde, iç borçların ödenememesi nedeniyle 1879 yılında Rüşumu Sitte idaresi kurulmuştur. Rüşumu Sitte idaresi ile Bursa, Edirne, İstanbul ve Samsun'dan alınan ipek böceği öşrü gelirleri, İstanbul civarından alınan balık avı vergisi, damga vergisi gelirleri, alkollü içeceklerden alınan vergiler, pul vergisi ve tütünden alınan vergi gelirleri 10 yıl boyunca Osmanlı Bankası ve Galata bankerlerinden oluşan yurtiçi alacaklılara bırakılmıştır. İç borçlar için böyle bir idare kurulması, Avrupalı alacaklıları memnun etmemiştir. Başta Londra ve Fransa olmak üzere alacaklı ülkelerin vatandaşları sokağa dökülerek Osmanlı'nın kendilerini aldattığını ileriye sürmüş ve durumu protesto etmiştir (Karamursal, 1989:103; Kazgan, 1985:700-702). Bu tepkiler sonrasında alacaklı devletlerin Osmanlı Devleti üzerindeki siyasi baskıları artmıştır. Avrupalı alacaklılar ile yapılan görüşmeler sonrasında, 28 Aralık 1881 tarihinde Muharrem Kararnamesi imzalanmıştır. Bu kararname ile birlikte borçların anapara ve faizinde indirimle gidilmiştir. Ayrıca Duyunu Umumiye idaresi kurulmuş ve böylece Avrupalı alacaklılar Osmanlı maliyesi üzerinde fiilen söz sahibi olma konumuna gelmişlerdir (Açıba, 2004:103-104). Duyun-u Umumiye İdaresi, alacaklı devletlerin, Osmanlı Bankası'nın ve Galata bankerlerinin temsilcilerinden oluşmuştur. Bu idare vasıtasıyla borçlara karşılık olan vergiler toplanmış, çeşitli işletmeler yönetilmiş ve bazı gelir kaynaklarının mültezimlere verilmesi sağlanmıştır (Kıray, 2010:12; Açıba, 2004:110). Parvus Efendiye göre (2014:30), Duyun-u Umumiye İdaresi temelde siyasi bir müessese olmayıp, bir şirket hükmündedir. Ancak fiiliyatta Avrupa diplomasisi, bu müesseseyi bir siyasi organ gibi kullanmıştır. Bu tarihten sonra Osmanlı Devleti sınırları içerisinde iki farklı maliye idaresi ortaya çıkmıştır. Bu durum Avrupalı

devletlerin borç ilişkisine verdiği önemin bir sonucu olarak siyasi amaçlarına ulaşmada borçlanmanın önemli bir vasıta olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Böylece Osmanlı Devleti açısından bağımsız bir devletin egemenlik hakkının yansımaları olan vergi koyma, toplama ve kullanma yetkisi Avrupalı devletlere geçmiş ve mali açıdan bir bağımlılık söz konusu olmuştur (Sağlam, 2014:XXIX). Yaşanan bu gelişmeler Osmanlı Devleti ile Avrupalı devletler arasında özellikle Avrupalı devletlerin borç etiğine aykırı davranarak, borçlanma ilişkisini ikincil amaçlar etrafında şekillendirdiği ortaya çıkmıştır.

Kıray'a göre (2010:201), Osmanlı Devleti'nin 1854 yılında başlayan dış borçlanması sonraki dönemlerde devletin yönetim anlayışında keskin bir dönüşümün yaşanmasına yol açmıştır. Yaşanan bu dönüşüm aslında tarafların borç ilişkisine nasıl baktığını ve borçlanma etiğine aykırı davranışların nasıl bir sonuca götürdüğünü önemli bir şekilde ortaya koymaktadır.

## 5. SONUÇ

Günümüz maliye sisteminin değerlendirilmesinde etik ve ahlak kurallarına atfedilen önem artarak devam etmektedir. Bu kavramlar her ne kadar Aydınlanma Çağı ile birlikte anlam değişikliğine uğrasa da hemen hemen tüm toplumların varlığını sürdürmesinde önemli bir konuma sahip olmuşlardır. Zaman içerisinde etik ve ahlaka atfedilen önem hızla artmıştır. Bu kapsamda günümüzde etik ve ahlak kavramı ile birlikte anılan meslek etiği, siyasi etik, kamu maliyesi etiği gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan özellikle kamu maliyesi etiği, kamu mali yönetiminde önemli bir konuma sahip olmuştur. Ülke uygulamalarına ilişkin tecrübeler kamu mali yönetiminde etik kodların, kamu kaynaklarının kullanımında ve elde edilmesinde etkinliği sağlayabildiğini göstermiştir. Ancak,

<sup>13</sup> Parvus Efendiye göre (2014:25) Avrupa'nın Osmanlı Devleti hakkında yapmış olduğu bu eleştiriler yersizdir. Çünkü Avrupalı devletler

Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu zor koşullardan, memurların tecrübesizliklerinden ve ihanetlerinden faydalanan bir ağızlıdır.

uygulamada birçok ülkede mali yönetimin etik dışı uygulamalar içerdiği görülmüştür. Mali yönetimdeki bu etik dışı uygulamalar, mali disiplin ve makroekonomik sürdürülebilirlik açısından önemli bir risk unsuru olmuş ve bütçe açıklarının ve borç stoklarının önlenemez bir şekilde artmasına yol açmıştır. Bu bağlamda başta AB'nin borç krizi yaşayan ülkeleri olmak üzere borçlanmanın sürdürülebilirlikten uzak olduğu ülkelerde borç ödeme yükümlülüğünün yerine getirilememesi durumu vuku bulmuştur. Bu durum borçlanmanın neden bir sorun haline geldiğini sorgulayan çalışmaları gündeme getirmiştir. Borçlanmayı ve borç ödeme yükümlülüğünü yerine getir(e)memeyi konu alan bu çalışmalarda borç etiğinin önemine vurgu yapılmış ve özellikle borçlanma etiği açısından devletlerarası uygulamaların sakıncalar içerdiği belirtilmiştir. Borç etiği açısından ortaya çıkan sakıncalar sadece günümüz devletleri açısından değil; aynı zamanda geçmişte varlığını sürdüren devletler açısından da geçerli olmuştur. Borçlanmanın etik olmayan sonuçlarının ortaya çıkmasında alacaklı ve borçludan kaynaklı bir dizi sorun etkili olmuştur. Etik olmayan bu uygulamalardan hareketle borç ödeme yükümlülüğünü yerine getirememeye ilişkin durumlardan sadece borçlunun değil, alacaklının da sorumluluğu olduğu ifade edilmiştir.

Çalışmada, Osmanlı dış borçları borçlu ve alacaklı bağlamında etik açıdan değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu çerçevede çalışmada Osmanlı Devleti'nin 1854 yılında başlayan ve yıkılışına kadar gerek ekonomisi gerekse siyasi hayatı üzerinde etkiler barındıran dış borçlanma uygulamaları borç etiği açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler ışığında Osmanlı Devleti'nin dış borçları konusunda birbirine zıt iki görüşün hâkim olduğu vurgulanmıştır. Bu görüşlerden ilkinde, Osmanlı Devleti'ne borç veren Avrupalı tacirler, bankalar ve diğer girişimciler kar güdüsüyle hareket eden fırsatçılar ve Osmanlı zavallı bir kurban olarak nitelendirilirken; ikinci görüşte, bu düşüncenin tam aksine Osmanlı açgözlü ve

fırsatçı, Avrupalılar ise yardımsever olarak tanıtılmıştır. Bu görüşler çerçevesinde Osmanlı'nın dış borçlarına ilişkin değerlendirmelerde borç etiğine aykırı uygulamalar tek taraflı olarak ele alınmış ve borç alacak ilişkisinin etik olmayan uygulamalarına Osmanlı'nın sebebiyet verdiği üzerinde durulmuştur. Ancak bu çalışmada Osmanlı Devleti'nin borç ilişkisini ele aldığımızda borç etiğine aykırı davranışların hem borç veren Avrupalı devletler tarafından hem de Osmanlı Devleti tarafından sergilendiği ortaya konulmuştur.

Çalışma çerçevesinde Avrupalı devletler tarafından borç etiğine aykırı olarak sergilenen davranışları, borç verme teklifinin Avrupalı devletlerden gelmesi ve bu yolla siyasi ve iktisadi sistem üzerinde baskı kurulması ve reformların yönlendirilmesi, borç vermenin ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesinde bir araç olarak kullanılması, Osmanlı ordusunun güçlü tutulmasını sağlayarak Rusya'nın güneye inmesinin engellenmesi düşüncesi ve Osmanlı Devleti'nin tüm borçlarına karşılık Filistin topraklarının istenmesi şeklinde sıralamak mümkündür. Ayrıca borçlarını ödeyemeyeceğini ilan eden Osmanlı Devleti'nin egemenlik gücünü reddederek Duyun-u Umumiye Meclisinin kurulması da alacaklılar açısından borçlanma etiğine aykırı bir davranıştır. Duyun-u Umumiye İdaresinin kurulması ile alacaklı devletler borç etiğine aykırı davranışlarında yeterince sorumluluk almamışlar ve borçlanmanın ahlaki olmayan sonuçlarından kaynaklanan tüm yükü Osmanlı Devleti ve onun borçlarını üstlenen Türkiye Cumhuriyeti üzerine yıkmışlardır. Her ne kadar Duyun-u Umumiye Meclisi'nin siyasi bir kurum olmadığı iddia edilse de, gerek Osmanlı maliye teşkilatına paralel bir maliye teşkilatı oluşturması gerekse Avrupalı devletlerin siyasi beklentilerine uygun olarak hareket etmiş olması borçlanma etiği açısından önemli bir sorun teşkil etmiştir.

Osmanlı Devleti tarafından borç etiğine aykırı olarak sergilenen davranışları ise, borçlanma sözleşmesi ve görüşmelerinin saydamlıktan uzak bir şekilde

gerçekleştirilmesi, dış borçların alınma amacı dışında kullanılması, alınan borçların katma değer üretebilecek alanlara aktarılmayarak personel ödemeleri ve lüks harcamalarda kullanılması, daha fazla borç alabilmek için devletin mali durumunun olduğundan iyi gösterilmesi ve borçlarını ödeyemeyecek duruma eriştiğinde alacaklılarla istişare edilmeden moratoryum ilan edilmesi şeklinde sıralamak mümkündür.

Sonuç olarak yukarıda belirtilen nedenler çerçevesinde gerek borç veren Avrupalı devletlerin gerekse Osmanlı Devleti'nin borç etiğine aykırı davranışları içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Böylece, literatürde öne sürüldüğü üzere, etik dışı borçlanma ilişkilerinin sadece borçlu açısından değil alacaklı açısından da görülebileceği Osmanlı Devleti dış borçları özelinde ortaya konulmuştur.

#### KAYNAKÇA

1. AÇBA, S. (2004). Osmanlı Devleti'nin Dış Borçlanması, Vadi Yayınları, Ankara.
2. AKAR, Ş. K. (2001). "Osmanlı Devleti'nde Kısa ve Uzun Vadeli İç Borçlanmanın Gelişimi", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 51, S. 2, 99-124.
3. AKDOĞAN, A. (2003). Kamu Maliyesi, 9. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
4. AKGÜNDÜZ, A. ve Öztürk, S. (1999). Bilinmeyen Osmanlı, Osmanlı Araştırmaları Vakfı, İstanbul.
5. ALVEY, J. E. (2011). "James M. Buchanan on the Ethics of Public Debt and Default", Journal of Markets & Morality, 14(1), ss. 85-101.
6. AYDIN, İ. H. (2011). "Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlak İlişkisi", Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 35, ss. 1-23.
7. BARKAN, Ö. L. (1955). "Osmanlı İmparatorluğu Bütçelerine Dair Notlar", İstanbul Üniversite İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 17, Sayı 1-4, s. 193-224.
8. BRENNAN, G. and EUSEPI, G.(2001). "The Dubious Ethics Of Debt Default, Rome", September 2001, 1-16., <http://www.siepweb.it/siep/oldDoc/wp/086.pdf>, 09.12.2016.
9. BRYNJOLFSSON, E. and MCAFEE, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, W. W. Norton & Company, London.
10. BUCHANAN, J. M. (1999). Public Principles of Public Debt, Liberty Fund Inc, Indianapolis.
11. CLAASSEN, R. (2015). "Financial Crisis and the Ethics of Moral Hazard", Social Theory and Practice, Volume 41, Issue 3, July 2015, 527-551.
12. CECCHETTI, S. G. and SCHOENHOLTZ, K. L. (2015). Money, Banking, and Financial Markets, 4th Edition, McGraw-Hill Education.
13. ÇAKIR, Ç. (2012). Tanzimat Dönemi Osmanlı Maliyesi, 2. Baskı, Küre Yayınları, İstanbul.
14. ÇAĞRICI, M. (1989). "Ahlak", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, Cilt 2, İstanbul, 1-9.
15. ÇİLİNGİR, L. (2014). "Din mi Ahlak mı?", International Journal of Science Culture and Sport, 711-720.
16. DABROWSKI, M. (2014). Factors Determining a 'Safe' Level of Public Debt", Warsaw — Moscow, February-March, 2014.
17. DIMITRIU, C. (2015). "Are States Entitled to Default on the Sovereign Debts Incurred by Governments in the Past", Ethical Perspectives, 22(3), 369-393.
18. DYSON, K. (2014). States, Debt, and Power: 'Saints' and 'Sinners' in European History and Integration, Oxford University Press New York, 2014.



19. EN-NEDŞE, R. Ş. (2011). Sultan II. Abdülhamid ve Filistin, Tercüme Necmeddin Gevri, Eşik Yayınları, İstanbul.
20. ERDEM, M. (2015). Devlet Borçları, 6. Baskı, Ekin Yayınları, Bursa.
21. FARINHA, R. ve REINERT, T. (2016). "An Ethical Approach to Public Debts: The Need for a Global Discussion", [http://cadtm.org/IMG/pdf/Farinha\\_and\\_Reinert\\_2015\\_Ethics\\_Public\\_Debts.pdf](http://cadtm.org/IMG/pdf/Farinha_and_Reinert_2015_Ethics_Public_Debts.pdf), 14.04.2016.
22. FAROQHI, S. (2013). Osmanlı İmparatorluğu Tarihi, Çev., Ercan Ertürk, 2. Baskı, Türk Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
23. FRANKLIN, A. L. ve RAADSCHELDERS, J. C.N. (2004). "Ethics in Local Government Budgeting: Is There A Gap Between Theory and Practice?", *Public Administration Quarterly*, 27(3-4), 456-490.
24. FRIEDMAN, M. ve FRIEDMAN, R. (1980). *Free to Choose: A Personal Statement*, London.
25. GENÇ, M. ve ÖZVAR, E. (2006). Osmanlı Maliyesi Kurumlar ve Bütçeler 2, Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
26. GENÇ, M. (2013). Osmanlı İmparatorluğunda Devlet ve Ekonomi, 9. Basım, Ötüken Yayınları, İstanbul.
27. GILMAN, S. C. (2005). *Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting An Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons*, World Bank, Washington.
28. GÜLAN, A. (1995). "Borcunu Ödemeyen Devlete Karşı Ne Yapılabilir?", *İdare Hukuk ve İlimleri Dergisi*, 16(1), 22-29.
29. GÜRAN, T. (1989). *Tanzimat Döneminde Osmanlı Maliyesi: Bütçeler ve Hazine Hesapları (1841-1861)*, Türk Tarih Kurumu Yayınları, XXV. Dizi, Sayı 8, Ankara.
30. GÜRSEL, S. (1985). *Osmanlı Dış Borçları, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, İletişim Yayınları*, İstanbul.
31. HERMAN, B. (2006). "The Players In The Game Of Sovereign Debt Background note for the Ethics and Debt Project", Background note for the Ethics and Debt Project, Carnegie Council on Ethics and International Affairs, 1-31.
32. HOWSE, R. (2007). "The Concept of Odious Debt in Public International Law", UNCTAD Discussion Papers, No:185, Geneva, 1-33.
33. İYİ, S. (2011). "Etik Nedir?", *Etik*, (Ed. İoanna Kuçuradi ve Demet Taşdelen), Açıköğretim Fakültesi Yayını, No: 1353, Eskişehir.
34. JUST, R. E., HUETH, D. L., and SCHMITZ, A. (2004). *The Welfare Economics of Public Policy: A Practical Approach to Project and Policy Evaluation*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2004.
35. KARAKURT, B. (2016). "Küresel Krizin Etkilerini Azaltmada Mali Yönetişimin Rolü: BRİCS Ülkeleri Örneği", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 12, Yıl 12, Sayı 2, 185-212.
36. KARAKURT, B., ve AKDEMİR, T. (2016), "Küresel Finansal Krizinin Devlet Borçlarına Etkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Bir Değerlendirme", *Sosyoekonomi*, Vol. 24(29), 225-255.
37. KARAL, E. Z. (2007). *Osmanlı Tarihi, Islahat Fermanı Devri (1856-1961)*, VI. Cilt, Baskı, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.
38. KARAMAN, K., ve PAMUK, Ş. (2009). "Osmanlı Bütçeleri ve Mali Yapının Evrimi", *Toplumsal Tarih*, Sayı 191, 26-33.
39. KARAMURSAL, Z. (1989). *Osmanlı Mali Tarihi Hakkında Tetkikler*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.

40. KASABA, R. (1993). Osmanlı İmparatorluğu ve Dünya Ekonomisi: On Dokuzuncu Yüzyıl, Belge Yayınları Bilim Dizisi, İstanbul.
41. KAZGAN, H. (1985). “Düyun-ı Umumiye”, Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 3, İletişim Yayınları, İstanbul.
42. KEYDER, Ç. (1985). “Osmanlı Devleti ve Dünya Ekonomik Sistemi”, Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 3, İletişim Yayınları, İstanbul.
43. KIRAY, E. (2010). Osmanlı’da Ekonomik Yapı ve Dış Borçlar, 4. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
44. KOLERKILIÇ, E. (1958). Osmanlı İmparatorluğunda Para, Doğu Matbaası, Ankara.
45. LEMIEUX, P. (2013), The Public Debt Problem: a Comprehensive Guide, Palgrave Macmillan, January 2013.
46. MOHAMED, A., MALİKA, S., ve HAFSA, L. (2016). “The Ethical Dimension in the New Public Management: Revisiting the Theory of Accountability, the Case of Public Finances in Morocco”. European Scientific Journal, European Scientific Journal, 12(31), 440-447.
47. NELSON, J. A. (2009). “Ethics, Evidence and International Debt”, Economics Faculty Publication Series. Paper 34, the Economics at ScholarWorks at University of Massachusetts Boston, 1-22.
48. NORENZAYAN, A. (2014). “Does Religion Make People Moral”, Behaviour, Volume 151, 365-384.
49. ÖZDEMİR, B. (2010). Osmanlı Devleti Dış Borçları, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Yayın No: 2010/403, Ankara.
50. PAMUK, Ş. (2003). A Monetary History of the Ottoman Empire, Cambridge University Press, Cambridge.
51. PAMUK, Ş. (2006). “Osmanlı Devletinin İç Borçlanma Kurumlarının Evrimi”, Osmanlı Maliyesi Kurumlar ve Bütçeler 1 (Hazırlayanlar: Mehmet Genç ve Erol Özvar), Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
52. PAMUK, Ş. (2011). Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi: 1500-1914, 7. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
53. PAMUK, Ş. (2012). Osmanlı İmparatorluğunda Paranın Tarihi, Türk Tarih Kurumu Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
54. PAMUK, Ş. (2013). Osmanlı Ekonomisi ve Kurumları: Seçme Eserleri I, 4. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
55. PARVUS, E. (2014). Türkiye’nin Can Damarı: Devlet-i Osmaniye’nin Borçları ve Islahı, Haz. Filiz Dıñoğlu, Taş Mektep Yayınları, İstanbul.
56. PEHLİVAN, O. (2014; Kamu Maliyesi, Celepler Matbaacılık, Trabzon.
57. POPA, C.-I. (2013). “Political Meanings of Public Debt”, European Journal of Science and Theology, 9(2), 137-146.
58. SAĞLAM, M. H. (2014). Osmanlı Borç Yönetimi: Düyun-ı Umumiyye, Cilt 1, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
59. SAHİLLİOĞLU, H. (1967). “Sıvış Yılı Buhranları”, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 27, Sayı 1-2, 75-111.
60. SHAW, S. J., ve SHAW, E.K. (2002). History of the Ottoman Empire and Modern Turkey, Cilt II: Reform Revolution, and Republic: The Rise of Modern Turkey, 1808-1975, Cambridge University Press, New York.
61. SHAW, S. (1985). “Tanzimat’tan Sonra Osmanlı Vergi Sistemi”, Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 4, İletişim Yayınları, İstanbul.
62. SKOUSEN, M. (2011). İktisadi Düşünce Tarihi Modern İktisadın İnşası, (Çev: Mustafa Acar vd.), 4. Baskı, Liberte Yayınları, Ankara.

63. ŞEKER, M. (2007). “Osmanlı Devletinde Mali Bunalım ve İlk Dış Borçlanma”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 115-134.
64. ŞEN, H. ve SAĞBAŞ, İ. (2016). Vergi Teorisi ve Politikası, 2. Baskı, Kalkan Offset, Ankara.
65. TABAKOĞLU, A. (2005). İktisat Tarihi Toplu Makaleler I, Kitabevi Yayınları, İstanbul.
66. TABAKOĞLU, A. (2006). “Osmanlı Devletinin İç Hazinesi”, Osmanlı Maliyesi Kurumlar ve Bütçeler 1 (Hazırlayanlar: Mehmet Genç ve Erol Özvar), Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
67. TABAKOĞLU, A. (2016). Osmanlı Mali Tarihi, Dergâh Yayınları, İstanbul.
68. TEULON, F. (2014). “Ethics, Moral Philosophy and Economics”, IPAG Working Paper, WP No: 2014-288, Paris, 3-11, [http://www.ipagen.com/wp-content/uploads/recherche/WP/IPAG\\_WP\\_2014\\_288.pdf](http://www.ipagen.com/wp-content/uploads/recherche/WP/IPAG_WP_2014_288.pdf), 11.12.2016.
69. TUNÇAY, M. (2008). Aydınlanma, Etik ve Ahlak, Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi, İstanbul.
70. TUNCER, A.Ç (2015). Sovereign Debt and International Financial Control: The Middle East and the Balkans, 1870-1912, Palgrave Macmillan.
71. ULUSOY, A. (2012). Devlet Borçlanması, Celepler Matbaacılık, Trabzon.
72. UNCTAD (2012), Principles on Promoting Responsible Sovereign Lending and Borrowing, UNCTAD Project on Promoting Responsible Sovereign Lending and Borrowing , January 2012.
73. UYSAL, E. (2005). “Dindarlığın Ahlâki Temeli Üzerine Bazı Düşünceler”, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, 41-59.
74. YAVUZ, A. (2009). “Başlangıcından Bugüne Türkiye'nin Borçlanma Serüveni: Durum ve Beklentiler”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, 203-226.
75. YEŞİLYURT, Ş. ve CURAL, M (2015). “Osmanlı İmparatorluğu'nda Bütçe Dengesinin Gelişimi: 1643-1918”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 159-175.
76. YILMAZ, F. (1999). “Sonuçları Açısından Osmanlı Dış Borçları”, Osmanlı Ansiklopedisi, Cilt 3, (Editörler, Kemal Çiçek ve Cem Oğuz), Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, 415-430.

## KÜRESEL KRİZİN AVRUPA BİRLİĞİ'NİN MAKROEKONOMİK PERFORMANSINA OLAN ETKİSİ: 2005-2014 DÖNEMİ<sup>1</sup>

### THE IMPACT OF THE GLOBAL CRISIS ON THE MACROECONOMIC PERFORMANCE OF THE EUROPEAN UNION: 2005-2014 PERIOD

Engin ÇENBERCİ\*, Bekir GÖVDERE\*\*

\* Dr., engincenberci@gmail.com

\*\* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, bekirgovdere@sdu.edu.tr

#### ÖZ

*Bu çalışmada; 2008 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde başlayan ve daha sonra Avrupa Kitasına yayılan küresel ekonomik krizin, Euro15 ülkeleri olarak adlandırılan ve krizin ortaya çıktığı yıllarda ortak para birimini kullanan on beş Avrupa ülkesinin 2005-2014 yıllarına ait makroekonomik verilerine olan etkisi panel veri analizi yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada makroekonomik veri olarak Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranı, Reel GSYİH Büyüme Oranları, Tüketici Fiyatları Bir Önceki Döneme Göre Artış/Azalış Oranları, İşsizlik Oranları, Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranı, Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen ampirik bulgular, küresel ekonomik krizin seçilen ülkelerin büyüme oranlarını negatif olarak etkilediğini ve 2009 yılında tüm ülkelerin dışa açıklık oranlarının düştüğü ortaya çıkmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Küresel Ekonomik Kriz, Panel Veri Analizi, Ekonomik Büyüme, Dışa Açıklık Oranı.

**Jel Kodları:** C33, F62, G01

#### ABSTRACT

*In this study; The impact of the global economic crisis, which began in the United States in 2008 and then spread to Europe, on the macroeconomic data for the years 2005-2014 of fifteen European countries, called the Euro 15 countries and using the common currency in the crisis years, was analyzed by panel data analysis. As a macroeconomic data, Current Account Deficit/Surplus to GDP Ratio Rates, Real GDP Growth Rates, Increase/Decrease of Consumer Price Rates, Unemployment Rates, Real GDP Per Capita Rates, Central Government Debt to GDP Ratio Rates were examined. Empirical findings reveal that the global economic crisis negatively affected the growth rates of selected countries and that the openness rates of all countries fell in 2009.*

**Keywords:** Global Economic Crisis, Panel Data Analysis, Economic Growth, Openness Rate.

**Jel Codes:** C33, F62, G01

1 Bu çalışma, Engin ÇENBERCİ'nin Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, "2008 Küresel Krizi ve Avrupa Birliği'ne Etkileri" konulu doktora tezine dayanmaktadır.

## 1. GİRİŞ

Ekonomik krizler, ekonominin karar vericileri olan hane halkı, müteşebbisler ve devletin icraatlarında, iç-dış etkenler nedeni ile meydana gelen anlık ve beklenmedik değişimler olarak ifade edebilmek mümkündür. Yüksek ve sürekli değişken enflasyon, devalüasyon, hükümetler marjinal para politikaları, dış ticarete meydana gelen dengesizlikler ve artan iç-dış borç gibi değişkenler ekonomik krizi doğuran etkenlerden başlıcalarıdır (Paksoy ve Çolakoğlu, 2010: 344). Krizlerin en önemli özelliği beklenmedik zamanlarda ve aniden meydana gelmesidir ve krizlere karşı öngörülmesi olunmadığı zaman, krizin onu yaşayanlar için bir felakete dönüşebilmesidir (Kalpaklıoğlu, 2010: 139).

2008 yılında öncelikle Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) başlayan küresel ekonomik kriz zaman içinde ABD dışına yayılmaya başlamış ve Avrupa Birliği ülkelerini de etkisi altına almıştır. Temelleri siyasi ve ekonomik bir entegrasyon üzerinde duran Avrupa Birliği yaşadığı küresel ekonomik kriz sonucunda başta zayıf ekonomiye sahip Avrupa Birliği üye ülkeleri olmak üzere ekonomik krizden Avrupa Birliği çapında etkilenmiş, sonrasında ise çeşitli ülkelerde yaşanan ekonomik ve siyasi sorunlar sebebiyle bazı ülkelerde Avrupa Birliği'nin gerekliliği sorgulanır olmuştur. Ekonomik krizin artçı etkileri devam ederken yaşanan Ortadoğu ve Kuzey Afrika kökenli göç krizi ve Birleşik Krallık'da yapılan Avrupa Birliği'nden çıkma yönünde yapılan referandumdan 'Evet' kararı çıkması ise hem Avrupa Birliği'nin gündemine çözülmesi gereken yeni sorunlar olarak ilave olmuş hem de Avrupa vatandaşlarının Avrupa Birliği'nin geleceği hakkında karamsar bir düşünce içine girmesine yol açmıştır (Gürlesel, 2016).

Bu çalışmanın amacı; küresel krizin ortaya çıktığı ve yayılmaya başladığı yıllarda ortak para birimini kullanan ve Euro15 olarak da adlandırılan on beş ülkenin (Avusturya, Belçika, GKRY, Finlandiya, Fransa,

Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Portekiz, Slovenya, İspanya) 2005-2014 yılları arasındaki makroekonomik verilerine küresel ekonomik krizin etkileri panel veri analizi yöntemiyle araştırılacaktır. Sonuç kısmında ise kurduğumuz modelin sonuçları irdelenecektir.

## 2. 2008 KÜRESEL KRİZİ

ABD, ekonomisini diriltmek amacıyla kredibilitesi düşük olan vatandaşlarına da mortgage kredisi satarak 2006 yılından başlamak üzere riskli kredi miktarını artırmıştır. Ancak ABD Merkez Bankası da enflasyon artış beklentisine karşı faiz oranlarını artırmaya başlamış, faiz oranlarının artmasıyla beraber az gelirli kredi müşterileri de mortgage taksitlerini ödemekte zorlanmaya başlamışlar ve buna bağlı olarak da mortgage kredilerinin satan firmalar likidite gücünü ile karşılaşmışlardır. Gelişen bu likidite darboğazından dolayı da mortgage şirketlerine para yatıran fonlar ve inşaat şirketleri zarar etmeye başlamışlardır. Faizlerin artması sonucunda konut satışları azalmış ve neredeyse durma noktasına gelmiş, konut üreticisi firmaların bazıları inşaatlarının durdurmuş bazıları ise iflas ederek üretim faaliyetlerini sona erdirmiştir. Öncelikle ABD'de ufak inşaat şirketleriyle başlayan kriz tüm dünyaca tanınmış trilyon dolarlık işlemler yapan fonlara kadar büyümüş ve bu hızlı büyüme tüm dünya piyasalarına yayılarak kartopu misali devam etmiştir (Sarı ve Seçilmiş, 2010: 193-194). Para piyasalarının krize girmesiyle beraber reel sektöre yapılan kaynak aktarımı sektöre uğramış, artan risklerle beraber meydana gelen belirsizlik ortamı da krizin reel piyasalara olan yayılımını daha da kolay hale getirmiştir. Tüm bu gerçekleşen durumlar karşısında da işsizlik rakamları artarak büyüme oranları azalmış ve reel piyasalar krizden etkilenmiştir (Durgun ve Gövdere, 2011: 142).

Özellikle 2008 sonbaharında ABD'nin büyük yatırım bankalarından olan Lehman Brothers'ın iflas etmesi ertesinde ortak para birimini kullanan ülkeler ile Almanya tarafından piyasaya sürülen uzun vadeli devlet tahvillerinin faizleri arasında belirgin fark oluşmaya başlamıştır. Faiz artışındaki ana neden ABD'de ortaya çıkan kriz sonrasında piyasalarda oluşan küresel belirsizlik ve İrlanda hükümetinin dar boğaza giren İrlanda bankalarına yapmak zorunda kaldığı yardımlardır. Her ne kadar İrlanda hükümetinin attığı olumlu adımlar doğrultusunda artan faizlerde pozitif yönde düzelmeye gözükmüş olsa da 2009 yılı sonunda Yunanistan'da yapılan seçimler sonrasında iktidara gelen Papandreou liderliğindeki hükümetin kendilerinden önce görev yapan hükümetin planlanan bütçe açığı konusunda halkı yanlış yönlendirdiğini ifade etmesi sonucunda ortak para birimini kullanan ülkeleri saran borç krizinin başlangıcı için gerekli ivme verilmiştir (Ergin, 2013: 7-8).

Yunanistan'ın krize girmesine yol açan diğer nedenleri sıralayacak olursak (Uçar, 2012: 7-8);

- Krize girilmesiyle beraber uluslararası derecelendirme kuruluşları tarafından sürekli kredi notunun düşürülmesi,
- Bütçe açığı ve Kamu borcu/GSYİH oranlarının Maastricht kriterleri ile belirlenen rakamların çok üstünde yer alması,
- Krizle beraber artan işsizlik oranları,
- Kriz esnasında turizm ve gemi inşaat sektörlerinde yaşanan negatif ivme ve vergi gelirlerinde yaşanan azalma sonucunda kamu mali dengesinin bozulması.

İlk olarak Yunanistan'da başlayan ve daha sonra diğer Avrupa Birliği ülkelerine yayılan ekonomik kriz, ilk meydana geldiği zaman sadece Yunanistan nüfusunu etkilemiş ve bu da ortak para politikasına üye ülkeler ile kıyaslandığında nüfus oranı olarak dikkate bile alınmayacak bir oran olarak gözümüze çarpmıştır. Ancak krizin daha sonra ulaştığı büyüklüğü tekrar

etkilenen nüfus olarak irdelediğimizde etkilenen nüfusun ortak para politikasına üye ülke nüfusunun neredeyse yarısına yaklaştığı görülmüştür (Akçay, 2013: 71). Yunanistan borç krizinin Yunanistan'a ait lokal bir kriz iken Euro bölgesine nüfuz etmesinin en önemli sebepleri ise Euro bölgesinde kriz zamanında mevcut olan yapısal sorunlar ve Avrupa Birliği'nin ekonomi ve politikasını yönetenlerin kriz yönetiminde yaptıkları yanlışlardır (Wyplosz, 2014: 12).

### 3. LİTERATÜR

Göçer (2012) çalışmasında, 2008 küresel ekonomik krizinin nedenleri, yayılma süreci ve seçilmiş ülke (Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya, Türkiye, İngiltere ve ABD) ekonomileri üzerine etkileri incelemiştir. Krizin seçilen ülke ekonomileri üzerine olan etkilerini, 1980-2010 yıllarına ait veriler kullanılarak, Engle-Granger eş bütünleşme yöntemiyle analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda; krizin seçilen tüm ülke ekonomilerine üzerindeki etkisinin negatif olduğu ancak etki düzeylerinde farklılıklar olduğu ve krizden en çok Yunanistan, İtalya ve ABD'nin etkilendiği ortaya çıkmıştır.

Yılmaz (2013) çalışmasında, küresel ekonomik krizin, ortak para birimine üye ülkeler içinde kırılgan ekonomiye sahip olan Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya ve İrlanda ekonomileri ile Türkiye ekonomisinin makroekonomik değişkenlerine olan etkilerinin analizini yapmıştır. Analiz sürecinde seçilen ülke ekonomilerine ait enflasyon, işsizlik ve büyüme oranları, cari işlemler ve bütçe açığı, kamu borç stoklarının milli gelir içindeki payı gibi makroekonomik değişkenler kullanılmış ve sonuç olarak seçilen ülkelerin tümünün küresel ekonomik krizden negatif olarak etkilendiği ortaya çıkmıştır.

Terazi ve Şenel (2011) çalışmalarında, küresel finansal krizin Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleri (Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan,

Polonya, Slovenya, Slovakya, Romanya ve Bulgaristan) üzerindeki etkilerini incelemiş ve sonuç olarak;

- Letonya, Macaristan ve Romanya'nın yaşadığı finansal problemler sonucunda IMF yardımına başvurduğu,
- Çek Cumhuriyeti, Polonya, Slovenya ve Slovakya'nın GSYİH'sında %6-8 arasında düşüş olduğu,
- Bulgaristan ve Estonya'nın bütçe açığı sorunu yaşadığı,
- Litvanya'nın GSYİH'sında çok büyük bir düşüş yaşadığını ortaya koymuşlardır.

Berberoğlu (2011) çalışmasında, 2008 küresel ekonomik krizinin Avrupa Birliği ve Türkiye'yi ne derece etkilediğini 2006-2009 yıllarına ait makroekonomik verileri çok değişkenli istatistiksel tekniklerden olan kümeleme analizi ile inceleyerek ülkeleri ne derece etkilediğini araştırmıştır. Yapılan analiz neticesinde, tüm ülkelerin GSYİH değerlerinde kriz sonrası 2009 yılında düşüş yaşandığı ve Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üye ülkelere sağlanan bir çok ayrıcalıktan yararlanmamasına rağmen krizden Avrupa Birliği ülkeleri ile aynı seviyede etkilendiğini, diğer bir söylemle küresel krize karşı iyi seviyede dayanıklılık sergilediğini saptamıştır.

Özdemir ve Göçer (2011) çalışmalarında, krizlerin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerini 1988-2011 yıllarına ait aylık makroekonomik verileri ile Granger nedensellik testi ve vektör oto-regresyon analizini kullanarak araştırmış ve sonuç olarak değişkenlerden her hangi birinde ortaya çıkan şokun diğer değişkenleri de büyük ölçüde etkilediğinin ve bu etkinin yaklaşık olarak iki yıl sürdüğünü ortaya çıkarmıştır.

Erer ve Erer çalışmalarında (2012), Avrupa Birliği borç krizinin etkisini Türkiye ve gelişmekte olan ülkeler etkisini 1990-2011 yıllarına ait yıllık makroekonomik verilerini ile panel veri analizi yöntemini kullanarak araştırmış ve sonuç olarak krizin ve dış açıklık oranlarının incelenen ülkelerin büyüme oranlarını negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır.

Reinhart ve Rogoff (2009) çalışmalarında, 1899 yılında yaşanan Norveç krizinden 2001 Arjantin krizine kadar olan süreçte meydana gelen 14 farklı bankacılık krizini panel veri analizini kullanarak incelemiş ve sonuç olarak; kriz esnasında ülkelerin kişi başına düşen reel GSYİH değerlerinin ortalama %9.3 düştüğü ve bu sürecin ortalama 1.9 yıl sürdüğünü, işsizlik oranlarının ise ortalama %7 arttığını ve bu artışın ortalama 4.8 yıl sürdüğünü ortaya koymuşlardır.

Furceri ve Mourougane (2012) çalışmalarında, 1960-2008 yılları arasında OECD üye ülkelerini içeren araştırmalarında finansal krizlerin potansiyel çıktı üzerinde % 1.5-2.4 aralığında negatif ve kalıcı etkisinin olduğunu ve oluşan negatif etkinin krizin şiddetiyle orantılı olarak arttığını ortaya koymuşlardır.

Tagkalakis (2013) çalışmasında, 2008 küresel ekonomik krizinin 20 OECD ülkesinin borç stoku üzerindeki etkilerini araştırmış, büyük finansal sektörlere sahip ülkelerin borç stoku/GSYİH oranının %4.2-%5.3 arasında değiştiğini, küçük finansal sektörlere sahip ülkelere ise borç stoku/GSYİH oranının %1.4-%1.7 arasında değiştiğini ve sonuç olarak finansal krizlerin borç stoku/GSYİH oranını artırdığını saptamıştır.

Mercan (2014) çalışmasında, 2008 küresel ekonomik krizinin Türkiye ve bazı Orta Asya ülkelerine (Kırgızistan, Türkmenistan, Kazakistan, Özbekistan, Tacikistan ve Azerbaycan) olan etkileri, panel veri analizi yöntemi ile 1990-2012 yıllarına ait veriler kullanılarak araştırılmıştır. Yapılan panel birim kök analizi neticesinde, serilerin durağan olmadığı yani seriler üzerine gelen şokların etkilerinin zaman içinde kaybolmayıp kalıcı olduğu ve meydana gelen krizlerin incelenen ülkelerin ekonomilerini büyük düzeyde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Kaya ve Türkmen (2013) çalışmalarında, Dünya Bankası nezdinde aynı statüde sınıflandırılan üst orta gelir grubu 23 ülkenin, 2008 krizi sonrasında birbirleriyle

benzeşen ya da birbirinden uzaklaşan tepkilerini kümeleme analizi yardımıyla ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, analizi yapılan ülke grupları ve kullanılan değişkenlere bağlı olarak değişiklikler yer almasına rağmen, seçilen ülke guruplarının yaşanan krize karşı ekonomik durumlarında var olan benzeşmelere paralel olarak birbirlerine yakınsayan nitelikte, krizden etkilenme ve krizden kurtulma seyri gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Göçer ve Özdemir (2012) çalışmalarında, 2008 global ekonomik krizinin nedenleri, yayılma süreci ve seçilmiş ülke (İspanya, İtalya, Yunanistan ve Türkiye) ekonomileri üzerine olan etkileri, 1980-2010 yılları arasındaki veriler kullanılarak, Engle-Granger (1987) eş-bütünleşme yöntemiyle analiz edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre; 2008 küresel ekonomik krizinin seçilmiş ülke ekonomilerini negatif olarak etkilediği ve ülkelerin ekonomik büyümelerini en fazla özel tüketim harcamalarının etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bordo vd. (2001) çalışmalarında, yaşanan ekonomik krizlerin makroekonomik etkilerini 1880-1997 dönemi için 21 ülkeye ait verileri ve 1973-1997 dönemi için 56 ülkeye ait verileri kullanarak, panel veri analizi yöntemiyle incelemiştir. Ekonomik krizlerin; banka, para ve ikiz krizler olarak ayrıldığı analizde 1973-1997 döneminde, ülkelerin GSYİH'larında kümülatif olarak ortaya çıkan kaybın, bankacılık krizlerinde ortalama % 6.2, para krizlerinde ortalama % 5.9 ve ikiz krizlerde ise ortalama % 18.6 olarak geliştiğini, kriz sürecinin ise bankacılık krizlerinde 2.6, para krizlerinde 2.1 ve ikiz krizlerde ise 3.8 yıl sürdüğü elde edilmiştir.

Mazurek (2011) çalışmasında, 2008 küresel ekonomik krizinin Çek Cumhuriyeti'ne olan bölgesel etkilerini kümeleme analizi yöntemi ile incelemiştir. Elde edilen analiz sonucunda; Ústecký, Moravskoslezský, Prague, Jihočeský, Jihomoravský, Liberecký bölgelerini krizden daha az etkilenen bölgeler olarak belirlemiştir, Středočeský, Plzeňský, Karlovarský,

Královéhradecký, Pardubický, Vysočina, Olomoucký, Zlínský bölgelerini ise krizden daha çok etkilenen bölgeler olarak ortaya koymuştur.

Dardac ve Giba (2011) çalışmalarında , 2008 küresel ekonomik krizi ile geçmişte yaşanan finansal krizlerin sistematik etkileri arasındaki benzeşmeyi kümeleme analizi ile 1980-2008 yıllarına ait 60 sistematik kriz verisini kullanarak Ward yöntemi ile kümeleyerek araştırmışlardır. Elde edilen bulgular ışığında, 2008 krizinin 1991 Norveç ve 1997 Japonya krizleri benzer yönler gösterdiği, ancak her krizin kendine has yapısal özellikleri olduğunu kriz yaşayan ülke hükümetlerinin geçmiş krizlerden ders aldıkları açıklamışlardır.

Yıldırım (2010) çalışmasında, 2008 küresel ekonomik krizinin dünya ve Türkiye ekonomileri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda;

- Dünya ekonomisinin 2006 yılında %5.1 olan büyüme oranının 2007 yılında %5.0'a ve 2008 yılında da %3.0'a düştüğünü,
- Gelişmiş ülkelerin büyüme hızının dünya ortalamasının altında kaldığını ancak 2005 yılından itibaren Rusya, Hindistan ve Çin ekonomilerinin en fazla büyüyen ekonomiler olduğunu,
- Dünya ticaretinin 2006 yılında %9.3 olan büyüme oranının 2007 yılında %7.2'ye ve 2008 yılında da %2.6'ya düştüğünü,
- Küresel ekonomik krizinin Türkiye'deki ilk etkisinin finansal piyasalar üzerine olduğunu ve 2008 Ocak ayında 43,000 olan İMKB Bileşik endeksinin 2008 Aralık ayında 27,000'e düştüğünü,
- 2007 Aralık ayında %9,2 olan Türkiye'de mevcut işsizlik oranının 2008 Ağustos ayında %9,8'e yükseldiğini,
- 2007 Aralık ayında %4,7 olan GSYİH büyüme oranının 2008 Ağustos ayında %0,9'a düştüğü sonuçlarını elde etmiştir.

Özer, Türkmen ve Çadircı (2013) çalışmalarında, 2007-2010 yılları arasında küresel krizin geçiş ekonomileri



(Arnavutluk, Beyaz Rusya, Bulgaristan, Çek Cum., Estonya, Hırvatistan, Kamboçya, Kırgızistan, Lao, Letonya, Litvanya, Macaristan, Makedonya, Moldova, Kazakistan, Polonya, Romanya, Rusya, Slovenya ve Ukrayna) üzerindeki etkisini geçiş ekonomilerinin birbirleri arasında olan ilişkilerini saptamak amacıyla hiyerarşik kümeleme analizi yöntemiyle analiz etmişler. Sonuç olarak, incelenen ülke gurupları ve kullanılan değişkenlere bağımlı olarak farklılıklar olduğu halde, ülke guruplarının küresel ekonomik kriz karşısında ekonomik pozisyonlarında ortaya çıkan benzeşmelere paralel olarak birbirlerine yakınsayan şekilde, krizden etkilenme ve krizden kurtulma yönünde hareket ettiği söylenebilir.

Furceri ve Mourougane (2009) çalışmalarında, 1960-2007 dönemi için OECD üye ülkelerini inceleyerek krizlerin üretim üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, krizlerin üretim üzerinde olan etkisinin negatif ve kalıcı olduğunu ve üretimi %1.5-2.4 aralığında düşürdüğünü, krizin şiddetine göre bu düşüşün iki katına kadar da artabileceğini ve ekonomilerin etkilenme düzeylerinin yapısal özelliklerine göre değişebileceği sonucuna varmışlardır.

Deveci ve Değirmen (2013) çalışmalarında, 2008 küresel ekonomik krizi çerçevesinde kriz ve ikiz açıklar ilişkisini Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri örneklerini kullanarak Granger nedensellik ve Johansen eş bütünleşme analizini kullanarak incelemişlerdir. Yapılan analiz sonucunda; ikiz açıkların Amerika Birleşik Devletleri ekonomisine etkisi saptanırken, Türkiye ekonomisi için açık bir sonuç elde edememişlerdir.

Erol ve Özdemir (2012) çalışmalarında, 2008 küresel ekonomik krizinin iş gücü piyasalarını olan etkilerini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, ekonomik krizin en fazla iş gücü piyasasını etkilediğini ve bu etkileri azaltılmak için alınan tedbirlerin gecikmiş tedbirler olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, krizlerin sürdüğü zaman dilimlerinde karar vericilerin aktif

istihdam politikası uygulaması gerektiğini ve bu politikaları uygularken uygulanan politikaların sosyal etkilerinin de göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Hepaktan ve Çınar (2011) çalışmalarında, 2008 küresel ekonomik krizinin Türkiye üzerindeki etkilerini reel sektör perspektifinden incelemişlerdir. Analiz sırasında sanayi üretim endeksi, döviz kuru ve kriz kukla değişkeni yardımıyla irdelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, döviz kurunun ve kriz kukla değişkeninin sanayi üretim endeksini negatif şekilde etkilediğini ortaya çıkmıştır. Buna ilaveten, döviz kurlarında meydana gelen artışların sanayi üretim endeksine etkisinin oldukça yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.

Gençtürk, Dalğar ve Yılmaz (2011) çalışmalarında, 2008 küresel ekonomik krizinin Türkiye'ye olan etkilerini Borsa İstanbul'da işlem gören 77 firmanın (1992-2009 yılları arasında işlem gören) finansman yapısı yönüyle incelemiştir. Yapılan analiz sonucunda;

- Kriz sonucunda firmaların borç/sermaye oranının artarak %52'ye yükseldiğini,
- Kısa vadeli borç düzeyinin %113, uzun vadeli borç düzeyinin ise %53 arttığını,
- Kriz dönemlerinde firmaların daha çok borçlanma yoluyla finansman desteği sağladıklarını,
- Borçlanma eğilimlerinin ise genellikle uzun vadeli olarak gerçekleştiğini elde etmişlerdir.

#### 4. PANEL VERİ ANALİZİ

##### 4.1. Veri

Çalışmamızda, küresel krizin meydana geldiği yıl olan 2008 yılında ortak para birimini kullanan Euro15 ülkelerinin (Avusturya, Belçika, GKRY, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Portekiz, Slovenya, İspanya) 2005-2014 yılları arasındaki on yıllık dönemdeki çeyrek dönemlik makro ekonomik verileri (Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranı, Reel

GSYİH Büyüme Oranları, Tüketici Fiyatları Bir Önceki Döneme Göre Artış/Azalış Oranları, İşsizlik Oranları, Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranı, Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranı) iki yönlü sabit etkiler tahmin yöntemiyle incelenmiştir. Kullanılan veriler IMF, OECD ve EUROSTAT veri tabanların elde edilmiştir.

#### 4.2. Panel Veri Analizi ve Bulgular

Ekonomik analizlerde bir çok farklı veri çeşidi kullanılmakta ve bu veriler ancak kendi tiplerine uygun modeller ile analiz edilmektedir. Zaman serileri ve dikey/yatay kesit verileri kullanılarak birbirlerinden farklı analizler yapılabilmektedir. Ekonomik ilişkilerin zaman boyutundaki kesitlerin kullanılarak tahmin edilmesi yöntemi ise panel veri analizi olarak adlandırılmaktadır. Panel veri analizinde, hem zaman hem de kesit boyutuna sahip olan veriler kullanılarak bir panel veri seti ortaya çıkarılmaktadır (Güvenek ve Alptekin, 2010: 179).

Panel veri analizi kullanmanın avantajlarını sıralayacak olursak (Tari, 2014);

- Tekrar eden yatay kesitleri incelemede değişim dinamiklerini daha iyi inceleme imkanı sağlar,
- Yatay kesit ve zaman serisi modellerine nazaran karmaşık davranış modelleri ile daha iyi çalışma imkanı sunar,
- Birbirlerinden farklı kesitlerin oluşturulan model içinde ölçülmesine imkan sağlar,
- Yatay kesit ve zaman serisi modellerinde gözlenemeyen etkilerin daha iyi ölçülmesini sağlar.

Panel veri analizleri, normal zaman serilerinden ya da yatay kesit regresyon analizinden farklı olarak veriler çift alt indekse sahiptir (Erer ve Erer, 2012: 13).

Bir önceki paragrafta verilen bilgiler ışığında, yapacağımız analizde farklı

$$BO_{it} = \alpha + \beta_1 CAF_t + \beta_2 ENF_t + \beta_3 IO_t + \beta_4 KBD_t + \beta_5 MHB_t + \beta_6 K_t + u_t \quad (3)$$

Panel veri analizi yapılırken de diğer analizlerde olduğu gibi öncelikle

ülkelere ait makroekonomik verileri bir arada incelediğimizden dolayı panel veri analizi yöntemi kullanılacaktır. Panel veri analizinin temeli, 1 numaralı denklemde belirtilen hata teriminin ( $u_{it}$ ) zaman ve bireysel etkiler açısından bileşenlere ayrılmasını baz almaktadır.

$$Y_{it} = \alpha + X_{it}\beta + u_{it} \quad (1)$$

$$i=1, \dots, N \quad t=1, \dots, T$$

1 numaralı denklemde  $t$  zamanı,  $i$  ise kesitleri belirtmektedir. Bizim kurduğumuz denklemde  $t$  zamanı,  $i$  ise ülkeleri göstermektedir. Hata terimi ayrıştığında hata bileşimleri modeli olarak adlandırılan 2 numaralı denklem elde edilmektedir (Baltağı, 2005).

$$u_{it} = \mu_i + \lambda_t + v_{it} \quad (2)$$

2 numaralı denklemde  $\lambda_t$  zaman etkisini,  $\mu_i$  ise bireysel etkileri göstermektedir. Bunun sonucunda  $\mu_i$ ,  $\lambda_t$  ve  $v_{it} \sim IID(0, \sigma^2)$  (Independent Identically Distributed) yani varyansın sabit olduğu ve normal dağılım gösterdiği ve hata terimlerinin sıfır ortalamaya sahip olduğu gösterilmektedir (Mercan, 2014: 135).

Analiz için oluşturduğumuz modelimizde, küresel ekonomik kriz tarafından etkilendiği düşünülen Euro15 ülkelerinin 2005-2014 yıllarına ait temel makroekonomik verileri (Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranı (CAF), Reel GSYİH Büyüme Oranları(BO), Tüketici Fiyatları Bir Önceki Döneme Göre Artış/Azalış Oranları (ENF), İşsizlik Oranları (IO), Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranı (KBD) ve Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranı (MHB)) kullanılacaktır. Ayrıca, küresel ekonomik krizin etkilerini görmek amacıyla oluşturduğumuz modele 2008-2009-2010 yılları için 1, diğer yıllar için 0 verilerek kriz kukla değişkeni eklenmiştir (Göçer, 2015: 176).

durağanlığın kontrol edilmesi gerekmektedir. Panel veri modellerinde

kullanılan birim kök testlerinin başlıcaları olarak Levin ve Lin (Lewin & Lin, 1992), Breitung ve Meyer (Breitung ve Meyer, 1994), Quah (Quah, 1994), Maddala ve Wu (Maddala ve Wu, 1999), Hadri (Hadri, 2000) ve Im, Pesaran ve Shin-IPS (Im, Pesaran ve Shin, 2003) tarafından yapılan çalışmalar yer almaktadır.

Panel analizlerinde yapılan birim kök testlerinde yaşanan birinci sorun, paneli meydana getiren yatay kesitler arasındaki bağımsızlıktır. Bu noktada panel birim kök testleri heterojen ve homojen modeller olarak ikiye ayrılmaktadırlar. Heterojen modellere örnek olarak; Maddala ve Wu (Maddala ve Wu, 1999), Im, Pesaran ve Shin-IPS (Im, Pesaran ve Shin, 2003) ve Choi (Choi, 2001). Homojen modellere örnek olarak da Breitung (Breitung, 2001),

Levin ve Lin (Lewin ve Lin, 1992) ve Hadri (Hadri, 2000) sayılabilir. Yaptığımız çalışmada, her ne kadar ortak para birimi merkezinde birleşmiş ülkeleri örnek alacak olsak da krizin her ülkeyi etkileme düzeyi farklı olduğundan dolayı heterojen modellerden Im, Pesaran ve Shin - IPS (Im, Pesaran ve Shin, 2003) birim kök testi kullanılacaktır. Kullanacağımız testin hipotezleri;

$H_0 = \alpha_i = 1 \quad \alpha_i = 1$  tüm yatay kesitler için. Seri durağan değildir.

$H_1 = \alpha_i < 1 \quad \alpha_i < 1$  en az bir yatay kesit için. Seri durağandır.

Yapılan birim kök testi sonucunda elde edilen değer %5'ten küçük çıkarsa  $H_1$  kabul edilmekte ve test yapılan serinin durağan olduğuna karar verilmektedir.

Tablo 1: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

| Değişkenler   | Düzye Değeri | Olasılık Değeri | Birinci Farkı | Olasılık Değeri |
|---|--------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Reel GSYİH Oranı (BO)   | -5.26336     | 0.0000          |               |                 |
| Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranı (CAF)                                  | -0.46791     | 0.3199          | -26.5521      | 0.0000          |
| Tüketici Fiyatları Bir Önceki Döneme Göre Artış Azalış Oranları (ENF) | -7.63689     | 0.0000          |               |                 |
| İşsizlik Oranları (IO)  | 2.24579      | 0.9876          | -5.45952      | 0.0000          |
| Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranı (KBD)                              | -10.2292     | 0.0000          |               |                 |
| Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranı (MHB)                      | 4.01927      | 1.0000          | -16.3952      | 0.0000          |

**Not:** Panel birim kök sınavında Schwarz kriteri kullanılmış olup, gecikme uzunluğu 3 alınmıştır.

Analizimizde bağımlı değişken ve bağımsız değişken için yapılan birim kök test sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Yapılan birim kök testi sonucunda; BO, ENF ve KBD değerlerinin durağan oldukları, CAF, IO ve MHB değerlerinin ise durağan olmayıp birinci farkları alındıktan sonra durağan hale geldikleri görülmektedir. Bu sonuç aynı zamanda küresel ekonomik krizin özellikle ele aldığımız on beş ülkenin CAF, IO ve MHB değerlerini etkilediği ve bu etkinin incelenen tarihler arasında kaybolmadığı ortaya çıkmıştır.

Bir sonraki aşamada, ele aldığımız değerler arasında uzun dönemli ilişkinin var olup olmadığını ortaya çıkaracak olan eş bütünleşme testinin yapılması gerekmektedir. Bu sebeple çalışmamızın devamında Pedroni, Kao ve Johansen – Fisher eş bütünleşme testlerine geçilecektir. İlgili alanda en fazla başvurulan testlerden biri Pedroni (Pedroni, 1995) panel eş bütünleşme testidir. Pedroni, eş bütünleşme için yedi test önermiş olup bu yedi testi iki kategoriye ayırmıştır. İlk kategori dört testten meydana gelmekte ve ilk kategorinin birinci testi varyans oranı tipinde, ikinci testi Philips – Perron ( $\rho$ ) istatistiğine, üçüncüsü Philips – Perron ( $t$ ) istatistiğine

dördüncü ve son test ise Augmented Dickey-Fuller (t) istatistiğine benzemektedir. İkinci kategori ise üç testten meydana gelmekte ve birinci test Philips – Perron (rho) istatistiğine benzemekte iken geri kalan diğer iki test ise Philips – Perron (t) ve Augmented Dickey-Fuller (t) istatistikleri ile benzerlik göstermektedirler (Güvenek ve Alptekin, 2010: 181).

Çalışmada kullanılan bir başka eş bütünleşme testi ise Kao (Kao, 1999) eş bütünleşme testidir. Bu testte, panel veride sıfır hipotezinin karşılığı olarak eş bütünleşme yoktur sonucunu veren iki test (DF ve ADF) mevcuttur (Dökmen, 2012: 155). Testin panel veri setine uygulanması sonucu çıkan sonuç, Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Pedroni Eş Bütünleşme Testi Sonuçları

| Yöntem              | Test İstatistiği | Olasılık Değeri |
|---------------------|------------------|-----------------|
| Panel v-Statistic   | -0.094783        | 0.9503          |
| Panel rho-Statistic | 1.193548         | 0.8743          |
| Panel PP-Statistic  | -1.596254        | 0.0001          |
| Panel ADF-Statistic | 0.730966         | 0.5558          |
| Group rho-Statistic | 2.801101         | 0.9975          |
| Group PP-Statistic  | -1.253438        | 0.1050          |
| Group ADF-Statistic | 1.539023         | 0.9381          |

Yapılan Pedroni eş bütünleşme testi sonuçlarına göre değerlendirmeye alınacak hipotezler aşağıda yer almaktadır.

$H_0$  = Eş Bütünleşme yok.

$H_1$  = Eş Bütünleşme var.

Yapılan analiz sonucunda “eş bütünleşme yoktur” temel hipotezi kabul edilerek değişkenler arasında eş bütünleşmenin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 3: Kao Eş Bütünleşme Testi Sonuçları

| Yöntem            | Test İstatistiği | Olasılık Değeri |
|-------------------|------------------|-----------------|
| ADF               | -3.901924        | 0.0000          |
| Residual variance | 3.058812         | -               |
| HAC variance      | 0.954740         | -               |

Yapılan Kao eş bütünleşme testi sonuçlarına ilişkin sonuçlar Tablo 3'de yer almaktadır. Kao koentegrasyon testine ait hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

$H_0$  = Eş Bütünleşme yok.

$H_1$  = Eş Bütünleşme var.

Kao eş bütünleşme Testi Sonuçları göre boş hipotezimiz kabul edilmiş (0.0000 değerinin 0,05 değerinden küçük olması sebebiyle) ve değişkenler arasında eş bütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir.

Tablo 4: Johansen Fisher Eş Bütünleşme Testi Sonuçları

| Hypothesized No. Of CE(s) | Fisher İstatistiği (trace test) | Olasılık Değeri | Fisher İstatistiği (max-eigen test) | Olasılık Değeri |
|---------------------------|---------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| None                      | 641.6                           | 0.0000          | 386.2                               | 0.0000          |
| At most 1                 | 384.5                           | 0.0000          | 178.6                               | 0.0000          |

Tablo 4'de yer alan Johansen Fisher eş bütünleşme testi uygulanması sonucunda

hem iz ve hem de maksimum öz değer olasılıklarına göre de değişkenler arasında

eş bütünleşme olduğu açıkça görülmektedir. Yaptığımız üç testten Pedroni testinde eş bütünleşmenin olmadığı, Kao ve Johansen Fisher eş bütünleşme testleri sonucunda ise eş bütünleşmenin varlığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaptığımız üç testten ikisinde eş bütünleşme olduğu sonucuna varıldığı için uzun dönemde 2008 yılında başlayan küresel ekonomik kriz krizin gerçekleştiği yıllarda ortak para birimini kullanan on beş ülkenin ekonomilerinin önemli ölçüde etkilendiği ve daha sonra birlikte hareket ettikleri ortaya çıkmıştır. Panel veri modelleri, sabit etkili ve rastsal etkili modeller olarak iki temel modele ayrılmaktadır. Bu iki modelin seçimi modelin tahmin edilme sebebine bağlı olarak da yapılabilmektedir. Rastsal etkiler modeli, veri setinin geniş bir ana kütlelenin örneklerinden meydana gelmesi ve bu ana

kütle için bir sonuç çıkarılmak istenmesi durumunda seçilir. Sabit etkiler modeli ise, oluşturulan modelin içinden belirli bir birim için çıkarım yapılmak isteniyorsa seçilir (Selim vd., 2014: 17-18). Yapacağımız analizde kurduğumuz tahmin modeli üzerinde zaman ve bireysel etkilerin sabit veya rastsal olduğunu ortaya koymak için Breusch-Pagan Çarpanları (LM) testi yapılmıştır. Seçilen ülkeler her ne kadar ortak bir grubun üyesi olsa dahi krizi birbirlerinde farklı düzeyde yaşadıklarından verilerin rastsal olabileceği düşünülmüştür (Mercan, 2014: 137). Yapılan test sonucunda olasılık değeri (0.0000) olarak elde edilmiş ve panel veri analizinde rastsal etkiler modeli kullanmamız gerektiği ortaya çıkmıştır. Yapılan Breusch-Pagan Çarpanları (LM) test sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Breusch-Pagan Çarpanları (LM) Test Sonuçları

| Test | Olasılık Değeri | Karar  |
|------|-----------------|--|
| LM1  | 0.0000          | Bireysel Etkiler Rastsaldır                    |
| LM2  | 0.0000          | Zaman Etkileri Rastsaldır                      |
| LM   | 0.0000          | Bireysel Etkiler ve Zaman Etkileri Rastsaldır. |

Panel veri analizinde açıklatıcı değişkenler ile bireysel etkiler arasında içsellik probleminin var olup olmadığı belirlemek için ise Hausman testi yapılmıştır. Hausman testinde, rastsal etkili modelin hata terimi bileşenlerinin kurulan tahmin modelindeki bağımsız değişkenler ile ilişkisiz olduğu hipotezi incelenmektedir (Greene, 2003). Kurulan modelde yer alan değişkenlere yapılan Hausman testi sonucunda  $\chi^2$  değeri=26.15 ve  $\chi^2$  olasılık değeri=0.0002 bulunmuştur. Bulunan olasılık değeri %5'den küçük olduğundan dolayı kurulan modelde içsellik sorunun mevcut olduğu ortaya çıkmıştır. Hausman test sonucu Breusch-Pagan testinden farklı çıktığından dolayı oluşturulan tahmin modeli için sabit etkiler modelinin uygun olduğu ortaya çıkmıştır.

Diğer bütün zaman serilerinde de olduğu üzere regresyon analizlerinin de ana

varsayımlarından biri de birbirinden farklı gözlemler için aynı hatalar arasında bir korelasyonun olmamasıdır. Bir analizde ortaya çıkan hata terimlerinin birbirleriyle olan ilişkisi otokorelasyon olarak tanımlanmaktadır (Greene, 2003). Çalışmamızda otokorelasyon var olup olmadığı araştırmak için Wooldridge (Wooldridge, 2003) otokorelasyon testi kullanılmıştır. Ekonometrik modellerde otokorelasyon kadar önemli olan diğer bir nokta ise modelde değişen varyans olmasıdır. Bizim kullandığımız model olan rastsal etkiler modelinde değişen varyansın bulunması için LR testi kullanılmıştır. Bu testlere ilişkin hipotezler şu şekilde oluşturulmaktadır;

$H_0$ : Değişen Varyans sorunu yok/  
Otokorelasyon yok.

$H_1$ : Değişen Varyans sorunu var/  
Otokorelasyon var.

Tablo 6: Değişen Varyans LR ve Wooldridge Tipi Otokorelasyon Testleri

| Test Türü                           | Test İstatistiği | Kritik Değer (0,05) |
|-------------------------------------|------------------|---------------------|
| Değişen Varyans LR Testi            | 20.88            | 28.36               |
| Wooldridge Tipi Otokorelasyon Testi | 1.41             | 2.38                |

Tablo 6 incelendiğinde kullanılan model için otokorelasyon ve değişen varyansın olmadığı görülmektedir.

Tablo 7: İki Yönlü Sabit Etkiler Tahmin Modeli Sonuçları

| Değişkenler   | Katsayı           | Standart Hata   | T-İstatistiği    | Olasılık Değeri |
|---|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| C   | 0.849954          | 0.144804        | 5.869679         | 0.0000*         |
| Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranı (CAF)                                  | -0.035745         | 0.026056        | -1.371843        | 0.1707          |
| Tüketici Fiyatları Bir Önceki Döneme Göre Artış Azalış Oranları (ENF) | 0.731064          | 0.141458        | 5.168051         | 0.0000*         |
| İşsizlik Oranları (IO)  | -0.616647         | 0.143887        | -4.285632        | 0.0000*         |
| Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranı (KBD)                              | 1.326465          | 0.100543        | 13.19297         | 0.0000*         |
| Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranı (MHB)                      | -0.013827         | 0.028483        | -0.485437        | 0.6276          |
| Kriz  | -1.265144         | 0.233966        | -5.407387        | 0.0000*         |
| <b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup>= 0.468</b>                               | <b>D.W = 0.93</b> | <b>F= 26.16</b> | <b>p=0,0000*</b> |                 |

\* %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı gösterir.

Tablo 7'de yer alan tahmin sonuçları incelendiğinde; tahmin modelinde yer alan kriz kukla değişkeni negatif değer aldığından ve istatistiksel yönden anlamlı olduğundan dolayı küresel ekonomik kriz modelde incelenen on beş ülkenin büyüme oranlarını negatif olarak etkilemiştir. Kullanılan değişkenlerden CAF ve MHB hariç diğer tüm değişkenlerin %1 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Modelde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin incelenmesi sonucunda ise kişi başına düşen reel GSYİH'nın %10'luk artışının büyüme oranını %13.2 artırdığı, tüketici fiyatlarındaki %10'luk artışın büyüme oranını %7.3 artırdığı, cari

açık/fazlanın GSYİH'ya oranının %10'luk artışının büyüme oranını %0.3 düşürdüğü, işsizlik oranındaki %10'luk artışın büyüme oranını %6.1 düşürdüğü ve merkezi hükümet borçlarının GSYİH'ya oranındaki %10'luk artışın büyüme oranını %0.01 düşürdüğü ortaya çıkmıştır.

Panel veri analizinde kullanılan değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin olması değişkenler arasında nedensellik olabileceğini göstermektedir. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini görmek amacıyla yapılan Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik testi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

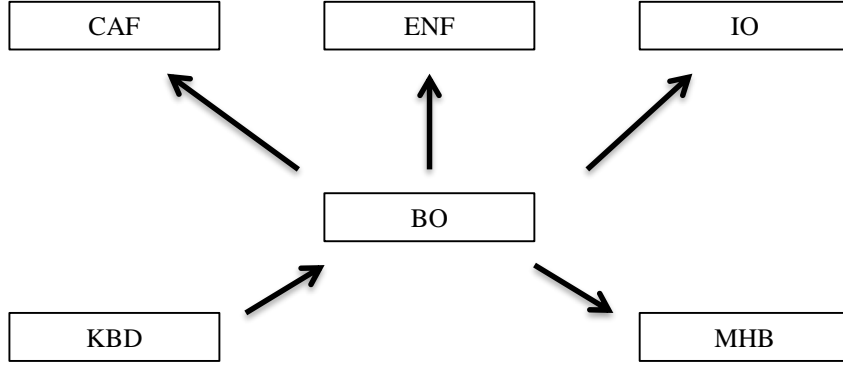
Tablo 8: Dumitrescu ve Hurlin Panel Nedensellik Testi Sonuçları

| Nedenselliğin Yönü | W-Stat. | Zbar-Stat. | P değeri | Karar  |
|--------------------|---------|------------|----------|--|
| CAF → BO           | 1.87651 | -0.44344   | 0.6574   | Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranından Reel GSYİH Büyüme Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi yoktur.                                  |
| BO → CAF           | 4.36518 | 3.75676    | 0.0002*  | Reel GSYİH Büyüme Oranından Cari Açık/Fazlanın GSYİH Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi vardır.                                  |
| ENF → BO           | 2.52396 | 0.67279    | 0.5011   | Tüketici Fiyatlarının Bir Önceki Döneme Göre Artış Azalış Oranından Büyüme Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi yoktur.            |
| BO → ENF           | 3.62819 | 2.55534    | 0.0106** | Reel GSYİH Büyüme Oranından Tüketici Fiyatlarının Bir Önceki Döneme Göre Artış Azalış Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi vardır. |
| IO → BO            | 1.26446 | -1.47552   | 0.1401** | İşsizlik Oranından Reel GSYİH Büyüme Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi yoktur.  |
| BO → IO            | 11.8628 | 16.5227    | 0.0000*  | Reel GSYİH Büyüme Oranından İşsizlik Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi vardır.  |
| KBD → BO           | 9.45100 | 12.4863    | 0.0000*  | Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranından Reel GSYİH Büyüme Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi vardır.                              |
| BO → KBD           | 2.70871 | 0.98854    | 0.3229   | Reel GSYİH Büyüme Oranından Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi yoktur.                              |
| MHB → BO           | 1.98308 | -0.25517   | 0.7986   | Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranından Reel GSYİH Büyüme Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi yoktur.                      |
| BO → MHB           | 10.0819 | 13.4984    | 0.0000*  | Reel GSYİH Büyüme Oranından Merkezi Hükümet Borçlarının GSYİH'ya Oranına doğru granger nedensellik ilişkisi vardır.                      |

**Not:** Gecikme Sayısı 2 alınmıştır. \* %1 düzeyinde,  
\*\* %5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlılığı gösterir.

Yapılan Dumitrescu ve Hurlin (2012) Panel Nedensellik Testi sonucunda Şekil 1'de görüldüğü üzere Büyüme oranından (BO) Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranı (KBD) hariç tüm değişkenlere doğru tek

yönlü nedensellik olduğu, Kişi Başına Düşen Reel GSYİH Oranından (KBD) ise Büyüme Oranına doğru tek yönlü nedensellik olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 1: Değişkenler Arası Nedensellik Yönleri

Panel veri analizinde kullanılan veri setinde yer alan Euro15 ülkelerinin ekonomik büyüklükleri birbirlerinden farklı düzeydedir ve aralarında Avrupa Birliği'nin en güçlü ekonomisine sahip ülkeler ve en zayıf ekonomisine sahip ülkeler yer almaktadır. Bu nedenle ortaya çıkan sonuçların Euro15 ülkelerinin 2005-2014 yılları arasındaki dış açıklık oranları ile yorumlanmasında fayda görülmüştür. Dış açıklık oranı; bir ülkenin dış ticaret hacminin (toplam ihracat + toplam ithalat) Gayri Safi Milli Hasıla'ya bölünmesi ile

bulunmakta ve ele alınan ülkenin dış ticarete olan bağımlılığını açıklamaktadır (Saçık, 2009:284). Dış açıklık oranının küçük olması dış ticaretin GSMH içindeki oranının ve ülke ekonomisi içinde dış ticaret hacminin azaldığı, büyük olması ise dış ticaretin GSMH içindeki oranının ve ülke ekonomisi içinde dış ticaret hacminin arttığı anlamına gelmektedir (Kurt ve Berber, 2008:57). Analizde yer alan Euro15 ülkelerinin 2005-2014 yılları arasındaki dış açıklık oranları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Euro15 Ülkeleri 2005-2014 Arası Dış Açıklık Oranları

| Ülkeler\Yıllar | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Belçika        | 1,4  | 1,5  | 1,5  | 1,6  | 1,4  | 1,5  | 1,6  | 1,6  | 1,6  | 1,7  |
| Almanya        | 0,7  | 0,8  | 0,8  | 0,8  | 0,7  | 0,8  | 0,8  | 0,9  | 0,8  | 0,8  |
| İrlanda        | 1,5  | 1,5  | 1,5  | 1,6  | 1,7  | 1,9  | 1,9  | 2,0  | 1,9  | 2,1  |
| Yunanistan     | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,6  | 0,7  |
| İspanya        | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,6  | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,6  | 0,6  |
| Fransa         | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,6  | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,6  | 0,6  |
| İtalya         | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,5  | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,6  | 0,6  | 0,6  |
| GKRY           | 1,1  | 1,1  | 1,1  | 1,1  | 1,0  | 1,1  | 1,1  | 1,1  | 1,2  | 1,2  |
| Lüksemburg     | 3,0  | 3,2  | 3,4  | 3,5  | 3,0  | 3,2  | 3,3  | 3,4  | 3,5  | 3,9  |
| Malta          | 2,1  | 2,5  | 2,6  | 3,0  | 3,0  | 3,1  | 3,2  | 3,3  | 3,1  | 2,9  |
| Hollanda       | 1,2  | 1,3  | 1,3  | 1,3  | 1,2  | 1,4  | 1,5  | 1,5  | 1,5  | 1,5  |
| Avusturya      | 0,9  | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 0,9  | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 1,0  | 1,0  |
| Portekiz       | 0,6  | 0,7  | 0,7  | 0,7  | 0,6  | 0,7  | 0,7  | 0,8  | 0,8  | 0,8  |
| Slovenya       | 1,2  | 1,3  | 1,4  | 1,3  | 1,1  | 1,3  | 1,4  | 1,4  | 1,4  | 1,5  |
| Finlandiya     | 0,8  | 0,8  | 0,8  | 0,9  | 0,7  | 0,8  | 0,8  | 0,8  | 0,8  | 0,8  |

**Kaynak:** İthalat-İhracat ve GSMH verileri Eurostat internet sayfasından alınarak dış açıklık oranları hesaplanmıştır. (Erişim tarihi:15.01.2017)



Tablo 9 incelendiğinde, çalışmada ele alınan ülkelerden Belçika, İrlanda, GKRY, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Avusturya ve Slovenya'nın 2008-2010 yılları arasındaki dışa açıklık oranlarının 1'in üzerinde olduğu ve bu nedenle küresel krizden diğer ülkelere göre daha fazla etkilenmeleri beklenmiştir. Ancak kriz sonrası yapılan açıklamalar ve Avrupa Finansal İstikrar Fonu ile Avrupa İstikrar Mekanizması tarafından yapılan mali yardımlar incelendiğinde dışa açıklık oranı 1'in üzerinde çıkan ülkelere sadece İrlanda ve GKRY'nin krizden ilgili fonlardan yardım alacak derecede krizden etkilendiği ortaya çıkmıştır. Tablo 9'da yer alan ve 2008-2010 döneminde dışa açıklık oranı 1'in altında olan diğer ülkelerin ise krizden dışa açıklık oranı 1'in üstünde olan ülkelere göre daha az etkilenmeleri beklenmiş ancak ilgili ülkelere Yunanistan, Portekiz ve İspanya'nın beklenenin aksine krizden daha çok etkilendikleri ve Avrupa Finansal İstikrar Fonu ile Avrupa İstikrar Mekanizması tarafından yapılan mali yardımlardan faydalanmak zorunda kaldıkları ortaya çıkmıştır (Çenberci, 2017:77-80).

## SONUÇ

Çalışmamızda, küresel krizin meydana geldiği yıl olan 2008 yılında ortak para birimini kullanan Euro15 ülkeleri üzerindeki etkileri, 2005-2014 yılları arasındaki on yıllık dönemdeki çeyrek dönemlik makro ekonomik veriler kullanılarak panel veri analizi tahmin yöntemiyle incelenmiştir. Analizin başında

verilere uygulanan birim kök testi sonucunda; BO, ENF ve KBD değerlerinin durağan oldukları. CAF, IO ve MHB değerlerinin ise durağan olmayıp birinci farkları alındıktan sonra durağan hale geldikleri görülmektedir. Bu sonuç aynı zamanda küresel ekonomik krizin özellikle ele aldığımız on beş ülkenin CAF, IO ve MHB değerlerini etkilediği ve bu etkinin incelenen tarihler arasında kaybolmadığı ortaya çıkmıştır. İncelenen tahmin modelinin sonucunda elde edilen bulgulardan birincisi; tahmin modelinde yer alan kriz kukla değişkeni negatif değer olduğundan dolayı küresel ekonomik kriz modelde incelenen on beş ülkenin büyüme oranlarını negatif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır bu sonuç literatürde Yılmaz (2013), Erer ve Erer (2012), Mercan (2014), Yıldırım (2010) ile Hepaktan ve Çınar (2011) ile uyumludur. Elde edilen bulgulardan ikincisi; büyüme oranını kişi başına düşen reel GSYİH'nın ve tüketici fiyatlarındaki artışın artırdığıdır. Elde edilen bulgulardan sonuncusu ise cari açık/fazlanın GSYİH'ya oranındaki, işsizlik oranındaki ve merkezi hükümet borçlarının GSYİH'ya oranındaki artışların ise büyüme oranını düşürdüğüdür. Değişkenler arasında yapılan nedensellik testinde bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında tek yönlü nedenselliğin varlığı görülmüş, ilgili ülkelerin dışa açıklık oranları incelendiğinde ise tüm ülkelerde dışa açıklık oranlarında 2009 yılında bir önceki yıla göre düşüş izlenmiş ve bu düşüşün krizin etkisiyle olduğu değerlendirilmiştir.

## KAYNAKÇA

1. AKÇAY, B. (2013). Avrupa'yı Saran Kriz:Avro Bölgesi, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
2. BALTAGI, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data (3rd Ed.)*, New York, Wiley&Sons.
3. BERBEROĞLU, B. (2011). "2008 Global Krizinin Türkiye ve Avrupa Birliği'ndeki Etkilerinin Kümeleme Analizi İle İncelenmesi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 11 (1), ss:105-130.
4. BORDO, M. vd. (2001). "Is the Crisis Problem Growing More Severe?", *Economic Policy*, 16 (32), ss: 53-82.

5. BREITUNG, J. ve MEYER, W. (1994). "Testing for Unit Roots in Panel Data: Are Wages on Different Bargaining Levels Cointegrated?", *Applied Economics*, 26 (4), ss: 353-361.
6. BREITUNG, J. (2001). "The Local Power of Some Unit Root Tests for Panel Data", (Ed.) BADI, B. ve BALTAGI, H., *Nonstationary Panels Panel Cointegration and Dynamic Panels içinde*, (Cilt 15, ss. 161-177), UK, Emerald Group Publishing.
7. CHOI, I. (2001). "Unit Roots Tests For Panel Data, *Journal of International Money and Finance*", 20 (2), ss:249-272.
8. ÇENBERCİ, E. (2017). 2008 Küresel Krizi ve Avrupa Birliği'ne Etkileri, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
9. DARDAC, N. ve GIBA, A. (2011). "Systemic Financial Crises: A Cluster Analysis", *European Research Studies*, 14 (2), ss:54-64.
10. DEVECİ, T.T. ve DEĞİRMEN, S. (2013). "İkiz Açık İlişkisi Kriz Öncü Göstergelerini Etkiler mi? 2008 Küresel Kriz Işığında ABD ve Türkiye Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), ss:1-14.
11. DÖKMEN, G. (2012). "Bölgesel Yenilik Sistemlerinde Devletin Rolü: Düzey 2 Bölgelerine İlişkin Ampirik Bir Analiz", *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (2), ss:143-163.
12. DUMITRESCU, E.I. ve HURLIN, C. (2012). "Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels", *Economic Modelling*, 29 (4), ss:1450-1460.
13. DURGUN, A. ve GÖVDERE, B. (2011). "2008 Küresel Krizin Antalya Konaklama İşletmelerine Etkileri Üzerine Bir Analiz", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), ss:139-159.
14. ERER, E. ve ERER, D. (2012). "AB Borç Krizinin Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye Üzerine Etkisi: Panel Veri Analizi", <http://teacongress.org/papers2012/ERER-ERER.pdf>, 31.10.2016.
15. ERGİN, N. E. (2013). "Avrupa Birliği'nde Borç Krizi: Krize Karşı Alınan Tedbirlerin Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
16. EROL, H. ve ÖZDEMİR, A. (2012). "Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği", *Amme İdaresi Dergisi*, 45 (2), ss:53-79.
17. FURCERI, D. ve MOUROUGANE, A. (2012). "The Effect Of Financial Crises On Potential Output: New Empirical Evidence From OECD Countries", *Journal of Macroeconomics*, (34), ss:822-832.
18. FURCERI, D. ve MOUROUGANE, A. (2009). "The Effect of Financial Crises on Potential Output: New Empirical Evidence from OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No: 699, OECD Publishing.
19. GENÇTÜRK, M., DALĞAR, H. ve Yılmaz, T. (2011). "Finansal Krizlerin İşletmelerin Finansman Kararlarına Etkileri: İMKB'de İşlem Gören İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (1), ss:187-206.
20. GÖÇER, İ. (2015). *Ekonometri*, İzmir, Aymir Yayınevi.
21. GÖÇER, İ. (2012). "2008 Küresel Ekonomik Krizin Nedenleri ve Seçilmiş Ülke Ekonomilerine Etkileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (17), ss:18-37.
22. GÖÇER, İ. ve ÖZDEMİR, A. (2012). "2008 Küresel Krizin Yayılma Süreci ve Etkileri: Seçilmiş Ülkeler

- İçin Ekonometrik Bir Analiz”, Sosyal Bilimler Dergisi, 14 (1), ss:191-210.
23. GREENE, W. H. (2003). *Econometric Analysis*, New Jersey, Prentice Hall.
  24. GÜRLESEL, C. F. (2016). “Brexit ve Küresel Etkileri”, <http://www.moment-expo.com/brexitve-kuresel-etkileri>, 24.10.2016.
  25. GÜVENEK, B. ve ALPTEKİN, V. (2010). “Enerji Tüketimi ve Büyüme İlişkisi: OECD Ülkelerine İlişkin Bir Panel Veri Analizi”, *Enerji, Piyasa ve Düzenleme*, 1 (2), ss:172-193.
  26. HADRI, K. (2000). “Testing for Stationarity in Heterogenous Panels”, *Econometrics Journal*, 3 (2), ss:148-161.
  27. HEPAKTAN, C.E. ve ÇINAR, S. (2011). “Mali Krizler ve Son Mali Krizin (2008) Reel Sektöre Etkileri”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), ss:155-168.
  28. IM, K., PESARAN, H. ve SHIN, Y. (2003). “Testing For Unit Roots In Heterogeneous Panels”, *Journal of Econometrics*, 115 (1), ss:53-74.
  29. KALPAKLIOĞLU, N. Ü. (2010). “Krizlere En Hassas Sektör Turizmde Etkin Kriz Yönetimi”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, (44), ss:139-155.
  30. KAO, C. (1999). “Spurious Regression and Residual-Based Tests For Cointegration In Panel Data”, *Journal of Econometrics*, 90 (1), ss:1-44.
  31. KAYA, V. ve TÜRKMEN, A. (2013). “Küresel Krizin Üst Orta Gelir Gurubu Ülkelere Makro Ekonomik Yansımaları”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (27) 4, ss:317-338.
  32. KURT, S. ve BERBER, M. (2008). “Türkiye’de Dışa Açıklık ve Ekonomik Büyüme”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), ss: 57-80.
  33. LEWIN, A. ve LIN, C.-F. (1992). “Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite Sample Properties”, *University of California San Diego Working Paper 92-23*, University of California San Diego, Department of Economics.
  34. MADDALA, G. S. ve WU, S. (1999). “A Comparative Study of Unit Root Tests with Panel Data and a New Simple Test”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61 (S1), ss:631-652.
  35. MAZUREK, J. (2011). “Comparison Of Impacts Of The Financial Crisis On The Czech Republic Regions By Cluster Analysis”, *13 th International Conference on Finance and Banking, Czech Republic*, ss:396-404.
  36. MERCAN, M. (2014). “Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri ve 2008 Krizi: Orta Asya Ülkeleri ve Türkiye Ekonomisi İçin Panel Veri Analizi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 21 (1), ss:125-142.
  37. QUAH, D. (1994). “Exploiting Cross-Section Variations for Unit Root Inference in Dynamic Data”, *Economic Letters*, 44 (1-2), ss:9-19.
  38. ÖZDEMİR, A. ve GÖÇER, İ. (2011). “Türkiye’de Krizlerin Makroekonomik Değişkenlere Etkileri: VAR Analizi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48 (560), ss:57-72.
  39. ÖZER, A. vd. (2013). “2008 Global Krizinin Geçiş Ekonomilerindeki Etkilerinin Kümeleme Analizi ile İncelenmesi”, *International Conference on Eurasian Economies, Russia*, ss:565-573.
  40. PAKSOY, P. ve ÇOLAKOĞLU, N. (2010). “Ekonomik Kriz Dönemlerinde Turizm ve Seyahat Endüstrisinin Tutumu”, *International Conference on Eurasian Economies 2010*, ss: 344-350, İstanbul.
  41. PEDRONI, P. (1995). “Panel cointegration: Asymptotic and finite sample properties of pooled time series tests with an application to the PPP

- hypothesis”, Working Paper No.95-013, Indiana University, Department of Economics.
42. REINHART, C. M. ve ROGOFF, K. S. (2009). “The Aftermath of Financial Crises”, National Bureau of Economic Research Working Paper No. 14656.
43. SAÇIK, S.Y. (2009). “Büyümenin Bir Kaynağı Olarak Ticari Dışa Açıklık”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (18), ss: 273-294.
44. SARI, Y. ve SEÇİLMİŞ, C. (2010). “2008 Yılı Finansal Ekonomik Krizin Türkiye Turizm Sektörüne Yansımaları Üzerine Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi , 5 (1), ss:191-204.
45. SELİM, S. vd. (2014). “Türkiye’de İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi , 10 (22), ss:1-25.
46. TAGKALAKİS, A. (2013). “The Effects Of Financial Crisis On Fiscal Positions”, European Journal of Political Economy, (29), ss:197-213.
47. TARI, R. (2014). Ekonometri, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
48. TERAZİ, E. ve ŞENEL, S. (2011). “The Effects of the Global Financial Crisis on the Central and Eastern European Union Countries”, International Journal of Business and Social Science , 2 (17), ss:186-192.
49. UÇAR, Ö. (2012). “Yunanistan’ın Euro Bölgesinden Ayrılmasının Olası Ekonomik Etkileri”, AB Bakanlığı Çalışma Raporu, [http://www.ab.gov.tr/files/EMPB/grexit\\_impact\\_on\\_turkey\\_print\\_version.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/EMPB/grexit_impact_on_turkey_print_version.pdf), 16.03.2016.
50. WOOLDRIDGE, J. M. (2003). Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data, London, The MIT Press.
51. WYPLOSZ, C. (2014). “The Eurozone crisis: A Near-Perfect Case Of Mismanagement”, *Economia Marche Journal of Applied Economics* , 33 (1), ss:1-13.
52. YILDIRIM, S. (2010). “2008 Yılı Küresel Ekonomi Krizinin Dünya ve Türkiye Ekonomisine Etkileri”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (18), ss:47-55.
53. YILMAZ, B. E. (2013). “Reflections Of The Global Economic Crisis On The Countries Of PIIGS And Turkey’s Macroeconomic Variables”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi, 34 (1), ss:229-252.

## TÜRKİYE'DE PARANIN YARATILMASINDA VERGİLERİN ROLÜNÜN KARTALİST YAKLAŞIM ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

### EVALUATION OF THE ROLE OF TAXES ON CREATING MONEY IN TURKEY IN THE FRAMEWORK OF CARTALIST APPROACH

Ragıp YILMAZ\*, Ferdi ÇELİKAY\*\*

Yrd. Doç. Dr., Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü,  
ragipyilmaz78@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü,  
ferdicelikay@gmail.com

#### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı, paranın yaratılma süreci ile vergi hasılatı arasındaki nedensellik ilişkisini Kartalist Yaklaşım bağlamında Türkiye örneğinde değerlendirmektir. Bu bağlamda 1975 ile 2014 yılları arasındaki döneme ait yıllık vergi hasılatı ve para arzı (M2) verileri derlenmiştir. Analiz sürecinde ise Johansen Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Testleri kullanılmıştır. Uygulanan testlere göre para arzı ile vergi hasılatı değişkenleri arasında uzun dönemde eşbütünleşik bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, toplam (dolaylı ve dolaysız) vergi hasılatından para yaratılma sürecine istatistiksel olarak anlamlı bir nedensellik ilişkisinin varlığını da göstermektedir. Bu sonuçlar, Kartalist Yaklaşımın paranın vergiye dayalı yaratılması sürecine yönelik görüşlerini desteklemektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Kartalizm, Para Arzı, Vergi Hasılatı, Granger Nedensellik Analizi

**Jel Kodu:** E50, E51, H20

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to evaluate the causality between the creation process of money and tax revenue in the sample of Turkey within the context of Cartalist Approach. In this context, annual tax revenue and money supply (M2) data, which are included for the period between 1975 and 2014, are compiled. In the analysis process Johansen Cointegration and Granger Causality Tests are used. According to the tests, there is a long term cointegrated relationship between money supply and tax revenue. The results also indicate that there is a statistically significant causal relationship to the money creation process from the total (indirect and direct) tax revenue. These results support the views of the Cartalist Approach, which is about to the process of the creation of taxed based Money.*

**Keywords:** Cartalism, Money Supply, Tax Revenue, Granger Causality Analysis

**Jel Codes:** E50, E51, H20

#### GİRİŞ

Paranın özellikleri ve ekonomi politikasında sahip olması gereken işlevler iktisat düşüncesinde sürekli olarak tartışıla gelmiştir. Bu tartışmalar paranın ne olması gerektiğinden yola çıkarak para politikasını da şekillendirmiştir. Nitekim iktisat

teorisinde bir kesim paranın nötr olduğunu iddia eder ve para politikasının etkin olmadığını öne sürer. Diğer bir kesim ise paranın ekonomideki işlevini etkin olarak görür. Bu farklı iki görüş yansımaları

Metalist ve Kartalist Yaklaşım içerisinde gösterir.

Metalist Yaklaşım paranın değişim aracı olma özelliğini öne çıkarır. Diğer taraftan paranın herhangi bir müdahale olmadan kendiliğinden ortaya çıkan ve alış verişi kolaylaştıran bir nesne olduğunu savunur. Bunun için de para bu yaklaşıma göre nötrdür. Bu özelliği nedeniyle para Merkez Bankası tarafından egzोजen olarak yaratılır.

Kartalist Yaklaşım ise paranın sosyal işlevine vurgu yapar. Yani para toplumun üzerinde oy birliği ile anlaşmaya vardığı, toplumsal bir sözleşmedir. Kendi vatandaşlarının yükümlülüklerini yerine getirmeye yönelik devlet tarafından yaratılan bir nesnedir. Bundan dolayı paranın vergi yoluyla yaratılması da mümkündür. Böylece para ve paranın yaratılmasında vergi yükümlülükleri de Merkez Bankası tarafından yaratılan para ile eşdeğer etki göstermektedir.

Çalışmada Kartalist Yaklaşıma uygun olarak paranın yaratılması sürecinde vergilerin rolü ile para arzı arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak elden ele dolaşan bir nesne şeklinde değerlendirilen paranın değiştiriciliği üzerinde durulmuştur. Zaman, mekân ve toplum üzerinde meydana getirdiği değişim ele alınmıştır. Sadece üzerinde yazan değerle anılmasına karşılık paranın, görünenden yani nominal halinden çok daha farklı değişimler yarattığına değinilmiştir. İkinci kısımda ise paranın ne olduğunun değerlendirilmesine yönelik tartışmalara yer verilmiş, Metalist ve Kartalist Yaklaşım arasındaki farklılıklar ele alınmıştır. Her iki yaklaşım arasındaki farklılığın ekonomi politikasındaki ve toplum hayatındaki etkileri değerlendirilmiştir. Literatürde Heterodoks bir yaklaşım olan Kartalist Yaklaşım çerçevesinde vergilere dayalı olarak paranın yaratılma sürecinin ampirik bir şekilde incelenmediği görülmektedir. Farklılığı ortaya koyabilmek için Kartalist Yaklaşım çerçevesinde para arzı ve vergi hasılatı arasındaki ilişki ampirik yöntemlerle sınanmıştır. Bundan dolayı çalışmanın

literatüre katkısı ampirik test ile özgünleşmektedir. Bu sınamada da eşbütünleşme ve nedensellik testleri kullanılmıştır. Yapılan test sonuçlarına göre para arzı ile vergi hasılatı değişkenleri arasındaki uzun dönemli eşbütünleşik ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan vergi hasılatının para yaratılması sürecindeki etkisi Granger Nedensellik Testi ile saptanmıştır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: PARANIN DEĞİŞTİRİCİLİĞİ

Para üzerine iktisat teorisinde yapılan tartışmalar, daha çok paranın sahip olduğu fonksiyonlar üzerine yoğunlaşır. Buradan yola çıkılarak, paranın ekonomi politikasındaki etkileri üzerine değerlendirmeler yapılır. Bu değerlendirmelere yönelik düşünceler, para konusundaki bakış açısı farklılıklarıyla, ekonomi politikasında farklı politikaların temsilcileri haline gelir. Her bir iktisat yaklaşımı, ekonomi politikasında para konusundaki uygulamayı yansıtır. Paranın kaynağı ya da nasıl ortaya çıktığına dair düşünceler, zımnî olarak para politikasına dair düşüncelerinde yer alsa da öne çıkarılmaz, geri planda bırakılır.

Paranın ne olduğu, nasıl ortaya çıktığı, piyasa temelli mi yoksa toplumsal bir yapının ürünü mü olduğu üzerine yapılan incelemeler, aslında iktisat düşüncesindeki hâkim paradigmanın da politik alandaki yansımaları temsil etmektedir. Dünya tarihi boyunca toplumların içinden geçtiği dönemler göz önüne alındığında, Antik Yunan toplumundan itibaren para konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu dönemden günümüze kadar para, hep düşünürlerin göz önünde tuttuğu bir olgu olarak varlığını devam ettirmiştir. Her ne kadar iktisadın bir bilim olarak ortaya çıktığı dönemdeki bakış açısına sahip olmasa da para, toplumsal hayatın içerisinde önemli bir etken olarak değerlendirilmiştir.

Dünya ekonomisinde ve siyasal hayatında geri dönülmez değişimlere neden olan

“Çifte Devrim” (Hobsbawm, 2012) döneminden sonra, ekonomi ve ekonomik hayatın içindeki yeriyile para, artık kendinden önceki dönemin bütün yapısal unsurlarını üzerinden atmıştır. Ekonomik sistem içindeki en önemli araç konumuna gelen para; insanların zihinlerinde, zamanda ve mekânda yeni anlayışı ilerleyen bir işlev görmüştür.

19. Yüzyılda özellikle sanayileşmiş ülkelerdeki insanların zihninde paranın kazanılması konusunda bir belirsizlik hüküm sürmekteydi. Bu dönemde para kazanmaya yönelik hüküm süren kaygıların yerini, paranın değerinin ne olacağı konusu almıştır (Galbraith, 1990:11). Dolayısıyla para bir nesne ya da sadece alışverişlerde elden ele dolaşan bir şey olmanın ötesinde, anlam dünyasına ait bir meta haline gelmiştir. Aslında her iki durum da ekonomik yapıda ve zaman algısında bir değişim ve dönüşümü içinde barındırmaktadır. Para kazanma kaygısının olduğu dönemde, gelir ve bu geliri elde edebilme yolları, paranın ne olduğuna dair fikirler üzerinde egemendir. İnsanlar reel ekonomik bir faaliyetin içinde yer alırken, bugün ne kadar para kazanacağını/gelir elde edeceğini düşünür. Bu düşünceler etrafında da anı daha fazla öne çıkarır. Para sadece günlük geçimin ifade edildiği, geleceğe yönelik kaygıların ikinci plana atıldığı bir ekonomik hayatın temsilcisi olarak hareket eder.

Anın yerine gelecek ve içinde bulunduğumuz zaman göz önüne alınmaya başladığında, para sabit bir gelire, an ile olan ilişkisini ve bu durumdaki anlamını kaybeder. Anı yaşamak amacıyla elde edilmeye çalışılan paranın, bu dönemde sahip olduğu üstünlüklerin hepsi ortadan kalkar. Gelecek, kendi bilinmezliği içinde belirsizlikle hüküm sürerek politikaları ve insanları yönlendirmeye başladığında, para bu zaman algısı ile birlikte değeri korunması gereken bir nesne haline gelir. Böylece zaman algısı ve buna bağlı olarak para üzerinde oluşan değişim, zamanı ve insanları kontrol etmeye yönelik politikaların daha önemli olmasına neden olur. Artık para, gelirin ve bugün elde

edilecek mal ve hizmetin elde edileceği araç olmanın ötesinde, gelecekte yaşanılacak hayatın temsilcisidir. Dolayısıyla para olarak değerlendirilen/tanımlanan nesnelere dünyası, kendi içinde değişime uğrar. Para, sadece değişim aracı olmak yerine, bünyesinde bütün toplumsal ilişkileri geleceğe taşıyan araç haline gelir. Mülkiyet ilişkileri, borç ve kredi, vergi ödemeleri hep gelecek tasavvur edilerek hesaplandığından, değişim aracı ve değerli maden olmanın ötesinde, görülmeyen ilişki ağlarını da içine alır. Bu ilişki ağlarındaki değişimle para, her dönem birbirinden farklı nesnelere şeklinde kendine hayat alanı bulur. Kendisinde başlayan değişimle birlikte, değişim anına kadar geçerli olan yaşam alanlarını da değiştirir.

Zaman anlayışındaki değişimin yanı sıra, mekâna özgü anlayışları da değiştirir. Mekânsal bağıntıları ifade eden “uzam” ve “yöre” kavramları, modern öncesi toplumlarda birbiriyle aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktaydı. Yerel yaklaşım, kişilerin içinde var oldukları yapıları temsil eden bir karaktere sahipti. Bunun için de uzamın ya da yörenin etkisi altında kalmaktaydı. Modern toplumsal hayatla birlikte, kişiler arasındaki yüz yüze etkileşim ortadan kalktı. Daha uzaklarda görünmeyen, somut bir şekilde karşısında olmayan kişiler arasındaki ilişkiler geliştirilmeye başlandı. Bunun sonucunda uzam kavramı yöreden ayrıştı. Ayrıca yöreler, mekânlar ve vatan kavramı da dışsallaştı. Mekânlar, kurumlar kendilerinden çok daha uzaklarda yer alan toplumsal yapılardan etkilendi. Etkilenme ile birlikte biçim uyumuna çaba harcadı. Zaman ve uzam kavramı birbirinden ayrılarak, uzam boş hale geldi ve zamandan bağımsız bir yapıya büründü. Bundan sonra toplumsal etkinliğin içinde yer alan yapılar ve etkinlik arasındaki “yerleştirilmişlik” bağı ortadan kalktı. Belirli bir yapı içinde yerleştirilmişliğini kaybeden kurumlar, kendi yöresel zamanlarının dışına taşıdığından, zaman-uzam arasındaki mesafe açılmaya başladı. Dolayısıyla yerel deneyim ve alışkanlıklardan kaynaklanan kısıtlamalar yıkılıp, bunların yerine çok

çeşitli değişim imkânlarına açık yapılar geldi. Bu döneme kadar etkisini devam ettiren toplumsal yapılar, “*simgesel işaretler*” ya da “*uzmanlık sistemleri*” ile yerinden çıkarılarak, yerelliğin önüne geçti ve etkisini azalttı (Giddens, 2004:26-29).

Modern bir toplumsal yapı oluşturulmasında ve zaman-uzam arasındaki mesafenin yeni dönemde artmasında para etkili olmuştur. Para, zamanı belirli bir aralığın içine alırken, ticari işlemleri belirli bir değişim alanının dışına doğru yönlendirir. Böylece birçok yerde, farklı uzam ve zamanda yaşayan insanlar arasındaki ticari işlemlerin yürütülmesi mümkün hale gelecektir (Giddens, 2004:31). Diğer taraftan para, zaman ve mekân üzerinde denetim kurmaya yarayacak bir araç olur. Başka bir deyişle zaman ve mekân üzerinde sağlanan denetim, yeniden para üzerinde sağlanan denetim haline gelir. Paranın, zaman ve mekânla ilişkiye girmesi sonucunda ise iki sonuç ortaya çıkmaktadır. İlk olarak zaman ve mekân toplumsal hayattaki ilişkilerin parasallaşması neticesinde nitelik değişimine uğrar, ortaya çıkan yeni ilişki çerçevesinde, her şeyin yeri ve zamanı olduğu olgusu zorunlu bir değişime tabi tutulur. İkinci olarak ise zaman ve mekân, parasal hedeflerin izlenmesi ile nitelik değişimine uğrar. Zaman ve mekân parayı birlikte etkileyen değişkenler konumunda olduğundan, zaman ve mekânda oluşacak değişim, kâr ve çıkar anlayışında, zamana ve mekâna göre uyarlama ihtiyacını beraberinde getirecektir (Harvey, 2010:255-258).

Para, ekonomik gelişmişliğini hızlandıran ve üretim yapısını değiştiren toplumsal ilişkilerin birbirine geçtiği yapıda merkezde yer almaya başlar. Böylece bireysel ilişkilerin de düğüm noktası haline gelir (Ercan, 2009:68). Hatta Locke’un ifade ettiği özel mülkiyet üzerindeki sınırları kaldıracı işlev görür. Kişilerin elde ettiği mülklerin bozulma, yeterlilik ve emek sınırları paranın devreye girmesiyle yıkılır. Özel mülkiyet toplum içinde genişler (Ağaoğulları, Zabcı ve Ergün, 2009: 181-185). Diğer bir ifadeyle para ya da özel

mülkiyetten birinde meydan gelen değişim, diğerindeki değişmeyi de hızlandırır. Para daha yoğun ve ileri özel mülk sahipliğini desteklerken, özel mülkiyet de paranın toplum içinde yaygınlaşmasını destekler (Bell ve Henry, 2001:204). Mülkiyet ile ilişkiye giren para, toplumsal yapıda değişim meydana getirirken, bireysel ilişkilerin de merkezinde yer almaya başlar.

Para, uğradığı dönüşümle birlikte hem kendisi değişirken kendisiyle birlikte zaman, mekân ve insan ilişkilerinde de değişim getirir. Olağan hayat içinde oluşan bu değişimler hiç fark edilmezken, para olarak kullandığımız nesnelere nasıl ortaya çıktığı ya da kim tarafından ne şekilde yaratıldığı da gözden uzak tutulabilir. Belirli bir yapı içinde ortaya çıkan para, piyasa tarafından mı yoksa devlet tarafından mı yaratılır tartışması, para politikasının ve bu politika içinde paranın işlevinin ne olduğu sorusunu beraberinde getirir. Diğer bir ifadeyle paranın kaynağının belirlenmesi, ekonomi politikasında sadece kendisinin mi yoksa kendisi gibi işlev gören araçların da bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesini gerektirir. Bu ise paranın kaynağında Metalist görüşün savunduğu gibi piyasanın mı yoksa Kartalist görüşün ileri sürdüğü gibi devletin mi var olduğu tartışmasını getirir.

## 2. PARANIN KAYNAĞI: METALİST Mİ KARTALİST Mİ?

Paranın tanımlanması ve kaynağı konusunda ekonomistler yüzyıllardan beri uğraşmaktadırlar. Bir kısım ekonomistler için tanımlanması çok zor olan karmaşık bir kavram iken, diğer bir kısım için ise modern biçiminde gözüktüğü üzere açıklanması imkânsız olarak değerlendirilmektedir. 19. yüzyılda paranın tanımlanmasında o dönemde etkin olan Newtonyan bakış açısı etkili olmuştur. Bu yaklaşımda sabit ve belirli ilişkilerin kurulmasında kullanılan ölçülebilir etkenlerin dikkate alınması önemliydi. Buna karşılık 20. yüzyılda paranın anlamlandırılmasında Newtonyan bakış



açısının yerini Einstanyan veya rölativist bakış açısı almıştır (Bordo ve James, 2006).<sup>1</sup> Bunun yanı sıra Ortodoks iktisat ve Heterodoks yaklaşım farklılıkları da paranın ne olduğu konusundaki tartışmanın bir ayağını oluşturmaktadır. Ortodoks iktisat parayı eksojen bir araç olarak değerlendirir. Para, işlem maliyetlerini azaltmak amacıyla değiş-tokuş esnasında ortaya çıkan bir nesnedir. Değişim aracı olma özelliği dışında herhangi bir fonksiyonu yoktur. Heterodoks yaklaşım ise paranın endojen bir şekilde yaratıldığını iddia eder. Özel para çoğunlukla da banka mevduatları, talebe bağlı olarak yaratılır. Bundan dolayı da nakit olarak bankaya yatırılması ya da bankadan kredi çekilmesi yoluyla bu paranın yaratılması söz konusu olur. Diğer bir ifadeyle krediler mevduatların yaratılmasını sağlar (Wray, 2002:25).

Dünya üzerinde hâkim olan paradigmanın etkilediği bu tanımlamalar, kendisini ekonomi politikası ve bu politikaların uygulanmasında araç olarak kullanılan bütün etkenler de gösterir. Ekonomi politikasında çok büyük öneme sahip olan para politikası ve paranın işlevi üzerinde de belirleyici olması, değişen paradigma ile birlikte eskide kalmış tanımlamaların

tekrardan ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu tartışma paranın işlevi ve sahip olduğu özellikler bakımından devam etmektedir.

Paranın ne olduğuna ve sahip olduğu özellikler üzerine yapılan tartışmalar, zaman içinde çeşitli kurumsal değişimlere uğramıştır. Mal para/değerli madene dayalı paradan, fiyat paraya doğru dünya ekonomisinde bir yönelim olmuştur. Altın ya da gümüş gibi değerli madenler para olarak tanımlanırken, daha sonrasında fiyat para sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Her iki yapı içinde de elle tutulabilir ve somut şekilde görülen nesnelere para olarak nitelendirilmiştir. Günümüzde ise teknoloji ve finansal sistemdeki gelişmeler, para sisteminde de değişiklik getirmiştir. Fiyat para sisteminden; soyut, elle tutulamayan şeylerin de para olarak kabul edildiği sisteme geçilmiştir. Para bir yerde şekil değiştirirken, neyin para olduğunun ya da paranın oluşumunda neyin etkili olduğunun tartışması ise devam etmektedir. Burada iki yaklaşım söz konusudur. Paranın piyasa tarafından yaratıldığını öne süren “*Metalist/Mengeryen*” yaklaşım ve devlet tarafından yaratıldığını öne süren “*Kartalist*”(bölünebilir para) (Weber, 1995: 122) yaklaşım.

İlk olarak Menger (2009:189-193) tarafından ifade edilen Metalist düşünce, paranın kullanım değerine vurgu yapar. Para kullanım değerine, pratik hayatın getirdikleri ve alışkanlıklarla birlikte, mübadele esnasında kavuşur. Mübadele işlemlerinde, bireyler ticari işlemde bulunurken, bu malların kullanım değerlerini esas alırlar. Malın malla değişiminin esas olduğu böyle bir yapılanmada, istekler ve arzuların hem aynı özellikte hem de benzer olması gerekir. Ancak malın malla değişiminin esas olduğu noktada, mallara dair bilginin toplumdaki bütün bireyler tarafından elde edilebilmesi gerekir. Bu durum toplum içinde her birey için geçerli olmadığından, alışkanlık ve pratiğin tesis ettiği para, mübadeleyi kolaylaştıracak şekilde alışkanlık ve pratiğe dayalı olarak mübadele işlemine konu olur. Böylece para, devletin ya da bir yasama faaliyetinin ürünü olmadan, herhangi bir

<sup>1</sup> Metalist yaklaşım, değerli madenlerin para olarak değerinin belirlenmesinde devleti dışlayıcı bir varsayıma dayanır. 19. yüzyılda paranın tanımlanmasında geçerli olan bu yaklaşım, 20. yüzyılda yerini Einstein’ın izafiyet teorisinden esinlenen görelî bakış açısına bırakmıştır. Paranın tanımlanmasında öne çıkan Einstanyan bakış açısı, paranın değerinin belirlenmesinde herkese göre farklı değer ölçümünü esas alır. Bu ise beraberinde dünyada farklı düzeylerde oluşan nispi fiyat dalgalanmalarının, her ülkeyi farklı şekilde etkilemesindeki nedenlerin ortaya çıkarılmasına yardımcı olur. Dolayısıyla Einstanyan bakış açısı, her yerde ve her zaman geçerli olan ilişkiler aracılığıyla, bütün ülkelerde geçerli olması gereken tek bir para tanımı ve para politikasını savunan Newtonyan bakış açısının tam tersi bir durumu ifade eder. Ülkelerin kendi şartları ve durumları hem paranın ne olacağına tanımlanmasında hem de para politikasının uygulanmasında önem kazanır. Para, belirli bir andaki fiyatları karşılaştırılmasındaki bir ölçü olma yerine, belirli bir zaman içinde belirli bir dönemdeki fiyatların karşılaştırılma aracı haline gelir (Ayrıntılı bilgi için bkz: Bordo ve James (2006: 402-403)).

otoritenin yaptırım gücüne dayanmadan, bütünüyle doğal bir şekilde ortaya çıkar. Mübadeleye konu olan ticari mallar, devlet otoritesinin varlığına dayanmadan, doğal bir şekilde para haline gelir. Diğer bir ifadeyle para, kimse tarafından bulunmuş nesne değildir. Ekonomik hayat ilerleyip geliştikçe, insanlar kendi çıkarlarının daha fazla farkına varırlar. Toplumsal hayatta ekonominin aşamalı gelişmesiyle birlikte, para birçok toplumda bağımsız bir şekilde ortaya çıkar. Neyin para olarak işlem göreceği, her yerde ve zamanda, kendine özgü ekonomik koşulların değişmesine bağlıdır.

Menger paranın kullanım değerini öne çıkartarak paranın nasıl ortaya çıktığını belirlemeye çalışırken, 18. yüzyıldan önceki dönemde Aristoteles'e dayandırılarak tanımlanan Metalist para sistemi, iki temel ilke üzerinden parayı tanımlamıştır. Para olarak tanımlanan şeyin birincil özelliği, bir değişim aracı olması ve bunun yanı sıra paranın değerinin, bir değerli maden tarafından belirlenmesidir. Paranın değişim aracı olmasını öne çıkaran bu yaklaşım, değişim özelliğini aynı zamanda değer ölçümü olarak değerlendirir. Diğer bir ifadeyle para, sadece insanlar arasındaki mal ve hizmet değiş-tokuşunda aracılık eder. Bu aracılık esnasında değer de ölçülmesine yardımcı olur (Schumpeter, 1954:62-63). Bu yönleriyle para Adam Smith tarafından ifade edildiği gibi sadece ticaretin "evrensel aracı" olarak işlev görür (Cesarano, 1995:447). Paranın, değiş-tokuş sürecinde işlem maliyetlerini azaltan özelliği öne çıkmış olur. Bununla birlikte para, piyasadaki miktarı merkez bankası tarafından kontrol edilen, nötr bir araç şeklinde değerlendirilir. Diğer bir ifadeyle para, eksojen olarak yaratılan ve ekonomik hayatta herhangi bir etkisi olmayan nesnedir. Dolayısıyla enflasyon ile doğrudan ilişkili ticari bir maldır. Bu özellikleriyle değerli maden basımı özel sektör tarafından yerine getirilebilir. Ancak Goodhart'ın (1998:412) ifadesiyle devlet hem bu madenin içindeki değeri standartlaştırır hem de senyoraj vergisi yoluyla karın çoğunu elde eder.

Buna karşılık Kartalist yaklaşım, ticari mal olma özelliğinin yerine, kapitalist üretim sürecinde çok önemli bir role sahip olduğunu ileri sürdüğü paranın daha çok sosyal fonksiyonuna vurgu yapar. Paranın hesap birimi olma özelliğini daha fazla öne çıkaran bu yaklaşım, paranın toplumsal olma özelliğinin yanı sıra para arzının endojen olarak bankalar yoluyla arttığını ileri sürer. Para arzının merkez bankası tarafından yaratıldığını ise kabul etmez. Merkez bankaları para arzının kontrolü yerine, sadece faiz oranlarını belirleme şansına sahiptir. Bundan dolayı da para ile fiyatlar genel seviyesi arasındaki ilişki göz ardı edilmektedir. Paranın nötr olma özelliği reddedilmektedir (Wray, 2002:23).

Kartalist düşünce, Heterodoks yaklaşım çerçevesinde parayı, değişim aracı olmanın ötesinde bir işlev içinde değerlendirir. Zelizer (1989) parayı, doğasında toplumsal ilişkinin var olduğu bir olgu olarak tanımlar. Ingham (2000:19), paranın ekonomik aktörlerin ve bu aktörler ile para otoritesi arasındaki toplumsal ilişkilere dayanmak zorunda olduğunu ileri sürer. Neale (1976:4)'e göre ise bütün paralar, ekonomik ve toplumsal ilişkiler sisteminin geniş bir parçasıdır. Paranın ne olduğuna dair yapılan bu tanımlamalar, onun sosyal bir ilişki sistemi içinde yer almasına vurgu yapar. Bu tanımlara göre para, takas ekonomisinde değişimi kolaylaştırmak amacı ile ortaya çıkan bir nesne değildir. Bunun ötesinde toplumsal hayatın bir parçası olarak, ekonomi içinde varlık kazanmıştır.

Hudson (2004) tarafından vurgulandığı üzere, değişim aracı olmanın ötesinde, mabetlerde ya da saraylarda kullanılan bir hesap birimi olarak yaratılmıştır. Diğer bir ifadeyle hesap birimi işlevine bağlı olarak ilk defa erken dönem bürokrasisi tarafından icat edilmiştir. Bunun yanı sıra paranın yaratılması ile ilgili diğer düşünceler, cezai işlemlerin yerine getirilmesini öne çıkarır.

Ayrıca para beraberinde bir borç ilişkisine dayalı olarak çıkan bir nesnedir (Bell ve Henry, 2001:219). Böylece para borçları, fiyat listelerini ve genel satın alma gücünü

temsil eden hesap parası şeklinde ortaya çıkar. Para, biçim olarak asıl özelliğini hesap paradan alır. Bu biçimini ise teslim edildiği zamanda borç sözleşmeleriyle, yerine getirildiği zamandaki fiyat sözleşmeleriyle ve elde tutulmasıyla genel satın alma gücüyle kazanır. Alış-verişte bir değiş-tokuş aracı olarak kullanılan nesne, genel satın alma gücünü temsil ettiğinde para gibi değerlendirilir. Takas evresinden yeni çıkıldığını gösteren bu dönemde, toplum, hesap para ilişkisi ile nesneyi para haline getirmiş demektir (Keynes, 2012:3). Para hesap birimi olarak kimlik kazanırken, toplumsal değer birimi haline de gelir (Wray, 2012:8).

Cezaların yerine getirilmesinde bir ödeme aracı işlevi gören para, kefaletin bedeli olarak devlete yapılan ödemeler haline gelmiştir. Böylece bu ödemeler, devlet için birer gelir kaynağı olmuştur. Daha sonraki dönemlerde harçlar ve vergilerin yanı sıra, kira ve faiz ödemeleri de otoriteye yapılan ödemeler içine dahil edilmiştir. Otoritenin gelirini oluşturan bu ödemeler, gelişim gösteren kurumsal düzenlemelerin de bir yansımasıdır. Tapınakların yönetimde hakim olduğu yapılardan sarayların otoriteyi temsil ettiği yapılara, feodal toplum yapısından demokratik yollarla iktidara gelen seçilmiş hükümetlere doğru bir siyasal gelişim çizgisi de bu süreç içinde oluşan gelişim aşamaları olarak değerlendirilebilir (Wray, 2002: 28, Goodhart, 1998:413). Diğer bir ifadeyle, paranın gelişim süreci göz önüne alındığında, gelir elde eden otoritenin egemenlik gücündeki biçim değişimi de takip edilebilir.

Cezai işlemler ve onlardan elde edilen gelirler, paranın hesap birimi olma özelliğinin standart hale gelmesiyle, egemenliğin toplum içinde tesisinde de değişim meydana getirmiştir. Sosyal bir olgu olarak değerlendirilen para, Kartalist yaklaşım açısından vergiye dayalı bir para olarak ortaya çıkar ve işlev görmeye başlar. Bu anlayış Knapp (1924) tarafından *devlet parası* veya *vergiye dayalı para* (tax-driven approach) (Wray, 2002:28) olarak isimlendirilmiştir. Keynes'in (2012) de

desteklediği bu düşüncede para, devlet tarafından yaratılan bir olgudur. Sözleşmeler ve teklifler kanun veya adetler tarafından düzenlendiğinden, neyin para olarak kullanılacağı, devlet tarafından tanımlanır. Devlet hesap parasını belirlemekle birlikte, sözleşmelerin ve fiyat listelerinin yerine getirilmesinde neyin teslim edileceğini de belirler. Tanıma uygun şeyin ödenmesinde, yasalara dayalı otorite devreye girer (Keynes, 2012:4). Böylece bir hesap biriminin varlığı, otorite tarafından tesis edilmiştir. Devlet tarafından belirlenen para, herhangi bir nesneye nominal değer de verilmesi anlamına gelir. Daha sonrasında devlet, para olarak kabul ettiği bu nesneyi, tedavüle sokarak paraya fiili bir hayat alanı verir. Devlet, konvertible olmayan borcuna dayalı fiyat parayı tedavüle sokar (Gnos ve Rochon, 2002:46). Dolayısıyla para olarak bir şeyin belirlenmesinde değişim işlemi gerekli koşul değildir. Bunun yerine bir şeyin para olarak nitelendirilmesinde cezai işlemler ya da vergiler belirleyici olur. Para, devlet tarafından vergilerin ödeme aracı olarak kabul edildiğinde, bu ödeme aracına olan talep de artar (Peacock, 2003:208-209).

Paranın yaratılması ve vergiler arasında çok yönlü bir ilişki vardır. Para olmadan üretim, ulaşım ve ticari mallardan herhangi bir faaliyetin vergilendirilmesi yapılamaz. Sadece malların dağıtım ve teslimi yapılmış olur. Paranın ortaya çıkmasıyla birlikte, gelir (dolaysız) ve harcama (dolaylı) vergilerinin yanı sıra hizmetler üzerindeki vergilerin belirlenmesi de kolaylaşır. Mallar ve emek değeri üzerindeki vergiler elde edildiğinde, mal dengesi elde edilir. Bu elde edilen denge sadece kamu sektörünün harcamaları için gerekli değildir. Bunun yanı sıra kamunun işlem maliyetleri de azaltılmış olur. Bununla birlikte vergilerin para biçiminde toplanması, baz paraya olan talebi artırır. Devlet para yaratılmasından dolayı senyoraj geliri elde ederken, mali pozisyonunu iki kere güçlendirmiş olur. Bu güçlendirme iki yolla gerçekleşir. Birincisi vergi toplama imakının genişlemesidir. Diğer yol ise para talebinin artması

neticesinde elde edilen senyoraaj geliridir (Goodhart, 1998:416).

Paranın yaratılması ve vergiler arasındaki ilişkinin diğer bir önemli noktası da ne kadar miktarda paranın piyasaya sürüleceği ile ilgilidir. Kartalist yaklaşıma göre devlet, vergi olarak toplayacağı değer kadar parayı piyasaya sürmelidir. Belirli oranda vatandaşlarına vergi yükümlülüğü getirip, bu vergiyi onlardan toplamaya çalışırken en az bu miktarda parayı tedavüle sokmak zorundadır. Böylece vatandaşlarından talep edeceği vergi miktarını elde edebilir. Bunun için de bütçe açığı vermeyip, bütçe denkliliğine dikkat etmelidir. Ayrıca devlet yerine getireceği kamu hizmetleri için yapacağı harcamalarda kullanacağı vergileri vatandaşlarından alırken, vatandaşlar da bu hizmetlere fatura karşılığı ödeme yapmış gibi olur. Vatandaşlar parayı kullanıcı, devlet de parayı tedavüle sokan kimliklerine kavuşur. Bundan dolayı devlet tarafından tedavüle sokulan para miktarının, vergi talebini aşmasına gerek kalmaz (Peacock, 2003:210-211).

Bu özellikleri dolayısı ile Kartalist yaklaşım paranın nötr olma özelliğini reddeder. Bir değişim aracı olarak para, kaynakları devlete akıtır. Nötr olduğu düşünülse dahi, reel bir etkiye sahip olur. Öte yandan, piyasa, karşılıklı ticaretten sağlanan fayda aracılığıyla faydanın artırıldığı bir yer olarak görülmek yerine, borçlardan elde edilecek kazançların bir aracısı olarak değerlendirildiğinde, piyasa en temel özelliğiyle parasallaşmış kurum haline gelir. Marksist bakış açısı ile modern kapitalist ekonomilerde, üretim yapmanın ilk amacı, tüketim mallarının değiş-tokuşu değildir. Asıl amaç, belirli bir kar oranı için paranın kazanılmasıdır. Marks'a göre kapitalist üretimin en temel özelliği Para-Mal-Para (P-M-P') önermesinde görülür. Kapitalistler ticari malları üretmek için parayla başlar. Bu malları satarak (M) daha fazla para (P') elde eder. Dolayısıyla bu durum üretimin parayla başlayıp parayla bittiğini ifade eder. Paranın nötr olma özelliği de böylelikle ortadan kalkar (Wray, 2002:29-30).

Devlet kendisine karşı yükümlülükleri belirler ve paranın sosyal hesap birimi olma özelliğine dayanarak bu yükümlülükleri hesaplama imkanına kavuşur. Bu şekilde devlet parayı hesaplama işlevine dayalı şekilde belirlediğinde, paranın yaratılmasında ve ne olduğunun belirlenmesinde piyasaların varlığına ihtiyaç duyulmayacaktır. Hatta bu şekilde paranın ortaya çıkması, piyasaların oluşumunu sağlar. Dolayısıyla otorite/devlet tarafından kendisine karşı yapılacak ödemelerin isimlendirilmesi gerekir. Böylece bir hesap biriminin varlığı, otorite tarafından tesis edilir. Devlet tarafından belirlenen para, herhangi bir nesneye nominal değer de verilmesi anlamına gelir. Daha sonrasında devlet, para olarak kabul ettiği bu nesneyi, tedavüle sokarak paraya fiili bir hayat alanı verir (Wray, 2002:28). Bu bağlamda paranın yaratılmasında ve gelişiminde temel rol, piyasaya değil devlete verilmiş olur. Siyasal yapılar, kendilerindeki yapı değişimine bağlı olarak, paranın işlevinde de değişim meydana getirir.

### 3. METODOLOJİ<sup>2</sup>

Bu çalışmanın amacı, Kartalist Yaklaşım çerçevesinde para arzı ile vergi hasılatı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bundan dolayı, 1975-2014 arasındaki döneme ait Türkiye'ye ilişkin yıllık para arzı (M2)<sup>3</sup> ve vergi hasılatı verileri

<sup>2</sup> Bu çalışmada Heterodoks bir yaklaşım olan Kartalist Yaklaşım çerçevesinde vergilere dayalı olarak paranın yaratılma süreci incelenmektedir. Dolayısıyla çalışma ile Heterodoks bir yaklaşımın ampirik sınaması yapılmaktadır. Yapılan literatür incelemesinde bu yaklaşım perspektifinde vergiler ile para arzı arasındaki ilişkiyi sınavan ampirik bir çalışmanın mevcut olmadığı tespit edilmiştir. Bundan dolayı çalışmanın literatüre katkısı ampirik test ile özgünleşmektedir.

<sup>3</sup> Genel olarak para arzı, bir ekonomide cari koşullarda işlem gören para miktarıdır. Çalışmada para arzının ölçümü için M2 tercih edilmiştir. Bunun nedeni M2 para arzının nakit para, vadesiz mevduat ve çeklerin yanı sıra tasarruflar ile kısa dönem vadeli mevduatları da içermesidir. Aynı zamanda kullanılan verilerin ortak tarih aralığının 1975 yılından başlaması nedeniyle çalışmada 1975-2014 arasındaki dönem esas alınmıştır.

kullanılmıştır. Çalışmada ekonometrik yöntem olarak Johansen Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik testlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle verilerin durağanlığını sınavabilmek için ADF (Düzeltilmiş Dickey Fuller) birim kök testi kullanılmıştır. Aynı düzeyde durağan hale gelen verilere eşbütünleşme testi yapılmıştır. Son olarak uzun dönemde aralarında eşbütünleşik bir ilişki saptanan verilerin nedensellik ilişkisi Granger Testi ile analiz edilmiştir.

Çalışmada veri setlerinin durağanlığı Dickey ve Fuller (1979, 1981)'in çalışmalarından esinlenerek geliştirilen Genişletilmiş Dickey Fuller (Augmented Dickey Fuller [ADF]) birim kök testi ile sınanmıştır. ADF testinde sınanan modeller;

Sabit terimsiz ve trendsiz model:

$$\Delta Y_t = \theta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^n \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + e_t \quad (1)$$

Sabit terimli model :

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^n \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + e_t \quad (2)$$

Sabit terimli ve trendli model:

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \delta_t + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^n \beta_i \Delta Y_{t-i+1} + e_t \quad (3)$$

şeklinde. Burada  $\Delta Y$  durağanlığı sınanan değişkenin birinci farkını,  $\alpha_0$  (2) ve (3) nolu modellerdeki sabit terim etkisini,  $\delta_t$  sabit terimli ve trendli modelde trend etkisini,  $e_t$  ortalaması sıfır, sabit varyanslı ve ardışık bağımlılığı olmayan hata terimini ifade etmektedir. ADF testinde, üç modelde de yer alan  $\theta$  katsayısının istatistiksel olarak sıfıra eşit olup olmadığı incelenmektedir. Test sonucunda şayet boş hipotez reddedilemez ise ( $\theta \neq 0$ ) serinin durağan bir yapıya sahip olmadığı, yani birim kök içerdiği sonucuna varılmaktadır.

Değişkenlerin birim kök içerip içermedikleri belirlendikten sonra, aynı düzeyde durağan hale gelen veriler arasında uzun dönemde eşbütünleşik bir ilişki olup olmadığı Johansen ve Jeselius (1990) tarafından geliştirilen eşbütünleşme testi ile incelenebilmektedir. Bu test, seriler arasındaki eşbütünleşik ilişkiyi VAR modeli temelinde ve maksimum olabilirlik tahmin yöntemine dayanarak ele

almaktadır. Johansen ve Jeselius (JJ) testinin “n”nci dereceden VAR modeli;

$$Y_t = \sum_{i=1}^n A_i Y_{t-i} + B X_t + e_t \quad (4)$$

şeklinde. Burada  $X_t$  deterministik değişkenler vektörünü,  $Y_t$  durağan olmayan değişkenler vektörünü,  $e_t$  ise modelin hata terimlerini ifade etmektedir. (4) nolu eşitlik matris gösterimi ile;

$$\Pi = \sum_{i=1}^n A_i - I \quad \text{ve} \quad \delta_i = - \sum_{j=i+1}^n A_j$$

olup, model;

$$\Delta y_t = \Pi y_{t-1} + \sum_{i=1}^{n-1} \delta_i \Delta y_{t-i} + B x_t + e_t \quad (5)$$

formülasyonuna dönüşmektedir. Burada  $\Pi$  katsayısının indirgenmiş rankı (6) nolu eşitlikte “r” ile adlandırılmakta olup, seriler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin adedini göstermektedir. Analiz sürecinde elde edilen kalıntılardan hareketle olabilirlik testleri uygulanmaktadır. Bahse konu süreçte eşbütünleşme rankı İz (Trace) Testi ve Maksimum Öz Değer (Maximum Eigenvalue) Testi ile bulunabilmektedir. İz Testinin sıfır hipotezinde eşbütünleşme rankı (r) kadar eşbütünleşme ilişkisi aranmaktadır. Buna karşılık alternatif hipotezinde içsel değişken sayısı (k) adedince eşbütünleşik ilişkinin varlığı sınanır. Maksimum Öz Değer Testinde ise sıfır hipotezinde yine (r) kadar eşbütünleşme ilişkisi aranmakta, alternatif hipotezde r+1 kadar eşbütünleşme ilişkisinin varlığı test edilmektedir. Genel olarak İz (Trace) Testi;

$$LR_{\text{Trace}}(r/k) = -T \sum_{i=r+1}^n \log(1 - \lambda_i) \quad (6)$$

olarak ele alınırken, Maksimum Öz Değer Testi ise;

$$LR_{\text{Max}}(r/r+1) = -T \log(1 - \lambda_{r+1}) \quad (7)$$

şeklinde formüle edilmektedir.

Literatürde, zaman serisi şeklinde derlenmiş veri setleri arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti açısından yaygın şekilde kullanılan yöntemlerin başında Granger (1969) tarafından geliştirilen nedensellik analizi gelmektedir. Hiç şüphesiz ki ekonometrik analiz sürecinde kurgulanan modellerde yer alan bir değişken ile diğer değişkenler arasındaki istatistiksel ilişki, mutlak

anlamda söz konusu değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olduğu anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla bu çalışmada para arzı değişkeni ile vergi hasılatı değişkenleri arasında olası bir bağımlılığın, nedensellik ilişkisi mahiyetinde olup olmadığı Granger nedensellik analizi ile test edilmiştir. Granger nedensellik analizi;

$$Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^k \beta_i Y_{t-i} + \sum_{j=1}^k \delta_j X_{t-j} + e_t \quad (8)$$

$$X_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^k \alpha_i X_{t-i} + \sum_{j=1}^k \theta_j Y_{t-j} + u_t \quad (9)$$

şeklinde iki alt modelin sınanması ile sonuç vermektedir. Burada (8) nolu eşitlik için X değişkeni katsayısı  $\delta$ 'nın, (9) nolu eşitlikte ise Y değişkeni katsayısı  $\theta$ 'nın sifıra eşit olup olmadığı test edilmektedir. Nihayetinde söz konusu katsayıların sifıra eşit olmaları iki değişken arasında nedensellik ilişkisi olmadığını göstermektedir. (8) nolu denklem için  $H_0 \Rightarrow \delta = 0$  ve (9) nolu denklem için  $H_0 \Rightarrow \theta = 0$  şeklindeki boş hipotezin her iki durum için de reddedilmesi Y ile X değişkenleri arasında karşılıklı nedensellik ilişkisi olduğunu ortaya koyacaktır. Buna karşılık boş hipotezin sadece (8) nolu denklem için reddedilmesi durumunda X değişkeninden Y değişkenine doğru tek yönlü, sadece (9) nolu denklem için reddedilmesi durumunda ise Y değişkeninden X değişkenine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin varlığı ortaya konulmaktadır. (8) ve (9) nolu denklemlerde yer alan k terimi ise Akaike ve/veya Schwarz bilgi kriterlerine göre

tespit edilen optimal gecikme uzunluklarını göstermektedir. Çalışmada da test edilen modeller için optimal gecikme uzunlukları Akaike ve Schwarz bilgi kriterlerinden yararlanılarak tespit edilmiştir.

#### 4. VERİLER VE ANALİZ SONUÇLARI

Bu çalışmada Kartalist Yaklaşım bağlamında para arzı ile vergi hasılatı arasındaki nedensellik ilişkisi Türkiye örneğinde ele alınmaktadır. Bu perspektifte çalışmanın incelediği temel hipotez “Türkiye’de para yaratma sürecinin bir göstergesi niteliğindeki para arzı ile vergi hasılatı arasında bir nedensellik ilişkisi vardır.” şeklinde kurgulanmıştır. Bu hipotezin test edilebilmesi için öncelikle, Maliye Bakanlığı, Merkez Bankası, Gelir İdaresi Başkanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü ile Kalkınma Bakanlığı’ndan 1975-2014 yılları arasındaki döneme ait para arzı ile sırasıyla toplam vergi hasılatı, dolaylı vergi hasılatı, dolaysız vergi hasılatı ve GSYİH deflatörü veri setleri elde edilmiştir. Çalışmanın hipotezini test edebilmek için öncelikle derlenen veri setleri GSYİH deflatöründen yararlanılarak reel hale getirilmiştir. Aynı zamanda analiz sürecinde normallik koşulunun sağlanabilmesi için verilerin doğal logaritmaları alınmıştır. Söz konusu verilere ilişkin açıklayıcı bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Veriler

| Değişkenin            |       |  | Ortalama  | Jarque-                |
|-----------------------|-------|--|-----------|------------------------|
|                       |       |  | Medyan    | Bera Testi             |
| Türü                  | Kodu  | Açıklaması   | En Yüksek | Sonuçları              |
|                       |       |  | En düşük  |                        |
|                       |       |  | Std.Sapma |                        |
| Para Arzı             | lnM2  | Nakit para, vadesiz mevduat, çekler, tasarruflar ve kısa dönem vadeli mevduatları toplamı reel değerinin doğal logaritması olup 1975-2014 yılları arasında yıllık frekansa dönüştürülmüştür. | 7.504124  | 3.695085<br>(0.157624) |
|                       |       |  | 7.044244  |                        |
|                       |       |  | 9.331495  |                        |
|                       |       |  | 6.090379  |                        |
|                       |       |  | 1.026790  |                        |
| Toplam Vergi Hasılatı | lnTVH | 1975-2014 döneminde yıllık toplanan toplam reel vergi hasılatının doğal logaritmasıdır.  | 7.017288  | 4.072680<br>(0.130505) |
|                       |       |  | 6.910616  |                        |
|                       |       |  | 8.332718  |                        |
|                       |       |  | 5.849327  |                        |
|                       |       |  | 0.902954  |                        |

| Değişkenin                    |        |   | Ortalama<br>Medyan                                       | Jarque-<br>Bera Testi  |
|-------------------------------|--------|---|--|------------------------|
| Türü                          | Kodu   | Açıklaması  | En Yüksek<br>En düşük<br>Std.Sapma                       | Sonuçları              |
| Dolaylı<br>Vergi<br>Hasılatı  | lnDVH  | 1975-2014 döneminde yıllık toplanan reel dolaylı vergiler (Mal ve Hizmet Üzerinden Alınan Vergiler ile Dış Ticaret Üzerinden Alınan Vergiler Toplamı) hasılatının doğal logaritmasıdır. | 6.408877<br>6.299866<br>7.963139<br>4.890302<br>1.090991 | 3.957973<br>(0.138209) |
| Dolaysız<br>Vergi<br>Hasılatı | lnDzVH | 1975-2014 döneminde yıllık toplanan reel dolaysız vergiler (Gelir ve Servet Üzerinden Alınan Vergiler Toplamı) hasılatının doğal logaritmasıdır.  | 6.176274<br>6.166795<br>7.182063<br>5.088689<br>0.675447 | 3.595762<br>(0.165650) |

\* Olasılık değerleri ( ) içerisinde gösterilmiştir.

Tablo 1'de çalışmada kullanılan verilere ilişkin özet istatistik bilgileri yer verilmiştir. Özellikle değişkenlerin normalliklerini sınanan Jarque-Bera Testi sonuçları "veriler normal dağılıma sahiptir" şeklindeki boş hipotezin reddedilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla dört değişkenin de normal dağıldığı anlaşılmaktadır. Analiz

sürecinin ikinci aşamasında verilerin durağanlıkları irdelenmiştir. Veri setlerinin durağanlığı ADF birim kök testi ile sınanmış olup Tablo 2'de söz konusu test sonuçlarına yer verilmektedir. Sonuçlar, tüm değişkenlerin I(0) düzeyinde birim kök içerdiğini, ancak I(1) düzeyinde durağan hale geldiğini göstermektedir ( $p < 0,01$ ).

Tablo 2: Birim Kök Testi Sonuçları

|        | Düzye                 |                       | 1.Düzye                            |                                    |
|--------|-----------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|
|        | Sabitli               | Sabitli-Trendli       | Sabitli                            | Sabitli-Trendli                    |
| lnM2   | 0.486880<br>(0.9841)  | -2.011394<br>(0.5771) | -4.714650 <sup>a</sup><br>(0.0005) | -4.752799 <sup>a</sup><br>(0.0025) |
| lnTVH  | -0.051067<br>(0.9477) | -2.024879<br>(0.5699) | -4.047147 <sup>a</sup><br>(0.0033) | -4.035472 <sup>b</sup><br>(0.0160) |
| lnDVH  | 0.153354<br>(0.9658)  | -2.456877<br>(0.3465) | -6.566626 <sup>a</sup><br>(0.0000) | -6.622189 <sup>a</sup><br>(0.0000) |
| lnDzVH | -0.708102<br>(0.8329) | -2.794477<br>(0.2080) | -5.897590 <sup>a</sup><br>(0.0000) | -5.812939 <sup>a</sup><br>(0.0001) |

\* Olasılık değerleri ( ) içerisinde gösterilmiştir. a % 1 düzeyinde anlamlı, b% 5 düzeyinde anlamlı, c % 10 düzeyinde anlamlıdır.

\*\*Gecikme uzunlukları Schwarz Bayesian Criterion'a göre belirlenmiştir.

Tüm serilerin birinci düzeyde durağan hale geldikleri tespit edildikten sonra seriler arasında eşbütünleşik bir ilişki olup olmadığı Johansen Eşbütünleşme Testi ile irdelenmiştir. Tablo 3'de yer alan test sonuçlarına göre lnM2 ile lnTVH, lnM2 ile

lnDVH ve lnM2 ile lnDzVH arasında uzun dönemde eşbütünleşik bir ilişki olmadığı boş hipotezi % 1 anlam düzeyinde reddedilmektedir. Bu sonuçlara göre ele alınan değişkenler arasında uzun dönemde eşbütünleşik bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

|                | Hipotezler   | Trace    |                       | En Yüksek Özdeğer |                               |
|----------------|--------------|----------|-----------------------|-------------------|-------------------------------|
|                |              | Özdeğer  | Trace İstatistiği     | Özdeğer           | En Yüksek Özdeğer İstatistiği |
| lnM2 ile       | Yok *        | 0.324279 | 23.86420 <sup>a</sup> | 0.324279          | 14.50307 <sup>b</sup>         |
| lnDVH          | En fazla 1 * | 0.223535 | 9.361133 <sup>a</sup> | 0.223535          | 9.361133 <sup>a</sup>         |
| lnM2 ile       | Yok *        | 0.432438 | 35.85497 <sup>a</sup> | 0.432438          | 20.95698 <sup>a</sup>         |
| lnDzVH         | En fazla 1 * | 0.331453 | 14.89799 <sup>a</sup> | 0.331453          | 14.89799 <sup>a</sup>         |
| lnM2 ile lnTVH | Yok *        | 0.344578 | 30.03280 <sup>a</sup> | 0.344578          | 15.63160 <sup>a</sup>         |
|                | En fazla 1 * | 0.322416 | 14.40120 <sup>a</sup> | 0.322416          | 14.40120 <sup>a</sup>         |

\* a % 1 düzeyinde anlamlı, b% 5 düzeyinde anlamlı, c % 10 düzeyinde anlamlı,

\*\*Gecikme uzunlukları “Akaike Information Criterion” ve “Schwarz Bayesian Criterion”a göre belirlenmiştir.

Ele alınan değişkenler arasında ilişkinin yönünü belirleyebilmek için eşbütünleşik ilişkinin olduğunun Granger Nedensellik Testi uygulanmıştır. belirlenmesi sonrasında söz konusu Test sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Granger Nedensellik Testi Sonuçları

| Boş hipotez                 | F İstatistiği        | Olasılık Değeri |
|-----------------------------|----------------------|-----------------|
| Para Arzı => Toplam Vergi   | 0.10387              | 0.7491          |
| Toplam Vergi => Para Arzı   | 3.30257 <sup>c</sup> | 0.0775          |
| Para Arzı => Dolaylı Vergi  | 0.04490              | 0.8334          |
| Dolaylı Vergi => Para Arzı  | 3.47439 <sup>c</sup> | 0.0705          |
| Para Arzı => Dolaysız Vergi | 1.40032              | 0.2597          |
| Dolaysız Vergi => Para Arzı | 2.62208 <sup>b</sup> | 0.0499          |

\* a % 1 düzeyinde anlamlı, b% 5 düzeyinde anlamlı, c % 10 düzeyinde anlamlı,

\*\*Gecikme uzunlukları Akaike Information Criterion ve Schwarz Bayesian Criterion’a göre belirlenmiştir.

Tablo 4’te elde edilen bulgulara göre Toplam Vergi Hasılatı ve Dolaylı Vergi Hasılatından Para Arzına doğru % 10 anlam düzeyinde, Dolaysız Vergi Hasılatından Para Arzına doğru ise % 5 anlam düzeyinde nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Buna karşılık Para Arzından her bir vergi hasılatı değişkenine doğru nedensellik ilişkisini ölçen nedensellik testlerinin boş hipotezi ise reddedilememiştir. Çalışmada elde edilen bulgular 1975-2014 yılları arasındaki döneme ait veriler örnekleminde Türkiye’de vergi hasılatından para arzına doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu göstermektedir. Nitekim analiz sürecinde vergi hasılatı ile para arzı arasındaki ilişkileri tespit edebilmek amacıyla oluşturulan toplam, dolaylı ve dolaysız vergi hasılatının para arzının nedeni olduğu

bulgusu elde edilmiştir. Burada istatistiksel olarak en güçlü ilişkinin ise dolaysız vergi hasılatından para arzına doğru olduğu da ifade edilebilir. Elde edilen bulgular Türkiye’de vergilerin para yaratılma sürecinde belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

## 5. SONUÇ

Tarihsel gelişim süreci içerisinde paranın sosyoekonomik hayattaki rolü, etkilediği ve etkilendiği bileşenler, para yaratılma süreci ve bu sürecin belirleyicileri üzerinde çeşitli tartışmaların yaşandığı söylenebilir. Hiç şüphesiz ki paranın yaratılma süreci ile devletin harcamalarını finanse edebilmek doğrultusunda ekonomik aktörlerden



topladığı vergiler arasında çok yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişki ise literatürde, para ve etkileşim içerisinde bulunduğu bileşenlere ilişkin bir diğer tartışma başlığıdır. Bu çalışmada Heterodoks yaklaşım çerçevesinde parayı, bir değişim aracı olmanın ötesinde değerlendiren Kartalist düşünce perspektifinde, para arzı ya da paranın yaratılma süreci ile vergi hasılatı arasındaki nedensellik ilişkisi Türkiye'nin 1975-2014 yılları arasındaki dönem örneğinde incelenmiştir. Ampirik analiz ile elde edilen bulgulara göre para arzı ile vergi hasılatı değişkenleri arasında uzun dönemli eşbütünlük bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca yapılan Granger Testi sonuçları vergi hasılatından para yaratılma sürecine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar sosyal bir sözleşme olarak değerlendirilen paranın vergiye dayalı ve devlet tarafından yaratıldığı düşüncesini destekler niteliktedir. Diğer bir ifadeyle, devlet bir hesap birimi olarak tedavüle soktuğu parayı, vergiler yoluyla da artırarak para arzını etkilemektedir. Vergiler devlete

olan yükümlülüğün yerine getirilmesine yol açarken, para talebini de belirlemektedir. Toplumdaki bireyler ise vergi ödemelerinde hesap birimi olan parayı tekrardan devlete iade ederek para arzı üzerinde etkin bir rol alırlar. Böylece para, merkez bankasının kontrolünde arz edilme özelliğini kaybeder ve Kartalist Yaklaşımın ileri sürdüğü endojen olma özelliğini kazanır.

Ayrıca vergi oranları tıpkı faiz oranları gibi para arzının kontrolünde belirleyici olur. Kamu harcamalarının temel kaynağı olan vergiler bir yandan da para politikasının en önemli etkileyicilerinden biri haline gelir. Bu kapsamda hükümetler ya da devlet ekonomide para politikasına dair uygulamalarının içerisinde girdiklerinde vergileri de para politikasını etkileyen bir araç olarak dikkate almalıdırlar. Dolaylı ve dolaysız vergiler beraberinde para arzını da etkileyeceğinden ekonomik büyümenin yönlendirilmesinde ve enflasyonist politikalarda etkili olacaktır. Dolayısıyla devlet vergiler üzerinden gelir elde ederken, aynı zamanda para arzını da etkileyerek harcama politikalarını yönlendirecektir.

#### KAYNAKÇA

1. AĞAOĞULLARI, M.A., ZABCI, F.Ç. ve ERGÜN, R. (2009). Kral Devletten Ulus Devlete, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
2. BELL, S. ve HENRY, J.F. (2001). Hospitality versus Exchange: The Limits of Monetary Economics, *Review of Social Economy*, 59 (2): 203-226.
3. BORDO, M. ve JAMES, H. (2006). One World Money, Then and Now, *International Economics and Economic Policy*, 3(3-4): 395-407.
4. CESARANO, F. (1995). The New Monetary Economics and The Theory of Money, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 26: 445-455.
5. DICKEY, D.A. ve W.A. FULLER (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root, *Journal of American Statistical Association*, 74, 427-231.
6. DICKEY, D.A. ve W.A. FULLER (1981). Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root, *Econometrica*, 49(4): 1057-1072.
7. ERCAN, F. (2009). Toplumlar ve Ekonomiler, İstanbul, Bağlam Yayıncılık.
8. GALBRAITH, J.K. (1990). Para Nereden Gelir Nereye Gider, (Çev.) HİMMETOĞLU, N. ve ÇORAKÇI, B., İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.
9. GIDDENS, A. (2004). Modernliğin Sonuçları (3. baskı), (Çev.) KUŞDİL, E., İstanbul, Ayrıntı Yayınları.
10. GNOS, C. ve ROCHON, L.P. (2002). Money Creation and The State A Critical Assessment of Chartalism,

- International Journal of Political Economy, 32 (3): 41-57.
11. GOODHART, C.A. (1998). The Two Concepts of Money: Implications for The Analysis of Optimal Currency Areas, *European Journal of Political Economy*, 14: 407-432.
  12. GRANGER, C.W.J. (1969). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods, *Econometrica*, 37: 424-438.
  13. HARVEY, D. (2010). Postmodernliğin Durumu Kültürel Değişimin Kökenleri (5. baskı), (Çev.) SAVRAN, S., İstanbul, Metis Yayınları.
  14. HOBSBAWM, E. (2012). Devrim Çağı 1789-1848, (Çev.) ŞENER, M.S., Ankara, Dost Kitabevi Yayınları.
  15. HUDSON, M. (2004). The Archaeology of Money: Debt Versus Barter Theories of Money's Origins. L. R. Wray içinde, *Credit and State Theories of Money: The Contributions of A. Mitchell Innes* (s. 99-127), Cheltenham, UK, Edward Elgar.
  16. INGHAM, G. (2000). Babylonian Madness: On The Historical and Sociological Origins of Money, J. Smithin içinde, *What is Money?* (s. 16-41), London and New York: Routledge.
  17. KEYNES, J.M. (2012). Para Üzerine Bir İnceleme, (Çev.) GERÇEK, C., İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Hasan Âli Yücel Klasikler Dizisi.
  18. KNAPP, G.F. (1924). *The State Theory of Money*. Clifton, NY: Augustus M. Kelley.
  19. JOHANSEN, S. ve K. JUSELIUS (1990). Maximum Likelihood Estimation and Inferences on Cointegration-with Applications to The Demand for Money, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52: 169-210.
  20. MENGER, C. (2009). İktisadın Prensipleri, (Çev.) ÇELEBİ, A.K., Ankara, Liberte Yayınları.
  21. NEALE, W.C. (1976). *Monies in Societies*, San Francisco, Chandler & Sharp.
  22. PEACOCK, M.S. (2003). State, Money, Catallaxy: Underlaboring for A Chartalist Theory of Money, *Journal of Post Keynesian Economics*, 26(2): 205-225.
  23. POLANYI, K. (2006). Büyük Dönüşüm Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri, (Çev.) BUĞRA, A., İstanbul, İletişim Yayınları.
  24. SCHUMPETER, J.A. (1954). *History of Economic Analysis*, Oxford, Oxford University Press.
  25. WEBER, M. (1995). Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, (Çev.) OZANKAYA, Ö., Ankara, İmge Kitabevi.
  26. WRAY, L.R. (2012). *Introduction to an Alternative History of Money*, New York, Levy Economics Institute of Bard College.
  27. WRAY, L.R. (2002). State Money, *International Journal of Political Economy*, 32 (3): 23-40.
  28. ZELIZER, V.A. (1989). The Social Meaning of Money: Special Money, *American Journal of Sociology*, 95 (2): 342-377.

## TÜRKİYE, KURU İNCİR İHRACATININ EKONOMETRİK ANALİZİ

### AN ECONOMETRIC ANALYSIS OF DRIED FIGS EXPORT in TURKEY

Burcu KARACA\*, Selim Adem HATIRLI\*\*

\* Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, burcu-karaca-09@hotmail.com

\*\* Prof. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, selimhatirli@sdu.edu.tr

#### ÖZ

*Bu çalışmada, 1990-2013 dönemi yıllık verileriyle Türkiye’de kuru incir ihracat değeri, kuru incir ihracat fiyatı ve ihracat miktarı, diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarları ve reel efektif döviz kuru değişkenleri kullanılarak değişkenler arasındaki ilişkiler ARDL sınır testi yaklaşımıyla incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar ihracat değeri ile ihracat miktarı ve ihracat fiyatı, diğer ülkelerin ihracat miktarı ve reel efektif döviz kuru arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye Kuru İncir İhracatı, Durağanlık, Sınır Testi, ARDL, Cusum Testi.

**Jel Kodları:** C22, C32.

#### ABSTRACT

*In this study, dried figs export of Turkey are analyzed using the 1990-2013 time series annual data. For this purpose, the amount of export price, export value, export quantities and dried figs of other countries, real effective exchange rate variables are considered in the model and it is estimated with ARDL limit test approach. The main findings of the study showed that the export quantity and price of export value, the amount of the exports of other countries and the real effective exchange rate have long-term relationship in Turkey’s dried fig export.*

**Keywords:** Turkey’s Dried Figs Export, Stability, Bound Testing, ARDL, Cusum Test.

**Jel Codes:** C22, C32.

## 1. GİRİŞ

İncir insanların beslenmesinde kuru ve taze olarak önemli yere sahiptir. Dağlık alanların ekonomik olarak değerlendirilmesi, sürdürülebilir çevreye sağladığı faydanın artmasında, yarattığı istihdam ile sosyo-ekonomik olarak oldukça değerli bir üründür (Özdamar, 2014). İncir, Akdeniz kıyı meyvesi olup, Türkiye’de hemen her bölgede yetiştirilmekle birlikte, yetişmesi açısından en uygun ekolojik koşullara; Ege Bölgesindeki Büyük ve Küçük Menderes Havzaları sahiptir. Çeşit zenginliğinin en fazla olduğu yerler de bu bölgelerdir. Ege

bölgesi dışında üretilen incirler taze olarak, Ege bölgesinde üretilen incirlerin büyük bölümü ise kurutularak değerlendirilmektedir.

Kuru ve taze incir üretiminin yetiştirme şartlarına sahip olan Türkiye, dünya üretimi ve ticaretinde önemli paya sahiptir. 2013 yılında dünyada 358 bin 494 ha alanda incir üretimi gerçekleştirilmiş olup, üretim alanının %23.1’i Portekiz’de %14.7’si Fas ve %13.8’i ise Türkiye’dedir. 2013 yılı değerlerine göre Türkiye gerek dünya incir

üretimi gerekse ihracatında ilk sırada yer almaktadır. Nitekim, ilgili yılda dünya taze incir üretiminin %26,7'sini, yaş ve kuru incir ihracat miktarlarının ise sırasıyla %42 ve 69,3'ünü Türkiye gerçekleştirmiştir. Dünyadaki incir üretimi ve dış ticaretindeki bu önemi ile lider konumda olan Türkiye 2013 yılında, yaş incir ihracatından 34.9 milyon dolar, kuru incir ihracatından ise 241.5 milyon dolar olmak üzere toplamda 276.4 milyon dolar döviz girdisi sağlamıştır.

Türkiye tarımında ve ekonomisine önemli katkılar sağlayan incir ihracatının daha da artırılabilmesi için incir ihracatını etkileyen faktörlerin analiz edilmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmanın temel amacı 1990-2013 dönemi zaman serisi verilerini kullanarak kuru incir ihracatının ekonometrik olarak analiz edilmesi oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışmada, Türkiye'nin kuru incir ihracatını etkileyen faktörlere ilişkin ekonometrik model oluşturulmuş ve elde edilen sonuçlar kapsamlı olarak tartışılmıştır.

## 2. DÜNYADA KURU İNCİRİN DIŞ TİCARETİ

Dünyada incir üretimi ve dış ticaretinde kuru incir önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim, 2013 yılı değerlerine göre dünya toplam incir ihracatı içinde kuru incirin payı %82.9 iken, yaş incirin payı ise %17.1 olarak gerçekleşmiştir. İlgili yılda 433.776 bin dolar olarak gerçekleşen dünya toplam

incir ihracatının ise %83.4'ü (361.987 bin dolar) kuru incir olarak kaydedilmiştir (FAO, 2016. www.fao.org.). Türkiye gerek yaş gerekse kuru incir ihracatında dünyada lider ülke konumundadır. 2013 yılı değerlerine göre dünya yaş incir ihracatının miktar olarak %42'sini Türkiye gerçekleştirmiş ve Türkiye'yi sırasıyla Avusturya, İtalya, İspanya, Hollanda ve Almanya takip etmiştir. Dünya incir ithalatında önemli yeri olan ülkelerin başlıcaları ise Fransa, Almanya, Avusturya, İsviçre ve Birleşik Krallık'tır (FAO, 2016. www.fao.org; TÜİK, 2016).

Dünya kuru incir ihracatında yaklaşık son 30 yıllık dönemde önemli artışlar kaydedilmiştir. Dünya kuru incir ihracatında önemli paylara sahip ülkelerin verildiği Tablo 1'de görüldüğü üzere, 1990-94 dönemi dünya ortalama kuru incir ihracat miktarı 53037 ton iken, yaklaşık 2.07 katlık bir artış göstererek 2013 yılında 110048 ton olarak gerçekleşmiştir. Tablodan görüldüğü üzere, 2013 yılı itibariyle, dünya kuru incir ihracat miktarı içinde %69.30'luk pay ile Türkiye ilk sırada yer almaktadır. Dünya kuru incir ihracatında Türkiye'yi sırasıyla Afganistan (%5.91), ABD (%4.18), Yunanistan (%3.0) ve İspanya (%2.80) izlemektedir. Dünya kuru incir ithalatında önemli yeri olan ülkelerin başında ise Fransa, Hindistan, Almanya ve İtalya gelmektedir.

Tablo 1: Dünyada Önemli İncir Üreticisi Ülkelerin Kuru İncir İhracat Miktarları (Ton)

| ÜLKELER         | 1990-1994    | 1995-1999    | 2000-2004    | 2005-2009    | 2010         | 2011         | 2012         | 2013          | %            |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>TÜRKİYE</b>  | <b>32246</b> | <b>36457</b> | <b>41711</b> | <b>43774</b> | <b>58252</b> | <b>44821</b> | <b>63970</b> | <b>76268</b>  | <b>69.30</b> |
| AFGANİSTAN      | 290          | 1000         | 1874         | 3012         | 1671         | 2107         | 3068         | 6502          | 5.91         |
| ABD             | 3656         | 3459         | 2949         | 4436         | 5960         | 5393         | 6235         | 4596          | 4.18         |
| YUNANİSTAN      | 7049         | 5287         | 3779         | 1957         | 1454         | 1878         | 2925         | 3305          | 3.00         |
| İSPANYA         | 2133         | 2161         | 3493         | 3633         | 2699         | 1876         | 2532         | 3083          | 2.80         |
| ALMANYA         | 885          | 1117         | 1159         | 1729         | 1453         | 2549         | 2508         | 2568          | 2.33         |
| HOLLANDA        | 294          | 647          | 1093         | 1116         | 1930         | 1999         | 1815         | 1654          | 1.50         |
| DİĞER           | 6486         | 15997        | 18269        | 20922        | 18932        | 15775        | 11490        | 12072         | 10.97        |
| <b>ORTALAMA</b> | <b>53037</b> | <b>66124</b> | <b>74328</b> | <b>80579</b> | <b>92351</b> | <b>76398</b> | <b>94543</b> | <b>110048</b> | <b>100</b>   |

### 3. MATERYAL ve YÖNTEM

Çalışmada, Türkiye’de kuru incir ihracatını etkileyen faktörler 1990-2013 dönemi için analiz edilmiş ve zaman serisi verileri kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler çeşitli ulusal ve uluslararası kuruluş ve organizasyonlardan elde edilmiştir. İncir üretim alanı, miktarı, verimi, kuru incir ihracat ve ithalatı FAO’dan (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü), elde edilmiştir.

Çalışmada kullanılan veri zaman serisi veri olduğu için ekonometrik analizlerde zaman serisinin durağan olması gerekmektedir. Durağan olmayan verilerle tahmin edilen model, sahte regresyona neden olmaktadır (Gujarati, 1999:713, 726). Bundan dolayı değişkenlerin durağan olup olmadıkları, durağan iseler durağanlık seviyeleri ADF (Augmented-Dickey Fuller) birim kök testi ile sınanmıştır. Serilerinin bütünleşme derecelerinin aynı olmaması halinde hem Engle ve Granger (1987) tarafından geliştirilen Engle-Granger eşbütünleşme analizi hem de Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990) tarafından geliştirilen Johansen eş-bütünleşme tekniğinin uygulanabilmesi mümkün olmayacaktır. Çünkü bu yaklaşımlarda ele alınan tüm serilerin düzeyde I(0) durağan

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_1 \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^m \beta_2 \Delta X_{t-i} + \beta_3 Y_{t-1} + \beta_4 X_{t-1} + u_t \quad (1)$$

Sınır testinin uygulanabilmesi için öncelikle (1) numaralı eşitlikteki “m” olarak gösterilen uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Gecikme uzunluğunun belirlenebilmesi için ise Akaike, Schwarz ve Hannan-Quinn gibi kritik değerlerinden yararlanılır ve en küçük kritik değeri sağlayan gecikme uzunluğu, modelin gecikme uzunluğu olarak belirlenir. Ancak seçilen kritik değer ile oluşturulan model otokorelasyon problemi içeriyorsa, bu model uygun model olarak seçilemez ve ikinci en küçük kritik değeri sağlayan gecikme uzunluğu seçilir. Otokorelasyon sorunu benzer şekilde devam ediyorsa bu sorunu ortadan kaldırmaya kadar bu işlem tekrarlanır (Karagöl vd., 2007:76).

olmamları ve aynı derecede farkı alındığında durağan duruma gelmeleri, yani serilerin eş-bütünleşme derecelerinin farklı olmasını gerektirmektedir (Altıntaş, 2008:30).

Eş-bütünleşme dereceleri farklı olan zaman serilerine eş-bütünleşme analizinin yapılamamasından meydana gelen sorun; Pesaran vd. (1996), Pesaran ve Shin (1995) ile Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen Sınır Testi yaklaşımı ile giderilebilmektedir. ARDL modeli, eş-bütünleşme analizlerinde serilerin durağanlıklarını önceden belirlenmesine ilişkin güçlükleri yok ederek uzun ve kısa dönemli ilişkilerin varlığının analiz edilmesinde kolaylıkla kullanılmaktadır. Özellikle çok değişkenli modellerde çalışma yapılırken serilerin bir kısmının düzeyde [I(0)], bir kısmının ise birinci farklarında [I(1)] durağan olmaları durumunda bu yöntemle başvurulmaktadır (Şoltan, 2009:61).

Sınır testi yaklaşımı, bir kısıtlanmamış hata düzeltme modelinin en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmesine dayanmaktadır. Kısıtlanmamış hata düzeltme modeli eşitlik (1)’deki gibi gösterilebilmektedir.

Hesaplanan F istatistiği, Pesaran (2001) kritik değerleri ile karşılaştırılır. Modeldeki değişkenlerin eş-bütünleşme derecelerinin bazıları düzeyde I(0) bazıları I(1) birinci farkı alındığında durağan ise, F istatistiği tablo alt ve üst kritik değerleri ile eğer değişkenlerin hepsi düzeyde I(0) durağan ise sadece tabloda yer alan alt kritik değerler ile karşılaştırılır. Eğer değişkenlerden hepsi birinci I(1) farkı alındığında durağan ise üst kritik değer ile kıyaslama yapılmaktadır. Başlangıçta olduğu gibi değişkenlerin bazılarının I(0), bazılarının I(1) olması durumunda hesaplanan F istatistiği, üst kritik değerden büyükse, incelenen değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olmadığını ifade eden  $H_0$  hipotezi reddedilmekte ve eş-bütünleşme ilişkisinin varlığı kabul

edilmektedir. Hesaplanan F istatistiği, alt kritik değerden küçük olduğu durumda  $H_0$  kabul edilmekte, bu durumda değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olmadığı kabul edilmektedir. F istatistiği, alt ve üst kritik değerlerin arasında kalması durumunda kesin bir yorum yapılamamaktadır. Modelde bulunan değişkenlerin tümünün  $I(0)$  olmasında F istatistiği, tablo alt kritik

değerinden büyükse, değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olduğuna, tablo alt kritik değerinden küçük olması durumunda

$$Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_1 Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \beta_2 X_{t-i} + e_t \quad (2)$$

Eşitlik (2)'deki p ve q ilgili değişkenlere ilişkin uygun gecikme uzunluklarını göstermektedir. Söz konusu uygun gecikme uzunluklarının belirlenmesinde yine Akaike, Schwarz ve Hannan-Quinn gibi kritik değerlerden yararlanılmaktadır. Tahmin edilen ARDL (p,q) modelindeki

$$\varphi = \frac{\sum_{j=0}^q \beta_{2,j}}{1 - \sum_{j=1}^p \beta_{1,j}} \quad (3)$$

İki değişkenli bir vektör hata düzeltme denklemi (4) numaralı denklemdeki gibi gösterilebilir:

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 e_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_2 \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \beta_3 \Delta X_{t-i} + u_t \quad (4)$$

Eşitlik (4)'de yer alan  $e_{t-1}$ , (2) numaralı uzun dönem denkleminde elde edilen hata teriminin bir dönem gecikmeli değeridir ve bu değişken hata düzeltme terimi olarak adlandırılmaktadır. Hata düzeltme modelinin çalışması için hata düzeltme teriminin katsayısının negatif olması gerekmektedir. Ayrıca bu katsayının istatistiksel olarak da anlamlı olması şarttır. Sonuç olarak negatif işaretli ve istatistiksel açıdan anlamlı bir hata düzeltme terimi, ele alınan değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisinin meydana gelebilecek bir sapmanın ne kadar sürede düzeleceğini de göstermektedir (Keskin, 2008: 228).

#### 4. AMPİRİK BULGULAR

Çalışmada, Türkiye kuru incir fiyatı, Türkiye kuru incir ihracat miktarı, diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarları ve

da eş-bütünleşik ilişkisinin bulunmadığı kararına varılmaktadır. Değişkenlerinin hepsinin  $I(1)$  olmasında ise Hesaplanan F istatistiği tablo üst kritik değerinden büyük olmasında ise sıfır hipotezi ( $H_0$ ) reddedilerek, değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olduğuna karar verilmektedir.

Aralarında eş-bütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna karar verilen değişkenler arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkiler uygun ARDL modelinin tahmin edilmesiyle elde edilmektedir.

uzun dönem katsayıları ise aşağıda verilen eşitlik (3)'de ki gibi hesaplanmaktadır. Hesaplanan uzun dönem katsayısının ( $\varphi$ ) işaretine ve istatistiksel olarak anlamlılığına bakılarak ele alınan değişkenler arasındaki uzun dönem ilişki hakkında karar verilebilmektedir.

efektif döviz kurunun Türkiye kuru incir ihracat değeri üzerindeki etkisini tespit etmek için, ADF birim kök testi uygulanarak modeldeki verilerin durağan olup olmadıkları durağan ise hangi seviyede durağan oldukları araştırılmıştır.

Tablo 2'de ADF birim kök analizinin sabit model ve sabit trend model için sonuçları gösterilmektedir. Analiz sonuçlarına göre, L(EXPTR) Türkiye kuru incir ihracat değerleri, Türkiye kuru incir fiyatları (PEXP), diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarları (FEXP), Türkiye kuru incir ihracat miktarları (PRD) ve reel efektif döviz kuru (EXC) değişkenlerinin durağan olmadıkları ve birim kök içerdikleri gözlemlenmektedir.

Türkiye kuru incir ihracat miktarları (PRD), olasılık değeri (0.0216),  $\alpha=0.05$  güven sınırından küçük olduğu için anlamlı sonuç

elde edilmiştir. Yani PRD değişkenimiz durağandır. Bu durumda yokluk hipotezi sabit trend model I(0) düzeyinde reddedilir ve birim kök yoktur.

Tablo 2: ADF Birim Kök Analizi Sonuçları I(0)

| Düzyen I(0) | Sabit               |                                     | Sabit ve Trend      |                                     |
|-------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|
|             | t-değeri            | Kritik Değerler                     | t-değeri            | Kritik Değerler                     |
| EXC         | -1.1927<br>[0.6594] | -3.7529*<br>-2.9980**<br>-2.6387*** | -2.4818<br>[0.3328] | -4.4163*<br>-3.6220**<br>-3.2485*** |
| FEXP        | -2.7371<br>[0.0832] | -3.7529*<br>-2.9980**<br>-2.6387*** | -2.8711<br>[0.1889] | -4.4163*<br>-3.6220**<br>-3.2485*** |
| L(EXPTR)    | 1.4088<br>[0.9983]  | -3.7695*<br>-3.0048**<br>-2.6422*** | -1.5177<br>[0.7983] | -4.4163*<br>-3.6220**<br>-3.2485*** |
| PEXP        | -1.6941<br>[0.4208] | -3.7529*<br>-2.9980**<br>-2.6387*** | -2.3635<br>[0.3868] | -4.4163*<br>-3.6620**<br>-3.2485*** |
| PRD         | -0.5125<br>[0.8716] | -3.7529*<br>-2.9980**<br>-2.6387*** | -4.1269<br>[0.0216] | -4.5325*<br>-3.6736**<br>-3.2773*** |

Uygun gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriterine göre belirlenmiştir. Köşeli parantez içerisindeki rakamlar, (p-value) değerlerini göstermektedir, \*,\*\* ve \*\*\* sırasıyla %1,%5 ve %10 anlam düzeylerini göstermektedir.

Sabit modelde durağanlık testi uygulandıktan sonra, birim kök içeren serilerimize sabit ve trend modelde durağanlık analizi uygulanmıştır. Serilerin birinci dereceden bütünleşik sabit ve trend modelleri Tablo 3'de gösterilmektedir. Serilerimizin sabit ve trend model birinci fark I(1) değerindeki ADF birim kök analizine göre, ( $t=\tau$ ) istatistik değerimizin mutlak değerleri, kritik değerlerimizin mutlak değerleri ile karşılaştırıldığında  $H_0$

hipotezimiz kabul edilmez. Seri I(1) düzeyinde sabit ve trend modelinde durağan durumda ve birim kök içermemektedir. P olasılık değeri,  $\alpha=0.05$  güven sınırından küçük olduğu için anlamlı sonuç elde edilmiştir. Serilerin birinci dereceden entegre olması durumundan dolayı artık daha yüksek dereceden farkların alınarak durağanlık sınamasına gerek olmadığı görülmektedir.

Tablo 3: ADF Birim Kök Analizi Sonuçları I(1)

| Birinci Fark I(1) | Sabit               |                                     | Sabit ve Trend      |                                     | SONUÇ                      |
|-------------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------------|
|                   | t-değeri            | Kritik Değerler                     | t-değeri            | Kritik Değerler                     |                            |
| EXC               | -6.8670<br>[0.0000] | -3.7695*<br>-3.0048**<br>-2.6422*** | -6.7042<br>[0.0001] | -4.4407*<br>-3.6328**<br>-3.2546*** | I(1)'de durağandır         |
| FEXP              | -6.7387<br>[0.0000] | -3.7695*<br>-3.0048**<br>-2.6422*** | -7.1165<br>[0.0000] | -4.4407*<br>-3.6328**<br>-3.2546*** | I(1)'de durağandır         |
| L(EXPTR)          | -5.7278<br>[0.0001] | -3.7695*<br>-3.0048**<br>-2.6422*** | -6.6777<br>[0.0001] | -4.4407*<br>-3.6328**<br>-3.2546*** | I(1)'de durağandır         |
| PEXP              | -4.6771<br>[0.0014] | -3.7880*<br>-3.0123**<br>-2.6461*** | -2.9553<br>[0.0017] | -4.5715*<br>-3.6908**<br>-2.6461*** | I(1)'de durağandır         |
| PRD               | -4.6925<br>[0.0013] | -3.7695*<br>-3.0048**<br>-2.6422*** | -4.8434<br>[0.0043] | -4.4073*<br>-3.6328**<br>-3.2546*** | I(0) ve I(1)'de durağandır |

Uygun gecikme uzunluğu Schwarz bilgi kriterine göre belirlenmiştir. Köşeli parantez içerisindeki rakamlar, (p-value) değerlerini göstermektedir, \*,\*\* ve \*\*\* sırasıyla %1,%5 ve %10 anlam düzeylerini göstermektedir.

Değişkenlerin istikrar derecesi farklı olduğundan, eş-bütünleşme ilişkisinin araştırılması için ARDL sınır testi uygulanmıştır. ARDL yaklaşımını

uygulamak için, ilk aşamada, Türkiye kuru incir ihracatı denkleminin Sınırsız Hata Düzeltme Modeli (UECM) için optimal gecikme uzunluğu, AIC ve SIC bilgi kriterleri ile belirlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 4: Sınır Testi İçin Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

| Gecikme Sayısı | AIC               | SIC        | Olasılık değeri |
|----------------|-------------------|------------|-----------------|
| 1              | -3.789.178        | -2.943.612 | 0.5267          |
| 2              | -4.134.752        | -3.239.447 | 0.4356          |
| 3              | <b>-4.336.780</b> | -3.391.736 | 0.5661          |
| 4              | -4.266.899        | -3.272.116 | 0.8334          |

Modele ilişkin en uygun gecikme uzunluğu 3 olarak belirlenmiştir. Daha sonra kısıtsız hata modeli 3 gecikme ile tahmin edilerek, eş-bütünleşme ilişkisinin sınanması için F istatistiği hesaplanmıştır.

Tablo 5’de dört bağımsız değişken için yapılan sınamada değişkenlerimiz I(0) ve I(1) olduğundan, hesaplanan F istatistiği

karşılaştırılması gereken kritik değer, alt ve üst kritik değerlerdir. Elde edilen sınır F istatistik değeri “4.91578” olarak hesaplanmıştır. Buna göre, F değeri %10, %5 ve %1 anlamlılık düzeyindeki kritik değerlerden büyük tespit edilmiş ve değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5: Sınır Testi Sonuçları

| K | F Değeri | Kritik Değerler |           |           |
|---|----------|-----------------|-----------|-----------|
|   |          |                 | Alt Sınır | Üst Sınır |
| 4 | 4.91578  | 10%             | 2.2       | 3.09      |
|   |          | 5%              | 2.56      | 3.49      |
|   |          | 1%              | 3.29      | 4.37      |

(k) modeldeki bağımsız değişken sayısını belirtmektedir.

Sınır testi analizinden sonra eş-bütünleşik olduğu karar verilen seriler için uzun dönemde ARDL modeli kurulmuş ve EKK

yöntemi yapılarak aşağıdaki model tahmin edilmiştir.

$$L(\text{EXPTR})_t = a_0 + \sum_{i=1}^k a_{1i} L(\text{EXPTR})_{t-i} + \sum_{i=0}^1 a_{2i} \text{EXC}_{t-i} + \sum_{i=0}^m a_{3i} \text{FEXP} + \sum_{i=0}^n a_{4i} \text{PEXP} + \sum_{i=0}^p a_{5i} \text{PRD} + u_t \quad (5)$$

ARDL modeli için maksimum gecikme uzunluğu 4 olarak alınan işlemin sonucunda (6) numaralı denklemin L(EXPTR) değişkeninin 1, EXC değişkeninin 2, FEXP değişkeninin 2, PEXP değişkeninin 3, PRD değişkeninin 3 gecikmeli değeri ile tahmin edilmesi gerektiği sonucu elde edilmiştir.

Tahmin edilecek otokorelasyon sorununun olmadığı en uygun modelin ARDL (1,2,2,3,3) olduğuna karar verilmiştir. Bu durumda uzun dönem analizi için aşağıda ifade edilen 6 nolu ARDL modeli kurulmuş ve tahmin edilmiştir.

$$L(\text{EXPTR})_t = a_0 + \sum_{i=1}^1 a_{1i} L(\text{EXPTR})_{t-i} + \sum_{i=0}^2 a_{2i} \text{EXC}_{t-i} + \sum_{i=0}^2 a_{3i} \text{FEXP} + \sum_{i=0}^3 a_{4i} \text{PEXP} + \sum_{i=0}^3 a_{5i} \text{PRD} + u_t \quad (6)$$

Tahmin edilen ARDL (1,2,2,3,3) modelinin sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur. Model tahmin sonuçlarına göre, efektif döviz kuru, Türkiye kuru incir fiyatları, Türkiye’nin kuru incir ihracat miktarının, Türkiye kuru incir ihracat değerini uzun dönemde pozitif

yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarının Türkiye’nin kuru incir ihracat değerini uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı olarak etkilemediği belirlenmiştir.



Tablo 6: ARDL (1,2,2,3,3) Tahmin Sonuçları

| Değişkenler | Katsayılar | t-istatistikleri | Olasılık değerleri |
|-------------|------------|------------------|--------------------|
| C           | 1.831.629  | 4.275121         | 0.0079             |
| (EXPTR)(-1) | -0.904147  | -2.035599        | 0.0974             |
| EXC         | 0.00433    | 3.093098         | 0.0271             |
| EXC(-1)     | -3.22205   | -0.024240        | 0.9816             |
| EXC(-2)     | -0.002103  | -1.191786        | 0.2868             |
| FEXP        | -5.35506   | -1.388293        | 0.2237             |
| FEXP(-1)    | -4.11306   | !-1.035789       | 0.3478             |
| FEXP(-2)    | 8.90006    | 2.512995         | 0.0536             |
| PEXP        | 0.343359   | 9.989069         | 0.0002             |
| PEXP(-1)    | 0.332118   | 2.13422          | 0.0778             |
| PEXP(-2)    | -0.034415  | -0.817302        | 0.4509             |
| PEXP(-3)    | 0.051644   | 1.344951         | 0.2364             |
| PRD         | 2.28805    | 10.63487         | 0.0001             |
| PRD(-1)     | 2.08805    | 2.099479         | 0.0898             |
| PRD(-2)     | -1.16606   | -0.303596        | 0.7737             |
| PRD(-3)     | -5.78806   | -1.619740        | 0.1662             |

Uzun dönemde tahmin edilen ARDL (1,2,2,3,3) modelinden elde edilen reel efektif kur (EXC) ve diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarları (FEXP) değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı değildir. Türkiye kuru incir ihracat fiyatı (PEXP) ve kuru incir ihracat miktarı (PRD) değişkenleri ise uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur Tablo(7).

Uzun dönem esnekliklere bakıldığında, EXC esnekliği 0.142 olarak bulunmuştur. EXC' da meydana gelen % 1 oranındaki artış, İhracat değerini %0.142 oranında arttırmaktadır. PEXP esnekliği 0.854 olarak bulunmuştur. PEXP' da meydana gelen yüzde 1 oranındaki artış, ihracat değerini %0.854 oranında arttırmaktadır. PRD

esnekliği 0.8 olarak bulunmuştur. Buna göre, PRD' de meydana gelen % 1 oranındaki artış, ihracat değerini %0.8 oranında arttırmaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre, Reel efektif döviz kuru (EXC), Türkiye kuru incir ihracat fiyatı (PEXP), Türkiye kuru incir ihracat miktarı (PRD) katsayıları uzun dönemde Türkiye kuru incir ihracat değerini L(EXPTR) olumlu yönde etkilemektedir. Diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarı (FEXP) katsayı uzun dönemde L(EXPTR) üzerinde negatif etkiye sahiptir. Uzun dönem sonucuna göre en büyük ve en anlamlı katsayı Türkiye kuru incir ihracat fiyatının katsayısıdır.

Tablo 7: ARDL Uzun Dönem Katsayıları

| Değişkenler | Katsayılar | t-istatistik | Olasılık Değerleri |
|-------------|------------|--------------|--------------------|
| EXC         | 0.001154   | 1.269887     | 0.2600             |
| FEXP        | -0.000000  | -0.139013    | 0.8949             |
| PEXP        | 0.363788   | 22.524070    | 0.0000             |
| PRD         | 0.000019   | 9.830496     | 0.0002             |
| SABİT       | 9.619.158  | 174.926.703  | 0.0000             |

ARDL uygulamasının son aşaması olan, kısıtsız hata düzeltme modeli tahmin etmek için çalışmada ayrıca kısa dönem dengesi incelenmiştir. Bu amaçla modele uzun dönem modelinden elde edilen hata

$$L(EXPTR)_t = a_0 + a_1 ECT_{t-1} + \sum_{i=1}^1 a_{2i} L(EXPTR)_{t-i} - \sum_{i=0}^2 a_{3i} EXC_{t-i} + \sum_{i=0}^2 a_{4i} FEXP + \sum_{i=0}^3 a_{5i} PEXP + \sum_{i=0}^3 a_{6i} PRD + u_t \quad (7)$$

Eşitlik (7)'de verilen modelin kısa dönem katsayıları ve test istatistiklerine ait sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir. Modelin tahmini sonucu elde edilen hata düzeltme terimi (-1.904147) olarak bulunmuş olup bu katsayı aynı zamanda istatistiki olarak anlamlıdır. Bu ise , negatif işaretli ve istatistiksel açıdan meydana gelebilecek bir sapmanın düzeleceği süreyi göstermektedir. Tablo (8)'e göre Türkiye kuru incir değeri  $L(EXPTR)$  değişkeni ile Reel efektif döviz kuru (EXC) ve kuru incir ihracat miktarı (PRD) değişkenlerin bir dönem gecikmeli değerleri arasında beklendiği gibi pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ve kısa dönemde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

terimleri serisinin bir gecikmeli değeri eklenmiştir. EKK yöntemi ile tahmin edilen kısa dönem ARDL hata düzeltme modeli aşağıdaki eşitlikle ifade edilmiştir:

Kısa dönem esneklikleri incelendiğinde EXC, PEXP, PRD uzun dönemdeki benzer şekilde beklentilerle uyumlu, pozitif ve anlamlıdır. EXC kısa dönem esnekliği 0.533 olarak bulunmuştur. EXC' da % 1 oranındaki artış, ihracat değerini %0.533 oranında arttırmaktadır.

PEXP kısa dönem esnekliği 0.806 olarak bulunmuştur. PEXP' da %1 oranındaki artış, ihracat değerini %0.806 oranında arttırmaktadır. PRD kısa dönem esnekliği 0.968, FEXP kısa dönem esnekliği ise -0.274 olarak bulunmuştur. Buna göre, PRD'de meydana gelen %1'lik artış ihracat değerini %0.968 artırırken, FEXP' de meydana gelen %1 artış ise ihracat değerini % 0.274 azaltmaktadır.

Tablo 8: ARDL Kısa Dönem Katsayıları (Hata Düzeltme Modeli)

| Değişkenler        | Katsayılar | T-istatistikleri | Olasılık değerleri |
|--------------------|------------|------------------|--------------------|
| C                  | 9.6192     | 174.926703       | 0.0000             |
| ECT <sub>t-1</sub> | -1.904147  | -7.679983        | 0.0039             |
| DEXC               | 0.00433    | 3.054597         | 0.0039             |
| DEXC(-1)           | 0.002103   | 2.591948         | 0.0487             |
| DFEXP              | -0.000005  | -2.891494        | 0.0341             |
| DFEXP(-1)          | -0.000009  | -4.423760        | 0.0069             |
| DPEXP              | 0.343359   | 21.735076        | 0.0000             |
| PEXP(-1)           | -0.017229  | -1.082068        | 0.3286             |
| PEXP(-2)           | -0.051644  | -2.658166        | 0.0450             |
| DPRD               | 0.000023   | 19.345187        | 0.0000             |
| DPRD(-1)           | 0.000007   | 5.651148         | 0.0024             |
| DPRD(-2)           | 0.000006   | 3.928615         | 0.0111             |

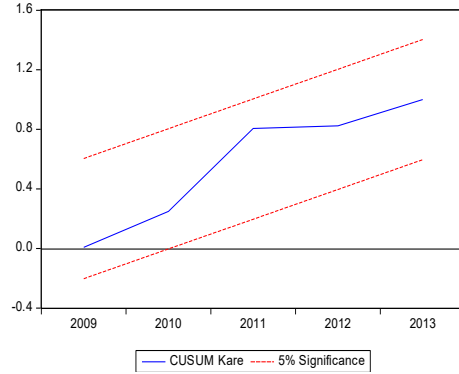
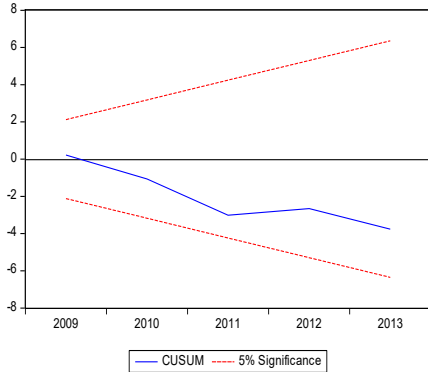
İstikrarsızlık sorununun bir kısmı, uzun dönem ilişkisinden ayrılmayı karakterize eden kısa dönem dinamiklerinin eksik modellenmesinde ortaya çıkar. Bu sebeple uzun dönem parametrelerinin istikrarını test etmede kısa dönem dinamiklerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bundan dolayı kısa dönem dinamiklerine ilişkin olarak hata düzeltme teriminin elde edilmesinde kullanılan uzun dönem katsayılarının istikrarının ölçülmesinde

Brown vd. (1975) tarafından önerilen CUSUM ve CUSUMQ testleri kullanılır (Altıntaş, 2008:37). Regresyon katsayılarındaki sistematik değişimleri belirten CUSUM ve sabit regresyon katsayılarındaki sistematik değişimleri açıklayan CUSUMQ'ya ilişkin olarak modelden tahmin edilen kalıntılara uygulanan CUSUM ve CUSUMQ testlerine ait grafikler Grafik 1'de verilmiştir.

CUSUM ve CUSUMQ testlerine ilişkin sonuçlar, modele ait kalıntıların sınır değerler içinde kaldığını göstermektedir. Buna göre sonuçlar %5 anlamlılığı sağlamaktadır, ve yapısal kırılma bulunmamaktadır. Diğer bir ifadeyle,

tahmin edilen modelin gerçeği yansıtmasını engel olabilecek yapısal kırılma söz konusu değildir. Buna göre, tahmin edilen katsayıların uzun dönemde istikrarlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Grafik 1: CUSUM ve CUSUMQ Grafikleri



## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmada, Türkiye kuru incir ihracat değeri ile Türkiye kuru incir ihracat fiyatı ve miktarı, diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarları ve reel efektif döviz kuru indeksi arasındaki kısa ve uzun dönem ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 1990-2013 dönemi yıllık verileri kullanılmıştır. Daha sonra serileri durağanlık ve eş-bütünleşme analizleri yapılmıştır. Serilerin farklı derecelerden durağan I(0) ve I(1) oldukları için aralarındaki ilişki Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilmiş olan Sınır Testi yaklaşımı ile incelenmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, efektif döviz kuru, Türkiye kuru incir ihracat fiyatı, Türkiye'nin kuru incir ihracat miktarı, Türkiye kuru incir ihracat değerini pozitif yönde etkilemiştir. Uzun dönemde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ancak diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarı Türkiye kuru incir ihracat değeri ile teorik olarak güçlü bir ilişki içinde olmadığı ve istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Efektif döviz kuru, Türkiye kuru incir ihracat değerini ile uzun dönemde hesaplanan katsayı pozitif bulunduğu halde uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır. Modelin uzun dönem sonuçlarını genel olarak yorumladığımızda, Türkiye kuru incir değeri üzerinde diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarı dışında diğer değişkenler ile %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve teorik olarak beklentilerle örtüşen pozitif sonuç elde edilmiştir. Hata terimi katsayısı (-1.904147) olarak hesaplanmıştır. Negatif ve istatistik olarak anlamlıdır. Hata düzeltme mekanizmasının çalıştığını ve uzun dönem sonuçlarını desteklediği görülmektedir. Kısa dönemdeki dengesizliklerin giderilebileceğini, %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve eş-bütünleşik serilerin kısa dönemde sapmalarını düzelterek uzun dönemde dengeye yaklaşabileceğini, uzun dönem analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye kuru incir değeri L(EXPTR) değişkeni ile Türkiye kuru incir fiyatı (PEXP), Türkiye kuru incir ihracat miktarı (PRD), efektif döviz kuru (EXC) değişkenlerinin bir dönem gecikmeli değerleri arasında beklendiği gibi pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ve kısa dönemde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Türkiye kuru incir değeri ile

diğer ülkelerin kuru incir ihracat miktarı (FEXP) değişkeninin bir dönem gecikmeli değeri arasındaki ilişki incelendiğinde katsayı beklendiği gibi pozitif yönlü ilişki bulunmamaktadır ve istatistiksel olarak anlamlılık sağlanamamıştır. Türkiye'nin kuru incir ihracat değeri ile Türkiye kuru incir ihracat fiyatı ve Türkiye kuru incir ihracat miktarı, diğer ülkelerin ihracat miktarları ve reel döviz kuru indeksi arasındaki uzun dönemli bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Hata düzeltme modelinde bulunan katsayı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunarak uzun dönem dengesinde sapma olması

durumunda sistemin tekrar dengeye geleceğini göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre Türkiye kuru incir ihracat fiyatı, Türkiye kuru incir ihracat miktarı, Reel efektif döviz kuru değişkenlerinde görülecek artış Türkiye kuru incir ihracat değerinin artmasını sağlar. Uzun ve kısa dönem esneklikleri incelendiğinde elde edilen sonuç beklentilerle uyumlu şeklindedir. FEXP negatif etkiye sahiptir. EXC, PEXP, PRD pozitif ve anlamlıdır. İhracat değerinde meydana gelecek değişim üzerinde etkili oldukları ve duyarlı oldukları yorumu ortaya çıkmaktadır.

#### KAYNAKÇA

1. ALTINTAŞ H. (2006) ‘‘Türkiye’de Para Talebinin İstikrarı ve Sınır Testi Yaklaşımıyla Öngörülmesi: 1985-2006’’, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30: 15-46.
2. FAO, 2016. www.fao.org
3. GUJARATI, D.N. (1999) . Temel Ekonometri, (Çev.) ŞENESEN, Ü., ve ŞENESEN, G., Literatür Yayıncılık, İstanbul.
4. KARAGÖL E. vd. (2007) ‘‘Türkiye’de Ekonomik Büyüme İle Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı’’, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1): 72-80.
5. KESKİN N. (2008). Finansal Serbestleşme Sürecinde Uluslar arası Sermaye Hareketleri ve Makroekonomik Etkileri: Türkiye Örneği, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
6. ÖZDAMAR N., Aydın’ın Balı İncir, Aydın Tuna Matbaacılık, 1. Basım, Aydın, 2014.
7. ŞOLTAN T. (2009). Enerji Tüketimi İle Gayri Safi Yurt İçi Hasıla Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Granger, Toda-Yamamoto ve ARDL Testleri İle İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
8. T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü., ‘‘2015 Yılı Kuru İncir Raporu’’, 2016 - www.koop.gtb.gov.tr
9. YAMAK N. Ve TANRIÖVER B., ‘‘Nominal Faiz Oranı-Genel Fiyat Düzeyi İlişkisinin Gibson Paradoksu Çerçevesinde Analizi’’, 8. Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi Tebliğleri. 24-25 Mayıs, 2007, İnönü Üniversitesi, Malatya.

## ORTA DOĞU'NUN RUSYA VE ABD İLE ENERJİ ALANINDAKİ İLİŞKİSİ THE RELATIONSHIP BETWEEN MIDDLE EAST AND RUSSIA AND U.S.A. IN TERMS OF ENERGY

**Bekir Sami OĞUZTÜRK\***, **Ferhat ÖZBAY\*\***

\* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü Öğretim Üyesi, bekiroguzturk@sdu.edu.tr

\*\* Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü Doktora Öğrencisi, ferhatozbay@hotmail.com

### ÖZ

*Geçmişten günümüze kadar dünya üzerinde var olan bölgelere birçok isim, nitelendirme ve coğrafik sıfatlar addedilmiştir. Bu isim, sıfat ve nitelendirmeler, bazen dinî-ırksal sebeplerden bazen ise coğrafik konumdan ileri gelmektedir. Bu durum Orta Doğu olarak adlandırılan bölge için de geçerlidir. İslam dininin egemen olduğu yıllarda İslam coğrafyası olarak görülen bu bölge, bazen Arap topluluğu olarak da adlandırılmıştır. Gün geçtikçe de bu bölge hakkındaki tanımlama ve adlandırmalar artmıştır.*

*Bu sebeple Orta Doğu'nun neresi olduğu hakkında birçok farklı görüş ve tanım ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı Orta Doğu Bölgesinin tam olarak neresi olduğu sorusuna yanıt aramaktır. Bu bölgede var olan ülkeler neden değişiklik göstermektedir, bunun dini politik, doğal kaynak veya jeopolitik anlamda ilişkisi var mı? Soruları araştırılmaya çalışılmıştır. Buna bağlı olarak ilk önce Orta Doğu neresidir? MENA ülkeleri ile bağlantısı nedir? Sorularına cevap aranmıştır. Bu sorulara, bölgede enerji kaynaklarının bol olması nedeniyle daha çok enerji üzerinden yaklaşmıştır. Son olarak da bölgenin önemini daha iyi tasvir edebilmek için iki süper güç olan Rusya ve ABD'nin Orta Doğu ile ilişkileri incelenmiştir.*

**Anahtar kelimeler:** Orta Doğu, MENA, ABD-Rusya, Enerji.

**Jel Kodları:** F50, H77, N45

### ABSTRACT

*Numerous names, qualifications and geographical adjectives have been deemed to the regions that exist from the past to the present day. These names, adjectives and qualifications are sometimes derived from religious-racial causes, sometimes from the geographical location. This also prevails for the region named as Middle East. This region, which appears to be Islamic geography in the years when Islamic religion dominates, is sometimes referred to as the Arab community. The definition and denotation about this region has increased day by day.*

*For this reason, many different views and definitions have emerged about where the Middle East is located. The aim of this study is to seek answers to the question of exactly where the Middle East Area is. The study tries to answer the questions why the countries that exist in this region alter, and is there any religious, political, natural resource or geopolitical relationship among these countries? Correspondingly first of all, the answers of these questions are answered: where is Middle East? and What is the connection with MENA countries? These questions are answered with a special attention on energy as energy resources are abundant in the region. Finally, to better describe the importance of the region, two superpowers, Russia and the US, have been examined in relation to the Middle East.*

**Keywords:** Middle East, MENA, USA-Russia, Energy.

**Jel Codes:** F50, H77, N45

## GİRİŞ

Orta Doğu'ya verilen isimler geçmişten günümüze çeşitlilik göstermekle birlikte yer aldığı coğrafyada bir çok kaynakla farklı tasvir edilmektedir.

Bu bağlamda yapılan tanımlarda bölgedeki ülke sayısı da değişiklik göstermektedir. Orta Doğu kavramı isim olarak olmasa da coğrafya olarak insanlık tarihi kadar eski bir bölgedir. Geçmişte önemli ticaret yollarını içinde barındıran bu bölge, bir dönem Müslüman topluluğunun yaşadığı yer olarak nitelendirilmiştir. Uzunca bir dönem Osmanlı himayesinde kalan bu bölge Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra Balkanlar da dahil olmak üzere parçalanmıştır. Bu bakımdan daha önceleri kendilerini merkez kabul edip kendinden öte sınırları, Orta Doğu, Uzak Doğu gibi nitelendirme yapan Avrupa ülkeleri (İngiltere, Fransa vb.) Balkanlarda bağımsızlığını ilan eden Bulgaristan ve Yunanistan'ı merkeze katarak bu tanımlamayı değiştirmiştir. Birçok isim ve nitelendirme alan bu bölgenin, geçmişten günümüze dek bakıldığında jeopolitik önem, ekonomik çıkar vb.leri gibi nedenlerden dolayı değişime uğradığı görülmektedir. Bu anlamda, çıkar ve politik söylemlere göre, ülke sayısı değişiklik göstermektedir. Ayrıca coğrafyada böyle bir bölgenin olmadığını belirtmekte yarar vardır. Bu çalışma enerji temelli olduğundan dolayı enerji açısından bölgeye bakılacak ve bölge bu bağlamda ele alınacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde Orta Doğu neresidir? Sorusuna cevap aranmış ve bazı çalışmalarda geçen MENA<sup>1</sup> ve Geniş Orta Doğu kavramlarının ortak paydasına değinilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde ise dünyada ve Orta Doğu'da enerji kavramları kıyaslanmıştır. Son olarak ise ABD ve

Rusya'nın bölgeyle ne tür bir ilişki içinde olduğu incelenmiştir.

Bu çalışmanın amacı Orta Doğu tanımlarının farklılaşmasındaki sebepleri ortaya çıkarmak ve enerjinin bu tanımın neresinde olduğunu görmeye çalışmaktır. Ayrıca dünyada enerji üretiminin büyük çoğunluğuna sahip bu bölgenin ekonomik ve politik açıdan ne derece öneme sahip olduğunu, ortaya koymak için ABD ve Rusya'nın bölgeyle olan ilişkileri incelenmiştir.

Bu çalışma betimseldir. Elde edilen sonuçlar, konuyla ilgili literatürün ve istatistiksel verilerin taranmasıyla ortaya çıkmıştır.

## ORTA DOĞU

Orta Doğu<sup>2</sup> neresidir? Nasıl tanımlanır? Sorularına fazlasıyla birbirinden farklı teşhis ve tanımlamalarla cevap verilmiştir. Bu tanımlar ve teşhislerin bazıları şöyledir;

“Orta Doğu” terimi; insanların ilk yerleşim yeri ve en eski uygarlık bölgesi anlamına gelmektedir. Birinci Dünya Savaşı öncesinde ve sırasında, yaygın bir şekilde, içine Türkiye ve Balkanları da dâhil eden “Yakın Doğu” terimi kullanılmıştır. Yine aynı dönemlerde, Orta Doğu denilince; Arabistan, Körfez ülkeleri, İran, Irak ve Afganistan akla gelmekteydi. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra Osmanlı'nın parçalanması sonucu “Orta Doğu” terimi her iki bölgeyi kapsar hale gelmiştir (Mansfield vd, 2012: 15).

Bir başka tanım ise, İngiltere ve Fransa'nın Avrupa'yı merkez kabul ederek ülkeleri sınıflara ayırmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu ayırmda Avrupa merkez konumdayken,

<sup>1</sup> MENA; Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin baş harflerinden oluşmaktadır.

<sup>2</sup> “Orta Doğu” kavramı literatürlerdeki bazı kaynaklarda bitişik şekilde yazılırken; Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde ayrı yazıldığı

görülmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere “Orta Doğu” terim olarak TDK'da ayrı yazımı kabul görmektedir. Bu makalede TDK'da temel alınan yazım şekli kullanılacaktır.

geride kalan ülkeler, Uzak Doğu, Orta Doğu ve Yakın Doğu diye üçe ayrılmıştır. Osmanlı'nın parçalanmasından sonraki süreçte, Balkanları (Yunanistan ve Bulgaristan) Avrupa'ya; merkez konuma ait olarak kabul edilmiş ve geriye kalan Yakın Doğu ve Orta Doğu ülkelerini "Orta Doğu" olarak adlandırılmaya başlanmıştır (Durmuş, 1995; 15-16). TDK Orta Doğu'yu, Güneybatı Asya'da, tarihsel ve kültürel yakınlığı olan ülkelerin oluşturduğu; coğrafi alan, orta şark olarak tanımlamıştır ([http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&güid=TDK.GTS.5863f6282c1b86.78631163\\_](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&güid=TDK.GTS.5863f6282c1b86.78631163_) (28.12.2016)).

İyigün (2003: 189), Yeni Orta Doğu diye nitelendirdiği Orta Doğu'nun sınırlarını; batıda Libya-Tunus sınırı, Kazakistan kuzey sınırı, Sincan, Pakistan ile Hindistan'ın sınırı, Sudan'ın güney sınırı, Arabistan yarım adası ve Libya güney sınırının kapsadığı alan olarak tarif etmiştir.

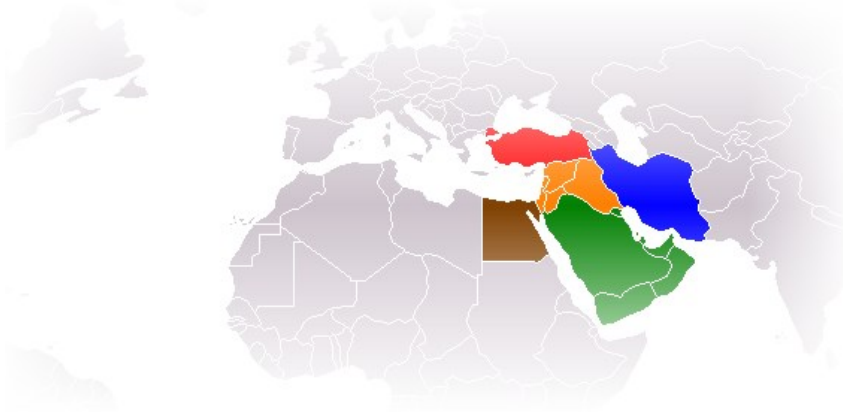
Orta Doğu daha çok, Libya'nın doğusundan Pakistan'a kadar ve Asya'nın güneybatısından Afrika'nın kuzeydoğusunu içeren bir coğrafya olarak değerlendirilmiştir (Durmuş, 1995; 16).

Sınırların farklı tarifleri, ülke olarak da farklı rakamları beraberinde getirmiştir. Bazı kaynaklarda yirminin üzerinde ülke olduğu söylenirken bazılarında on üç bazılarında ise on yedi ülke olduğu belirtilmiştir. Bu rakamlar Orta Doğu literatürü ele alındığında çok daha fazla değişkenlik göstermektedir.

### Orta Doğu Mu? Mena Mı?

ABD Enerji Bilgi Yönetimi (EIA<sup>3</sup>) 2016 raporunda Orta Doğu ülkelerini Bahreyn, İran, Irak, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Umman, Filistin Toprakları, Katar, Suudi Arabistan, Suriye, Birleşik Arap Emirlikleri, Yemen olarak vermiştir.

Bir başka çalışmada ise; Orta Doğu'da yer alan ülkeler, "O 20" olarak adlandırılmakta ve 20 ülkeden oluştuğu söylenmektedir. Bunlar; İran, Yemen, Türkiye, Mısır, Cezayir, Suudi Arabistan, Irak, Ürdün, Suriye, Libya, İsrail, Tunus, Birleşik Arap Emirlikleri, Fas, Lübnan, Umman, Filistin, Katar ve Bahreyn'dir (Ramazan Taş, 2012: 9).



Şekil 1: Orta Doğu

<http://www.mep-online.org/-Turkish->

<sup>3</sup> EIA: U.S. Energy Information Administration

Ortadoğu Paktı (MEP); 2008 yılında kurulan bu kuruluş, Orta Doğu haritasını yukarıda verilen şekildeki gibi beş ayrı sınıfa ayırmaktadır. Orta Doğu denildiğinde bahsedilen alan haritada görülen devletlerden oluşmaktadır. Bu alan MEP'e göre coğrafi, politik, kültürel, demografik açıdan beş bölgeye ayrılmıştır:

- Türkiye (Türkiye Cumhuriyeti);
- Mısır (Mısır Arap Cumhuriyeti);
- İran (İran İslam Cumhuriyeti);
- Verimli Yarımada (Irak Cumhuriyeti, İsrail Devleti, Jordan Haşemi Krallığı, Lübnan Cumhuriyeti, Filistin Yönetimi, Suriye Arap Cumhuriyeti);
- Arabistan (Suudi Arabistan Krallığı, Bahreyn Krallığı, Birleşik Arap Emirlikleri, Kuveyt Devleti, Katar Devleti, Uman Saltanatı, Yemen Cumhuriyeti).

MEP'de Orta Doğu ülkeleri sayısı on altı olarak yer almıştır. Wikipedia'da ise bu sayı 17+1 olarak verilmiştir. Bu +1 ise Birleşmiş Milletler'in tanımadığı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'dir. Diğer on yedi ülke; Bahreyn, Birleşik Arap Emirlikleri, Filistin, Irak, İran, İsrail, Katar, Güney Kıbrıs Rum Kesimi, Kuveyt, Lübnan, Mısır, Suriye, Suudi Arabistan, Türkiye, Umman, Ürdün, Yemen'dir.

[https://tr.wikipedia.org/wiki/Orta\\_Do%C4%9Fu\\_%C3%BClkeleri\\_listesi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Orta_Do%C4%9Fu_%C3%BClkeleri_listesi)

Bir başka çalışmada Orta Doğu neresidir? sorusuna, birçok tanım ve kaynak gösterilerek anlatılmaya çalışılmış ve yanıt aranmıştır. Fakat, yazar sonunda Orta Doğu neresidir? sorusuna verilen tanım ve coğrafi gösterimlerinin birbirini tutmadığını fark etmiştir. Bu tanımlamalardan geçmişten günümüze Orta Doğu'nun neresi olduğunu, yapılan tanımların belirsizliğini koruduğunu ve kapsam karmaşasının halen devam ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu belirsizlikten dolayı Orta Doğu neresidir? sorusuna dar anlamda; Türkiye, İran, Mezopotamya, Arap Yarımadası, Körfez ülkeleri ile Mısır'ı da

kapsayan bir alan olarak görülmesinin doğru olabileceğini söylemiştir. Eğer daha geniş bir kapsamda kullanılması gerekirse bunun Kuzey Afrika ve Orta Doğu kavramının tercih edilmesi gerektiğini vurgulamıştır (İdrisoğlu, 2010:7-10). Bazı çalışmalarda geniş Orta Doğu demek yerine; Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri<sup>4</sup> daha uygun görülmüştür. Bugün Kuzey Afrika'da; Fas, Cezayir, Tunus, Libya, Mısır ve Sudan devletleri yer almaktadır ([https://tr.wikipedia.org/wiki/Kuzey\\_Afrika](https://tr.wikipedia.org/wiki/Kuzey_Afrika)). Ayrıca Kuzey Afrika Müslüman bir bölge olarak bilinmekle birlikte enerji açısından zengin bir alanı kapsamaktadır.

Enerji kaynakları bakımından; Orta Doğu ve Kuzey Afrika (MENA), en yaygın ve en tartışmalı bölgelerden biridir (Fattouh and Laura, 2015: ii). MENA, Ayrıca yakın/modern tarihin büyük bir kısmında enerji zenginlikleri ile bilinmektedir (Laura, 2014: 1). Bu bağlamda MENA'dan bağımsız farklı ülkelerin politikalarına konu olmuştur.

*MENA Ülkeleri:* Cezayir, Bahreyn, Mısır, İran, Irak, İsrail, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Libya, Fas, Oman, Filistin, Katar, Suudi Arabistan, Sudan, Suriye, Tunus, Birleşik Arap Emirlikleri, Yemen.

Yukarıda yer alan ülkeler yaygın olarak kullanılan MENA ülkeleridir. (<https://en.wikipedia.org/wiki/MENA>).

Dünya Bankası resmi sitesinde yer alan kaynakta MENA ülkelerinde Sudan yer almamakla birlikte Djibouti bu ülkeler arasında yer almıştır (<http://www.worldbank.org/en/region/mena>).

Yukarıda yer alan tanımlamaların hemen hemen hepsinin birbirinden farklı tanımlamalar olduğu görülmektedir. Bu tanımlamalar ve literatürde var olan birçok tanımlama da dahil olmak üzere; ülke sayısı bazen on üç bazen yirmi ve üzerine çıkabilmektedir. Bu bilgiler ekseninde, Orta Doğu söylemleri sadece coğrafi olarak görülmemekle birlikte, hatta bazı tanımlardan anlaşılacağı üzere; enerji, tarih ve politik anlamda tasvirleri değişebilmektedir. Bu çalışmada enerji ve

<sup>4</sup> Afrika'nın kuzeyinde yer alan ülkelere verilen addır.



türevleri üzerinde durulacağından bu tasvir Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde yer alan ve enerji ile ilgisi olan bütün ülkeler bu bağlamda değerlendirilecektir. Bu sebeple Orta Doğu/Geniş Orta Doğu ve MENA aynı bölgeyi temsil eden eş anlamlı iki isim olarak görülecektir.

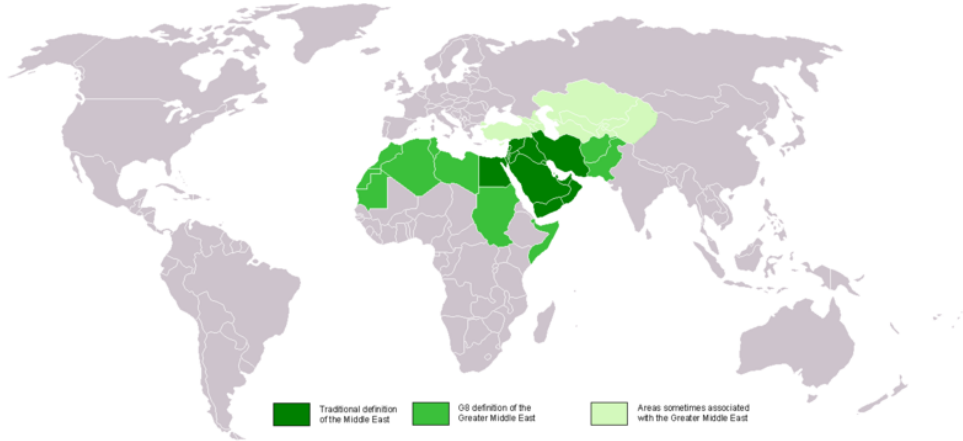
### 1.3. Geniş Orta Doğu/Mena'nın Önemi

Osmanlı döneminde temeli atılan Süveyş kanalının 1869 yılında açılması ve iki denizi birbirine bağlaması (Kızıldeniz-Akdeniz) Orta Doğu ticaret hacmini canlandırmakla kalmamış, bölgenin hali hazırda var olan önemini daha da artırmıştır. Ayrıca bölgede bulunan petrol-doğalgaz gibi rezervler

bölgeyi cazibe merkezi haline getirmiş ve bu rezervlerin önemi neticesinde dünya ülkelerinin politikaları bu bölgede yoğunlaşmıştır.

Günümüzde ilerleyen teknoloji ile enerjiye bağımlılığın artması; petrol-doğalgaz gibi rezervleri zengin olan ülkelerin önemini artırmıştır.

Enerjinin bu kadar önemli olduğu bir zamanda BP verilerine göre ispatlanmış petrol rezervlerinin %60'nın<sup>5</sup> Orta Doğu'da olması (Fidan, 2012; 201) bu bölgeyi vazgeçilmez bir alan haline getirmiştir.



Şekil 2: Orta Doğu ve İlişkili Ülkeler<sup>6</sup>

([http://en.wikipedia.org/wiki/User:Izmir\\_lee](http://en.wikipedia.org/wiki/User:Izmir_lee) →)

(<http://en.wikipedia.org/wiki/File:GreaterMiddleEast1.png>, GFDL,)

(<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=5591910>)

Yukarıda yer alan Şekil 2, Orta Doğu ülkelerinin dünya üzerinde dağılımını göstermektedir. Geleneksel tanımla Orta Doğu; koyu yeşil, G8 tanımıyla Orta Doğu; koyu yeşil ve yeşil, Orta Doğu ile yakından ilişkisi olan alan açık yeşil olarak gösterilmiştir. Burada Türkiye ve Rusya'nın bu bölge ile uzaktan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu harita; bölgenin, sadece enerji kaynakları değil, jeopolitik konum ve

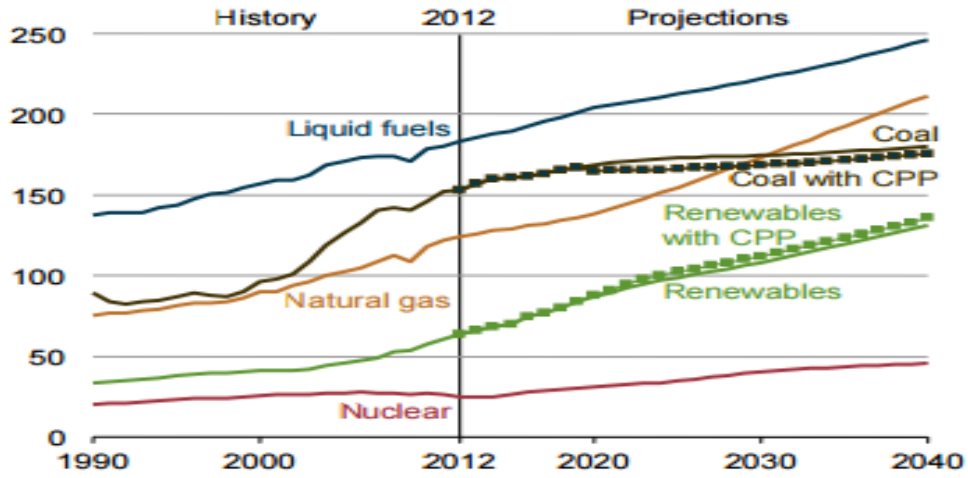
ulaşım yolları bakımından da öneme sahip olduğu göstermektedir.

### 2.1. Dünyada Enerji Ve Gelecek

Aşağıda yer alan Şekil 3'de, dünyada 1990 ile 2012 arasında enerji üretimi ve tüketimi gösterilirken, 2012-2040 yılları arasında ise üretim ve tüketim tahminleri yer almaktadır.

<sup>5</sup> 2016 yılı BP verilerine göre MENA için bu rakam %51,7'dir.

<sup>6</sup> Orta Doğu'nun, Texas Üniversitesi'nin kütüphanesinde yer alan ve World Atlas'ta yer alan haritası ekte yer verilmiştir.



7

Şekil 3: Dünyadaki Enerji Kaynakları ve Toplam Enerji Tüketimi 1990-2040 (Katrilyon)

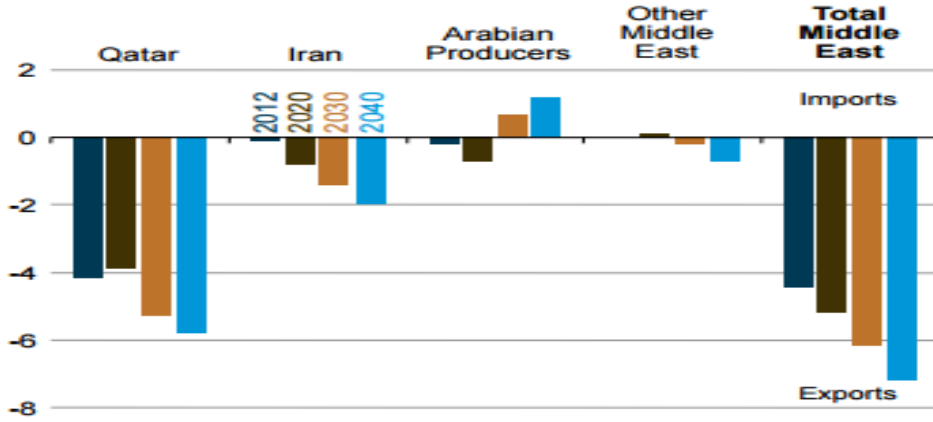
Yukarıda verilen Şekil 3'e göre, öngörülen periyod (2012-2040) boyunca dünyanın en hızlı büyüyen enerji kaynağı yenilenebilir enerjidir. Yenilenebilir enerji tüketimi 2012-2040 yılları arasında yılda ortalama %2,6; ikinci en hızlı büyüyen enerji kaynağı nükleer enerji üretimi ve tüketimi bu yıllar arasında %2,3 artış göstereceği ön görülmektedir. Fosil olmayan yakıtların tüketilmesinin fosil yakıtların tüketiminden daha hızlı bir şekilde artması beklense de, 2040 yılında fosil yakıtlar hala enerji kullanımının %78'ini oluşturacağı tahmin edilmektedir. Doğalgaz beklentilere göre en hızlı büyüyen fosil yakıt olarak görülmektedir. Bu beklentilere göre küresel doğalgaz tüketimi yılda %1,9 artmaktadır. Bol doğalgaz kaynakları ve sağlam üretim hacmi ve tedariki bakımından ele alındığında bu görüşü desteklemektedir. Kömür ve diğer enerji kaynaklarının artırımında bu alanda sağlam bir rekabetin

oluşmasına neden olacaktır. Sıvı yakıtlar (çoğunlukla petrol tabanlı) Dünya enerji tüketiminin en büyük kaynağı olmasına rağmen, dünya pazarındaki enerji tüketimindeki sıvı yakıt payı 2012'de %33 iken 2040 yılında %30'a düşeceği öngörülmektedir. Bu düşüşe, uzun vadede yükselen petrol fiyatlarının artması ile birçok enerji kullanıcılarını daha enerji verimli teknolojileri benimsemesi ve mümkün olduğunca sıvı yakıtlardan uzaklaşması katkıda bulunacaktır. Dünyanın en yavaş büyüyen enerji kaynağı olan kömür ise, yılda %0,6 oranında artmaktadır ve 2030 yılına kadar doğalgazın gerisinde kalmış olacaktır (EIA, 2016: 53-54).

### 3.1. Orta Doğu'da Enerji

Aşağıda yer alan Şekil 4'de, Orta Doğu ülkelerinin 2012-2040 yılları arasında doğalgaz ticaret eğilimlerini göstermektedir.

<sup>7</sup> History: 2012 öncesi tarihi belirtmektedir ve 2012'nin solunda yer alır. Projection: geleceğin yansıması ya da beklentisidir ve 2012 sağında yer alır. Natural gas: doğal gaz, liquid fuel: akaryakıt Coal with CPP: kömür ile temiz enerji planı, Coal: kömür Renewables: Yenilenebilir (enerji).



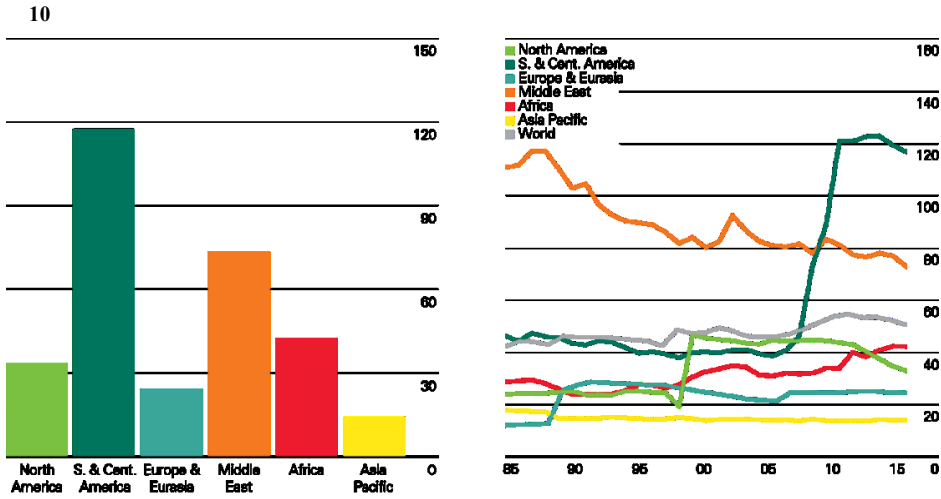
Şekil 4: Orta Doğu Net Doğalgaz Ticareti 2012-2040 ( TCF)

(EIA, 2016: 54).

Yukarıda yer alan Şekil 4'te Orta Doğu'dan doğalgaz ihracatı, 2012'de 4,4 Tcf'den<sup>8</sup> 2040'ta 7,2 Tcf'ye yükseldiğinden, ortalama %1,7 oranında büyümektedir. Artışta önemli bir etken, 2025'ten sonra Katar'dan gelen LNG<sup>9</sup> arzının büyümesidir. Katar'ın doğalgaz ihracatı 2010-2040 yılları arasında ortalama %1,2 oranında büyümektedir. Katar'ın, LNG projesini başlatmadığını da söylemekte yarar vardır. İran tahmin edilen

yıllar boyunca doğalgaz ihracatının artması beklenen diğer Orta Doğu ülkesidir. İran doğalgaz ihracatı 2012 yılında 0,1 Tcf iken 2040 yılında 2,0 Tcf'ye yükselmesi beklenmektedir (EIA: 2016: 54).

Ayrıca MENA dünyada ispatlanmış doğalgaz rezervlerinin %46,9'una sahiptir. Dünyada üretilen doğalgaz miktarının %21,5'ine sahiptir (BP, 2016: 21-22).



Şekil 5: Petrol Rezervleri-Üretim Oranları

Kaynak: (BP, 2016: 7).

<sup>8</sup> Trillion cubic feet (Tirilyon metreküp).<sup>9</sup> LNG (Sıvılaştırılmış Doğal Gaz), kokusu ve zehri olmayan sıvı halde bir yakittir.<sup>10</sup> North America: Kuzey Amerika, S. & Cent America: Güney ve Merkez Amerika, Europe & Eurasia: Avrupa ve Avrasya, Middle East: Orta Doğu, Africa: Afrika, Asia Pacific: Asya Pasifik.

Yukarıda sol tarafta yer alan Şekil’de, 2015 yılı üretim miktarı yer alırken sağ tarafta 1985 yılından itibaren üretim-rezerv oranları yer almaktadır. 2015’de küresel bazda kanıtlanmış petrol rezervleri ikinci önemli düşüşünü gerçekleştirmiştir. Bu dönemde (2015 yılı) petrol rezervleri 2,4 milyar varil azalarak, 1.697,6 milyar varile gerilemiştir. Bunun anlamı yaklaşık %0,1 gibi bir düşüş demektir. Böyle bir düşüş yaşanmasına rağmen son on yılda rezervler %24 artışla 320 milyar varil olarak saptanmış ve bu rezerv miktarı dünyanın 50,7 yıllık ihtiyacını karşılamaya yetmektedir. Rezerv oranı en fazla düşen ülke ise Brezilya olarak görülmektedir. Brezilya’da kanıtlanmış rezerv miktarı 3,2 milyar varil civarındadır. Norveç’te ise 1,5 milyar varildir. Bölgesel olarak, Güney ve Orta Amerika rezervleri 117 yıl boyunca en yüksek rezerv /üretim oranına sahiptir (BP, 2016: 7).

Orta Doğu ülkelerinde ispatlanmış rezerv oranı %47,7’dir. Fakat BP raporunda yer alan Orta Doğu ülkelerine, Cezayir, Mısır, Libya, Sudan ve Tunus’ta eklenirse bu oran %51,7’ye çıkmaktadır. Petrol üretim miktarının %35,1’ini MENA ülkeleri karşılamaktadır. Dünya petrol rezervinin yarısından fazlasına sahip olan ve dünyadaki üretimin %35,1’ini gerçekleştiren MENA ise %11,3’ünü tüketmektedir (BP, 2016: 9-11).

### 3.1.1. Orta Doğu: Enerji ve İlişkiler

Bölgede bulunan petrol ve doğalgaz gibi rezervlerin bölgeyi cazibe merkezi haline getirdiğinden, dünyada öncü ülkelerin politikaları da bu bölgede yoğunlaşmıştır. Ayrıca, bu bölge Avrupa’ya gönderilecek olan doğalgaz ve petrol ürünleri için alternatif yolları da kendi bünyesinde barındırmaktadır. Bu bakımdan Orta Doğu, enerji üretimi yanı sıra jeopolitik bir önem de arz etmektedir. Bu bölgenin önemini daha iyi anlayabilmek adına aşağıdaki başlıklarda

sırasıyla ABD ile Rusya’nın bölgeyle olan ilişkileri incelenmiştir.

#### 3.1.1.1. ABD’nin Orta Doğu Politikası

Dünyanın en büyük GSMH sahip olan ABD (WEF, 2016), en gelişmiş ekonomilerden biridir. ABD durmadan büyüyen sanayisinin enerji talebini karşılamak için yeni yollar ararken, gelecek için bu alanın güvenlik sorunu oluşturduğunun da bilincindedir.

İkinci Dünya Savaşı’nın sona ermesinin ardından soğuk savaş dönemi başlamıştır. Bu savaş; Avrupa Birliği bölgesinde etkin güç olarak rol alan ABD ile Arap dünyası ve bazı Asya ülkeleri üzerinde etkin güç olan Sovyetler Birliği arasında çıkmıştır. Aynı dönemlerde ABD, Orta Doğu üzerinde etkin rol oynamak ve bu etkinliğini de Sovyetler Birliği’ne kaptırmamaya çalışmıştır. Bu yaşanan üstünlük kurma ve rekabet ortamı; çatışma ortamı doğurmuş ve her an iki ülke arasında savaş çıkacak kadar ilerlemiştir. Yine bu dönemde İran petrolünün millileştirilmesi, Süveyş krizi, Arap-İsrail savaşları, İran-İrak savaşı, 1973 petrol krizi, İran devrimi ve Camp David<sup>11</sup> Antlaşması gibi birçok önemli gelişme yaşanmıştır. Sovyetler Birliği’nin dağılmasıyla birlikte soğuk savaş döneminin sona ermesi, ABD için bu bölgede tek güç olma fırsatı doğurmuş ve bu yönde yeni politikalar geliştirme fırsatı sunmuştur (Altay ve Nugay, 2013: 17). ABD hem SSCB’nin<sup>12</sup> bölgede etkinliğini kırmak hem de körfez petrolünün Batı’ya düşük fiyatla aktarılmasını sağlamak amacıyla Orta Doğu politikasını ortaya koymuştur (Peker, 2012: 77).

ABD 2000’li yıllardan itibaren bölgede daha etkin olabilmek için, bölgeyi demokratikleştirmek ve geliştirmek adına bazı politikalar ve projeler üretmeye çalışmıştır. (Koçkuzu, 2012: 212-213). Bu projelerin belki de en çok tartışılanlarından biri Büyük Orta Doğu Projesidir (BOP). ABD, BOP<sup>13</sup> kapsamında bölge ülkelerinin

<sup>11</sup> “1973 Yom- Kippur Savaşı sonrası, Arap ülkeleri ile İsrail arasında kalıcı barış sağlamak amacıyla, ABD’nin "mekik diplomasisi" yoluyla arabuluculuk yaparak, Mısır ile İsrail arasında 17 Eylül 1978’de imzalatıldığı anlaşmalara Camp David Anlaşmaları

denir” <http://www.sessiz tarih.net/2014/05/camp-david-anlasmalari-nedir.html>.

<sup>12</sup> Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

<sup>13</sup> BOP, ABD tarafından resmi olarak kabul edilmekle birlikte bu projenin içeriğinde yer alan maddeler

ticaret hacmini artırıp dünya ekonomisine katkısını da artıracakını ve bu projeye aynı zamanda bölgeye demokrasi getireceği söylenmektedir (Coşkun, 2012: 374-376).

Orta Doğu; söz konusu iki devlet arasında, birbirine karşı üstünlük sağlama hedefini gerçekleştirecek bölgelerden biri olarak görünüyordu. Aşağı da yer alan enerji bilgileri ve ihtiyacı bu durumun ilerleyen zamanlarda enerji hâkimiyeti kurmaya doğru değiştiğini göstermektedir.

### 3.1.1.2. ABD'nin Enerji'de Orta Doğu'ya Bağımlılığı

ABD'de 1950'den beri tüketilen enerjinin yaklaşık %40'ı petrol tarafından sağlanmaktadır ve bu oran son yıllarda yaklaşık %36'ya gerilemiştir (Ratner and Glover, 2017: 6). ABD ispatlanmış petrol rezervinin %2,9'una sahipken, ABD de dahil Kuzey Amerika ülkeleri (Kanada ve Meksika) ise toplam rezervin %12,9'una sahiptir. Petrol üretim miktarlarına gelince dünyada üretilen petrolün %12,3'ünü ABD karşılamaktadır. Tüketilen petrol miktarına bakıldığında ise ABD %19,9 ile dünyada en fazla petrol tüketen ülke durumundadır (BP, 2016: 9-11).

Yukarıda yer alan bilgiler ekseninde, ABD ve Orta Doğu arasında bu anlamda bir ticari ilişki olup olmadığına bakılırsa, ABD üretiminden arta kalan petrol ihtiyacının yaklaşık %21,66'sını<sup>14</sup> MENA ülkelerinden ithal ettiği görülmektedir (BP, 2016: 18). BP 2016 verilerine göre; dünyada üretilen ispatlanmış doğalgaz miktarının %5,2'sine sahip olan ABD, dünya doğalgaz üretim miktarının %21,4'üne sahipken, tükettiği doğalgaz miktarı %22,7'dir. Burada tüketimden kaynaklanan doğalgaz ihtiyacının %1,62'sini Orta Doğu'dan karşılamaktadır. Kömür açısından ABD dünya ispatlanmış rezervlerin %26,6'sına sahipken, dünyada kömür üretim miktarının %12,9'unu karşılamaktadır ve dünya kömür tüketim miktarının %11,7'sini tek başına

gerçekleştirmektedir. Bu alanda dış ülkelere bir bağımlılığı bulunmamaktadır. Ayrıca ABD dünyada en fazla nükleer enerjiyi kullanan ülke konumundadır. Dünyada var olan nükleer enerjinin %33,1'ine sahiptir. Dünyada nükleer enerjinin yanı sıra yenilenebilir enerjiyi de en fazla kullanan ülke durumundadır.

Bu bilgiler çerçevesinde, ABD'de üretilen ve tüketilen petrol miktarı arasında kalan boşluk azımsanmayacak kadar büyük orandadır. ABD'nin petrol tüketimi, AB petrol tüketimi veya Asya-Pasifik ülkelerle eşdeğerdir. Böyle bir durumda petrol fiyatlarında yaşanacak 1 dolarlık düşüş/artış ABD ekonomisine milyarlarca dolar girdi/çıkış sağlamaktadır. ABD 1973'te yaşanan petrol şoku dönemine göre Orta Doğu petrolüne bağımlılığı iki kat artmıştır (Arı, 2014: 380-388). Petrol ve doğalgaz ihtiyacının sırasıyla %22,7-%1,62'sini Orta Doğu'dan ithal etmesi bu bölgenin ABD için ne kadar önemli olduğunu açık bir göstergesidir.

### 3.1.2. Sovyetlerden Rusya'ya Orta Doğu ve İlişkiler

Soğuk savaşın sona ermesinin ardından ve doğu-batı bloğunun yıkılmasının ötesinde daha spesifik bir jeopolitik değişim yaşanmıştır. Bu spesifik değişim Rusya'nın stratejik olarak adlandırılan çekilmesidir. Bu çekilişin birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar; uluslararası alanda askeri rolünün gerilemesi, coğrafi olarak daralması ve 1991'in sonlarında olduğu gibi Orta Doğu'nun terk edilmesinin verdiği sonuçtu. Yaklaşık iki yüzyıldır ilk defa Rusya'nın Orta Doğu ile ortak bir sınırı kalmamıştı (Halliday, 2005: 135). Bu anlamda soğuk savaşın sona ermesi ve Sovyetler Birliği'nin dağılması Rusya'ya maliyeti yüksek olmuştur.

Rusya, bir zamanlar Sovyet Birliği'nin sahip olduğu yaptırım gücü kadar bir etkiye sahip değildir. Bu anlamda kendi sınırları dışında

resmi makamlarca açıklanmadığından fazla detaya girilememiştir.

<sup>14</sup> Bu oran BP verilerinden yararlanılarak, Kuzey Afrika ülkeleri ve Orta Doğu (MENA) temel

alınarak yazar tarafından ortaya konmuştur. Bu durum doğal gaz ithal oranı içinde geçerlidir.

yaşanan değişikliği veya olayları etkileme kapasitesi Sovyetlere nazaran sınırlıdır. Rusya'nın Orta Doğu'ya yönelik bugünkü politikası, Kremlin'e uzun yıllar rehberlik eden, ideolojik ittifakı olan Soğuk Savaş'ın "sıfır-toplam"<sup>15</sup> düşüncesinden çok uzaktadır. Rusya için; Orta Doğu, giderek daha fazla Rusya'nın nüfuz edebileceği bir alan haline gelse de birincil endişe kaynağı değildir (Bourtman, 2006: 1). Sovyetler Birliği'nin ardından, Rusya Batı Avrupa ülkeleri (Almanya, İngiltere, Fransa) gibi daha politik bir ilişki içinde olan ülke haline bürünmüştür. Bu durumun yansıması olarak geçmişte bu bölgede stratejik rolü olan Arap ülkeleri tekrar bölgede rol kapma çalışmasına giriştiler. Tüm bu gelişmelere rağmen Rusya bu bölgede önemini ve etkisini hala korumaktadır (Haliday 2005: 136-137).

Rusya için, Sovyetler Birliği'nin dağılması ile birlikte ortaya çıkan ekonomik sıkıntılarda, petrol ve doğalgaz rezervleri ekonomik kaynak olmuştur. Rusya enerji alanında OPEC'le rekabet halinde olmuş ve pazar hacmini genişletmiştir. Örneğin, OPEC ülkeleri % 40 olan Avrupa pazarını yarı yarıya Ruslara kaptırmışlardır. Rusya'nın geri kalmış teknolojisi ve uluslararası arenada askeri gücün haricinde rekabet gücünün zayıflığı, Rusya'yı petrole ve doğalgaza dayalı bir ekonomik düzene itmiştir. Rusya'nın şu andaki en önemli politikalarından biri petrol fiyatlarının yüksek tutulmasını sağlamak ve fırsatları değerlendirerek petrol piyasasındaki yerini büyütmektir (Gürbüz, 2015: 137-138). Rusya günümüzde bölgedeki geleneksel rolünü, *savunma sanayisinde ihracat hacmini genişletmek* olarak sürdürmeye odaklanırken, aynı zamanda Rus şirketlere yeni pazarlar açmaya odaklanmıştır. 2005 yılında Putin'in Orta Doğu'da yaptığı bir takım temaslar ve ziyaretler esnasında yanında yer alan kabilesinde Rus savunma sanayi ihracatçılarının olması bu alanda çalışmalarına önemli bir örnek teşkil etmektedir. Ayrıca silah ticaretinin yanı sıra

Rus şirketlerinin enerji sektöründeki rolünü genişletmek için önemli girişimleri bulunmaktadır (Bourtman, 2006: 1-2).

Rusya, BP verilerine göre ispatlanmış petrol rezervleri bakımından dünyada bulunan rezervlerin %6'sına sahiptir. Dünyada üretilen petrolün %12,4'ü Rusya tarafından sağlanmaktadır. Dünyada petrol tüketim oranı ise %3,3'tür. Dünyada ispatlanmış doğalgaz rezerv oranı %17,3'ü ve dünyada üretilen doğalgazın %16,1'ini karşılamaktadır (BP, 2016: 9-18). Bu bilgiler ışığında enerji açısından dışa bağımlılığı pek söz konusu gözükmemektedir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Orta Doğu kavramının pek eski bir kavram olmadığı anlaşılacakla birlikte, Orta Doğu'nun ismi geçmişten günümüze çeşitli türevleriyle birlikte ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu durumun Orta Doğu'da yaşanan savaşlar, dini nedenler, enerji kaynakları, geçiş yolları gibi çeşitli etmenlerden kaynaklandığı görülmüştür.

Orta Doğu ve MENA'nın kapsam olarak, literatürün çoğunda aynı ülkeleri temsil ettiği görülmüş fakat isim olarak farklılaşmıştır. Orta Doğu söylemleri sadece coğrafi olarak görülmemekte, hatta bazı tanımlardan anlaşılacağı üzere; enerji, tarih ve politik anlamda tasvirleri değişebilmektedir. Bu bölgeye günümüzde enerji ağırlıklı olarak bakıldığından dolayı Orta Doğu/Geniş Orta Doğu ve MENA aynı bölgeyi temsil eden eş anlamlı iki isim olarak ortaya çıkmaktadır.

EIA raporunda, dünyada gelecek yıllarda en fazla üretimi artan enerjinin yenilenebilir enerji olacağı görülmektedir. Burada yapılan analizde gelecek yıllarda doğalgaz tüketim eğilimi yılda %1,6 arttığı görülmektedir. Sıvı yakıtlar dünya enerji tüketiminde en fazla paya sahip olduğu ortaya çıkmakla birlikte gelecekte (2012-240) bu payın azalması tüketimde liderliğine

<sup>15</sup> Sıfır-toplam, bir ülkenin kazanç ya da kayıplarının toplamı, rekabet ettiği ülkenin kazanç veya kayıplarının toplamına eşit olması durumudur.

etkilememektedir. Sıvı yakıt dünyada en fazla ihtiyaç duyulan enerji kaynağı olması sebebiyle Orta Doğu'nun önemini artmaktadır.

Orta Doğu ülkelerinde ispatlanmış rezerv oranı %47,7'dir fakat BP raporunda yer alan Orta Doğu ülkelerine, Cezayir, Mısır, Libya, Sudan ve Tunus da eklenirse bu oran %51,7'ye çıkmaktadır (Geniş Orta Doğu/MENA). Petrol üretim miktarının %35,1'ini MENA ülkeleri karşılamaktadır. Dünya petrol rezervinin yarısından fazlasına sahip olan ve dünyadaki üretimin %35,1'ini gerçekleştiren MENA ise %11,3'ünü tüketmektedir. Burada ortaya çıkan enerji fazlası ihraç edilmektedir.

Orta Doğu petrol ve doğalgaz bakımından dünyanın en zengin bölgesidir. Bu nedenle gelişmiş ülkeler ve bu gelişme sonucu enerjiye bağımlılığı artan ülkeler politikalarını buraya yönlendirmekle kalmamış, bu bölgedeki enerjinin korunması ülkelerin en önemli gündem maddesi haline gelmiştir. Bu durumun en önemli iki örneği

olan Rusya ve ABD, bu bölgede politik bir savaş yaşamıştır.

ABD'nin enerji anlamında buraya bağımlı olduğu gözükmemektedir. Gelecekte ekonomik büyüme ile birlikte bu bağımlılığın süreceği öngörülmektedir. Bunun neticesinde bu bölgede hakimiyet kurma çabaları artmakta ayrıca bu bölgeye lider olacak ülkenin kendi tarafında olmasını istemektedir. Rusya'nın bu bölgeye enerji anlamında ihtiyacı gözükmemekle birlikte, Irak'tan ucuz petrol alıp sattığı bilinmektedir. Bunun haricinde bu bölgeye, ABD'ye göre daha yakın olduğu coğrafi bir gerçektir. Bu bakımdan bu bölgeyi ABD'nin politika eksenine bırakmayacağı aşıkardır. Ayrıca Rusya bölgede savunma sanayi ticaret hacmini genişletmek istemektedir.

Hem enerji anlamında hem de siyasi anlamda, gelecek bakımından enerji zengini olan Orta Doğu için işler iyi gözükse de bu bölgede yaşanan siyasi krizler ve bölge üzerinde olan çıkar çatışmaları, bu coğrafyada bulunan ülkelerin gelişmesini engellemektedir.

EK'LER

EK 1: Texas Üniversitesi Kütüphanesinde yer alan Orta Doğu haritası



[http://www.lib.utexas.edu/maps/middle\\_east\\_and\\_asia/middle\\_east\\_pol\\_2013.pdf](http://www.lib.utexas.edu/maps/middle_east_and_asia/middle_east_pol_2013.pdf) (27.12.2016).



EK 2: World Atlas'ta yer alan Orta Doğu haritası



<http://www.worldatlas.com/webimage/countrys/melargez.htm>

## KAYNAKÇA

1. ALTAY, H., & Nugay, U. (2013). *Orta Doğu Bölgesi Enerji Kaynaklarının 21. Yüzyıl Dünya Ekonomisi İçin Stratejik Önemi*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2013(15) sf (1-35).
2. ARI, T. (2014). *Geçmişten günümüze Orta Doğu: Siyaset, savaş ve diplomasi* (6.baskı: Kasım 2014.). Osmangazi, Bursa: Dora Basım Yayın.
3. BP; (2016a), Statistical Review of World Energy, <http://www.bp.com/content/dam/bp/pointerpoint/energy-economics/statistical-review-2016/bp-statistical-review-of-world-energy-2016-full-slidepack.ppt>
4. BP; (2016b), Statistical Review of World Energy <https://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/energy-economics/statistical-review-2016/bp-statistical-review-of-world-energy-2016-full-report.pdf>
5. BOURTMAN, İ. (2006). “Putın And Russia’s Middle Eastern Policy” Middle East Review of International Affairs, Vol. 10, No. 2.
6. COŞKUN, U. (2012). *Büyük Ortadoğu Projesi ve Türkiye*. Editör: U. KESER, Dünyanın Kaynayan Kazanı Ortadoğu, içinde (s. 72-84). Ankara: [yayımlayan yok].
7. DURSUN, D. (1995). *Ortadoğu neresi*. Türbe, İstanbul: İnsan Yayınları.
8. FATTOUH, B., and Laura, E, K., (2015). *A Brief Political Economy of Energy Subsidies in the Middle East and North Africa*. Oxford: The Oxford Institute for Energy Studies.
9. GÜRBÜZ, V, M. (2003). ‘Petrol, Petrol Politikaları ve Ortadoğu; Global Politikaların Bölgesel Yansımaları ve Irak Savaşı’ Avrasya Dosyası, Cilt: 9, Sayı:5, ss. 133-169, Bahar, Enerji Özel Sayısı. ASAM Yayınları, Ankara.
10. HALLIDAY, F. (2005). *The Middle East in international relations: Power, politics and ideology*. Cambridge [u.a.: Cambridge Univ. Press.
11. International Energy Agency (IEA). “*World Energy Outlook 2016 With Projections to 2040*”, Independent Statistics & Analysis U.S energy Information Administration DOE/EIA-0484(2016) I May 2016 Washington [www.EIA.gov/forecasts/ieo](http://www.EIA.gov/forecasts/ieo)
12. İDRİSOĞLU, R. E. (2010)“*Rusya’nın ve ABD’nin SSCB Sonrası Ortadoğu Politikası*”, Yüksek Lisans Tezi, Konya, Selçuk Üniversitesi,
13. İYİGÜN, İ. (2003). *Devleşen yeni Ortadoğu ve kabaran iştahlar*. Ankara: Bilim ve Sanat.
14. KOÇKUZU, V. (2012). *Ortadoğu’da ABD ve İran Üzerine Kehanetler*. Editör: U. KESER, Dünyanın Kaynayan Kazanı Ortadoğu, içinde (s. 211-214). Ankara: [yayımlayan yok].
15. LAURA E, K. 2(014). *A Roadmap for Renewable Energy in the Middle East and North Africa* . Oxford: The Oxford Institute for Energy Studies.
16. MANSFIELD, P., Pelham, N., & Yolsal, Ü. H. (2012). *Ortadoğu tarihi* (1.baskı.). İstanbul: Say Yayınları.
17. MUTLU, M. K., Taş, R., Akpınar, M., & Turgut Özal Üniversitesi. (2012). *Orta Doğu raporu*. Ankara: Turgut Özal Üniversitesi Yayınları.
18. PEKER, E. (2012). *ABD-İran ilişkilerinin Türkiye’ye yansımaları*. Editör: U. KESER, Dünyanın Kaynayan Kazanı Ortadoğu, içinde (s. 72-84). Ankara: [yayımlayan yok].
19. RATNER, M., Glover, C. (2014). *U.S. Energy: Overview and Key Statistics*. Congressional Research Service; <https://fas.org/sgp/crs/misc/R40187.pdf>
20. WEF, The Global Competitiveness Index,2014–2015: <http://www3.>

weforum.org/docs/gcr/2015-2016/  
Global\_Competitiveness\_Report\_  
2015-2016.pdf

21. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5863f6282c1b86.78631163](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5863f6282c1b86.78631163), (erişim tarihi; 28.12.2016).
22. <http://data.worldbank.org/region/middle-east-and-north-africa>
23. <http://www.worldatlas.com/webimage/countrys/melargez.htm>
24. [http://www.lib.utexas.edu/maps/middle\\_east\\_and\\_asia/middle\\_east\\_pol\\_2013.pdf](http://www.lib.utexas.edu/maps/middle_east_and_asia/middle_east_pol_2013.pdf) (27.12.201

## KRİZLERİN YÖN VERDİĞİ TÜRK - RUS İLİŞKİLERİNE UÇAK KRİZİNE KADAR ANALİTİK BİR BAKIŞ: 2004 - 2016

### AN ANALYTICAL OVERLOOK TO CRISES GUIDED TURKISH - RUSSIAN RELATIONS UNTIL THE FIGHTER JET DRAWN: 2004 - 2016

Özge ÇOPUROĞLU\*, Tevfik KARPUZCU\*\*

Yrd. Doç. Dr., Yeditepe Üniversitesi, Fransızca Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü Öğretim Üyesi,  
E-mail: ozgecopuroglu@hotmail.com  
Yüksek Lisans Doktora Burslu Öğrencisi, Yeditepe Üniversitesi, Fransızca Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler  
Bölümü, E-mail: tevfikkarpuzcu92@hotmail.com

#### ÖZ

*Türk-Rus ilişkileri tarihsel açıdan iki devlet için önem arz ettiği gibi, buldukları bölgelerin kaderini belirlemede de etkili olmuştur. Bununla birlikte iki ülke arasındaki ilişkiler tarihin genel akışında rekabetçi bir seyir izlemektedir. İlişkilerin bu hareket zemininde gerçekleşmesi, sık sık krizlerin yaşanmasına sebep olmuştur. Bu çalışma öncelikle Türk-Rus ilişkilerinin tarihsel perspektiften incelenmesi yapılmış ve bugünkü ilişkilere ışık tutulmuştur. Ayrıca NATO ittifakının etkisinden bahsedilmiş, bunun ilişkilere olan etkisi bağımsız bir değişken olarak incelenmiştir. Özellikle 2004 sonrasında iki önemli siyasi figür olan Vladimir Putin ve Recep Tayyip Erdoğan'ın inisiyatifinde gelişen ilişkiler ve uçak krizini de kapsayan dönem ele alınmıştır. Yakın dönemde krizlerin yaşanmasına sebep olan Kırım ve Suriye konuları çalışmaya dâhil edilmiştir. Rusya Federasyonu ve Türkiye Cumhuriyeti'nin yaşadığı Uçak Krizinin ilişkilerin geleceğini nasıl etkileyeceği konusunda, yapılan basın taramasından hareketle öngörüleceği düşünülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Türk-Rus ilişkileri, Uçak Krizi, NATO, Suriye Savaşı

**Jel Kod(ları):** F50, H77, N40

#### ABSTRACT

*Historically, the relations between Turkey and Russia are important for both of these countries in the way it determines the fate of the region. In addition to this, the relationship takes a competitive course in the historical context. Since the relationship occurred at this competitive ground, it caused many crises. This research focuses on the relations between Turkey and Russia through historical perspective in order to shed light on the current relations. On the other side, we had considered the NATO alliance and its impact on these relations as one independent variable in order to make probable explanation. Especially, after 2003 where two important political figures, Erdogan and Putin took initiative in the course of the relations and the tension caused by the fighter jet crisis. Crimea and the Syrian issues will be included in the study as another cause of the recent growing crisis. We expect to make a prediction about the future of the relationship between the Republic of Turkey and the Russian Federation depending on the local press analysis on the matter of fighter jet shot down.*

**Keywords:** Turkish-Russian Relations, Jet Crisis, NATO, Syria War

**Jel Code(s):** F50, H77, N40

## GİRİŞ

Türk-Rus İlişkileri, tarihte iki halkın diğer halklarla olan ilişkilerinden farklı bir yere oturur. Farklı bir değerlendirmeye tabi olmasında, ilişkilerin bölgenin kaderinin çizilmesinde etkili olduğu gerçeği yatar. Hâkim oldukları coğrafyalar itibariyle süreklilik arz eden bir rekabetçilik söz konusudur. Bu durum Osmanlı-Rus Çarlığı ilişkilerinde görüldüğü gibi, son yıllarda Türkiye Cumhuriyeti-Rusya Federasyonu ilişkilerinde de görülmektedir. Hatta Orta Asya, Kafkasya ve Balkanlar ile sınırlı olan rekabetin Ortadoğu'ya kadar taşıdığı Suriye İç Savaşı göstermiştir (Askeroğlu, 2016).

Türk-Rus ilişkileri genel seyri itibariyle rekabetçi olsa da; zaman zaman ciddi yakınlaşma dönemleri de yaşamıştır. Ancak bu yakınlaşmalar ilişkiler tarihinde kısa dönemlere tekabül etmektedir. Yakınlaşmalar daha çok ekonomik, ticari ve bazen askeri boyutlarda gerçekleşmiştir. Ancak tam manasıyla politik bir bağdaşıklık içinde bulunma durumu söz konusu olmamıştır. Bu sebeple ilişkiler hep kaygan bir zeminde cereyan etmiştir. Son yıllarda gerçekleşen yakınlaşmanın da kısa dönemli tarihsel yakınlaşmalar dâhilinde değerlendirilmesi gerektiği ve geçici bir dönem olduğu ana savını, çalışmada kanıtlamak hedeflenmiştir. Bunun yanında Türk-Rus İlişkilerinin yaşanması muhtemel krizlerden minimum zararlı çıkması için, ekonomik ilişkilerin daha da kuvvetlendirilmesi gerektiği çözümleri getirilmeye çalışılmıştır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası, ikili ilişkilere yön veren belirleyicilerden birisi de devletlerin Batı ile olan ilişkileri olmuştur. Zira bu savaşın galibi olan Amerika Birleşik Devletleri dünya siyaset sahnesine çok güçlü bir aktör olarak çıkmış, karşısında ise ideolojik zıtlıkları bünyesinde bulunduran güçlü bir Sovyetler Birliği'ni bulmuştur. İki kutuplu dünya düzeninde tarafını Batı'dan yana olarak belirleyen Türkiye ise Soğuk Savaş'tan en çok etkilenen ülkelerden birisi olmuştur. Batı bloğunun en kuvvetli sembollerinden ve NATO ittifakı üyesi olan Türkiye, Sovyetler Birliği ile kısa dönemli

yakınlaşmaların ötesinde bir ilişki geliştirememiştir. Kısa dönemli yakınlaşmaların ötesine geçemeyen ilişkilerin sebeplerinden birisi, Türkiye'nin özel bir Sovyetler Birliği/Rusya politikası geliştirmemesinden; diğeri ise Rusya'nın Batı bloğu müttefiklerine bütüncül bir bakış açısıyla bakmasından kaynaklanmaktadır. Son yıllardaki gelişmeler de, Soğuk Savaş sonrası yakınlaşmalar çerçevesinde kabul edilmesi gereken kısa dönemlerden birinin güncel hali olarak değerlendirilebilir. Ancak Vladimir Putin'in izlediği revizyonist politika ve Türkiye'nin dış politikasıyla Rusya'nın dış politikasının çıkarlarının çatışması bu dönemin kısa süreceğini göstermektedir. Bu gelişmeler tarihi haklı çıkaracak gelişmeler olmuştur (BİLGESAM, 2013).

Devlet arası ilişkiler farklı dönemlerde farklı şekilde cereyan edebilir. Ancak ilişkilerin süreklilik arz eden bir çıkar ortaklığına sahip olması durumunda iki ülke stratejik ortak olarak addedilebilir. Türk-Rus ilişkilerinin son yıllarında, iki ülke arasındaki ilişkilerin stratejik ortaklık olduğu konusunda görüşler bildirilse de; ilişkiler stratejik ortaklık çerçevesinde değerlendirilecek bir duruma gelmemiştir. Bu durumu ilişkilerdeki yapısal faktörlerin etkisi bağlamında değerlendirmek gerekir. Yani dış politikaları ciddi farklılıklar ve hatta dış politikalarında çıkar çatışmaları olan bu iki devletin stratejik ortak olması, dünyada ciddi denge değişimleri ile mümkün görünmektedir.

Söz konusu ilişkiler doğası gereği realist teori merkeze alınarak değerlendirilmelidir. Bu değerlendirme biçimi iki ülkenin emperyal bir gelenek taşımasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Son dönemlerde yumuşak gücün de izlerini gördüğümüz ikili ilişkilerde, Uçak Krizi sonrası tekrar ilişkilerin olağan seyri olan sert güce doğru evrilme görülmektedir.

Söz konusu noktalardan hareketle, iki ülke arasındaki ilişkilerin ele alınacağı inceleme, dört farklı alt başlıktan oluşmaktadır. Bunlar "Tarihsel Bir Perspektiften Türk-Rus İlişkileri", "NATO ve ABD Bağlamında

Bir İnceleme”, “ Stratejik Ortaklığa Doğru” ve “Yakın Dönem Krizler” olarak belirlenmiştir. Çalışmaya yön veren sorunsalın ele alınmasında basın

kaynaklarının taramasından; İngilizce, Fransızca ve Türkçe akademik çalışmalardan yararlanarak genel değerlendirmelere ulaşmaya çalışılmıştır.

## 1. TARİHSEL BİR PERSPEKTİFTEN TÜRK-RUS İLİŞKİLERİ

Türk-Rus İlişkilerinin bugününü anlamak için, ilişkilerin tarihsel olarak hangi aşamalardan geçtiğini kavramak gerekir. Bu sebeple ilişkilerin tarihsel kökenlerine kısaca göz atılmalı ve güncel olayların tarihte nereye oturduğu anlaşılmalıdır. Tarihsel gelişimlerine bakıldığında, aynı coğrafyadaki iki devletin devraldığı emperyal mirasın yarattığı sonuç olarak; farklı yöne giden iki paralel ülke görülür.

Öncelikle Türk-Rus İlişkileri 15. Yüzyılın sonlarında başlamış olup, ağırlıklı olarak rekabetçi bir karaktere sahiptir. Ancak kısa aralıklarla bu rekabetçi karakter yerini işbirliğine bırakmıştır. İlişkilerin iyi olduğu aralıklar başlıca dört farklı dönemden ibarettir. Birinci yakınlaşma dönemi (1789-1805), Napolyon’a karşı Osmanlı-Rus Çarlığı ittifakıdır. İkinci yakınlaşma (1833-1841), Mısır Valisi Kavalalı Mehmet Ali Paşa’ya karşı yapılmış ittifaktır. Üçüncü yakınlaşma (1920-1930’lu yıllar), Cumhuriyet’in ilk yıllarında yapılan askeri ve ekonomik ittifaktır. Son olarak ise 2004 ila 2015 yılları arasında Uçak Krizi’ne kadar geçen ticari ve ekonomik temelli ilişkilerin geliştiği dönem saymak doğru olacaktır (İmanbeyli, 2015:2). Bu dönemlerden ilk ikisi güvenlik eksenli ittifaklar olarak değerlendirilebilir ancak son ikisi karakteristik farklılıklar içermektedir. Cumhuriyetin ilk yıllarındaki Sovyet yardımları daha çok ideolojik eksende gerçekleşmiş yardımlardır. Yani bu ittifak - her ne kadar Türkiye yüzünü Batı’ya dönmüş olsa da- anti-emperyalist bir savaştan çıkmış ülkeye yapılan yardımlar çerçevesinde değerlendirilebilir. 2004 yılında başlayan süreç ise Başbakan Recep Tayyip Erdoğan ile Rusya Federasyonu lideri olan Vladimir Putin’in inisiyatifinde, ekonomik-ticari ilişkiler ve enerji ilişkileri ekseninde gerçekleşmiştir (Kamalov, 2012).

Türkiye Cumhuriyeti ve Rusya (Sovyetler Birliği ve devamında Rusya Federasyonu) arasındaki ilişkilerin olumlu dönüm noktalarına bakıldığında; ilişkiler üzerinde belirleyici olan göstergeleri görülebilir. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması sürecinde Kurtuluş Savaşı sırasında yapılan Sovyet yardımları ve daha sonra 1930’lu ve 1960’lı yıllarda sanayi alanındaki işbirliği, 1984’te yapılan doğalgaz anlaşması, Mavi Akım Projesi, 1999 Ecevit’in Rusya ziyareti, 2004 yılında Putin’in Türkiye’yi ziyareti (Özbay, 2011: 70) ve son olarak Türk Akımı Projesi’nin ilanı önemli olumlu dönüm noktaları olarak kabul edilebilir. Yani olumlu ilişkiler genellikle ekonomik-ticari eksende gerçekleşmiştir. Özellikle 1960’lı yıllarda Sovyetler Birliği ile Türkiye Cumhuriyeti arasındaki yakınlaşma sonucu, büyük sanayii tesislerinin Sovyetler Birliği’nin yardımlarıyla kurulması (Tella, 2012:782) sürecindeki ilişkiler ile 2004’den bugüne gelen dönem benzerlik göstermektedir. 1960’lı yılların Türk Dış Politikası görece özerklik dönemi olarak değerlendirilmektedir (Oran, 2012:657). Türk Dış Politikasının inceleyeceğimiz son dönemi de özerkleşme çabalarını içinde barındırmaktadır. İki dönemin diğer bir benzerliği Türk-Rus ilişkilerinin gelişim göstermesidir.

Sovyetler Birliği’nin dağılması sonrasında, Türkiye ile Rusya Federasyonu resmi ilişkileri 25 Mayıs 1992’de “Türkiye Cumhuriyeti ile Rusya Federasyonu Arasındaki İlişkilerin Esasları Hakkında Anlaşma” metninin imzalanmasıyla başlamıştır (Özbay, 2011: 45). Bu anlaşmadan sonra başlayan ilişkilerin kademeli olarak iyileşmektedir. 1992 yılında imzalanan anlaşmadan, 1999 yılında Başbakan Bülent Ecevit’in Rusya ziyaretine kadar geçen süre ilk dönem olarak kabul edilebilir. 2000 yılında Başbakan Kasyanov’un Ankara ziyaretinden, 2004

yılında Putin'in Ankara ziyaretine kadar geçen süre ilişkilerin politik zemine kaymaya başladığı ikinci bir dönemdir. 2004 ile 2015 arası ise krizlere rağmen iyi geçen son dönemdir. İlk iki dönemde ekonomik ilişkiler politik ilişkileri gölgelemiş; daha sonra ise politik ilişkiler dinamizm kazanmaya başlamış ve bu dinamizm gücünü ekonomik ilişkilerden almıştır. Son dönemde ise politik ve ekonomik ilişkilerin karşılıklı olarak bir birini beslediğini görüyoruz.

Sovyetler Birliği'nin dağılması Türk Dış Politikasının uygulayıcıları tarafından ciddi bir fırsat olarak görülmüştür. Zira Türkiye için Orta Asya ve Kafkasya'da etkin olabilme şansı doğmuştur. Türkiye bu bölgelerde etkili olabilmek için bölge ülkelerinin hamiliğini üstlenmek adına politika yürütmeye başlamıştır. Ancak bu politika, bölge ülkeleri tarafından kabul görmediği gibi; Rusya tarafından da hoş karşılanmamıştır. Türkiye'nin bu politikasını Rusya'yı da gözeterek daha gerçekçi bir zemine yerleştirmesi ise zaman almıştır. Genel olarak bakıldığında, iki ülkenin de 90'lı yıllarda temkinli yakınlık politikası güttükleri görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu yıllar, işbirliği ile rekabet dengesinin ayarlanmaya çalışıldığı yıllardır (Özbay, 2011: 46).

Bu süreçte Kafkasya ve Orta Asya'daki rekabetin, enerji nakil hatlarının, Kürt ve Çeçen Sorunlarının önemli başlıklar olduğunu tespit edip, ağırlıklı güvenlik endeksli bir ilişkiler ekseninin hâkim olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla, iki ülke de sürekli bir teyakkuz halini sürdürmeye devam etmiştir. Burada üzerinde durulması gereken bir konu da; Türk-Rus ilişkilerinin iyileşmesinin önündeki engellerden en önemlisinin, güven eksikliği sorunu olduğu gerçeğidir. Tarihsel perspektifli kuşkucu bakış açısı da bu gerçeği beslemiştir. Bunun yanında, bu dönemde Soğuk Savaş'ın propaganda ortamı henüz atlatılmış değildir. Ancak Türk Genel Kurmay Başkanı'nın 1998'deki Moskova ziyareti, ilişkilerin eskisi kadar sert geçmeyeceğinin sinyali olarak yorumlanmalıdır. Zira Türk-Rus ilişkilerindeki iyileşmeler askeri ve

ekonomik bağdaşıklıklar öncülüğünde gerçekleşmiştir. Bu askeri ziyaret de, aynı kapsamda değerlendirilmelidir (BYEGM, 2007).

Dikkati çekmek istediğimiz bir diğer nokta da tarihteki genel yakınlaşma dönemlerini incelendiğinde Türk-Rus yakınlaşmalarının bölgesel veya küresel değişimlerin ardından gelmiş olmasıdır. Zira iki devletin iyi ilişkiler geliştirdiği dönemler; bölgesel güvenliğin tehlikede olduğu veya küresel statükonun değiştiği dönemleri kapsamaktadır. Aslında çıkar çatışmalarının olduğu alanlarda, üçüncü bir gücün etkili olmaya çalışması durumunda Türk-Rus ittifakının oluştuğunu tespit ediyoruz. Bununla birlikte iki devletin yalnızlaştıkları dönemlerde yakınlaşmaları söz konusudur.

## 2. NATO VE ABD BAĞLAMINDA BİR İNCELEME

Türkiye Cumhuriyeti kuruluş ilkeleri gereği yüzünü batıya dönmüş bir ülke olması nedeniyle; ağırlıklı olarak batılı devletler ile aynı bağdaşıklık içinde bulunmaya gayret göstermiş, NATO askeri ittifakının bir üyesi olmak için de aynı çabayı sarf etmiştir. Bunun için ilk önemli fiili girişimi Kore Savaşı'na hatırı sayılır asker gönderilmesi olmuş, ardından NATO'nun doğu kanadının bir üyesi olarak sahneye çıkmıştır. Türkiye 1952 yılında üye olmasından sonra, NATO'nun önemli askeri gücünü oluşturmuş ve çoğu zaman işlevsel bir güç (Aybet, 2012) olarak görev almıştır. Ancak 2003 yılından itibaren, Türkiye Soğuk Savaş dönemindeki işlevsel rolünü terk edip bölgesel güç olma politikasını takip etmiştir. Dolayısıyla Türkiye-NATO ilişkileri farklı bir boyuta doğru evrilmeye başlamıştır. Türkiye işlevsel rolünden çıkıp, NATO'yu işlevsel olarak kullanma eğilimine girmiştir. Yani artık karşılıklı kazanç ilkesi üzerinden yürüyen ilişkiler başlamıştır. Bunun en yakın dönemdeki örneği, Uçak Krizi sonrası Türkiye'nin doğrudan NATO ile irtibata geçmesi ve NATO üyesi olduğunu hatırlatıcı açıklamalar yapması olmuştur. Ancak NATO Genel Sekreteri Jens Stoltenberg'in Uçak Krizi sonrası yaptığı açıklama

(Milliyet, 2015a), Türkiye'yi bir müttefik olarak sahiplenici tonda olmamıştır. Daha önce Türkiye'nin hava sahasının 5 Ekim 2015'te Rusya tarafından ihlal edilmesi sonrası, NATO Genel Sekreteri'nin daha sert açıklama(BBC, 2015a) yaptığını göz önüne alırsak; NATO'nun da Türkiye için Rusya ile bir çatışma riskini göze alamadığını anlıyoruz. Kısacası artık NATO'nun da Türkiye'ye üye devlet olarak farklı bir politik yaklaşıma sahip olduğunu tespit etmekteyiz.

Türkiye-NATO ilişkilerinin yapısal değişikliğe doğru gitmesini farklı parametrelerle açıklamak yerinde olacaktır. Bunlardan birisi, Soğuk Savaş sonrası Türkiye'nin algıladığı tehditlerin büyük kısmının ortadan kalkması ve bununla birlikte NATO'nun politikalarına otomatik destek verme geleneğine karar alıcıların şüpheli bir bakış açısıyla yaklaşmasıdır. Zira artık bu tutumun riskli olduğu ve NATO'ya olan politik mecburiyetin azaldığı algısı yerleşmeye başlamıştır. Diğer bir neden olarak Adalet ve Kalkınma Partisi'nin izlediği dış politika gösterilebilir (Oğuzlu, 2012:100). AKP'nin Dışişleri Bakanlığı ve Başbakanlık yapmış Ahmet Davutoğlu'nun dış politika doktrini çerçevesinde, Türkiye'nin bölgesel liderlik iddiasında olması bu değişimin açıklayıcı öğelerinden birisi olarak kabul edilebilir. Ayrıca tüm bunlara, Türkiye'nin de içinde bulunduğu Ortadoğu coğrafyasının önemli jeopolitik merkezlerden birisi haline gelmesi de eklenmektedir.

Soğuk Savaş sırasında Türkiye'yi NATO ile eşgüdümlü politika yürütmeye zorlayan belirli gerçeklerin ortadan kalkması; Türkiye'nin NATO içinde artık politika yapıcı olarak rol almasının önünü açmış ve edilgen durumunu büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi tehlike olarak görülen Sovyetler Birliği'nin, dağılması hem ideolojik tehdidi hem de jeopolitik tehdidi etkisizleştirmiştir. Aslında bu ana neden NATO'nun varoluşunun kimliksel tezahürü olmuş ve bu varoluş nedeninin ortadan kalkması örgütün, üyeleri tarafından da sorgulanır hale gelmesine sebep olmuştur. Üyelerin bu sorgulayıcı

tavırları aynı zamanda dünya düzeninin iki kutupludan, tek kutuplu; bugün ise çok kutuplu doğru evrilmesinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Devletlerin kendi politikalarını belirleme serbestisi, bu dünya düzeni içerisinde artmıştır. Dolayısıyla Türkiye de NATO doğrultusunda dış ve askeri politika belirleme stratejisinden büyük oranda uzaklaşmıştır. Öyle ki Türkiye, NATO'nun 1999 ve 2004 yıllarındaki genişleme süreçlerinde Rusya ile olan ilişkilerini etkilemeyecek şekilde genişleme sürecine zımnı bir destek vermiştir (Oğuzlu, 2012:112). Rusya'yı karşılığın almak istemeyen NATO ittifakı üyesi İtalya, Fransa, Almanya ve Türkiye'nin 2008'deki Ukrayna ile Gürcistan'ın üyeliğine destek vermemesi, aynı politika çerçevesinde değerlendirilmektedir (Minassian, 2010:4). Diğer yandan, NATO'nun son zamanlarda farklı bölgelerdeki füze kapasitesini geliştiren ülkelere odaklanmaktadır. Ancak Türkiye daha çok bölgesel bazlı politikalar yürütmekte; Filistin Sorunu, Suriye İç Savaşı, Kuzey Irak'taki PKK varlığı gibi konulara yoğunlaşmaktadır (Aybet, 2012). Artık NATO ile Türkiye'nin farklı bölgelerde çıkar hesapları yaptığı, son zamanların gerçeği haline gelmiştir. Politikaların farklılaşması ve NATO'nun Rusya'yı en büyük tehdit olarak görme eğiliminin hafiflemesi, Türkiye'nin Rusya ile yaklaşmasının önündeki engelleri kaldırmıştır. Ancak bu yaklaşımda Türkiye'deki ve Rusya'daki politika yapıcılarının rolü de büyüktür (Al Jazeera, 2016a).

NATO üyelerinin Soğuk Savaş sonrası Türkiye'ye bir üye devlet olarak bakış açısı farklılaşmıştır. Avrupalı müttefikler Türkiye'yi eskisi gibi "işlevsel" görmemekte ve hatta son yıllarda Türkiye'nin bulunduğu coğrafyanın tehlikesi nedeniyle mesafeli bir politika izlemektedir. Zira Türkiye'nin içinde bulunduğu herhangi bir çatışma, diğer üye ülkeleri de çatışmaya çekecektir. Bu mesafeli duruşu Patriot füze sistemlerinin Türkiye tarafından talep edilmesi sırasında, Almanya ve Belçika'nın isteksiz tutumu



kanıtlamıştır (Oğuzlu, 2012:106). ABD ise Türkiye ile olan ittifakını ikili ilişkiler zemininde güçlendirmeye çalışmaktadır. Hatta Soğuk Savaş sonrasında Türkiye, özellikle 2000'li yıllardan itibaren ABD'nin bölgedeki stratejik ortaklarından birisi olmuştur. Ancak bu durum sadece Türkiye için geçerli değildir; aynı zamanda ABD'nin genel politikasının sonucudur. NATO'nun ABD nezdinde öneminin azaldığını doğrulayan bu tip ikili anlaşmalar, daha hızlı hareket etmek ve olaylara daha hızlı müdahalede bulunmak istemesinden kaynaklıdır (Oğuzlu, 2012:109).

ABD'nin NATO'ya olan tutumu, Türkiye'nin de zamanla NATO politikasını değiştirmesine sebep olmuştur. Bu kapsamda yakın dönemde iki kırılma bulunmaktadır. Bunlardan birincisi 2003'te 1 Mart Tezkeresi'nin reddi, diğeri ise 2007 yılında Türkiye'nin Irak'a yaptığı sınır ötesi operasyondur. 1 Mart Tezkeresi'nin TBMM'den geçmemesi Batı'da büyük hayal kırıklığı yaratırken; Rusya'nın Türkiye'yi Batı'dan bağımsız bir aktör olarak tanımlamasına neden olmuştur. Rus-Türk İlişkileri açısından yeni bir yakınlaşma döneminin izleri burada görülmeye başlar. Aynı şekilde, 2007'de yapılan sınır ötesi harekât ise ABD'nin itirazlarına rağmen gerçekleştirilmiştir (Radikal, 2014a).

NATO, Soğuk Savaş sonrası yaşadığı kimliksel krizi özellikle 11 Eylülün ertesinde terörle mücadele misyonuyla çözmek istemiştir. Ancak Avrupa'nın bu mücadeledeki isteksizliği, yeni misyonun çok da benimsenememesine neden olmuştur. Her ne kadar Afganistan'da Avrupalı devletlerin askerleri ISAF bünyesinde bulunsa da, IŞİD ile mücadelede aynı kararlılığın görüldüğü söylenemez. Avrupa'nın, IŞİD'in sık sık hedefinde olması bile NATO ittifakı çerçevesinde ciddi bir gücün toplanmasını sağlayamamıştır (DW, 2016). Bu durumda ABD'nin bölgeye olan ilgisinin azalmasının etkisi de yadsınamaz. Görüldüğü gibi ABD'nin NATO'daki lider rolünün önemi büyüktür.

Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra, NATO'nun Avrupalı devletleri Rusya'nın

Batı'ya yakın bir politika izleyeceği izlenimine kapılmıştır. 1994 yılında NATO'nun Barış İçin Ortaklık Programı kapsamına dâhil edilen ilk ülkenin Rusya Federasyonu olması, bu tutumun önemli göstergelerindedir. Ancak özellikle Putin'den sonra Avrupalı müttetiklerin algısının doğru olmadığı anlaşılmıştır. Hatta Rusya'nın NATO'yu tehdit olarak görme eğilimi devam etmiştir. Rusya bu eğilimini Yakın Çevre Doktrini olarak adlandırılan politikasıyla göstermiştir. Ancak yine de Avrupa hem jeopolitik gereklilikten dolayı hem de çıkarları gereği Rusya'ya karşı sert olmayan tutumunu devam ettirmiştir. ABD ile Avrupalı devletler arasındaki NATO ittifakı bağlamında önemli diğer bir çatlak ise; Rusya ile olan ilişkiler doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. ABD'nin Rusya'yı hala ciddiye alınacak, tehlikeli bir devlet olarak görmesi; ancak Avrupa'daki nüfuzlu devletlerin ve özellikle Almanya'nın, Rusya'yı dışlanmaması gereken bir güç olarak kabul etmesi politik ayrılıklara sebep olmaktadır. Bu farklılıkta Avrupa'nın Rusya'ya enerji konusundaki bağımlılığı (DW, 2016) ve coğrafi yakınlığı yatmaktadır. Durumun böyle olması, Türk-Rus ilişkilerini de etkilemektedir.

NATO ile Rusya'nın işbirliği içinde olduğu 2010-2014 yılları arasında, Türkiye-Rusya ilişkileri benzer bir seyir izlemiştir. Bu, Türkiye'nin her ne kadar NATO ekseninde politika izlememe eğiliminde olsa da, konjonktürel gerçeklerin etkisinin devam ettiğini ve kurucu politikalar gereği Batı çizgisinden çok farklı bir politika yürütemeyeceğini ortaya koymaktadır. 11 Eylül sonrası Rusya ile ABD arasındaki terörle mücadele konusunda söz birliği, Türkiye'nin Rusya ile olan ilişkilerinde daha rahat adım atmasını sağlayan bir başlangıç olmuştur. Özellikle 2008'de Obama'nın başkan olmasından sonra Rusya-ABD ilişkilerinde ilerleme kaydedilmiş ve bu durum Türkiye'nin Rusya ile olan ilişkilerine doğrudan yansımıştır. 2010 yılında ABD'nin, NATO füze savunma sistemini Türkiye'ye ve Doğu Avrupa'ya yerleştirmek istemesini, Türkiye'nin sistemin komutasında bulunma şartıyla

kabul etmesinde; Rusya'nın da Lizbon Zirvesi sonucu buna dâhil olabileceğini açıklaması etkili olmuştur (Aybet, 2012). Böylece Türk-Rus İlişkileri zarar görmeden Türkiye NATO ittifakı içinde hareket edebilmiştir. Ayrıca NATO-Rusya İlişkileri en yüksek noktasına ulaşmış; Türk-Rus ilişkileri de aynı dönemde zirveyi görmüştür. 2010 yılında Türkiye'nin Rusya'yı Milli Güvenlik Siyaset Belgesi'nden (Kırmızı Kitap), yani Türkiye'yi tehdit eden ülkeler listesinden çıkarması bu gerçeği doğrulamaktadır (Minassian, 2010: 4). 2014 yılında Kırım'ın ilhakı konusunda NATO'nun, Rusya'nın bu politikasına hukuksuzluk hükmü vermesi ilişkilerin seyrini değiştirmiştir. NATO Rusya'yı ayrılıkçıları desteklemekle suçlamıştır. Bu süreç, NATO'nun Rusya ile işbirliğinin askıya alınmasıyla sona ermiştir (NATO, 2015). Türkiye ise düşük perdeden, bölgede bulunan Kırım Tatarlarının kaderini önemseydiğini vurgulayan bir politika izlemiştir (Gafarlı, 2014).

NATO'nun Ukrayna Krizi çerçevesindeki tutumunu ve endişesini daha iyi anlamak için Genel Sekreter Rasmussen'in açıklaması önem arz etmektedir. 2014 yılında Ukrayna Krizi'nin başları olan mart ayında yapılan bu açıklama, NATO ittifakı üyelerinin güvenliği için enerjinin stratejik önemi olan bir konu haline geldiği vurgusunu taşımaktadır. NATO enerji güvenliği konusunda, Rusya'nın tutumu nedeniyle kaygılanmaktadır (Rebière, 2014: 84). Rusya tarafına baktığımızda ise 2010 ve 2014'deki Askeri Doktrinleri incelemek durum hakkında fikir verecektir. 2014'deki doktrinde NATO'nun doğuya genişlemesi birincil tehdit olarak kabul edilmektedir. Ancak 2010 doktrininde NATO, Rusya'nın füze savunma sistemi konusunda işbirliği yapması gereken bir kuruluş olarak kendine yer bulmuştur (İsmayılov, 2015).

Rusya ve Türkiye'nin üzerinde uzlaştığı konulardan birisi olan Karadeniz'in güvenliği meselesi, uluslararası arenada iki ülkeyi birleştirmiştir. ABD'nin Karadeniz'de güvenlik açığı olduğu iddiasıyla askeri varlığını buraya taşımak

istemesi, özellikle bu iki ülke tarafından reddedilmiştir. Yine aynı şekilde, Montreux Boğazlar Sözleşmesi dâhilinde olan Karadeniz güvenliği ve üçüncü devletlerin burada bulunmaması konusunda iki ülke fikri olarak birleşmiştir. Türkiye 2008'de Gürcistan-Rusya Savaşı sırasında, Gürcistan'a yardım için Karadeniz'e girecek olan Amerikan gemisine Montreux Sözleşmesi'nin şartlarını hatırlatmış ve bu sözleşmeye saygılı olması uyarısında bulunmuştur. Tıpkı 1 Mart Tezkeresi'nin reddi gibi (Radikal, 2008b), bu olay da Rusya'nın Türkiye'ye olan güveninin artmasına sebep olan konulardan birisi olarak tarihe geçmiştir.

### 3. STRATEJİK ORTAKLIĞA DOĞRU

21. yüzyılda Türkiye ve Rusya Federasyonu yakınlaşmaya başlamıştır. Bu yakınlaşmada ABD'nin Ortadoğu'da ve Orta Asya'daki egemen ve baskın politikasının etkisi olduğu söylenebilir. Zira Türkiye ve Rusya'nın taşıdığı emperyal devlet geni, yükselen bu iki gücün bölgesinde etkinliğini arttırması yönünde politika izlemesini kolaylaştırmıştır. Dolayısıyla ABD'nin yakın çevrelerindeki etkinliğine karşı tepkisel bir ittifakın öncüllerinden biri de bu durum olmuştur. Ayrıca Türkiye'de Recep Tayyip Erdoğan'ın ve Rusya'da Vladimir Putin'in siyasi lider olarak sahneye çıkması yine bu yıllara denk gelmektedir. İki liderin de izlediği çok boyutlu dış politika anlayışı, bu yakınlaşma sürecini hızlandırmıştır. Putin ve Erdoğan'ın siyasi tutum ve retoriklerinin benzerliği yakınlaşmada önemli rol oynamıştır. Sovyetler Birliği-Türkiye İlişkilerinde ise iki ülkenin birbirini değerlendiriş şekillerindeki farklılık nedeniyle, ilişkilerde bu dönemdeki yakınlaşma görülmemiştir. Sovyetler Birliği Türkiye'yi daha çok bölgesel politikalarına, Türkiye Sovyetler Birliği'ni daha çok küresel politikalarına konu etmiştir (Özbay, 2011: 65). Bu, aradaki güç dengesinin ciddi farkından kaynaklanmaktaydı. Tüm bunların yanında 21. Yüzyıldaki bu yakınlaşma, ilk kez iki halkın birbiriyle bu kadar iyi ilişkiler

içinde olmasına vesile olmuştur (Özby, 2011: 35).

1990'lı yıllarda Türk-Rus İlişkileri ekonomik temelli gelişim göstermiş ve bu gelişim politik ilişkileri gölgelemiştir. Ancak 21. Yüzyılla birlikte hız kazanan siyasi ilişkiler, özellikle 2004 yılında ekonomik ilişkiler kadar hızlı bir ilerleme içine girmiştir (Al Jazeera, 2016a).

2002 yılındaki askeri anlaşmalar, iki devlet arasındaki siyasi anlaşmaların öncülleri idi. Ayrıca Irak'ın toprak bütünlüğünün korunması yönündeki fikir birliği, 2003'te 1 Mart tezkeresinin reddi ile taçlandırılmıştı. 2004 yılı ise tüm diplomatik çabaların meyvelerinin alındığı bir yıl olmuştu. Bu yıl içinde Putin'in tarihi Türkiye ziyareti gerçekleşmiştir. 32 yıl aradan sonra ilk kez devlet başkanı düzeyinde gerçekleşen bu ziyaret kapsamında; ortak bir deklarasyon yayınlanmış, askeri ve ekonomik anlaşmalar imzalanmıştır. Bu tarihten itibaren iki devlet arasında sık sık, yüksek düzeyde görüşme yapılmıştır (Oğan, 2004). İki halk arası yakınlaşmalar daha hızlı bir seyir izlemiştir.

2006 yılında Rusya Federasyonu ile Türkiye arasında ilk kez cumhurbaşkanları düzeyinde bir görüşme gerçekleşmiştir. Özellikle 2010 yılı iki ülke ilişkilerinde ciddi işbirliği havasının olduğu bir yıldır. Hatta bu yılda yapılan işbirliği çerçevesindeki gelişmeler, Türkiye-Rusya stratejik ortak olarak kabul edilebilir mi tartışmalarını alevlendirmiştir. Öyle ki Güney Akım, Mavi Akım 1-2, Nabucco enerji nakil hattı projeleri; vizelerin kaldırılması konusu, nükleer santral projesi ve diğer enerji alanındaki konular masaya yatırılmıştır. Hatta enerji nakil hatları konusundaki projeler hayata geçirilmeye başlanmış, vizeler karşılıklı olarak kaldırılmıştır. Aynı yıl toplam 17 anlaşmaya imza atılmıştır. Rusya başbakanı Dimitri Medvedev'in Türkiye'yi ziyaretinden sonra yaptığı açıklamada, Türkiye'yi güvenilir bir komşu olarak gördükleri ve iki halkın huzuru için iyi ilişkilerin sürdürülmesi gerektiği vurgusu vardı (Minassian, 2010: 1). Kısacası 2010 yılında Türk-Rus ilişkileri zirveyi görmüştür.

Türk-Rus İlişkilerine özellikle 21. yüzyılda farklı bir boyut getiren enerji siyaseti, iki taraf için de önemli bir konudur. Rusya'nın dünyanın en önemli doğalgaz-petrol rezervlerine ve Türkiye'nin enerji nakil hatları için kritik önem arz eden coğrafyaya sahip olduğu göz önüne alınırsa, bu konu hem ikili ilişkileri hem de bölgeyi etkilemektedir. Türkiye'nin doğalgaz alımının yüzde 55'ini (Kozaklıoğlu, 2015) Rusya'dan yaptığı gerçeği, enerji ilişkilerinin boyutunu vurgulayan önemli göstergelerdendir. Ayrıca talebi karşılamak için yapılması planlanan Mavi Akım 2 projesi için de anlaşma sağlanmıştır. Türkiye 2009 yılında, Rusya'yı Avrupa'ya bağlayan Güney Akım enerji nakil hattına da katılacağını açıklamıştır (Minassian, 2010: 5). 2014 yılında Rusya, Güney Akım'ı iptal ettiğini ve bunun yerine Türk Akımı olarak adlandırılan yeni bir proje gerçekleştirmek istediğini Türkiye'ye iletmiştir (Alaranta, 2015: 3). Enerji ilişkilerine yeni bir boyut daha eklenme ihtimalini ortaya çıkaran bu proje taslağı, Türkiye'nin enerji rekabet alanında cazibe noktası olduğunu doğrulamıştır. Rusya'nın Türkiye ile yeni enerji nakil hattı projeleri geliştirmekteki hevesi; temelde Azerbaycan, İran ve Türkmenistan ile gerçekleştirilen veya gerçekleştirilmesi muhtemel projelerin önünü kapatmak amacını taşımaktadır. Rusya'nın özellikle Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı'na muhalefet etmesi, TANAP ve NABUCCO projelerinin gerçekleşmesini istememesi aynı sebepten kaynaklanmaktadır. Diğer bir kritik proje olarak Akkuyu Nükleer Santrali, iki ülkenin önemli işbirliği konularından birisini oluşturmaktadır. Rusya'nın yapımını ve ortaklığını üstlendiği bu proje bittiğinde, santral 4800 megavatlık bir üretim yapacaktır. 2022'de bitirilmesi planlanan bu santralin, Uçak Krizi'nden sonra askıya alındığı konuşulduysa da; Akkuyu Nükleer Güç Santrali'nin sorumlusu bunu yalanlamıştır (BBC, 2015b).

Türkiye ile Rusya arasındaki enerji alanındaki işbirliği Rusya'ya bağımlılık yarattığı noktasında eleştirilmektedir. Eleştirinin haklı tarafları olmakla birlikte,

ticaret ilişkilerinin karşılıklı bağımlılık yarattığı unutulmamalıdır. Yine de Türkiye'nin yaptırım gücünü arttıracak girişimlerde bulunması gerekir. Türkiye doğalgaz ithalatının yüzde 55'ini, petrol ithalatının yüzde 35'ni Rusya'dan yapmaktadır. Türkiye elektrik üretiminin yüzde 48'ni doğalgazdan karşılamaktadır (Fortune, 2015). Yani doğalgaz, Türk sanayisinin enerji ihtiyacının önemli bir bölümünü karşılamaktadır. Bu durum bir ülke için riskli bir durum teşkil etmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki; Rusya'nın doğalgaz ve petrol ihracındaki Avrupa Birliği'nden sonraki en büyük paya Türkiye sahiptir. Ayrıca Türkiye'nin Rusya'ya alternatif bulma konusunda çok fazla sıkıntı çekeceği düşünülemez. Azerbaycan, İran, Türkmenistan ve Ukrayna gibi ülkeler Türkiye'nin alternatifleri arasında bulunmaktadır. Hatta Kuzey Afrika'daki ülkelere sıvı doğalgaz ithal etme şansı da vardır. Rusya'nın kendisine rakip olabilecek İran, Ukrayna, Türkmenistan ve Azerbaycan gibi ülkelerin; Türkiye'nin aracılığıyla Batı ile yakınlaşmasını da hoş karşılayacağı düşünülemez. 2013 yılında Abdullah Gül'ün Türkmenistan lideri ile yaptığı görüşme sonrası, Türkmenistan TANAP projesini destekleyen Trans Hazar Projesi'ne katılacağı açıklanmıştır. Bu projenin gerçekleşme ihtimali Rusya'yı rahatsız etmiştir (Şenay, 2016). Yani aslında Türkiye ile enerji alanında işbirliği içinde olmak, Rusya'nın "yakın çevre" olarak kabul ettiği coğrafyayı da kontrol altında tutmasının kolaylaşması anlamına gelmektedir.

İran'a Batı tarafından uygulanan ambargoların 2015 yılındaki tarihi anlaşma sonrası aşamalı kaldırılma kararı, ilk olarak enerji ürünleri üzerinde uygulanmaktadır. Bu durum Rusya'nın enerji tekelinin kırılması için atılmış adımlardan biridir. Türkiye kaçınılmaz enerji nakil yolu olduğu için, rekabetin kızışmasından en çok fayda sağlayan ülke olacaktır. 2014 yılında Dünya Bankası'nın Türkiye'ye enerji alt yapısını güçlendirmesi için verdiği 400 milyon dolar (Rebière, 2014: 85), Batı'nın desteğinin en somut delillerindedir. Suriye ve Irak'taki istikrarsız durum göz önüne alındığında;

İran'ın dışarıya açılabilmesi için tek yolun Türkiye olduğu gerçeği, Avrupa'yı hassas davranmaya zorlamaktadır. İran'ın dışarıya açılması sonrası Rusya'nın tehlikeye girecek olan doğalgaz tekeli, Rusya'da endişe yaratmaktadır. Rusya Federasyonu resmi medya organlarından olan Sputnik Haber Ajansı'nın son zamanlarda yaptığı haberler, İran'ın güvenli bir gaz ihracatçısı (Sputnik, 2015a) olmadığı yönündedir (Sputnik, 2015b). Gürcistan ve Ukrayna'nın da önemli enerji nakil güzergâhları olduğu düşünülürse, Rusya'nın bu ülkelerdeki askeri etkinlikleri düşündürücüdür.

Uçak Krizi'nden sonra Rusya'nın Türkiye ile olan enerji ilişkilerinin akıbeti tartışılırken, beklenmeyen bir şekilde Gazprom Türkiye'ye 2016 yılının ilk iki buçuk ayı yüzde 33,5 daha fazla doğalgaz göndermeye başlamıştır (Hürriyet, 2016). Aslında Rusya'nın ekonomik ilişkilere yansıttığı kriz sonrası tavrın enerji ilişkilerini de etkilemesi bekleniyordu. Ancak Rusya'nın Türkiye'ye yönelik yaptırımı, iç siyasete yönelik daha görünür yaptırımlarda kendini göstermiştir. 2015 yılı itibarıyla Rusya Türkiye'nin 3. büyük ticaret ortağıyken; Türkiye Rusya'nın 6. büyük ticaret ortağı konumundadır. 2015'te Rusya'daki ekonomik kriz sebebiyle ilişkilerde ciddi daralma olmuştur. Daha sonra son aylardaki iki ülke arasındaki Uçak Krizi, ilişkilerde ciddi gerilemeyi beraberinde getirmiştir. 2016 yılının ilk 2 ayında Türkiye'nin Rusya'ya ihracatı bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 61,5 azalmış, aynı dönemde Rusya'dan Türkiye'ye ithalat yüzde 32,8 gerilemiştir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2016).

Rusya ve Türkiye'nin 21. yüzyılda yakınlaşmasını ticari ilişkiler ve enerji ilişkileri sağlamış gibi görünse de; aslında ilişkilerin itici güçlerinden birisi de, iki ülkenin ortak perspektiflere sahip olmasıdır. Rusya ve Türkiye'nin siyaset yapıcıları da ABD'nin dünya liderliğine tepkili bir duruş sergilemektedir. İki ülke kendi eski hâkimiyet bölgelerinde tekrar aktif olmak isteyen bir politika izlemeye başlamışlardır. ABD'nin Orta Asya ve Orta Doğu'da

etkinliklerini sürdürmesi, bu ülkelerde rahatsızlık yaratmıştır. Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin iyiden iyiye uzaması, Rusya'nın komşuları tarafından "tehlikeli" olarak görülmesi ve hâlihazırda Batı ile ilişkilerinin iyi olmaması; iki ülkenin bir dışlanmışlar ittifakı (Hill ve Taşpınar, 2006: 85) kurmalarına sebep olmuştur. Ülkelerin yeni politik vizyonlarındaki benzerlik dikkate değerdir. Rusya'nın "Russkiy Mir" (Rus Dünyası), Türkiye'nin "Yeni Türkiye" vizyonu ve "Komşularla Sıfır Sorun" politikası bölgesel hesaplar dâhilindedir. Bu sebeple bu ittifakın yürümesinin önünde birçok problem bulunmaktadır. Zira iki ülkenin çıkarlarının çatıştığı konularda ve bölgelerde ortaklık bulunmaktadır. Nitekim Suriye konusunda gerilen ilişkiler, Uçak Krizi ile kopma noktasına gelmiştir. Görüldüğü gibi; Türk-Rus İlişkileri çok hassastır. Ülkelerin karşılıklı ekonomik bağımlılıklarının artması, politik sebeplerden doğacak sorunların daha kolay çözülmesine yardımcı olacaktır. Siyasi sorunların çözümü kısa vadede zor görünmektedir. Dolayısıyla ekonomik bağların kuvvetlendirilmesi, siyasi krizlerin çözümünü kolaylaştıracak ve iki devletin çıkarlarını birbirine yaklaştıracaktır.

Suriye İç Savaşı'nda tarafların safları netleşene dek, Türkiye ve Rusya'nın stratejik ortak olup olmadığı konusunda tartışmalar yapıyordu. Ancak enerji alanında ve ticari alandaki ortaklıkların tüm alanlara sirayet etmemektedir. Ayrıca bölgesel rekabet içinde olan iki devletin siyasi anlamda ortak bir politika belirlemesi zordur. Bunun yanında komşuluk ilişkisi içinde olan ülkelerin stratejik ortak olması uzun ilişkiler silsilesi sonrasında mümkündür. NATO ile aynı ittifak içinde bulunan Türkiye'nin Rusya ile askeri ilişkilerini de stratejik boyuta taşınması gerçekçi değildir. Kuruluş vizyonu gereği, Türkiye'nin Batıcı devlet geleneğini Avrasyacı geleneğe dönüştürmek ciddi bir değişim yapmayı gerektirir. Stratejik ortaklıklar sıkı bağdaşlıklar sonucu gerçekleşir.

#### 4. YAKIN DÖNEM KRİZLER

Türk-Rus İlişkilerine tarihsel perspektiften baktığımızda, ilişkilerin genel seyir itibarıyla rekabetçi olduğunu daha önce de ifade edilmişti. Kısa dönemli yakınlaşmaların ardından ilişkiler normal seyrine geri dönmektedir. Özellikle belirli coğrafyalar üzerinde süren anlaşmazlıklar, Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra biraz daha gün yüzüne çıkmıştır.

20. yüzyılın sonları ve 21. yüzyılda, Türk-Rus ilişkileri enerji siyaseti üzerinde şekillenmiştir. Bunun en kritik alanlarından birisini teşkil eden Güney Kafkasya, önemli bir rekabet bölgesi haline gelmiştir. Dünya'nın en önemli doğalgaz ve petrol ihracatçılarından biri olan Rusya, daha önce de belirtildiği gibi; bu üstünlüğünü başka bir devlete kaptırmak istemediği için Hazar Denizi çevresindeki ülkelerin enerji hattı projelerine sıcak bakmamaktadır. 2005 yılında Bakü-Tiflis-Ceyhan petrol boru hattının faaliyete geçmesi bu bakımdan önemli bir dönüm noktasıdır. Yine aynı yıl Rusya'nın Sözde Ermeni Soykırımını tanıması (Hürriyet Daily News, 2005a) politik bir karşılık olarak değerlendirilebilir.

Azerbaycan, Gürcistan ve Türkiye'nin ortağı olduğu bu proje; Azerbaycan petrolünün uluslararası pazara açılmasında önemli paya sahip bir hattır. Ayrıca ABD tarafından desteklenmiş bir projedir. Ermenistan ile Azerbaycan'ın arasında sorunlu konulardan birisi olan Yukarı Karabağ bölgesindeki düşük yoğunluklu savaş sebebiyle, Azerbaycan-Ermenistan sınırı kapalıdır. Türkiye de Ermenistan sınırını, Azerbaycan ile birlikte ortak politik refleks göstermek için kapatmıştır. Dolayısıyla Ermenistan üzerinden bir enerji hattının geçişi mümkün değildir. Aslında daha az maliyetli projeler yürütülebilecekken, sorunlu ilişkiler sebebiyle Gürcistan geçiş güzergâhı olarak kullanılmaktadır. Kafkasya'daki bu sorunlu ilişkiler yumağı, bölgenin enerji potansiyelinin tam anlamıyla kullanılmasının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Durumun böyle olması Rusya'nın enerji tekelini devam ettirmesine sebep olacağı için, istikrarsızlık Rusya'nın

çıkarlarıyla uyuşmaktadır. Güney Osetya, Abhazya ve Yukarı Karabağ Sorunlarında Rusya'nın takip ettiği politika bunu doğrulamaktadır (Kasım, 2011: 328-329).

Türkiye'nin komşularla "Sıfır Sorun" politikası çerçevesinde, Ermenistan ile 2010'da bir protokol imzalaması Azerbaycan ile olan ilişkilerine olumsuz bir etkiye bulunmuştur. Rusya, Azerbaycan'ın bu hoşnutsuzluğundan yararlanıp iki yeni doğalgaz anlaşması imzalamıştır. Ayrıca Ermenistan ile Türkiye arasında arabuluculuk rolü oynayan Rusya, bölgede ABD'nin diaspora yoluyla bu konuda inisiyatif almasının da önüne geçmiştir (Minassian, 2010: 7). Protokolün Ermenistan tarafından askıya alınmasıyla (Radikal, 2010c) sorunlu ilişkiler devam etmiştir. Sonuç olarak Ermenistan-Türkiye yakınlaşması rafa kalkmış; Azerbaycan-Türkiye ilişkileri yara almıştır.

Rusya ise Türkiye'nin Kafkasya'da politik ve ekonomik etkinliğini kendisi açısından sakıncalı bulmaktadır. Yakın çevresinde NATO üyesi olan bir ülkenin nüfuzunun artması Rusya'yı rahatsız etmektedir. Ayrıca Türkiye'nin bu bölgeyle tarihi ve kültürel bağının olması, bu durumu perçinlenmektedir. Paris'te 30 Kasım 2015'te gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler İklim Zirvesi'nde Vladimir Putin'in verdiği demeç, bölgedeki rekabeti görünür kılmaktadır. Moskova'nın terör konusunda Türkiye ile uzun zamandan beri problemleri bulunduğunu da dile getiren Putin, Kafkasya'daki teröristlerin Türkiye'de bulunduğu ve Rusya'da terör eylemleri düzenledikleri iddiasında bulunmuştur. Türkiye'ye bu konuyu aktardıklarını fakat bir sonuç alamadıklarını da belirtmiştir (Hürriyet, 2015). Yine 2016'nın Nisan ayında Rusya başbakanı Medvedev, Karabağ'da artan çatışmalarda Türkiye faktörü olduğu suçlamasında bulunmuştur (Milliyet, 2016b). Tüm bu suçlamaların iki ülke arasında yaşanan Uçak Krizi'nden sonra yapılması dikkate değerdir.

Vladimir Putin'in başkanlığa 2012 yılı itibarıyla dönüşüyle birlikte Rus Dış Politikası sertleşmiş ve revizyonist

(İmanbeyli, 2015: 4) hali belirginleşmiştir. Böyle bir hal almasında ekonomik krizin derinleşmesinin etkisi büyüktür. 2008 yılında Gürcistan ile girilen savaşta kendini gösteren bu politika, daha sonra sırasıyla Kırım Krizi ve Suriye'ye müdahale ile keskinleşmiştir. Bu revizyonist politika Batıdan ve komşulardan tepki görmüştür. Azerbaycan'ın genel politikası ise Kırım Krizi'ne sessiz kalmak olmuştur. Ancak Azerbaycan'ın Kiev büyükelçisi Ukrayna'nın toprak bütünlüğünden yana olduklarını iletmiştir (Eurasia, 2014). Azerbaycan'ın üst düzey devlet yetkililerinden bu konuya dair herhangi bir tepki gelmemiştir. Bu sessizlik politikası bilinçli bir tercih olarak değerlendirilebilir. Zira Gürcistan'ın ardından Ukrayna'nın da Rusya'nın hedefi olması, Azerbaycan'ı temkinli bir politika izlemeye zorlamıştır. Gürcistan, Ukrayna ve Azerbaycan'ın dış politikalarının kesişim noktası; NATO'ya ve/veya Avrupa Birliği'ne uyum sağlama hedeflerinin olmasıdır. Dolayısıyla Azerbaycan'ın temkinli bir dış politika takip etmesi anlaşılabilir.

Kırım'ın Rusya tarafından 2014'te ilhak edilmesi üzerine Türkiye, Kırım Tatarları konusundaki hassasiyetini daha çok iç politikayı gözetererek düşük perdeden dile getirmiştir. Hatta ABD ve AB'nin tersine Türkiye, Rusya'ya herhangi bir ekonomik veya siyasi yaptırımda bulunmamıştır. Kırım konusunda izlenen bu politika, Türkiye'nin Rusya ile olan ilişkilerine atfettiği önemle açıklanabilir. Aynı zamanda 2014 Ağustosunda Ekonomi Bakanı Nihat Zeybekçi'nin Hürriyet Daily News'e verdiği mülakatta dikkat çektiği konu önem arz etmektedir. Kırım'da yaşanan krizin Türkiye'nin yararına olduğu vurgusunu yapan bakan, Türkiye'nin Rusya ile ekonomik ve ticari ilişkilerini bu vesileyle kuvvetlendirdiğini söylemiştir (Hürriyet Daily News, 2014b). Sonuç olarak Türkiye'nin Türk-Rus İlişkilerine geleneksel bakış açısı aynı şekilde devam etmektedir. Zira geleneksel olarak Türk-Rus İlişkileri, Türkiye açısından Batı'ya karşı bir denge unsuru ve ikame edilen bir ilişkiler bütünü olmuştur (Özbay, 2011: 63).

Türkiye'nin dış politikadaki önemli konularından biri olan Kıbrıs Sorunu, Türk-Rus İlişkileri bağlamında ayrıca değerlendirilmesi gereken bir konudur. Rusya'nın Yunanistan ve Güney Kıbrıs ile olan ekonomik ilişkilerinin kuvveti, konuyu Rusya'nın yürüttüğü politika açısından Türkiye'nin aleyhine çevirmektedir. Rusya'nın Güney Kıbrıs'taki yatırımlarının boyutunun büyüklüğünün yanında; Rus işadamlarının burayı vergi serbestisi açısından kıyı ülke (offshore) olarak kullanması bu politikanın kökenlerindedir. Rusya'nın uluslararası arenada ve özellikle Birleşmiş Milletler Konseyi'ndeki Güney Kıbrıs yanlısı tutumu, anlaşılabilir bir durumdur. Ayrıca Rusya, Güney Kıbrıs'ın askeri tedarikçisi konumundadır. Yani Kıbrıs Sorunu da, Türk-Rus İlişkilerinin arka planda kalan sorunlu bir noktadır (Fırat, 2012: 472).

Son zamanlarda özellikle ön plana çıkan ve Kıbrıs bağlamında şekillenen konulardan birisi de doğalgazın paylaşımı konusudur. Dünya'nın en önemli doğalgaz yataklarından biri olan Doğu Akdeniz doğalgaz yatakları, Rusya'nın doğrudan ilgi alanına girmektedir. Yani Rusya'nın Kıbrıs'a olan ilgisi ve desteğinin dünyadaki statükoyla aynı safta yer alması, enerji politikaları gereğidir. Rusya'nın bu gaz yataklarının paylaşımında etkin olmak istemesi, bölgedeki askeri ve ekonomik nüfuzunu artırması sonucunu doğurmuştur. Suriye'deki Rus müdahalesi, yalnızca bir müttefike destek bağlamında yapılmış bir girişim değildir; aynı zamanda Rusya'nın Doğu Akdeniz'deki askeri üssü olan Lazkiye'nin meşruiyetini kuvvetlendirme ve Rusya'nın enerji politikaları gereği bölgeyi şekillendirmesi amacını taşımaktadır. Suriye müdahalesinden sonra Rusya'nın Suriye'deki ikinci askeri üssünü açması önemli bir stratejik hamledir (Milliyet, 2015c). Rusya'nın Kıbrıs Sorunundaki politikası bütüncül bir değerlendirmeye anlam kazanmaktadır ve tüm veriler birlikte ele alınmalıdır.

Suriye İç Savaşı'nın 2011'de başlamasıyla birlikte Türkiye ile Rusya arasında yeni bir politik ayrılık alanı doğmuş oldu.

Türkiye'nin rejim muhaliflerine destek verdiği bu savaşta; Rusya ise Beşar Esad rejimine destek veriyordu. Başlarda verilen destekler politik iken, daha sonra ekonomik ve askeri boyut kazandı (GRI, 2016). Dolayısıyla tarafların karşı karşıya gelme olasılıkları yükselmiştir.

İngiltere, ABD, Kanada ve Fransa askeri koalisyonunun müdahalesiyle sonuçlanan Libya İç Savaşı sırasında söz sahibi olamayan ve bir müttefikini kaybeden Rusya, Suriye'de aynı stratejik hataya düşmemek adına; kendine bir Suriye politikası belirledi. Burada tarihsel müttefiki olan Esad Rejimini destekleyen Rusya, muhalif güçlere karşı girişilen savaşa müdahil oldu. Rusya'dan gelen ilk önemli politik tavır, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nde oldu. 2011'de Güvenlik Konseyi'nde Suriye'ye karşı yaptırım uygulanması yönündeki teklife, Çin ile birlikte ret oyu verdi (Guardian, 2011).

Suriye'nin Rusya ile yeniden yakınlaşması, ABD'nin Irak İşgali sonrası 2004'te Suriye'ye uyguladığı ambargo (Sabah, 2004) ile başlamaktadır. ABD'nin Suriye'yi uluslararası terörü desteklemekle suçlaması ve ambargo kararını alması; Suriye'yi Rusya ile ilişkilerini kuvvetlendirmeye itmiştir. Rusya'nın Suriye'deki Lazkiye ve Tartus deniz kuvvetleri üsleri, 2006'da yeni bir savunma anlaşmasıyla Suriye'den kiralanmıştır. 1970'den beri belirli aralıklarla Rusya'nın kullanımında olan Tartus Limanı, yeniden Rusya'ya açılmıştır. Aslında bu girişim, 2017'de kullanım süresi anlaşma gereği bitecek olan Kırım'daki Sivastopol'ün; Ukrayna tarafından tekrar kiralanmayacak olmasıyla ilişkilendirilebilir (Tawil-Kuri, 2010: 182). Yani Rusya ülke dışı askeri üslerinden birisini kaybetme ihtimaline karşılık, yeni bir üs edinmeye girişmiştir. Ayrıca Moskova'nın bu üsleri geri almak istemesi, ABD'nin Polonya ve Ukrayna'ya yerleştirmeyi planladığı füze kalkını projesine bir cevap olarak algılanabilir (Tawil-Kuri, 2010: 182). Bu bağlamda Rusya'nın Kırım'ı ilhak etmesi ve Suriye rejimine destek vermesi, daha anlaşılır hale gelmektedir. Bu iki müdahale Rusya'nın izlediği değişimci politikaların

sonucu olarak kabul edilerek Suriye müdahalesi Rusya'nın uluslararası politik izolasyondan kurtulmak amacıyla giriştiği ve terörle mücadele aracılığıyla meşruiyet kazanmaya çalıştığı bir girişim olarak da yorumlanabilir. Doğu Akdeniz'deki doğal gaz yataklarının paylaşımında söz sahibi olmak isteyen Rusya (Öğütçü, 2015), bunun yanında iç politikaya yönelik bir hamlede de bulunmuştur. Kırım Krizi sonrası gelen ambargoların ve petrol fiyatlarının düşüşünün yarattığı ekonomik kriz (Dünya, 2014a), Putin'in iktidarını sarsabilirdi; ancak böyle bir müdahale meşruiyeti tekrar kuvvetlendirebilirdi.

Rusya'nın Suriye rejimine verdiği desteğin artışına paralel olarak; Türkiye'nin de muhalif güçlere verdiği desteğin artışı, iki ülkenin Suriye politikalarının çelişkisini daha görünür kılıyordu. 2012 yılında Moskova-Şam seferini yapan bir sivil uçak, Türkiye üzerinde bir Türk jeti tarafından inişe zorlandı. Uçağın içinde Rusya'nın Suriye'ye gönderdiği askeri malzemelerin olduğu ihbarı alındığı için böyle bir yola gidildiği açıklandı (Al Jazeera, 2012b). Daha sonra bu kargoların içeriğine dair herhangi bir açıklama yapılmadı. Bu olay Türk-Rus İlişkilerinin gerildiğini göstermesi açısından önemlidir. Olayın hemen beş gün sonrasında, bir sivil Ermeni kargo uçağı Erivan-Halep seferini gerçekleştirirken Erzurum'a indirildikten sonra uçağın insani yardım malzemeleri taşıdığı anlaşılmış ve uçuşuna izin verilmiştir (CNN TÜRK, 2012). Rusya'nın önemli bir müttefiki olan Ermenistan uçağının inişe zorlanması, yine Türk-Rus İlişkileri bağlamında düşünülmesi gereken bir konudur (Barkhudaryants, 2015).

Rusya'nın Beşar Esad rejimi karşıtı olan tüm grupları terörist grup ilan etmesi, Türkiye ile olan gerginliği artırmıştır. Türkiye, Rusya'nın 30 Eylül 2015'de başlayan hava harekâtının sivilleri ve muhalif güçleri hedef aldığı iddia etmiştir (AA, 2016). Özellikle Suriye Türkmenleri konusunda hassas olduğunu dile getiren Türkiye, Rusya'nın Türkmenleri de hedef aldığı açıklamıştır. Suriye'de bulunan PYD (Demokratik Birlik Partisi) gibi grupların, Rusya tarafından

desteklenmesi de Türkiye tarafında ciddi tepki yaratmıştır. Ayrıca Suriye'nin geleceğinin belirlenmesi amacıyla toplanmasına karar verilen Cenevre Görüşmelerinde, Rusya PYD'nin de görüşmelere çağrılması gerektiğini savunmuştur (Yeniçağ, 2016). Türkiye ise bu görüşe karşı çıkmıştır ve PYD'nin de IŞİD (Irak ve Şam İslam Devleti) gibi bir terör örgütü olduğunu savunmuştur (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2016). Bunun karşısında Rusya'nın Kürt gruplar dışındaki tüm rejim karşıtı grupları terör örgütü ilan etmesi, Türkiye ile Rusya'yı Suriye konusunda karşı karşıya getirmiştir. Rusya ve Türkiye'nin üzerinde söz birliğine vardığı tek konu, bölgedeki en büyük tehlike olan IŞİD'dir. Ancak özellikle Rusya bu örgüt ile mücadeleyi, diğer terör örgütlerinden farklı bir noktada değerlendirmemiştir. Türkiye ise IŞİD ile mücadeleyi, Ankara ve Suruç saldırıları gibi ülkeye yönelik terör eylemlerinin artmasından sonra yoğunlaştırmıştır. Ancak bu mücadele sınır ötesi harekât şeklinde gerçekleşmemiştir. Uçak Krizi'nin yaşanmasından sonra Türkiye'nin sınır ötesi harekât ihtimali oldukça düşmüştür. Zira ilişkilerinde ciddi bir gerilim yaşanmış ve Suriye'de farklı politikalara sahip olan Rusya ve Türkiye'nin aynı bölgede mücadele etmesi riskli bir durum haline gelmiştir. Bu sebeple ABD ve Rusya, her ne kadar Türkiye bu duruma karşı çıksa da PYD ve YPG'ye destek vermektedirler (Dünya, 2016b). Rusya ve ABD, YPG-PYD'yi vekâleten savaşta önemli aktörler olarak görmektedir. Türkiye ise Kuzey Suriye'de bir Kürt devleti kurulmasından endişe duymaktadır (Sputnik, 2016c).

24 Kasım 2015 tarihine geldiğimizde, Türkiye ile Rusya arasında yakın dönemde yaşanmış en büyük krize tanık olundu. SU-24 tipi bir Rus jeti, Türkiye hava sahasına girdiği ve uyarılara rağmen ihlale devam ettiği gerekçesiyle; Türk jeti tarafından Suriye sınırı yakınlarında düşürüldü. Gergin olan Türk-Rus İlişkileri bu olay sonrası kopma noktasına geldi. NATO ittifakı üyesi bir devlet ilk defa bir Rus savaş uçağı düşürmüştür (Özlük, 2015: 2). Bu sebeple



NATO açısından da önem teşkil eden bir konudur. Olay sonrası Türkiye, hava sahasının ihlal edildiğini ve angajman kuralları gereği uyarılardan sonra uçağı düşürdüğünü açıklamıştır. Rusya ise ‘‘sırtımızdan bıçaklandık’’ ifadesini kullanmıştır. Türkiye’den uçağın milliyetinin bilinmeden vurulduğu ve Rus uçağı olduğu anlaşılıysaydı farklı bir tavır alınırdı açıklaması geldi (BBC, 2015c). Bu açıklama Türkiye’nin Rusya ile olan ilişkilerinde hassas olduğunu belirtmesi açısından önemlidir. Rusya ise Türkiye’nin uçağın milliyetini bilmeme ihtimalinin olmadığı karşılığını verdi (Zete, 2015). İlerleyen zamanlarda Rusya ‘‘özür diplomasisi’’ beklentisi içine girdi ve Türkiye’ye yaptırım kararlarını sıraladı. Rusya’nın düşürülen uçağı için özür ve tazminat talebi, Türkiye tarafından meşru hak kullanıldığı gerekçesiyle ilk başta reddedildi. Ancak daha sonra diplomatik bir mektup ile özür dilendi (BBC, 2016d).

Rusya Devlet Başkanı Vladimir Putin, Uçak Krizi sonrası Türkiye’ye ekonomik ve ticari yaptırımların uygulanması için talimat vermiştir. Bunların yanında Rusya, bölgedeki füze savunma sistemlerini kuvvetlendirme çalışmaları başlatmıştır (NTV, 2015). Rus askeri kuvvetleri ile Türk Silahlı Kuvvetleri arasındaki tüm ilişkiler askıya alınmıştır. Türkiye’nin desteklediği Suriye’deki muhalif gruplara, Rusya tarafından hava saldırıları yoğunlaştırılmıştır (TGRT, 2016).

Diğer bir yaptırım sahası ise turizm olmuştur. Turizm sektörü Türkiye açısından önemli bir gelir kalemidir ve ülke ciddi miktarda Rus turist çekmektedir. Rusya, Türkiye’nin Rus turistler için güvenli bir ülke olmadığı uyarısını yapmış ve turizm şirketleri Türkiye tatil paketlerini iptal etmiştir (BBC, 2015e).

Uçak Krizi Türk-Rus ilişkileri açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Sürekli çatışmacı bir seyir izleyen Türk-Rus ilişkileri 2000’li yılların başından beri gerçekleşen tarihi yakınlaşmanın kırılma anlarından biri olmuştur. Böylece Türk-Rus İlişkileri olağan seyrine dönmeye

başlamıştır. Türkiye ise bunu düzeltilmeyecek bir sorun olarak görmemektedir. Cumhurbaşkanlığı Sözcüsü İbrahim Kalın kaleme aldığı bir yazıda, konunun kısa süreli bir türbülans yarattığından ancak ilişkileri raydan çıkarmadığından ve Türk-Rus İlişkilerinin yeterli derinliğe sahip olduğunu ifade etmiştir (Kalın, 2015). Türkiye’nin Uçak Krizi’nin çözümüne olan iyimser bakış açısı, Rusya tarafında tam anlamıyla bir süre karşılık bulamamıştır (Milliyet, 2016d). Rusya’nın bu konudaki sert tavrı, Vladimir Putin’in politik refleksleriyle de açıklanabilir. Zira Putin’in siyasi kariyerinde çok kez ani kararlar aldığı biliniyor. Örneğin Rusya, Güney Akım doğalgaz hattı projesini 2014’te verdiği ani bir kararla bitirdiğini açıklamış ve yerini Türk Akımı projesinin alacağını belirtmiştir. Ancak Uçak Krizi sonrası tekrar Güney Akım projesinin devam ettiğine dair açıklamalar yapılmıştır (AB Haber, 2016). Bu gibi kararlarda ani siyasi refleksler gösterilmesi, kriz sonrası yürütülen politikayı da şaşırtıcı kılmamaktadır.

Kriz dönemlerinde devletlerarası ilişkilerin bozulması yalnızca ilgili devletleri değil; halkların da aralarındaki etkileşimi etkiler. Rusya’da yapılan bir anketin sonucuna göre; Türkiye’yi dost olmayan ülkeler arasında görme eğiliminde ciddi bir artış olduğu görülmektedir (Taşpınar, 2016). İki ülkenin ilişkilerinin önemli derecede zarar gördüğünü halktan yansıyan geri dönüşler doğrulamaktadır. Bu sebeple halkların arasındaki iyi ilişkiye verilen zarar Uçak Krizi’nin en ciddi sonuçlarından biridir.

## SONUÇ

Türk-Rus İlişkilerinin genel seyrinin incelendiği makalede, krizlerin bu ilişki üzerinde belirleyiciliği ele alınmaya çalışılmıştır. Özellikle 2004 ila 2016 yılları arasında geçen süre göz önüne alındığında çalışmada elde edilen bulgular Türk-Rus İlişkilerinin genel olarak rekabetçi yapısı olduğu; ancak belirli aralıklarla barış dönemlerine rastlandığı savını desteklemektedir. Elde edilen tespitler

ışığında 21. Yüzyıla beraber bu barış dönemlerinden birisini yaşamış olan ilişkilerin, 2015'in kasım ayında Suriye'de bir Türk savaş uçağı tarafından düşürülen Rus jeti ile beraber son yakınlaşma döneminin kırılma anlarından biri gerçekleşmiştir. İki ülke arasındaki bu son barış dönemi daha çok ekonomik ve enerji temelli işbirliği çerçevesinde gerçekleşmiş olduğu sonucuna ulaşarak, söz konusu işbirliğinin politik alana sirayet etmesi tam anlamıyla gerçekleşmemiş olduğu gözlemlenmiştir. Diğer bir ifadeyle iki ülkenin stratejik ortaklığı önünde ciddi engeller bulunmaktadır. Rusya ve Türkiye'nin takip ettiği dış politika anlayışları; son yıllarda Kafkasya ve Orta Doğu üzerinde ciddi çelişkiler barındırmaktadır. Dolayısıyla iki ülkenin siyasi bir ittifak içinde ortak amaçlar çerçevesinde buluşması mümkün görünmemektedir. O halde Rus-Türk İlişkilerinin daha iyi yürütmesi için ekonomik, ticari ve enerji alanlarında işbirliklerinin daha da kuvvetlendirilmesi gerekmektedir. Ekonomik ilişkilerin daha da kuvvetlenmesi karşılıklı bağımlılığı artıracak, böylece siyasi alanlardaki anlaşmazlıklar sonucu meydana gelecek kırılmalıklar minimuma indirilecektir.

Rusya Federasyonu'nun takip ettiği genel politika itibarıyla, bu ülkenin komşuları ile iyi ilişkiler içinde olabilmesi mümkün görünmemektedir. Rusya'nın özellikle Putin döneminde takip ettiği değişimci politika, komşu ülkelerin tehdit algısını diri tutacaktır. Bu sebeple Rusya'nın içinde bulunduğu tüm jeopolitik değerlendirmeler realist düşünce teorisi çerçevesinde yapılırsa anlam kazanmaktadır. Zira bu ülke genişlemeci ve güvenlik eksenli bir politika takip etmektedir. Türk-Rus İlişkilerini de bu felsefe üzerinden değerlendirilmeli ve

komşu sayılabilecek iki ülkenin sürekli iyi ilişkiler içinde olamayacağı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti kuruluş ilkeleri gereği batıcı bir dış politika geleneği taşımaktadır. Avrupa Birliği adaylığı ve NATO ittifakının içinde bulunması, bu gerçeği doğrulamaktadır. Son yıllarda Avrupa Birliği adaylık sürecinin tıkanması ve AKP'nin dış politika anlayışı, köklü batıcı geleneğin dışına çıkılmasına sebep olmuştur. Ayrıca Türkiye'nin Batı'dan uzaklaştığı dönemlerde, Rusya'yı geçici alternatif görmesi yine tarihin devamlılığını göstermektedir. İki devletin de yalnızlık dönemlerinde yakınlaşması, iyi ilişkilerin geliştiği son dönemde karşımıza çıkmaktadır. Tek kutuplu dünya düzeninin sarsılması ve küresel değişimlerin olması da yakınlaşmayı tetiklemiştir. NATO'nun ve 2001 sonrası ABD'nin, Rusya ile iyi ilişkiler geliştirmesi Türk-Rus ilişkilerinin de hızlı ilerlemesi için gerekli ortamı sağlamıştır. Türkiye ve Rusya'nın tek kutuplu dünya düzenine olan muhalefeti, Putin ve Erdoğan'ın yakın ilişkileri ve benzer politik eğilimleri iki ülkeyi yakınlaştıran faktörlerdendir.

İki ülkeyi birbirinden uzaklaştıran faktörler ise; ilişkilerin kurucu unsurları gereği ortaya çıkmaktadır. Bu ülkelerin yakın coğrafyalarda çıkar çatışmasına girmesi, ilişkilerin derinleşmesine izin vermemektedir. Türkiye ve Rusya yakın politik ilişkilere girmeye başladığında, sorunlu alanlara temas edilmeye başlanmaktadır. İşte bu yüzden Rusya ile Türkiye ekonomik, ticari ve enerji alanlarındaki işbirliğini derinleştirmesi ve politik zemindeki anlaşmazlıkları kontrol altında tutması gerekmektedir.

#### KAYNAKÇA

1. AB HABER(2016), "Rusya'dan Türkiye'ye karşı Güney Akım doğalgaz hamlesi!" <http://www.abhaber.com/rusyadan-turkiyeye-karsi-guney-akim-dogalgaz-hamlesi/> (Ziyaret: 01.06.16)
2. ALARANTA, T. (2015) "Turkey's New Russian Policy: Towards A Strategic Alliance" The Finnish Institute of International Affairs, No.175.

3. AL JAZEERA (2012b), “F-16'lar Suriye uçağını indirdi” <http://www.aljazeera.com.tr/haber/f-16lar-suriye-ucagini-indirdi> (Ziyaret: 31.05.16)
4. AL JAZEERA (2016a), “Putin Dönemi Türk-Rus İlişkileri” <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/putin-donemi-turk-rus-iliskileri> (Ziyaret 31.12.2016)
5. ANADOLU AJANS I(2016), “Rusya'nın Suriye'ye müdahalesinin 100 günlük bilançosu” <http://aa.com.tr/tr/dunya/rusyanin-suriyeye-mudahalesinin-100-gunluk-bilancosu/503507> (Ziyaret: 31.05.16)
6. ASKEROĞLU, S. (2016), “Türk-Rus İlişkilerinin Krizi: Jeopolitik Rekabetin Sonucu”, 21. Yüzyıl Türkiye Enstitüsü, <http://www.21yyte.org/tr/arastirma/rusya-slav-arastirmalari-merkezi/2016/04/27/8442/turk-rus-iliskilerinin-krizi-jeopolitik-rekabetin-sonucu> (Ziyaret: 30.12.2016)
7. AYBET, G. (2012), “Turkey's Security Challenges and NATO” Carnegie Europe Background Paper, [http://carnegieendowment.org/files/Aybet\\_Brief.pdf](http://carnegieendowment.org/files/Aybet_Brief.pdf)
8. BARKHUDARYANTS, A. (2015). “Russie-Turquie: jusqu'où iront les tensions?” La revue géopolitique, <http://www.diploweb.com/Russie-Turquie-jusqu-ou-iront-les.html>
9. BAŞBAKANLIK BASIN YAYIN VE ENFORMASYON DAİRESİ BAŞKANLIĞI (2007) “Rusya-Türkiye Askeri İlişkileri” <http://www.byegm.gov.tr/turkce/haber/rusya-trkiye-asker-likler/23777> (Ziyaret: 30.12.16)
10. BBC(2015a) “ NATO, Rusya'nın Türk hava sahasını ihlali nedeniyle acilen toplanacak” [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/10/151005\\_nato\\_turkiye\\_rusya\\_ihlal](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/10/151005_nato_turkiye_rusya_ihlal) (Ziyaret: 01.01.2017)
11. BBC (2015b), “Akkuyu Nükleer Santrali projesine ne oldu?” [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/12/151212\\_akkuyu](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/12/151212_akkuyu) (Ziyaret: 21.05.16)
12. BBC (2015c), “Erdoğan: Rus uçağı olduğunu bilseydik farklı davranırdık” [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/11/151126\\_erdogan\\_rusya\\_suriye](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/11/151126_erdogan_rusya_suriye) (Ziyaret: 31.05.16)
13. BBC (2015e), “Rusya Devlet Başkanı Putin, Türkiye'ye yönelik ekonomik yaptırımları imzaladı” [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/11/151128\\_rusya\\_turkiye\\_yaptirimlar](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/11/151128_rusya_turkiye_yaptirimlar) (Ziyaret: 01.06.16)
14. BBC (2016d), “Kremlin: Erdoğan özür diledi” [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/06/160624\\_erdogan\\_rusya](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/06/160624_erdogan_rusya) (Ziyaret: 01.01.2017)
15. BİLGE ADAMLAR KURULU, “Türk-Rus İlişkileri”, *BİLGESAM*, Rapor no:58 (2013), İstanbul.
16. CNN TÜRK (2012), “Suriye'ye giden Ermenistan uçağı arandı” <http://www.cnnturk.com/2012/turkiye/10/15/suriyeye.giden.ermenistan.ucagi.arandi/680623.0/> (Ziyaret: 31.05.16)
17. DÜNYA (2014b), “Rusya krizi ekonomiyi 6 sektörden vuruyor!” <http://www.dunya.com/ihracat/rusya-krizi-ekonomiyi-6-sektorden-vuruyor-haberi-266046> (Ziyaret: 01.01.2017)
18. DÜNYA (2016a), “ABD'nin PYD ile işbirliği sürüyor” <http://www.dunya.com/dunya/ulkeler/abd-nin-pyd-ile-isbirligi-suruyor-300807h.htm> (Ziyaret: 31.05.16)
19. DW(2014), “Rusya'ya alternatif aranıyor” <http://www.dw.com/tr/rusyaya-alternatif-aran%C4%B1yor/a-17573019> (Ziyaret: 31.12.2016)
20. DW (2016), “NATO IŞİD'e karşı devreye girsin” <http://www.dw.com/tr/nato-i%C5%9Fide-kar%C5%9F%C4%>

- B1-devreye-girsin/a-18997397  
(Ziyaret: 31.12.2016)
21. EURASIA (2014), "Russia's Crimea Gambit Draws Various Responses in Caucasus"  
<http://www.eurasianet.org/node/68105>  
(Ziyaret: 26.05.16)
22. FIRAT, M. (2012). "1990-2001 Yunanistan'la İlişkiler", (Ed.) ORAN B. , Türk Dış Politikası, Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler Yorumlar, Cilt: 1, İstanbul, İletişim Yayınları, s. 472.
23. FORTUNE (2015), "Türkiye Rusya'ya ne kadar bağımlı?"  
<http://www.fortuneturkey.com/turkiye-rusyaya-ne-kadar-bagimli-23630>  
(Ziyaret: 22.05.16)
24. GAFARLI, O. (2014) "Kırım Krizi ve Türkiye", BİLGESAM,  
<http://www.bilgesam.org/incele/598/-kirim-krizi-ve-turkiye/#.WGbnvVWLTIU> (Ziyaret: 31.12.2016)
25. GRI (2016), "How (and why) Russia and China are supporting Syria's devastated economy"  
<http://globalriskinsights.com/2016/09/russia-china-syria-devastated-economy/>  
(Ziyaret: 31.12.2016)
26. GUARDIAN (2011), "Russia and China veto UN resolution against Syrian regime"  
<https://www.theguardian.com/world/2011/oct/05/russia-china-veto-syria-resolution> (Ziyaret: 31.12.2016)
27. HILL, F. ve TAŞPINAR Ö. (2006) , "Turkey and Russia: Axis of the Excluded?", Brookings Institution et Survival, Vol. 48, No:1: 81-92.
28. HÜRRİYET DAILY NEWS (2005a), "'Genocide' strains ties with Russia, Poland"  
<http://www.hurriyetdailynews.com/genocide-strains-ties-with-russia-poland.aspx?pageID=438&n=genocide-strains-ties-with-russia-poland-2005-04-28> (Ziyaret: 31.12.2016)
29. HÜRRİYET DAILY NEWS (2014b), "Turkey to benefit from EU-Russia row: Minister"  
<http://www.hurriyetdailynews.com/turkey-to-benefit-from-eu-russia-row-minister.aspx?pageID=238&nID=70176&NewsCatID=344> (Ziyaret: 29.05.16)
30. HÜRRİYET (2015), "Putin'den ağır itham: Türkiye, IŞİD petrolü için vurdu"  
<http://www.hurriyet.com.tr/putinden-agir-itham-turkiye-isid-petrolu-icin-vurdu-40021097> (Ziyaret 25.05.16)
31. HÜRRİYET (2016), "Rusya Türkiye'ye verdiği gazı artırdı"  
<http://www.hurriyet.com.tr/rusya-turkiyeye-verdigi-gazi-artirdi-40070489> (Ziyaret: 22.05.16)
32. İMANBEYLI, V. (2015), "Uçak Krizi ve Türkiye-Rusya İlişkileri", SETA Perspektif, No.119.
33. İSMAYILOV, E. (2015) "Rusya-Batı Krizi Çerçevesinde Rusya'nın Yeni Askeri Doktrini", BİLGESAM Analiz, No:1190,  
<http://www.bilgesam.org/Images/Dokumanlar/0-66-20150227231190.pdf>
34. KALIN, İ. (2015) "Syria War and Turkish-Russian Relations", Daily Sabah,  
<http://www.dailysabah.com/columns/ibrahim-kalin/2015/11/28/syria-war-and-turkish-russian-relations> (Ziyaret: 01.06.16)
35. KAMALOV, İ. (2012), "Vladimir Putin'in Türkiye Ziyareti Arifesinde Türk-Rus Münasebetleri", ORSAM,  
<http://www.orsam.org.tr/index.php/Content/Analiz/3297?s=orsam%7Cturkish>  
(Ziyaret: 30.12.2016)
36. KAMER, K. (2011). "Büyük Güçlerin Kafkasya Politikaları", (Ed.) VELİEV C. ve ASLANLI A., Berikan Yayınevi, 313-343, Ankara.
37. KOZAKLIOĞLU, C. (2015) "Türkiye doğalgazda Rusya'ya ne kadar bağımlı?", [http://www.bbc.com/turkce/ekonomi/2015/12/151204\\_rusya](http://www.bbc.com/turkce/ekonomi/2015/12/151204_rusya)

- [turkiye\\_dogalgaz\\_cuneyt\\_kazokoglu](#)  
(Ziyaret: 21.05.16)
38. MINASSIAN, G. (2010) “Turquie-Russie: un nouveau partenariat stratégique global?”, Fondation pour la Recherche Stratégique, No.8 : 1-9.
39. MİLLİYET (2015a) “NATO'dan uçak krizi açıklaması”  
<http://www.milliyet.com.tr/nato-dan-ucak-krizi-aciklamasi/dunya/detay/2159293/default.htm> (Ziyaret: 01.01.2017)
40. MİLLİYET (2015c), “Rusya Suriye’de kalıcı: Humus’a yeni hava üssü”  
<http://www.milliyet.com.tr/rusya-suriye-de-kalici-humus-a/dunya/detay/2156915/default.htm> (Ziyaret: 29.05.16)
41. MİLLİYET (2016b), “Rusya’dan küstah açıklama: Karabağ krizinde Türkiye faktörü olabilir”  
<http://www.milliyet.com.tr/rusya-dan-kustah-aciklama-karabag/dunya/detay/2224194/default.htm> (Ziyaret: 25.05.16)
42. MİLLİYET (2016d), “Rusya adım atarsa, ilişkilerimizi normalleştiririz”  
<http://www.milliyet.com.tr/-rusya-adim-atarsa-iliskilerimizi/siyaset/detay/2224241/default.htm> (Ziyaret: 01.06.16)
43. NATO (2015), “Les Relations OTAN-Russie: retrospective”,  
[http://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2015\\_12/20151201\\_1512-backgrounder\\_nato-russia\\_fr.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_12/20151201_1512-backgrounder_nato-russia_fr.pdf)
44. NTV (2015), “Rusya S-400 füzelerini Suriye’ye konuşlandırdı”  
<http://www.ntv.com.tr/dunya/rusya-s-400-fuzelerini-suriyeye-konuslandirdi,q4xvFUui7E2LAWVBlbCDgQ> (Ziyaret: 01.06.16)
45. OĞAN, S. (2004), “Putin’in ardından”, TÜRKSAM, <http://www.turksam.org/tr/makale-detay/625-putin-in-ardindan> (Ziyaret: 31.12.2016)
46. OĞUZLU, T. (2012), “NATO ve Türkiye: Dönüşen İttifakın Sorgulayan Üyesi” Uluslararası İlişkiler, Cilt 9, No.34 : 99-124.
47. ÖĞÜTÇÜ, M. (2015), “Doğu Akdeniz Gazı: Riskler Fırsata Çevrilebilir mi?”, Al Jazeera, <http://dergi.aljazeera.com.tr/2015/03/01/dogu-akdeniz-gazi-riskler-firsata-cevrilebilir-mi/>
48. ÖZBAY, F. (2010), “Soğuk Savaş Sonrası Türkiye-Rusya İlişkileri: 1992-2010”, Bilge Strateji, Cilt 2, No.2: 35-77.
49. ÖZLÜK, E. (2015), “Türkiye ve Rusya Arasındaki Uçak Krizi ve Özur Meselesi”, ORSAM Bölgesel Gelişmeler Değerlendirmesi, No.35: 1-12.
50. POUVREAU, A. (2015) “Les relations entre la Russie et la Turquie à l’épreuve du conflit en Syrie” Tribune, No.716 : 1-5.
51. RADİKAL (2008b), “ABD gemilerine Montrö izin vermiyor”  
<http://www.radikal.com.tr/dunya/abd-gemilerine-montro-izin-vermiyor-894609/> (Ziyaret: 31.12.2016)
52. RADİKAL (2010c), “Ermenistan protokolü askıya aldı”  
<http://www.radikal.com.tr/dunya/ermenistan-protokolu-askiya-aldi-992945/> (Ziyaret: 31.12.2016)
53. RADİKAL(2014a), “PKK’ya sınır ötesi harekatı ABD’li eski bakan anlattı: Türklere 4 kez çıkın dedim”  
<http://www.radikal.com.tr/politika/pkk-ya-sinir-otesi-harekati-abdli-eski-bakan-anlatti-turklere-4-kez-cikin-dedim-1170888/> (Ziyaret: 31.12.2016)
54. REBIERE, N., (2014) “De la Caspienne à la Turquie: Les Enjeux du Corridor Gazier Sud-Européen” Hérodote 4, No.155: 80-97.
55. SABAH (2004), “Şam’a ekonomik ambargo başladı” <http://arsiv.sabah.com.tr/2004/05/13/dun104.html> (Ziyaret: 30.05.16)

56. SPUTNİK (2015a), “‘Azeri ve İran gazı Rusya'nın Avrupa'daki yerini alamaz’” <http://tr.sputniknews.com/rusya/20151007/1018211017.html> (Ziyaret: 01.04.16)
57. SPUTNİK (2015b), “ Güney Azerbaycan ayaklandı”, <http://tr.sputniknews.com/avrupa/20151109/1018912157/guney-azerbaycan-iran.html> (Ziyaret 01.04.16)
58. SPUTNİK (2016c), “Erdoğan: Kuzey Suriye'de devlet kurulmasına asla izin vermeyeceğiz” <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201612241026477478-erdogan-milliseferberlik-deik-aciklama/> (Ziyaret: 01.01.2017)
59. ŞENAY, G. (2016) “TANAP hızlanabilir mi?”, Aljazeera, <http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/tanap-hizlanabilir-mi> (Ziyaret: 31.12.2016)
60. TAŞPINAR, S. (2016), “Üç ayda ne değişti? Rusya'da gündem Türkiye”, [http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/02/160229\\_rusya\\_turkiye\\_anket](http://www.bbc.com/turkce/haberler/2016/02/160229_rusya_turkiye_anket) (Ziyaret: 20.05.2016)
61. TAWIL-KURI, M. (2010), “ L’adaptation de la politique de puissance de la Syrie à la lumière de ses rapports avec la Russie”, Etudes Internationales, Vol.41, No.2 : 171-203.
62. TELLAL, E. (2012). “1960-1980 SSCB ile İlişkiler”, ORAN B. (ed.), Türk Dış Politikası, Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler Yorumlar, Cilt: 1, İstanbul, İletişim Yayınları.
63. TGRT (2016), “Hulusi Akar:Rusya ılımlı muhalifleri vuruyor” <http://www.tgrthaber.com.tr/fotogaleri/hulusi-akar-rusya-ilmli-muhalifleri-vuruyor-6832> (Ziyaret: 01.01.2017)
64. TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI (2016), “PYD ve YPG Terör Örgütleri PKK'nın Atığıdır” <http://www.tccb.gov.tr/haberler/410/53628/pyd-ve-ypg-teror-orgutleri-pkknin-atigidir.html> / (Ziyaret: 02.01.2017)
65. TÜRKİYE CUMHURİYETİ DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI (2016), “Türkiye-Rusya Ekonomik Ve Ticari İlişkileri” <http://moskova.be.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=219659> (Ziyaret: 22.05.16)
66. YENİÇAĞ (2016), “Rusya, PYD için BM'ye Çağrı Yaptı” <http://www.yenicaggazetesi.com.tr/rusya-pyd-icin-bmye-cagri-yapti-133086h.htm> (Ziyaret: 31.05.16)
67. ZETE(2015), “Türkiye'nin, uçağın Rus jeti olduğunu bilmemesi mümkün değil” <https://zete.com/turkiyenin-ucagin-rus-jeti-oldugunu-bilmemesi-mumkun-degil/> (Ziyaret: 31.05.16)

## TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERİN ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİKLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

### AFFILIATION OF LOCAL GOVERNMENTS IN TURKEY TO THE INTERNATIONAL ORGANISATIONS: AN ANALYSIS

Çiğdem AKMAN\*

\* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Bölümü, cigdemakman@sdu.edu.tr

#### ÖZ

*Kamu yönetiminde yaşanan değişim ve dönüşümün etkisiyle yerel yönetimlerin de yeniden şekillendiği görülmektedir. Yerel yönetimler gün geçtikte daha demokratik, katılımcı, saydam, idari ve mali açıdan özerk, görev ve sorumlulukları artan bir hale dönüşmüştür. Bu gelişmelere paralel olarak yerel yönetimlerin uluslararası işbirlikleri içerisinde daha fazla yer aldıkları görülmektedir. Bu çalışmada öncelikle Türkiye'de yerel yönetimlerin üye oldukları uluslararası kuruluşlar incelenerek amaçları ve çalışma alanları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'de bu kuruluşa üye olan yerel yönetim birimlerinin sayısına, illere, bölgelere ve yerel yönetim birimi türlerine göre dağılımına yer verilecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Yerel Yönetimler, Uluslararası Kuruluşlar, İşbirliği.

**Jel Kodları:** F53, F55, N40

#### ABSTRACT

*It is seen that the local administrations are reshaped by change and transformation in public administration. Local administrations have become more democratic, participatory, transparent, administratively and financially autonomous with increased responsibilities. Parallel to these developments, it is seen that local administrations have a growing number of international joint activities and cooperation. In this study, firstly the international organisations of which local administrations in Turkey are members are examined and their aims and working areas are reviewed. In this context, the number of local administration units in Turkey that are members of international organisations are presented according to the types of districts, provinces and local administration units.*

**Keywords:** Local Administrations, International Organisation, Cooperation.

**Jel Codes:** F53, F55, N40

#### GİRİŞ

Kamu yönetiminde yaşanan değişim ve dönüşümün yansımalarını yerel yönetimler üzerinde görmek mümkündür. Özellikle Türkiye açısından bir değerlendirme yapıldığında 2003 sonrası dönemde başlayan yerel yönetimler reformu ile yerel yönetimlerin gelişmesi ve güçlenmesi

amacıyla somut adımlar atıldığı görülmektedir. Bu çerçevede yerel yönetimler hem yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde hem de uluslararası düzeyde işbirliği yapabilme imkânına sahip hale gelmişlerdir.

Yerel yönetimler arasında yerel olduğu kadar, bölgesel ve küresel ölçekli yerel yönetim birliklerinin kurulması yerel yönetimleri ulusal alandan uluslararası alana taşımaktadır. Son yıllarda farklı isimlerle ve farklı amaçlarla çok sayıda örgüt, dernek, birlik ve geçici oluşumların kurulması yerel yönetimlerin artan önemlerinin farkına varıldığının bir göstergesi olarak görülebilir. Bunun yanı sıra yerel yönetimlerin küresel ölçekte tesirlerinin fazla olmaya başlaması, uluslararası hukukta var olmayan tüzel kişilik haklarını kullanmak istemelerine neden olabilmektedir.<sup>1</sup>

Günümüzde yerel yönetimlerin görev ve yetkilerindeki artış, kamu hizmetlerinin niteliği, artan ve çeşitlenen vatandaş talepleri sonucunda, yerel yönetimler ortaya çıkan sorunlar karşısında çözüm üretmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle dünyada benzer sorunları yaşayan yerel yönetimlerle ilişki kurmayı tercih etmektedirler. Uluslararası kuruluşlar da tam bu durumda yerel yönetimlerin isteklerine ulaşmalarını sağlamak amacıyla ortaya çıkmışlardır. Yerel yönetimler uluslararası kuruluşlar vasıtasıyla sorunları daha hızlı ve az maliyetli çözmeyi planlamaktadırlar. Sorunları çözmenin yanı sıra tarihin korunması, çevre, sürdürülebilir kalkınma, kültürel işbirliği, bilgi ve tecrübe paylaşımı gibi birçok konuda kendilerine rehber edinebilmektedirler.

Yerel yönetimlerin gelişmesiyle önem kazanan yerel yönetişimin temel boyutları incelendiğinde ilk boyutunu merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında yeni işbölümü, ikinci boyutunu merkezi yönetim, yerel yönetimler ve paydaşlar arasında işbölümü ve üçüncü boyutunu ise uluslararası bazı iyi uygulama örneklerinin, kurumsal yapıların ve değerlerin ulusal ve yerel düzeylere taşınması için hem *uluslararası kuruluşlar*, hem merkezi ve yerel yönetimler, hem de paydaşlar arasında işbirliğinin oluşturduğu görülmektedir.<sup>2</sup>

Günümüzde uluslararası kuruluşların, yerel yönetişimin sağlanabilmesi için önemli bir paydaş haline gelmeye başladığı söylenilebilir.

Türkiye’de yerel yönetimler reformu kapsamında yapılan yasal düzenlemeler yerel yönetimlerin daha etkin bir şekilde uluslararası işbirliği kurabilmesi için imkân tanımaktadır. Ancak buna rağmen yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üye olabilmesi için kendi meclislerinin aldığı kararlar yeterli görülmemektedir. İşbirliği kurmak isteyen yerel yönetim biriminin İçişleri Bakanlığı’ndan onay alma zorunluluğu bulunmaktadır. Görüldüğü üzere yasa koyucu hem uluslararası kuruluşlara üyeliklerin önünü açmış hem de idari vesayet ile bu verdiği yetkiyi denetim altına almıştır.

Türkiye’de yerel yönetimler farklı amaçlarla birçok uluslararası kuruluşla üye olmaktadır. Türkiye’deki yerel yönetimlerin 88 farklı uluslararası kuruluşla üye olması bunun en önemli örneğidir. Küresel dünyaya ayak uydurabilmek, artan ve çeşitlenen kamu hizmetlerini daha etkin sunabilmek, birçok alanda işbirliği kurabilmek, bilgi ve tecrübe paylaşımı yapabilmek en önemli amaçları oluşturmaktadır.

Türkiye’nin üye olduğu uluslararası kuruluşlar incelendiğinde büyükşehir belediyeleri ile ilgili olarak farklı teşkilatların olduğu görülmektedir. Büyükşehir belediyelerinin yetki ve sorumluluk alanlarının fazla olması, büyükşehirlerde ulaşım, altyapı gibi konularda farklı bakış açılarına ve uygulama örneklerine ihtiyaç duyulması bu kuruluşlara üyelikleri beraberinde getirmiştir. Büyükşehir belediyelerinin teşkilat şemaları incelendiğinde bu konular ile ilgili *Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı* veya *Dış İlişkiler Müdürlüğü* olarak adlandırılan birimlerin yer aldığı görülmektedir. Öyle ki; İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin Dış İlişkiler

<sup>1</sup> Argun Akdoğan, Yerel Yönetimlerin Uluslararası İlişkileri, *Yerel Yönetimlerde İşbirliği ve Katılım*, Editör Ayşegül Sabuktay, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi<sup>2</sup>

Enstitüsü Yayını, No: 336, Haziran 2007, ss. 75-82, s. 76.

Korel Göymen, *Türkiye’de Yerel Yönetişim ve Yerel Kalkınma*, Boyut Yayın Grubu, 2010, İstanbul, s. 131.



Müdürlüğü, Dışişleri Bakanlığı ile karşılaştırılabilecek büyüklüğe gelmiştir ve birçok ülkenin dışişleri bakanlıklarından daha büyüktür.

Diğer diğer taraftan uluslararası kuruluşların çok geniş çalışma alanlarına sahip olmasına rağmen yeni politikalar üretmeye çalıştıkları da görülmektedir. Kurulma nedenleri bu olmamasına rağmen, dünyaya yön verebilecek nitelikteki büyüklükleri nedeniyle birçok konuyu kendilerine görev edinmektedirler.<sup>3</sup> Bu durumun Türkiye'de uluslararası kuruluşlara üyeliklere yapılan eleştirilerin temel dayanağını oluşturduğu söylenebilir. Şöyle ki, günümüzde küresel kentler olarak adlandırılan yerel yönetim birimleri küresel sermayenin, üretimin ve işgücünün yoğunlaşmasıyla ortaya çıkmış ve küresel sermaye için ulus-devletler kadar önemli bir hale gelerek uluslararası kuruluşların öznesi olmuşlardır.<sup>4</sup> Toksöz tarafından Avrupa Kentler Birliği'nin, Avrupa'daki karar vericilerin fikirlerini etkilemeye çalıştığını ve böylece AB'nin önemli görevlerinin kent yönetimleri tarafından yerel düzeyde yerine getirilmesini sağlayacak yasal değişikliklerin yapılmasının amaçladığı ifade edilmiştir.<sup>5</sup>

Bu çerçevede çalışmada ilk olarak yerel yönetimlerin üye oldukları uluslararası kuruluşlar hakkında ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. Bu kısımda Türkiye'deki yerel yönetim birimlerinin en fazla üyeliği olduğu 9 uluslararası kuruluş ile ilgili bilgiler ele alınmıştır. Daha sonra ise Türkiye'de, yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile ilgili yasal düzenlemelere ve yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyeliklerine ait bilgiler ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda yasal düzenlemelerin ilgili maddelerine yer

verildikten sonra illere, yıllara ve yerel yönetim türüne göre analiz yapılarak Türkiye'deki yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara üyelikleri hakkında bir inceleme yapılmıştır. Sonuç ve değerlendirme kısmında ise mevcut durum hakkında kısa bir değerlendirmeye ve önerilere yer verilmiştir.

## 1. YEREL YÖNETİMLERİN ÜYE OLDUĞU ULUSLARARASI KURULUŞLAR

Küreselleşmenin etkisiyle yerel yönetimlerin sorunlarını çözmede tek başlarına yetersiz kalır hale gelmişlerdir. Bu durum dünyanın farklı ülkelerinde, farklı amaçlar ve çalışma alanlarıyla ilgili yerel yönetimler arasında işbirliği adına faaliyet gösteren birçok uluslararası kuruluşun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu kuruluşların yanı sıra bu tür girişimlere Birleşmiş Milletler (BM) ve Dünya Bankası (DB) da destek vermektedir. IMF ve Dünya Bankası politikaları yerel yönetimlerle ilgili devlet politikalarına veya yerel yönetimlerin kendi politikalarına yön verebilmektedir.<sup>6</sup>

Aşağıda yerel yönetimlerin üye oldukları uluslararası kuruluşlardan bazıları hakkında bilgilere yer verilmiştir. Bu bilgilere yer vermeden önce bu uluslararası kuruluşların vizyonu, misyonu ve çalışma alanları hakkındaki bilgiler tablolar halinde açıklanmıştır.<sup>7</sup> Tablo 1'de uluslararası kuruluşların kapsamlı vizyon ve misyonları bulunmaktadır. Ayrıca aynı tablo, Türkiye'den kaç adet yerel yönetim biriminin uluslararası kuruluşlara üye olduğunu göstermektedir.

<sup>3</sup> Onur Durukal, Yerel Yönetimlerin Proje Bazlı Uluslararası Fonlara Erişimi: Türkiye'deki Büyükşehir Belediyeleri Üzerine Bir İnceleme 2007, SBE, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013, s. 47.

<sup>4</sup> Akdoğan, 2007, s. 75

<sup>5</sup> Fikret Toksöz, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Yerel Yönetim*, Türkiye Belediyeler Birliği Yayını, 2013, s. 60,

Akdoğan, 2007, s. 76-77.

<sup>7</sup> Çalışmada Türkiye'nin en fazla üye olduğu ilk 9 uluslararası kuruluşta yer verilmiştir. Literatürde uluslararası kuruluşlar ile ilgili kapsamlı çalışmalar olmaması nedeniyle çalışmanın bu kısmındaki bilgiler uluslararası kuruluşların resmi web sayfalarındaki bilgiler derlenerek yazılmıştır.

Tablo 1: Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Üye Olduğu Bazı Uluslararası Kuruluşların Vizyonu ve Misyonu<sup>8</sup>

| Uluslararası Kuruluşun Adı   | Kuruluşun Vizyonu  | Kuruluşun Misyonu  |
|--|--|--|
| <p><b>Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı (UCLG) + Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler, Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı (UCLG-MEWA)</b><br/>Üyelik Sayısı: 88<sup>9</sup></p> | <p>Dünya Teşkilatı’na paralel olarak, yerel yönetimler arasında ve dünya toplumu içinde, işbirliği yoluyla, yerel yönetimin değerlerini, amaçlarını ve çıkarlarını geliştirerek, demokratik yerel yönetimin dünya ölçeğinde birleşik sesi ve sözcüsü olmaktır.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bölgede güçlü ve etkili demokratik yerel yönetimi hayata geçirmek,</li> <li>✓ Üyeler arasında birlik ve işbirliğini teşvik etmek,</li> <li>✓ Özellikle Birleşmiş Milletler ve bağlı kuruluşları başta olmak üzere, uluslararası toplulukta yerel yönetimlerin güçlü politik temsilini güvenceye almak,</li> <li>✓ Yerel yönetimlere yönelik olarak bölgede ve dünya ölçeğinde bilgilendirme ve ana bilgi kaynağı olmak,</li> <li>✓ Özgür ve özerk yerel yönetimler ve onların ulusal birliklerinin kurulması ve güçlendirilmesini desteklemek amacıyla bölgede ve dünya ölçeğinde eğitim, bilgi paylaşımı ve kapasite geliştirme kaynağı olmak,</li> <li>✓ İyi yönetim, sürdürülebilirlik ve toplumsal kapsama ilkelerine dayanarak toplum için ekonomik, sosyal, kültürel, mesleki gelişim ve çevresel kalkınmayı sağlamak,</li> <li>✓ İrk ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, uluslararası yasalara aykırı ve/veya teşkilatın temel kural ve değerlerine ters düşen ayrımcılığın tüm biçimlerine karşı mücadele etmek,</li> <li>✓ Yönetişimin yerel alanlarındaki farklılıkların birleşimini ve işlevselliğini yansıtan güçlü bir demokratik teşkilat olmak,</li> <li>✓ Yerel yönetimler ve onların birlikleri arasında desantralize ve uluslararası işbirliğini teşvik etmek,</li> <li>✓ Halklar arasında dostluk ve karşılıklı öğrenmeyi sağlayıcı araçlar olarak kardeş kent uygulamalarını ve ortaklıkları hayata geçirmek.</li> </ul> |
| <p><b>Avrupa Bölgeler Meclisi (AER)</b><br/>Üyelik Sayısı: 20</p>  | <p>Üyelerinin siyasi sesi ve bölgelerarası işbirliği için bir forum niteliğinde olup, Avrupa’daki en büyük bağımsız bölgeler arası işbirliği ağıdır.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bölgesel demokrasiyi ve yerindelik kurmayı teşvik etmek,</li> <li>✓ Avrupa’daki bölgelerin siyasi rolünün artırılması,</li> <li>✓ Genişleme ve küreselleşme sürecindeki bölgeleri desteklemek,</li> <li>✓ Vatandaşların menfaatleri için bölgelerarası işbirliğinin artırılması,</li> <li>✓ Bölgesel siyasetçilerin bölgesel çıkarları savunabilmesi, Avrupa’daki bölgeliğin (yerel yönetimlere ağırlık verilmesi) gelişimine katkıda bulunabilmesi ve üyelerin artmasına yönelik uzmanlık, ağ ve araçları kapsar.</li> </ul>   |

<sup>8</sup> Kuruluşların resmi web sitelerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulmuştur.

<sup>9</sup> Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’nün resmi internet sayfasından alınan uluslararası kuruluş üyeliklerine ilişkin istatistiki veriler ile Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler, Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı (UCLG-MEWA)’na üyelik sayıları arasında farklılık bulunmaktadır. Her iki tablo dikkate alınarak toplam üyelik sayısı 88 olarak hesaplanmıştır.

| Uluslararası Kuruluşun Adı  | Kuruluşun Vizyonu   | Kuruluşun Misyonu   |
|---|---|---|
| <b>Dünya Birleşik Kentler Federasyonu (FMCU-UTO)</b><br>Üyelik Sayısı: 14 | UCLG'nin vizyonu, misyonu, amaçları, ana etkinlik konuları FMCU-UTO'nun da aynı vizyonda, misyonda, aynı amaç doğrultusunda ve çalışma alanlarında olmasını sağlamış, UCLG çatısı altında toplanmıştır.   | IULA (Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği), FMCU-UTO (Dünya Birleşik Kentler Federasyonu) METROPOLIS (Dünya Büyükşehirler Birliği) birleşerek "Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı (UCLG)" kurulmuştur.   |
| <b>Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı (CPMR)</b><br>Üyelik Sayısı: 8        | Avrupa'da işbirliğini sağlamak ve tüm bölgelere eşit kalkınma fırsatları sunmak üzere Avrupa Kıyı Bölgeleri kapsamında kurulmuştur.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bölgeler için hem düşünce kuruluşu, hem de lobi olarak faaliyet gösterir,</li> <li>✓ Faaliyetlerinde üye bölgelerinin ihtiyaçlarının ve çıkarlarının yüksek bölgesel etkili politikalarda dikkate alınmasını sağlamayı hedeflemektedir,</li> <li>✓ Temelde sosyal, ekonomik ve bölgesel uyum ve denizcilik politikalarına odaklanmaktadır,</li> <li>✓ Avrupa yönetimi, enerji ve iklim değişikliği, komşuluk ve gelişim de, kuruluşun önemli faaliyet alanları arasındadır,</li> <li>✓ Avrupa 2020 stratejisinin ve ilerisinin bir parçası olarak büyüme ve istihdamı harekete geçirecek ve sağlayacak gerekli araçlar Avrupa Bölgelerine verilmiştir,</li> <li>✓ Kıyı ve denizcilik alanlarının çevresel olarak sağlıklı ve insan faaliyetlerine açık olmasını, deniz suyunun durumuyla ilgili güvenilir verilere göre yönetilmesini talep etmektedir.</li> </ul> |
| <b>Dünya Haller Birliği (WUWM)</b><br>Üyelik Sayısı: 6                    | Toptan ve perakende pazarların yerel, ulusal ve uluslararası gıda dağıtım zincirlerinde tanınmasını sağlamak, üye pazarların inşası, organizasyonu ve idaresinin iyileştirilmesi amacıyla toptan ve perakende pazarlar hakkında uluslararası bilgi alışverişini geliştirmek ve teşvik etmektedir. | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toptan ve perakende pazarlar arasındaki karşılıklı bağlantıları teşvik ederek yeni işletmelerde üyelerin kalkınmasına yardımcı olmak,</li> <li>✓ İlgili pazarların ithalatçıları, ihracatçıları ve toptancıları arasında temas kurmak,</li> <li>✓ Bilgi, deneyim alışverişini için ağ oluşturma ve toptan/perakende pazardaki bilginin yayılmasını sağlamak,</li> <li>✓ Uluslararası kuruluşlar, ulusal ve yerel yönetimlerle toptan ve perakende pazarların çıkarlarının temsil edilmesine güvenle katkıda bulunmak,</li> <li>✓ Toptan ve perakende pazarların sosyo-ekonomik ve çevresel faydalarını ön plana çıkarmak.</li> </ul>   |
| <b>Avrupa Kentler Birliği (EUROCITIES)</b><br>Üyelik Sayısı: 6            | Avrupa kentlerinin kültür, ekonomi vb. alanlarda bir araya gelmesini, ortak çalışma içinde olmalarını sağlamayı, bu kentler arasındaki ilişkileri kuvvetlendirmeyi, net bir kentsel odak,   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ekonomik kalkınma, çevre, ulaşım ve hareketlilik, sosyal konular, kültür, kamu hizmetleri ile kamu alımları gibi yerel yönetimleri etkileyen birçok konuda AB Kurumları ile yakın işbirliği halinde çalışmaktadır.</li> <li>✓ Avrupa'nın 2020 vizyonunu akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir büyüme olarak ifade ederken mevcut önceliklerini iyileşme, içerme ve iklim olarak belirlemiştir.</li> </ul>  |

| Uluslararası Kuruluşun Adı   | Kuruluşun Vizyonu  | Kuruluşun Misyonu   |
|--|--|---|
|  | keskin siyasi düşünce ile gerçekleştirmektedir.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bu öncelikler kapsamında, EUROCITIES faaliyetlerini Avrupa vatandaşlarının günlük yaşamını etkileyen politika alanlarında geniş bir yelpazede ele almaktadır.</li> <li>✓ Üye kentler arasındaki bilgi ve fikirlerin paylaşması yönünde bağlantı sağlamakta, tecrübeleri aktarmada aracı olmakta, ortak problemleri analiz etmeyi sağlamakta ve yenilik getiren çözümleri geliştirmede yardımcı olmaktadır.</li> </ul>  |
| <b>Dünya Kaleli Kentler Birliği (WTFC)</b><br><br><b>(Yeni Adı: Avrupa Kaleli Kentler Birliği EWT)</b><br>Üyelik Sayısı: 5 | Ülkeler arası ve kentler arası kültürel işbirliği için Avrupa'nın tarihi kentlerinin kentteki tarihi mirası uluslar arası platforma tanıtmak ve bölgelerin çıkarlarını teşvik etmektedir.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kalesi bulunan kent toplulukları arasındaki dostluğu teşvik etmek,</li> <li>✓ Kalesi bulunan kentlerin tarihini, korumak ve desteklemek,</li> <li>✓ Avrupa fonları ve diğer fonlar ile birlikte projeler hazırlamak ve teşvik etmek,</li> <li>✓ Üye kentlerde düzenli aralıklarla sempozyum düzenlemek,</li> <li>✓ Tarihi alanların planlama ve koruma yöntemleri için; ortak stratejiler geliştirmek, üye ağını genişletmek ve birçok alanda bilgi, tecrübe alışverişi yapmak.</li> </ul> |
| <b>Uluslararası Sakin Kentler Birliği (CITTASLOW)</b><br><br>Üyelik Sayısı: 5  | Kentlerin kendi kimliklerine sahip çıkarak, küreselleşme sonucu ortaya çıkan kentlerin birbirine benzemesine, aynılışmasının önüne geçilmesine, kentlerin yönetilirken yerel yemeklerine, yöresel mimarisine, geleneklerine, göreneklerine, zanaatlarına, esnafına sahip çıkılması ve desteklenmesini sağlamaktır. | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Yaşamın, yaşamaktan zevk alınacak bir hızda yaşanmasını sağlamak,</li> <li>✓ Yaşam kalitesini yükseltmek,</li> <li>✓ İnsanların birbirleriyle iletişim kurabilecekleri, sosyalleşebilecekleri, kendine yeten, sürdürülebilir, el sanatlarına, doğasına, gelenek ve göreneklerine sahip çıkan ama aynı zamanda alt yapı sorunları olmayan, yenilenebilir enerji kaynakları kullanan, teknolojinin kolaylıklarından yararlanan kentler oluşturmak.</li> </ul>                                |
| <b>Türk Dünyası Belediyeler Birliği (TDBB)</b><br><br>Üyelik Sayısı: 5   | Uluslararası alanda; yerel yönetimlerin sorunlarının ve çözüm yollarının belirlenmesi, tartışılması, ortak çözümler aranması ve uygulama çalışmalarına katkı sağlamaktır.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tarihi ve kültürel mirası korumak,</li> <li>✓ Ekonomik, teknik, sosyal ve kültürel alanlar başta olmak üzere işbirliğini geliştirmek,</li> <li>✓ Kent ve kent yönetimlerinin sorunlarını ve çözüm yollarını belirlemek, ortak çözümler aramak ve uygulama çalışmaları yapmak,</li> <li>✓ Kent yönetimi ve kent kültürü konusunda yeni modelleri araştırmak ve geliştirmek amacıyla çalışmalar yapmak, yaptırmak ve yapılan çalışmalarını desteklemektir.</li> </ul>                        |

Aşağıda yer alan Tablo 2'de uluslararası kuruluşların çalışma alanlarına bakıldığında çok geniş bir yelpaze sundukları görülmektedir. Yerel yönetimden, yerel demokrasiye, çevre politikalarına, uluslararası ilişkilerin geliştirilmesine,

enerjiye, iklim değişikliğine kadar farklı alanlarda faaliyet göstermektedirler. Ancak bu kuruluşlara bakıldığında temel çalışma alanları yerel politikalar gibi görünse de ulusal politikaları da kapsadığı dikkati çekmektedir.

Tablo 2: Uluslararası Kuruluşların Çalışma Alanları<sup>10</sup>

| Kuruluşun Adı   | Çalışma Alanları  |
|---|---|
| <b>Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı (UCLG)</b> | Yerel yönetim, sosyal konular, kültür, çevre, iklim, akıllı kentler, cinsiyet eşitliği, kalkınma işbirliği, kent diplomasisi ve sürdürülebilir kalkınma.  |
| <b>Avrupa Bölgeler Meclisi (AER)</b>                                | Tarım ve kırsal kalkınma, uyum ve bölgesel politika, Avrupa ile iletişim, kültür, ekonomik kalkınma, eğitim ve öğretim, acil durum planlaması, enerji, genişleme, çevre, engelliler için eşit fırsat, finansman takibi, yönetim, sağlık, kurumlar arası ilişkiler, bölgelerarası ve uluslararası işbirliği, bölgesel demokrasi, bölgesel ortaklık, sosyal işler, devlet yardımı, turizm, taşıma ve gençlik. |
| <b>Dünya Birleşik Kentler Federasyonu (FMCU-UTO)</b>                | Yerel demokrasi, barış, işbirliği, uluslararası değişimler, iki dilli eğitim, bilginin yayılması, kadınların belediyelerden sağlanan hizmetlere erişimi, gençlerin yerel yönetime katılımı, çevrenin ve yaşam kalitesinin korunması ve kent planlaması.   |
| <b>Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı (CPMR)</b>                      | Sosyal, ekonomik ve bölgesel uyum, denizcilik politikaları, mavi büyüme ve erişilebilirlik, enerji ve iklim değişimi, çevre ve komşuluk ve gelişim.   |
| <b>Dünya Haller Birliği (WUWM)</b>                                  | Hizmet kalitesi, gıda güvenliği, çeşitli ve kaliteli taze gıda ürünlerine sürdürülebilir erişim, toptan/perakende pazar otoriteleri ile tüccarlar/üreticiler/toptancılar arasındaki iletişim ve işbirliği, pazarlama, çevre ve lojistik.  |
| <b>Avrupa Kentler Birliği (EUROCITIES)</b>                          | Kültür, çevre, bilgi toplumu, ekonomik gelişme, hareketlilik, lobicilik, tanıtım, sosyal meseleler, eğitim, iklim değişikliği, enerji, uluslararası işbirliği, kamu hizmetleri ve istihdam.   |
| <b>Dünya Kaleli Kentler Birliği (WTFC)</b>                          | Tarihi kasabaların korunması ve güçlendirilmesi, kültürel işbirliği, kalesi bulunan kentlerin korunması, Avrupa fonları ve diğer fonlar ile proje hazırlanması, tarihin korunması için stratejiler geliştirilmesi ve bilgi ve tecrübe alışverişi.   |
| <b>Uluslararası Sakin Kentler Birliği (CITTASLOW)</b>               | Yavaş yaşam, kent ruhu, sürdürülebilir kalkınma, yavaş yemek, çevre, altyapı, kentsel yaşam, eğitim, sosyal uyum ve ortaklıklar.  |
| <b>Türk Dünyası Belediyeler Birliği (TDBB)</b>                      | Kent ve kent yönetimi, belediye hizmetleri, sosyal ve kültürel hizmetler, eğitim hizmetleri ve uluslararası ilişkilerin geliştirilmesi.   |

### 1.1. Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı

1996 yılında İstanbul'da düzenlenen Habitat II Konferansı'nda Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA), Dünya Birleşmiş Kentler Federasyonu (FMCU-UTO) ve Dünya Büyükşehirler Birliği (METROPOLIS) birleşerek "Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı" (*United Cities and Local Governments - UCLG*) kurulmuştur. Genel merkezi İspanya'nın Barselona kentinde

olan UCLG, faaliyetlerine 2004 yılında başlamıştır. Teşkilatın temel amacı, "demokratik yerel yönetimin birleşik sesi ve dünya ölçeğinde savunucusu olmak ve yerel yönetimler ve uluslararası topluluk ile işbirliği içinde, değerlerini, amaçlarını ve çıkarlarını korumak" tır. Bu amaçla, yerel yönetimlerin uluslararası alanda daha etkin bir biçimde rol almasını sağlayan, yerel yönetimler arasında uluslararası işbirliğini teşvik eden ve yerel yönetimlere temel bilgi kaynağı olan bir konuma gelmiştir.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Kuruluşların resmi web sitelerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulmuştur.

<sup>11</sup> United Cities and Local Governments-Middle East and West Asia (UCLG-MEWA) Web Sitesi, <http://uclg-mewa.org/uclg-genel-bilgiler/> (22.01.2017).

UCLG; dünya toplam nüfusunun %70'ini oluşturan, 5 milyar insanı temsil eden, 140 ülkede 240 binin üzerinde kasaba, kent, bölge ve metropolü içine alan 175'den fazla yerel ve bölgesel yönetimden oluşmakta<sup>12</sup> ve faaliyet alanı bütün dünyayı kapsamaktadır. UCLG “*kâr amacı olmayan, faaliyetlerini hiçbir siyasal veya dini görüşün etkisi altında kalmadan yürüten uluslararası bir teşkilat*” olarak ifade edilmektedir.<sup>13</sup> Kuruluşu ise şu üç ilkeye dayandırılmıştır:<sup>14</sup>

- Demokrasi,
- Yerel özerklik,
- Hizmet sunumunda yerelleşme.

UCLG dünya çapında 9 (7+2) adet bölgesel ve metropoliten teşkilata sahiptir. Bunlar; coğrafi esasta yapılanan Afrika, Asya-Pasifik, Avro-Asya, Avrupa, Latin Amerika, Orta Doğu ve Batı Asya, Kuzey Amerika bölge teşkilatları ile büyük kentlerin bir ağı niteliğindeki Metropoliten bölge teşkilatı ve ORU-FOGAR önderliğinde kurulmuşlardır. Bu teşkilatlar âdem-i merkeziyetçi bir yapıya ve özerk tüzel kişiliğe sahiptirler.<sup>15</sup> Türkiye'nin ise, Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler, Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı (UCLG-MEWA)'na üyeliği bulunmaktadır. Türkiye'deki 32 ilin yerel yönetim birimlerinin UCLG-MEWA'ya toplamda 82 üyeliği bulunmaktadır.<sup>16</sup>

## 1.2. Avrupa Bölgeler Meclisi

Avrupa Bölgeler Meclisi (*The Assembly of European Regions - AER*) yerel yönetimlere ağırlık verilmesini destekleyen politikacılar ve bölgesel düzeyde temsil yetkisine sahip Avrupa'daki siyasiler tarafından 1985 yılında kurulmuştur. Avrupa Konseyi, 1986

yılında bölgeleri temsil eden temel bir Avrupa organizasyonu olarak AER'in statüsünü onaylamıştır. 1989'da Berlin duvarının yıkılması ile AER'in Orta ve Doğu Avrupa bölgelerine açılmasına fırsat verilerek, bölgesel düzeyde demokrasinin ve bölgesel politikaların kültürel çoğulculuk ile Avrupa bölgesel kalkınmasına saygı gösterilmesi vurgulanmıştır. 1990 yılında ise *hizmette yerellik ilkesi*, AER'in temel prensibi haline gelmiştir.<sup>17</sup> Bu prensipten yola çıkarak AER, Avrupa'daki bölgeleri demokrasinin esas unsuru ve vatandaşa en yakın bir birim olarak görmektedir. Bu sebeple AER, Avrupa'da bölgeselleşmenin gelişmesi ve Avrupa politikalarında önemli bir aktör olabilmek için çaba harcamaktadır.<sup>18</sup> 1994 yılında Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi'nin ve 1995 yılında ise, Bölgeler Komitesi'nin kurulmasına büyük katkı sağlamıştır.<sup>19</sup>

AER'in Fransa'nın Strasburg, Belçika'nın Brüksel, Romanya'nın Alba ve Ukrayna'nın Dnipropetrovsk kentlerinde sekretarya ofisleri bulunmaktadır.<sup>20</sup> AER; 35 ülkeden, 200'den fazla bölgeyi bir araya getiren uluslararası işbirliği içerisinde olan bir forum konumundadır.<sup>21</sup> AER, Norveç'ten Türkiye'ye ve Rusya'dan Portekiz'e kadar, Avrupa'nın geniş bölgelerini kapsayan bağımsız Avrupa Bölgeler Meclisi ağıdır. AER, 1985 yılından bu yana bölgesel yetkililerin sesi ve bölgelerin kilit noktası olan Avrupa yapısının oluşumunda önemli

<sup>12</sup> UCLG-MEWA Web Sitesi, <https://www.uclg.org/en/join-uclg/why-join> (22.01.2017).

<sup>13</sup> Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Dünya Teşkilatı Anatüzüğü, 2014, s. 2, [http://uclg-mewa.org/uploads/file/356e2da95a4542f8adfa31a0d8d13fce/anatuzuk-lp\\_3rGr5.pdf](http://uclg-mewa.org/uploads/file/356e2da95a4542f8adfa31a0d8d13fce/anatuzuk-lp_3rGr5.pdf) (22.01.2017).

<sup>14</sup> UCLG-MEWA Web Sitesi, <http://uclg-mewa.org/uclg-genel-bilgiler/> (22.01.2017).

<sup>15</sup> UCLG-MEWA Web Sitesi, <http://uclg-mewa.org/uclg-genel-bilgiler/> (22.01.2017).

<sup>16</sup> Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Mahalli İdarelerin Uluslararası Kuruluş Üyeliklerine İlişkin İstatistik

Veriler (MİGM), 2016, <http://www.migm.gov.tr/genel-istatistik> (22.01.2017).

<sup>17</sup> The Assembly of European Regions (AER) Web Sitesi, <http://aer.eu/the-history-of-aer/> (13.01.2017).

<sup>18</sup> Antalya Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi (ABB), [http://www.antalya.bel.tr/Content/UserFiles/Files/meclis\\_toplantilar/Agustos\\_2014/Gundem\\_84.Madde.pdf](http://www.antalya.bel.tr/Content/UserFiles/Files/meclis_toplantilar/Agustos_2014/Gundem_84.Madde.pdf) (13.01.2017).

<sup>19</sup> Toksöz, 2013, s. 62.

<sup>20</sup> AER Web Sitesi, <http://aer.eu/secretariat/> (13.01.2017).

<sup>21</sup> AER Web Sitesi, <http://aer.eu/aer-largest-independent-network-regions-wider-europe/full-members/> (16.01.2017).

bir rol oynamıştır.<sup>22</sup> AER'in tüzüğüne göre kurumun amaçları şu şekilde sıralanabilir:<sup>23</sup>

- Avrupa bölgeleri arasında işbirliği, dayanışma ve diyalogu sağlamak ve geliştirmek,
- Avrupa'da kültürel çoğunluğu arttırmak,
- Hizmette yerel ilkesinin uygulanmasını yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde geliştirmek,
- Avrupa'da bölgelerin karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlamak,
- Avrupa düzeyinde örgütlenmiş yerel yönetimlerin birlikleriyle işbirliği yapmak,
- AER ile birleşebilecek bölgesel örgütlerle işbirliği yapmak ve onlara katkıda bulunmak,
- Amaçları doğrultusunda faaliyet göstermek ve diğer kuruluşlarca aynı yönde yürütülen faaliyetlere destek olmaktır.

AER, çok düzeyli yönetişimde kilit bir aktör olarak yer almaktadır. 2010 yılında, 25. yılını kutlayan AER kendi politikasını da güncelleyerek, Avrupa Birliği için "Avrupa 2020" stratejisini sunmuştur. Tematik ağlarla somut ortaklıklar kurma ve iş dünyasına açılma, AER'in Avrupa'daki ve çevresindeki bölgesel siyasi liderlerin eylemlerinde yeni bir etki alanı yaratmıştır.<sup>24</sup> AER'in 2015-2017 yılları arasındaki planında ise yer verilen öncelikler şunlardır:<sup>25</sup>

- Sürdürülebilir bir gelecek adına kalkınmanın sağlanması için bölgesel politikaların desteklenmesi,
- Avrupa Bölgelerinde vatandaşlar arasındaki bağlantı hattını oluşturmak,
- Bölgelerin yenilik potansiyellerini arttırmak için birbirleriyle bağlantı kurmalarını sağlamak,

- Gençlerin aktif katılımını sağlamak,
- Demokrasiyi yeniden canlandırmak.

### 1.3. Dünya Birleşik Kentler Federasyonu

Dünya Birleşik Kentler Federasyonu (*World Federation of United and Twinned Towns - FMCU-UTO*) 1951 yılında Fransa'da kurulmuştur. 80'den fazla ülkede 1.100'den fazla kentin yer aldığı güçlü bir iletişim ağı oluşturmuştur.<sup>26</sup> 1966 yılında ise, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC), FMCU-UTO'nun danışma statüsünü üstlenmiştir.<sup>27</sup>

FMCU-UTO'nun ana teması; yerel demokrasi, barış, yeni bir işbirliği, uluslararası değişimler, iki dilli eğitim, bilginin yayılması, kadınların yerel yönetimlerden sağlanan hizmetlere erişimi, gençlerin yerel yönetime katılımı, çevrenin ve yaşam kalitesinin korunması, insanlığa hizmet için kent planlaması gibi konular oluşturmaktadır. Dünyada, özellikle endüstrileşmiş kent ile gelişmekte olan kent arasında, kentlerin birbirleriyle etkileşimini teşvik etmiştir. Belediyelerin karşılaştığı sorunları incelemek için uzmanlaşmış merkezler de oluşturulmuştur. Buna örnek olarak; Batı Avrupa Kıyısı Birleşik Kentleri (*United Towns of the West European Coast - UVLOE*) verilebilir. Bu sayede seçilmiş yerel liderlerin, uluslararası düzeyde de katılımı sağlanmıştır.<sup>28</sup>

Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği, Dünya Birleşik Kentler Federasyonu Dünya Büyük Metropoller Birliği, "Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı" adı altında birleşmişlerdir. Dolayısıyla 2004 yılından itibaren UCLG'nin vizyonu, misyonu, amaçları, ana etkinlik konuları FMCU-UTO'nun da aynı vizyonda, misyonda, aynı amaç

<sup>22</sup> AER Web Sitesi, <http://aer.eu/aer-largest-independent-network-regions-wider-europe/> (13.01.2017).

<sup>23</sup> ABB Web Sitesi, <http://www.antalya.bel.tr>,<sup>27</sup> (13.01.2017).

<sup>24</sup> AER Web Sitesi, <http://aer.eu/the-history-of-aer/> (13.01.2017).

<sup>25</sup> AER Web Sitesi, <http://aer.eu/statute-strategies/action-plan/> (13.01.2017).

UCLG-MEWA Web Sitesi, <http://uclg-mewa.org/uclg-genel-bilgiler/> (22.01.2017).

Edmund Jan Osmańczyk., *Encyclopedia of the United Nations and International Agreements*, Third Edition, Volume 4: T-Z and Index, 2003.

<sup>28</sup> The Union of International Associations (UIA) Web Sitesi, <http://www.uia.org/> (14.01.2017).

doğrultusunda ve çalışma alanlarında olmasını sağlamıştır.<sup>29</sup>

#### 1.4. Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı

Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı (*Conference of Peripheral Maritime Regions of Europe - CPMR*) 1973 yılında Avrupa'da işbirliğini sağlamak ve tüm bölgelere eşit kalkınma fırsatları sunmak üzere kurulmuştur.<sup>30</sup> Avrupa Birliği'nden ve çevresindeki 25 ülkeden yaklaşık 160 bölge üyeliği bulunmaktadır. Yaklaşık 200 milyon insanı temsil eden CPMR, Avrupa bölgesinin daha dengeli gelişimini desteklemekte ve buna uygun politikalar benimsemektedir.<sup>31</sup>

CPMR, Avrupa'nın deniz havzaları olan Atlantik Arki, Baltık Denizi, Kuzey Denizi, Akdeniz, Balkanlar ve Karadeniz ve Adalar'dan oluşan altı coğrafi komisyona ayrılmıştır. Türkiye, bu altı coğrafi komisyondan bölge konumu itibarıyla, Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı-Balkanlar ve Karadeniz kuruluşu içerisinde yer almaktadır. Her komisyonun kendi organizasyon yapısına sahip olması, kendi özel kimliğini teşvik edebilmektedir. Her bir Coğrafya Komisyonu, Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı'nın bütünlüğüne ve birliğine katkıda bulunacak ortak ilgi alanlarına yönelik işbirliği içerisinde çalışmaktadır.<sup>32</sup> Ayrıca, bölgeler için hem düşünce kuruluşu, hem de lobi olarak çalışma göstermektedir.<sup>33</sup>

Coğrafi, ekonomik veya siyasi durumu nedeniyle kendisini Avrupa'nın kıyı kesiminin veya çevresinin bir parçası olarak gören ve örgüt üyeleri tarafından böyle kabul edilen herhangi bir Avrupa Bölgesi,

CPMR'ye üye olabilmektedir. CPMR üyelerine deneyim, lobicilik ve ağ oluşturma (networking) hizmetleri sunmaktadır.<sup>34</sup>

CPMR faaliyetlerini yerine getirirken AB Uyum Politikasına uygun olmasına dikkat etmekte ve tüm Avrupa Bölgeleri için bölgesel bir politika yapılmasına çağrı yapmaktadır. CPMR kıyı bölgelerinin çıkarlarının korunması için ve denizcilik alanındaki yatırımların kolaylaştırılması için çalışmaktadır. CPMR, kıyı ve denizcilik alanlarının sağlıklı ve insan faaliyetlerine açık olmasını, deniz suyunun güvenilir verilere göre işletilmesini talep etmektedir.<sup>35</sup> Kısaca CPMR, tüm Avrupa Bölgeleri için işbirliğini teşvik etmekte ve bölgelerin çıkarlarını gözetmektedir.

#### 1.5. Dünya Haller Birliği

Dünya Haller Birliği (*The World Union of Wholesale Markets - WUWM*), 1955 yılında toptan ve perakende pazarların rekabetçi fiyatların, en yüksek hizmet standartlarının ve gıda güvenliğinin korunmasının yanı sıra; çeşitli, kaliteli taze gıda ürünlerinin sürdürülebilir erişimini, kullanılabilirliğini ve dağıtımını sağlamak ve teşvik etmek için kurulmuştur.<sup>36</sup> WUWM'un 42 ülkeden 200'den fazla üyeliği bulunmaktadır.<sup>37</sup>

WUWM; toptan ve perakende pazarlar hakkında, bunların yapısını, organizasyonu ve yönetimini iyileştirmek düşüncesiyle uluslararası bilgi alışverişini teşvik etmeyi amaçlayan kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. WUWM'un hedefi; üyelerinin genel yararı için deneyim, bilgi ve uzmanlık alışverişi yaparak, bir başka uzmanlığı bir araya getirmek ve yetkili makamlara yeni pazarların kurulması ve yönetiminden

<sup>29</sup> UCLG-MEWA Web Sitesi, <http://uclg-mewa.org/uclg-genel-bilgiler/> (22.01.2017).

<sup>30</sup> Türk Armatörler Birliği Web Sitesi, <http://www.armatorlerbirligi.org.tr/sirkuler/ab-bultenleri/avrupa-kiyi-bolgeleri-konferansi-balkan-ve-karadeniz-komisyonu/> (14.01.2017).

<sup>31</sup> The Conference of Peripheral Maritime Regions (CPMR) Web Sitesi, <http://cpmr.org/who-we-are/> (14.01.2017).

<sup>32</sup> CPMR Web Sitesi, <http://cpmr.org/who-we-are/geographical-commissions/> (14.01.2017).

<sup>33</sup> Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı (CPMR) Tanıtım Broşürü, 2016, s. 1-2,

[http://www.armatorlerbirligi.org.tr/Sites/1/upload/files/CPMR\\_Tanitim-493.pdf](http://www.armatorlerbirligi.org.tr/Sites/1/upload/files/CPMR_Tanitim-493.pdf).

CPMR Web Sitesi, <http://cpmr.org/who-we-are/become-a-member/> (14.01.2017).

<sup>35</sup> CPMR Tanıtım Broşürü, 2016, s. 1-2.

<sup>36</sup> The World Union of Wholesale Markets (WUWM) Web Sitesi, <http://www.wuwm.org/49p/home.html> (16.01.2017).

<sup>37</sup> WUWM Web Sitesi, <http://www.wuwm.org/membership/membershipform> (16.01.2017).



gerekli profesyonel tavsiyeleri sağlamaktır.<sup>38</sup>

WUWM Onursal Başkanı ve WUWM Yönetim Kurulu Başkanı'nın 2002-2004 yılları arasında yaptığı konuşmasında; gıda dağıtımının yalnızca ekonomik konularda yürütülen bir iş olmadığını, insan yaşamı için önemli olan gıda dağıtımının çeşitli sosyal ve etik hedeflere uygun olması gerektiğini savunmuştur.<sup>39</sup> Bu açıklama WUWM'un temel değerlerini de yansıtmaktadır.

WUWM'un bölgesel çalışma grupları da bulunmaktadır. Bölgesel çalışma grupları hem üye katılımının artmasını sağlamakta, hem de bölgedeki pazarlara fayda sağlayan faaliyetleri teşvik etmektedir. Piyasa verilerinin ve bölgesel piyasa araştırmalarının tedarik edilmesini desteklemekte ve aynı zamanda küresel gıda dağıtım endüstrisinde gıda pazarlarının daha etkili bir şekilde temsil edilmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca çalışma alanlarına ilişkin kongreler, konferanslar ve sempozyumlar düzenlenmektedir.<sup>40</sup> WUWM bölgesel çalışma grupları; Avrupa, Amerika, Asya - Pasifik ve Afrika olmakla birlikte, aktif üye katılımını desteklemektedirler. Belirli faaliyetleri teşvik etmekte, bölgesel pazar araştırmalarını desteklemekte ve küresel gıda dağıtım endüstrisinde pazarların etkin bir şekilde temsil edilmesine yardımcı olmaktadır.<sup>41</sup>

WUWM'a üyeliğin çeşitli avantajları bulunmaktadır. Bunlar;<sup>42</sup>

- **Profil:** Üyelerin uluslararası profile sahip olmasını sağlamaktadır. Pazar etkinliklerinde ve faaliyetlerinde küresel gıda endüstrisine rehberlik etmektedir. Üye olan sektörlerin, temsilini güçlendirmekte ve onların dünya çapında

gıda zincirlerinde tanıtımı için önemli rol oynamaktadır.

- **Erişim:** Hem kamu hem de özel sektörlerde; piyasa operatörleri, ticaret dernekleri, politikacılar ve diğer piyasa uzmanları arasında kişisel irtibat sağlanmaktadır. 5000'den fazla pazar ile temas kurularak uluslararası bir pazar veri tabanına erişim sağlanmaktadır. Gıda hijyeni, pazarlama, çevre, lojistik ve diğer pazar yönetimi konularında piyasa bilgileri, veri araştırma materyalleri ve diğer tüm araştırmalara üyeler tarafından erişim sağlanabilmektedir.
- **Tecrübe Paylaşımı:** Piyasa bilgisi ve uzmanlığın paylaşımı için uluslararası bir platform sunmaktadır. Üyeleri için, toptan ve perakende pazar yönetimi ve işletmesi alanlarında teknik çalışma gruplarına katılmayı teşvik etmektedir.
- **Ağ Oluşturma (Networking):** Üyelerine pazar ziyaretleri, çalışma gezileri vb. etkinliklerle birbirleriyle irtibat kurmalarını ve bilgi alışverişi yapmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, üyelerine hem toptancı hem de perakende pazarı içinde, ağ oluşturma vasıtasıyla ortaklıklar kurma fırsatı sunmaktadır. Dolayısıyla üyeleri için, ülkeler arasındaki ticaret bağlantılarını güçlendirme fırsatları sunmaktadır.
- **Lobicilik:** WUWM, pazarlar adına temsil ve lobi faaliyetlerini yürütmektedir. Kurumsal ve resmi temsilcilerle yapılan toplantılar, gıda toptan ve perakende pazarlarının önemini küresel ticarete gösterme fırsatı sağlamaktadır.

## 1.6. Avrupa Kentler Birliği

Avrupa Kentler Birliği (EUROCITIES) 1986 yılında, 11 büyük kentten akademisyen ve sanayicinin bir araya gelmesi sonucunda Rotterdam'da düzenlenen "Şehir, Ekonomik

<sup>38</sup> WUWM Web Sitesi, <http://www.wuwm.org/4b5/who-are-we/who-are-we.html> (16.01.2017).

<sup>39</sup> WUWM Web Sitesi, <http://www.wuwm.org/4dp/who-are-we/our-values.html> (17.01.2017).

<sup>40</sup> WUWM Web Sitesi, <http://www.wuwm.org/4dt/who-are-we/regional-sections.html> (17.01.2017).

<sup>41</sup> The World Union of Wholesale Market Brochure, 2015, s. 3,

[http://cms.webbeat.net/contentsuite/upload/wuwm/file/Downloads/wuwm\\_brochure.pdf](http://cms.webbeat.net/contentsuite/upload/wuwm/file/Downloads/wuwm_brochure.pdf) (17.01.2017).  
WUWM Web Sitesi,  
<http://www.wuwm.org/4f7/membership/become-a-wuwm-member.html> (17.01.2017).

Toparlanmanın Arkasındaki Motor” konulu konferans sayesinde ortaya çıkmıştır. 1989 yılında Barcelona’da gerçekleştirilen toplantı sonunda ise Barcelona, Birmingham, Frankfurt, Lyon, Milano ve Rotterdam kentlerinin öncülüğünde EUROCITIES kurulması fikri ortaya çıkmıştır. Bu kentler tarafından açık bir kentsel odak, keskin siyasi düşünce ve Avrupa Topluluğu kurumları ile mevcut ilişkiler üç kilit faktör olarak ileri sürülmüştür. Böylece, EUROCITIES büyük ölçekli Avrupa yerel yönetimlerini içeren bir yerel yönetim ağı haline gelmiştir.<sup>43</sup>

37 ülkeden toplamda 224 yerel yönetim biriminin tam ve ortak üyeliği bulunmaktadır. Tam üyelik sadece AB üyesi devletlere verilmektedir.<sup>44</sup> EUROCITIES, AB’nin stratejik öncelikleriyle büyük oranda uyumlu olan altı odak alanı belirlemiştir. Bunlar; kültür, çevre, bilgi toplumu, ekonomik gelişme, hareketlilik ve sosyal meselelerdir.<sup>45</sup> EUROCITIES Avrupa kurumları ile işbirliği yapmakta ve AB’nin vizyonuna uygun şekilde faaliyetler yürütmektedir.<sup>46</sup>

EUROCITIES aynı zamanda Avrupa gündemine katkı sağlamak için kentlerin görüşlerini, politika geliştirme sürecinde dikkate almaktadır. Avrupa Birliği programlarına yerel yönetimlerin katılımı için görüş ortamı yaratmaktadır.<sup>47</sup> EUROCITIES’in hedefleri ise şu şekilde özetlenebilir:<sup>48</sup>

- Projeler ve etkinlikler sayesinde üyelere bilgi paylaşımı ve fikir alışverişinde bulunmak için güçlü bir platform sunmak,

- Avrupalıların günlük yaşamlarını etkileyen ortak meselelere cevap vermek için AB kurumlarıyla etkileşim ve çalışmalar yürütmek,
- Yerel yönetimlerin çok seviyeli bir yönetim yapısında oynaması gereken önemli rolü pekiştirmeyi amaçlamaktadır.

### 1.7. Dünya Kaleli Kentler Birliği (Avrupa Kaleli Kentler Birliği)

Dünya Kaleli Kentler Birliği (WTFC); 1989 yılında kurulan ve üyeler arasında birçok ortak çıkarın desteklendiği uluslararası bir birlik konumunda yer almaktadır. WTFC; Avrupa’nın ve ötesinde birçok kaleli kentini paylaştığı karşılıklı menfaati sağlamayı amaçlamaktadır. WTFC; Avrupa projelerinde yer alarak, Avrupa fonlarına başvuruda bulunmakta ve tarihi kasabaları gelecek kuşaklar için korumaya ve güçlendirmeye çalışmaktadır.<sup>49</sup>

WTFC’nin 21 üye ülkesi bulunmaktadır. Dünya Kaleli Kentler Birliği’nin şu anki yeni ismi; Avrupa Kaleli Kentler Birliği (*European Walled Towns - EWT*) olarak değiştirilmiştir.<sup>50</sup> WTFC, ülkeler arası ve kentler arası kültürel işbirliği için Avrupa’nın tarihi mirasını uluslararası platforma tanıtmayı ve bölgelerin çıkarlarını korumayı teşvik etmektedir.<sup>51</sup>

WTFC; kalesi bulunan kent toplulukları arasındaki dostluğu teşvik etmek, bu yerlerin tarihini korumak ve desteklemek, Avrupa fonları ve diğer fonlar ile birlikte projeler hazırlamak ve teşvik etmek, üye kentlerde düzenli aralıklarla sempozyum düzenlemek, tarihi alanların planlama ve koruma

<sup>43</sup> Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) Web Sitesi, <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararası-iliskiler/eurocities> (19.01.2017).

<sup>44</sup> EUROCITIES Web Sitesi, <http://www.eurocities.eu/eurocities/members> (19.01.2017).

<sup>45</sup> EUROCITIES Brochure, 2015, s. 25, [http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/EUROCITIES-ANNUAL%20REPORT-2015\\_web.pdf](http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/EUROCITIES-ANNUAL%20REPORT-2015_web.pdf) (20.01.2017).

<sup>46</sup> Toksöz, 2013, s. 60.

<sup>47</sup> European Commission Web Sitesi,

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/archive/innovation/innovating/pacts/down/catalogueconference/anglais/introduction/10reseaux/eurocities\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/archive/innovation/innovating/pacts/down/catalogueconference/anglais/introduction/10reseaux/eurocities_en.pdf) (20.01.2017).

<sup>48</sup> EUROCITIES Web Sitesi, [http://www.eurocities.eu/eurocities/about\\_us](http://www.eurocities.eu/eurocities/about_us) (20.01.2017).

<sup>49</sup> The European Walled Towns (EWT) Web Sitesi, <http://www.europeanwalledtowns.org/> (22.01.2017).

<sup>50</sup> EWT Web Sitesi, <http://www.europeanwalledtowns.org/ewt-members> (22.01.2017).

<sup>51</sup> EWT Web Sitesi, <http://www.europeanwalledtowns.org/constitution> (22.01.2017).

yöntemleri için; ortak stratejiler geliştirmek, üye ağını genişletmek ve birçok alanda bilgi, tecrübe alışverişi yapmak gibi önemli görevleri yerine getirmeyi amaçlamaktadır.<sup>52</sup>

### 1.8. Uluslararası Sakin Kentler Birliği

Uluslararası Sakin Kentler Birliği 1999 yılında kurulmuştur ve merkezi İtalya'da bulunmaktadır.<sup>53</sup> Birliğe nüfusu 50.000 altında olan kentler üye olabilmektedir. Nüfus kriterinin yanı sıra, birliğe üye olmak için birlik tarafından tayin edilen kriterleri gerçekleştirmek gerekmektedir. Bu nedenle aday kentler projeler oluşturarak uygulamaya koymaktadırlar. Kentlerin yaptığı çalışmalara 1999 yılında belirlenen kriterlere göre puan verilmekte ve bir kentin birliğe üye olması için 50 ve üzerinde puan alması önemli bir şarttır. Önceden tayin edilen bu kriterler sayesinde sakin kentler tüm dünyaya yayılmıştır ve bu durum Uluslararası Sakin Kentler Birliği'nin evrensel bir nitelik kazanmasını sağlamıştır.<sup>54</sup>

Uluslararası Sakin Kentler Birliğinin üç ana organı bulunmaktadır. Bunlar;

koordinasyon komitesi, bilim komitesi ve sekreteryadır. Koordinasyon komitesi ulusal temsilcilerden oluşmakta ve karar organıdır. Bilim komitesi hareketin bilimsel altyapısını oluşturmakla ve genel hatlarını çizmekle sorumludur. Sekreteryaya ise birliğin operasyonel işlerini yürütmektedir.<sup>55</sup>

Uluslararası Sakin Kentler Birliği'ne 30 ülkeden 208 şehrin üyeliği bulunmaktadır. İzmir'in Seferihisar ilçesi, Türkiye'deki ilk sakin şehri olmuştur. Türkiye'de 2009 yılından bu yana toplamda 12 adet sakin kent bulunmaktadır. Türkiye'de birliğe başvuru

sürecini Türkiye Ağı sekreteryası ve koordinatörlüğü yürütmektedir.<sup>56</sup>

Sakin kent "cittaslow" kelimesi ile aynı anlamda kullanılmaktadır. İtalyanca citta-kent ve İngilizce slow-sakin kelimelerinden oluşmaktadır. Cittaslow, "bir kentin yaşam kalitesinin iyileştirilmesinin ve kalkınmasının kentin kendi özgün yapısının, mimarisinin, gelenek ve göreneklerinin, yerel yemeklerinin ve tarihsel kimliğinin korunmasıyla mümkün olacağını" ifade etmektedir.<sup>57</sup> Cittaslow, küreselleşmenin meydana getirdiği tek tipleşmeye karşı çıkmakta ve bu harekete özgü yerel değerleri öne çıkarmayı amaçlamaktadır. Kısaca bu hareket; yaşanılan kentin ve çevrenin farkına vararak, değerini bilerek ve koruyarak yaşama tarzını öngörmektedir.<sup>58</sup> Cittaslow olabilmek için önemli hususlar şu şekilde özetlenebilir:<sup>59</sup>

- Yavaş Yaşam,
- Kent Ruhu,
- Sürdürülebilir Kalkınma,
- Yavaş Yemek.

### 1.9. Türk Dünyası Belediyeler Birliği

Türk Dünyası Belediyeler Birliği (TDBB) 2003 yılında kurulmuştur. 28 ayrı ülkeden, 1134 üyeliği bulunan önemli bir birliktir. Birliğin merkezi İstanbul'da yer almaktadır. TDBB, "uluslararası platformda yerel yönetimlerin sorunlarının ve çözüm yollarının belirlenmesine, tartışılmasına, ortak çözümler bulunmasına ve uygulama çalışmalarına katkı sağlamayı" amaçlamaktadır.

TDBB; Türk Dünyası arasındaki ortak kültür ve medeniyet mirasını esas almaktadır. Bu çerçevede ülkeler arasındaki hem kardeşlik,

<sup>52</sup> EWT Web Sitesi, <http://www.europeanwalledtowns.org/constitution> (22.01.2017).

<sup>53</sup> CITTASLOW Web Sitesi, [http://www.cittaslow.org/sites/default/files/content/pag\\_e/files/246/cittaslow\\_list\\_october\\_2016.pdf?\\_ga=1.57620266.1896163739.1484581402](http://www.cittaslow.org/sites/default/files/content/pag_e/files/246/cittaslow_list_october_2016.pdf?_ga=1.57620266.1896163739.1484581402) (23.01.2017).

<sup>54</sup> CITTASLOW Web Sitesi, <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler/> (23.01.2017).

<sup>55</sup> CITTASLOW Web Sitesi, <http://cittaslowturkiye.org/#uluslararasi> (23.01.2017).

<sup>56</sup> CITTASLOW Web Sitesi, <http://cittaslowturkiye.org/uyelik-sureci-ve-kriterler/> (23.01.2017).

<sup>57</sup> TBB Web Sitesi, <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararasi-iliskiler/cittaslow> (23.01.2017).

<sup>58</sup> Elvettin AKMAN, Nilüfer NEGİZ, Çiğdem AKMAN, Sürdürülebilir Bir Kalkınma İçin Yavaşça Acele Et (Festina Lente), *Yerel ve Bölgesel Kalkınma: Küresel ve Yerel Bakış Açılımları*, Editörler: Dr. Buğra ÖZER Dr. Güven ŞEKER Manisa, 2013, ss. 27-57, s. 42.

<sup>59</sup> CITTASLOW Web Sitesi, <http://cittaslowturkiye.org/#cittaslow> (23.01.2017).

dayanışma ve yardımlaşma yaklaşımını hem de bilgi, görgü ve karşılıklı deneyimlerden yararlanmayı gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Türk Dünyası Belediyeler Birliği, kuruluş amaçlarına uygun olarak şu alanlarda çalışmalar yapmaktadır:

- Kent ve Kent Yönetimi
- Belediye Hizmetleri
- Sosyal ve Kültürel Hizmetler
- Eğitim Hizmetleri
- Uluslararası İlişkilerin Geliştirilmesi

Birliğin dört ana organı bulunmaktadır. Bunlar; genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve yüksek danışma kurulumdur. Birlik üyeleri birlik genel kurulunu oluşturmaktadır. TDBB'ye Orta Asya, Balkanlar ve Kafkasya bölgelerindeki Türk Cumhuriyetleri ve Akraba Toplulukları, Türk Dili Konuşan Ülke ve Bölgeler öncelikli olmak üzere, yurt içinden ve yurt dışından yerel yönetim kuruluşları ve bu kuruluşların oluşturduğu birlikler üye olabilmektedir. Ayrıca, kent ve kent yönetimi ile ilgili dernek, vakıf ve benzeri tüzel kişiler gözlemci üye olarak uygun görülebilmektedir. Birliğe üye olmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler üyelik için başvurularını yazılı olarak yapmalıdırlar. Üyelik başvurularının değerlendirmesi ise yönetim kurulu tarafından yerine getirilmektedir.<sup>60</sup>

Bu kuruluşu diğer kuruluşlardan ayıran en temel özellik Türkiye tarafından kurulmuş olmasıdır. Üye sayısı, amacı ve çalışma alanları dikkate alındığında etkin olarak faaliyetlerini yürüten bir uluslararası kuruluş olduğu görülmektedir.

## 2. TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERİN ULUSLARARASI KURULUŞLARA ÜYELİKLERİ

Yerel yönetimler arasında uluslararası işbirlikleri; yerel yönetimlerin uluslararası yerel yönetim kuruluşlarına üye olması veya

kardeş kent ilişkisi kurma şeklinde gerçekleşmektedir. Türkiye'nin 251 adet uluslararası kuruluş üyesi ve 1536 adet kardeş kent ilişkisi bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında Türkiye'de yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile ilgili yasal düzenlemelere ve Türkiye'de yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyeliklerine ait bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Uluslararası Kuruluşlara Üyelikleri İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de büyükşehir belediyeleri, büyükşehir ilçe belediyeleri, il belediyeleri, ilçe belediyeleri, il özel idareleri ve birlikler uluslararası kuruluşlara üye olabilmektedir. Türkiye'de en fazla üyesi bulunan yerel yönetim birimleri sırasıyla büyükşehir belediyeleri, büyükşehir ilçe belediyeleri, il özel idareleri, il belediyeleri, ilçe belediyeleri ve birliklerdir. Büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyelerine ilişkin yasal düzenleme olan 5216 Sayılı Kanunda, büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyelerinin yurt dışı ilişkilerine ilişkin bir düzenleme yer almadığı görülmektedir. Ancak kanunun 28. maddesinde; *"Belediye Kanunu ve diğer ilgili kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri ilgisine göre büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyeleri hakkında da uygulanır."* hükmüne yer verilmesi, belediyeler ile büyükşehir ve büyükşehir ilçe belediyelerinin aynı düzenlemeye tabi olduğunu göstermektedir.

5393 sayılı Belediye Kanununda ise, belediyelerin uluslararası kuruluşlara üyeliklerine ilişkin düzenlemeler Kanunun *Yurt Dışı İlişkileri* başlıklı 74. maddesinde şu şekilde yer almaktadır:

*"Belediye, belediye meclisinin kararına bağlı olarak görev alanıyla ilgili konularda faaliyet gösteren uluslararası teşekkül ve organizasyonlara, kurucu üye veya üye olabilir. Belediye bu*

<sup>60</sup> Türk Dünyası Belediyeler Birliği (TDBB) Web Sitesi, [http://www.tdbb.org.tr/?page\\_id=38&lang=tr](http://www.tdbb.org.tr/?page_id=38&lang=tr) (23.01.2017).

*teşekkül, organizasyon ve yabancı mahallî idarelerle ortak faaliyet ve hizmet projeleri gerçekleştirebilir veya kardeş kent ilişkisi kurabilir. Bu faaliyetlerin, dış politikaya ve uluslararası anlaşmalara uygun olarak yürütülmesi ve önceden İçişleri Bakanlığının izninin alınması zorunludur.”*

Kanunun 18/p maddesinde ise, yurt içinde ve İçişleri Bakanlığının izniyle yurt dışındaki belediyeler ve mahallî idare birlikleriyle karşılıklı iş birliği yapılmasına karar vermek belediye meclisinin görev ve yetkileri içerisinde sayılmıştır. Oysaki, Türkiye 1985 yılında imzaya açılan Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'nın bu konu ile ilgili *Yerel Makamların Birlik Kurma ve Birliklere Katılma Hakkı* başlıklı 10. maddesine çekince koymuştur. Bu madde de Türkiye'nin çekince koyduğu paragraflar şunlardır:<sup>61</sup>

- *“Her devlet, yerel makamların ortak çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için birliklere üye olma ve uluslararası yerel makamlar birliklerine katılma hakkını tanyacaktır”.*
- *“Yerel makamlar, kanunla muhtemelen öngörülen şartlar dâhilinde, başka devletlerin yerel makamlarıyla işbirliği yapabilirler”.*

2005 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu ile bu çekincenin ortadan kaldırılmaya çalışıldığı söylenebilir. Ancak görüldüğü üzere uluslararası kuruluşlara üyeliklere karar verme yetkisi her ne kadar belediye meclisine verilmiş olsa da, önceden İçişleri Bakanlığının izninin alınması zorunlu kılınmıştır.

Yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üye olması ile ilgili bir diğer önemli yasal düzenleme, 1173 sayılı Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve

Koordinasyonu Hakkında Kanun'dur. Kanunun 1. maddesinde; *“Türkiye Cumhuriyeti'nin yabancı devletlere, bunların temsilcilikleri ve temsilcileri ile milletlerarası kurullara, bunların temsilcilikleri ve temsilcileri ile temas ve müzakereleri Dışişleri Bakanlığı eliyle ve ilgili bakanlıklarla işbirliği yapılmak suretiyle yürütüleceği belirtilmiş ve yabancı devlet temsilcilikleri ve bunların bağları ile temaslarında Dışişleri Bakanlığı'na bilgi verme yükümlülüğü getirilmiştir.”* Bu kuruluşlar arasında yerel yönetimler de sayıldığı için yerel yönetim birimlerinin yurt dışı ilişkilerinde Dışişleri Bakanlığının bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır.<sup>62</sup> Ayrıca, bu düzenlemeye göre yerel yönetimlerin yabancı ülke yerel yönetimleri ile ilişkilerinin İçişleri Bakanlığının aracılığı ve Dışişleri Bakanlığının kanalı ile yürütülmesi gerekmektedir.<sup>63</sup>

Türkiye'de son yıllarda yaşanan gelişmeler neticesinde yurtdışı ilişkiler hakkında bir genelge (2017/4) yayınlamıştır. Genelgenin konusu; *“Yurt Dışında Yürütülen Faaliyetlerde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar”* olarak belirtilmiştir. İlgili genelgede; Türkiye'nin küresel çapta faaliyetler yürüten önemli bir aktör olduğunun altı çizilerek, iletişim kanallarındaki çeşitlilik ve kolaylık nedeniyle, kamu kurum ve kuruluşlarının uluslararası örgütler ile ilişkilerinde ve etkinliklerine katılımlarında büyük bir artış yaşandığı belirtilmiştir. Bu çerçevede Dışişleri Bakanlığının; ülkelerin hassasiyetlerini daha iyi bilmesi, ülke ilişkileri açısından derin bir tecrübe sahibi olması ve ülkeleri çok yönlü izleyebilmesi gibi nedenlerden dolayı daha etkin bir konuma getirilmiştir. 1173 sayılı Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkında Kanunun 1. maddesinde temas ve müzakerelerin Dışişleri Bakanlığının eliyle ve ilgili

<sup>61</sup> Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, [http://www.tbb.gov.tr/mevzuat/kanunlar/Avrupa\\_Yerel\\_Yonetimler\\_ozerklik\\_Sarti.pdf](http://www.tbb.gov.tr/mevzuat/kanunlar/Avrupa_Yerel_Yonetimler_ozerklik_Sarti.pdf) (20.01.2017).

<sup>62</sup> Duygu Dalgıç, *Belediyelerin Uluslararası İlişkileri, Yerel Yönetimlerde İşbirliği ve Katılım*, Editör Ayşegül Sabuktay, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi

Enstitüsü Yayını-No: 336, Haziran 2007, ss. 83-96, s. 83-84.

<sup>63</sup> Halil İbrahim Buldaş, *Belediyelerin Yurtdışı İlişkileri*, [http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h\\_i\\_buldas\\_byi.html](http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h_i_buldas_byi.html) (20.01.2017).

bakanlıklarla işbirliği yapılmak suretiyle yürütüleceği belirtilmiştir. Bu genelge ile de; “Tüm kamu kurum ve kuruluşları, sürekli veya geçici olarak yurt dışına gönderilen görevlileri aracılığıyla gerçekleştirecekleri temasları ile çeşitli vesilelerle ülkemize davet etmeyi öngördükleri kişiler hakkında evvelce Dışişleri Bakanlığıyla işbirliği ve koordinasyon içinde hareket edeceklerdir.” ve “Dış politikamızı ilgilendiren konularda üst düzey zevat tarafından kamuoyuna yapılacak açıklamalar öncesinde Dışişleri Bakanlığı, Başbakanlık ve Cumhurbaşkanlığı ile koordine halinde olunacaktır.” ifadelerine yer verilerek yurt dışında yürütülen faaliyetlerde dikkat edilmesi gereken hususlar açıklanmıştır.<sup>64</sup>

3335 Sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun’un 1. maddesine göre: “uluslararası alanda beraberlik ve işbirliği yapılmasında fayda görülen hallerde, Türk ve yabancı hakiki veya hükmi şahısların veya yalnız hükmi şahısların, kazanç paylaşma amacı dışında ve kanunlarla yasaklanmamış olmak kaydıyla ekonomik ve teknik alanlarda işbirliğini geliştirmek, bu konularda bilgi, görgü ve karşılıklı teknolojilerinden yararlanmak maksadıyla Türkiye’de veya yurt dışında;

- En az yedisinin uluslararası nitelikte birlik, federasyon veya benzeri teşekküller kurmaları veya kurulmuş bu gibi teşekküllerin şubelerini açmaları,
- Uluslararası faaliyette bulunmaları,
- Mevcut kuruluş ve benzeri derneklere katılmaları veya bunlarla işbirliğinde bulunmaları,

Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine

Bakanlar Kurulunun iznine tabi kılınmıştır.<sup>65</sup>

5393 Sayılı Belediye Kanunu ile Bakanlar Kurulundan izin alınma zorunluluğu kaldırılarak, yerine İçişleri Bakanlığından izin alma şartı getirilmiştir.<sup>66</sup> 3335 sayılı Kanun’un 1. maddesinde a bendi şu şekilde açıklamıştır: “Türkiye’de kurulan teşekküller, kuruluş bildirisini ve eklerini, merkezlerinin bulunduğu mahallin en büyük mülki amirliğine vermek suretiyle tüzel kişilik kazanacaklardır. Bunlardan kuruluş, amaç ve şartlarını kaybedenlerle, kanun ve statülerinin öngördüğü yükümlülüklerini yerine getirmeyenler, kendiliğinden dağılmış sayılırlar.” Bu kapsamda yerel yönetim birimlerinin uluslararası nitelikte birlik, federasyon veya benzeri teşekküllerin şubelerini açmaları, uluslararası faaliyette bulunmaları ve mevcut kuruluş ve benzeri derneklere katılmalarına veya işbirliği yapmalarına izin verilmektedir.<sup>67</sup>

6767 Sayılı 2017 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu’nun “mali kontrole ilişkin hükümler” başlıklı 8. maddesinde “Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli idareler tarafından uluslararası anlaşma, kanun ve kararnameler gereği üye olunan uluslararası kuruluşlar dışındaki uluslararası kuruluşlara, gerekli ödeneğin temini hususunda Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınmadan üye olunamaz ve katılma payı ile üyelik aidatı adı altında herhangi bir ödeme yapılamaz.” hükmü yer almaktadır. Yine aynı maddede; “Ekonomi Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının uluslararası anlaşma, kanun ve kararnamelerle Türkiye Cumhuriyeti adına üye olduğu uluslararası kuruluşlara ilişkin işlemlerine (katılma payı ödemeleri dâhil)” bu hükmün uygulanamayacağı belirtilmiştir.<sup>68</sup>

<sup>64</sup> Yurtdışı İlişkiler Hakkında Genelge, 2017/4, [http://www.yerelnet.org.tr/basvuru\\_kaynaklari/yy\\_mevzuati/mevzuat\\_detay.php?kod=1427&turu=ge](http://www.yerelnet.org.tr/basvuru_kaynaklari/yy_mevzuati/mevzuat_detay.php?kod=1427&turu=ge) (01.04.2017).

<sup>65</sup> 3335 sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun, <https://www.dernekler.gov.tr/tr/Mevzuat/kanun/3335.aspx> (20.01.2017).

<sup>66</sup> Nazlı Yücel Batmaz, Yerel Yönetimlerin Üye Oldukları Uluslararası Kuruluşlar Üzerine Bir Değerlendirme

“Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 51, (1), 2016, ss. 103-128, s. 109.

<sup>67</sup> 3335 sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun, <https://www.dernekler.gov.tr/tr/Mevzuat/kanun/3335.aspx>

<sup>68</sup> 6767 Sayılı 2017 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10372,6767sayili2017yilimybdpdf.pdf?0>

5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun uygulamasında çekince edilen hususlar ile ilgili İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan 07.04.2005 tarihli ve 2005/36 sayılı genelgede belediyelerin yurt dışı ilişkilerinde uyması gereken esaslar belirtilmiştir. Genelgeye göre belediyeler; *"belediye meclisinin kararına uygun olarak görev alanıyla ilgili konularda faaliyet gösteren uluslararası teşekkül ve organizasyonlara kurucu üye veya üye olmada veya yabancı yerel yönetimlerle ortak faaliyet ve hizmet projeleri gerçekleştirmede İçişleri Bakanlığından önceden izin almaları ve belirtilen bilgi ve belgelerle başvuru yapmaları gerekmektedir."*<sup>69</sup>

Maliye Bakanlığının 26.03.2002 tarih ve 390 sayılı görüşüne göre ise; yerel yönetimlerin uluslararası nitelikte örgüt kurma ve bu kuruluşlara üye olma taleplerinin, üyelik tekliflerinin değerlendirilebilmesi için

meclis kararı, uluslararası kuruluşa ait bilgiler ve gelir gider durumunu gösteren mali tablolar gibi belirtilen belgeler gereklidir.<sup>70</sup>

Anlaşılabacağı üzere, yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile ilgili yasal düzenlemeler yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara üye olabilmelerine ve işbirliği yapabilmelerine imkân vermektedir.

## 2.2. Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Uluslararası Kuruluşlara Üyeliklerine Ait Bilgiler

Türkiye'nin üyesi olduğu 88 uluslararası kuruluş bulunmaktadır. Uluslararası kuruluşlar; konsey, komite, ağ, birlik, teşkilat, konferans, program, merkez, kongre, fon, dernek, forum, platform ve organizasyon şeklinde adlandırılmaktadır. Aşağıdaki tabloda bu kuruluşların listesi ve Türkiye'deki yerel yönetim birimlerinin üyelik sayıları yer almaktadır.

Tablo 3: Yerel Yönetimlerin Üyesi Olduğu Uluslararası Kuruluşlar<sup>71</sup>

| Uluslararası Kuruluşun Adı  | Uluslararası Kuruluşun Orijinal Adı                                | Uluslararası Kuruluşun Kısaltması | Toplam Üyelik Sayısı |
|---|--|-----------------------------------|----------------------|
| Dünya Büyük Metropoller Birliği   | World Association of the Major Metropolises                        | METROPOLIS                        | 2                    |
| Uluslararası Yerel Çevresel Girişimciler Konseyi                            | International Conference on Localization and Emerging Technologies | ICLET                             | 1                    |
| Uyuşturucuya Karşı Mücadele Veren Avrupa Kentleri                           | European Cities Against Drugs                                      | ECAD                              | 1                    |
| Uluslararası Su Kaynakları Birliği  | International Water Resources Association                          | IWRA                              | 1                    |
| Dünya Büyükşehirler Zirve Konferansı  | World Metropolitan Municipalities Summit Conference                | -                                 | 1                    |
| Geri Dönüşüm İçin Kentler Birliği   | Association Of Cities For Recycling                                | ACR                               | 1                    |
| Hayvanat Bahçeleri ve Akvaryumlar Birliği                                   | The European Association of Zoos And Aquaria                       | EAZA                              | 2                    |
| Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı  | Conference of Peripheral Maritime Regions of Europe                | CPMR                              | 4                    |
| Avrupa Tarihi Kentler Birliği (Avrupa Tarihi Kasabalar ve Bölgeler Derneği) | The European Association of Historic Towns And Regions             | EAHTR                             | 4                    |
| Dünya Birleşik Kentler Federasyonu  | World Federation of United and Twinned Towns                       | FMCU-UTO                          | 14                   |

<sup>69</sup> Buldaş, [http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h\\_i\\_71](http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h_i_71) MİGM, 2016'dan alınan verilerden yararlanılarak buldas\_byi.html oluşturulmuştur.

<sup>70</sup> Buldaş, [http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h\\_i\\_buldas\\_byi.html](http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h_i_buldas_byi.html)

| Uluslararası Kuruluşun Adı   | Uluslararası Kuruluşun Orijinal Adı   | Uluslararası Kuruluşun Kısaltması | Toplam Üyelik Sayısı |
|--|---|-----------------------------------|----------------------|
| Küresel Kentler Diyalogu   | Global Cities Dialogue  | GCD                               | 1                    |
| Telecities   | Telecities  | Telecities                        | 1                    |
| Balkan Ülkeleri Kardeş Kentler Birliği   | Association of Brotherhood of Cities From North East Europe   | -                                 | 1                    |
| Dünya Haller Birliği   | The World Union of Wholesale Markets  | WUWM                              | 6                    |
| Uluslar Arası Yerel Yönetimler Birliği,<br>Doğu Akdeniz ve Orta Doğu Bölge Teşkilatı | International Union of Local Authorities Section For The Eastern Mediterranean And Middle East Region | IULA-EMME                         | 3                    |
| Yerel Demokrasi Ajansları Birliği  | Statute of The Association of Local Democracy Agencies  | LDA                               | 1                    |
| Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Eğitim Kurumları İletişim Ağı                    | European Network of Training Organizations for Local and Regional Authorities                         | ENTO                              | 1                    |
| Avrupa-Akdeniz Yerel ve Bölgesel Otoriteleri Daimi Komitesi                          | Standing Committee for the Euro-Mediterranean Partnership of Local and Regional Authorities           | COPPEM                            | 2                    |
| Folklor Festivalleri ve Halk Sanatları Kuruluşları Uluslar Arası Konseyi             | Conseil International Des Organisations De Festivals De Folklore Et D'arts Traditionnels              | CIOFF                             | 2                    |
| Avrupa Kentler Birliği   | Eurocities  | EUROCITIES                        | 7                    |
| Dünya Mirası Kentleri Teşkilatı (Dünya Tarihi Kentler Birliği)                       | Organization of World Heritage Cities   | OWHC                              | 2                    |
| İktisadi İşbirliği Kalkınma Teşkilatı  | Organisation for Economic Co-operation and Development  | OECD                              | 1                    |
| Avrupa Bölgeler Meclisi  | The Assembly of European Regions  | AER                               | 8                    |
| Yerel Yönetimler İşbirliği Programı  | Local Authorities Partnership Programme in The Mediterranean  | MED-PACT                          | 2                    |
| Avrupa Entegrasyonunun Desteklenmesi Programı  | Support Activities To Strengthen The European Integration Process                                     | SEI                               | 1                    |
| Akdeniz Kentler Birliği  | Medcities   | MEDCITIES                         | 2                    |
| Güneydoğu Avrupa Yerel Yönetimler ve Birlikler Ağı                                   | Network of Associations of Local Authorities of South-East Europe                                     | NALAS                             | 2                    |
| Alman Su, Atık Su ve Katı Atık Birliği   | Deutsche Veremigung Für Wasserwirtschaft, Abwasser Und Abfall   | DWA                               | 1                    |
| Uluslararası Göç ve Kalkınma Merkezi   | Centrum Für Internationale Migration Undentwicklung   | CIM                               | 1                    |
| Avrupa Müzeler Birliği   | European Museum Forum   | EMF                               | 1                    |
| Deprem ve Megakentler Girişimi   | Earthquakes and Megacities Initiative   | EMI                               | 1                    |
| Barış İçin Yerel Yönetimler Birliği  | United Local Authorities For Peace  | ULAP                              | 1                    |
| Avrupa Akdeniz Zirvesi   | Euromed Summit  | EUROMED                           | 1                    |
| Glokalizasyon Konferansı   | Glocal Forum  | GF                                | 1                    |
| İslam Başkentleri ve Kentleri Teşkilatı  | Organization of Islamic Capitals and Cities   | OICC                              | 2                    |
| Büyük Balkan Kentleri Teşkilatı  | Balkan Cities Network   | BALCINET                          | 1                    |
| Avrupa Birliği Avrupa Başkentleri Konferansı   | European Union European Capitals Conference   | -                                 | 1                    |
| Sürdürülebilirlik İçin Dünya Yerel Yönetimler Birliği                                | Local Governments for Sustainability  | ICLEI                             | 3                    |
| Avrupa Birliği Başkentleri Belediye Başkanları Konferansı                            | Union of Capitals of the European Union   | UCEU                              | 1                    |
| Karadeniz Başkentleri Birliği Teşkilatı  | Black Sea Capitals Association  | BSCA                              | 1                    |



C.22, S.2 Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Uluslararası Kuruluşlara Üyelikleri Üzerine Bir Değerlendirme

| Uluslararası Kuruluşun Adı  | Uluslararası Kuruluşun Orijinal Adı  | Uluslararası Kuruluşun Kısaltması | Toplam Üyelik Sayısı |
|---|--|-----------------------------------|----------------------|
| Avrupa Kalkınma Ajansları Birliği   | European Association of Development Agencies                                 | EURADA                            | 1                    |
| Uluslar Arası Kent Aydınlatma Birliği   | Lighting Urban Community International                                       | LUCI                              | 1                    |
| Uluslar Arası Fotogrametri ve Uzaktan Algılama Uzak Bilimi Birliği  | International Society for Photogrammetry and Remote Sensing                  | ISPRS                             | 1                    |
| Dünya Kaleli Kentler Birliği  | The Walled Towns Friendship Circle   | WTFC                              | 5                    |
| Uluslararası Sakin Kentler Birliği  | L'associazione Cittaslow   | CITTASLOW                         | 5                    |
| Avrupa Marka Kentler Birliği  | European Cities Marketing  | ECM                               | 1                    |
| Türk Dünyası Belediyeler Birliği  | Union of Turkish World Municipalities  | TDBB                              | 5                    |
| Uluslararası Toplu Taşımacılar Birliği  | Union Internationale Des Transports Publics                                  | UITP                              | 2                    |
| Kentlerarası Manevi Kültürel İşbirliği Ağı  | Inter-City Intangible Cultural Cooperation Network                           | ICCN                              | 1                    |
| Dünya Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı + Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler, Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı | United Cities and Local Governments  | UCLG + UCLG-MEWA                  | 88                   |
| Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi  | The Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe      | COE                               | 1                    |
| Dünya Sağlık Örgütü Avrupa Sağlıklı Kentler Ağı 5. Fazı   | Phase V (2009-2013) of The WHO European Healthy Cities                       | RHN                               | 4                    |
| Arap Kentleri Teşkilatına   | Arab Towns Organization  | ATO                               | 1                    |
| E.G.T.C. Amphictyony Teşkilatı  | The European Grouping of Territorial Cooperation                             | EGTC                              | 1                    |
| Dünya Ulaştırma Konferansı Derneği  | World Conference on Transport Research Society                               | WCTRS                             | 1                    |
| Dünya Yerel Yönetim ve Demokrasi Akademisi  | World Academy For Local Government and Democracy                             | WALD                              | 1                    |
| Avrupa Sosyal Hizmet Ağı  | European Social Network  | ESN                               | 1                    |
| Kentsel Gelişme Küresel Fonu  | Global Fund for Cities Development   | FMDV                              | 2                    |
| Avrupa Ödülü Kazanan Kentler Birliği  | Association of Towns Awarded the Europe Prize                                | EUROPEPRIZE                       | 1                    |
| Avrupa Gençlik Başkenti   | European Youth Capital   | EYC                               | 1                    |
| Küresel Tasarım Kentleri Organizasyonu  | Global Design Cities Organization  | GDCO                              | 2                    |
| Güvenli Toplum Ağı  | Secure Network Society   | -                                 | 1                    |
| Dünya Kentler ve Yerel Yönetimlerin E-Yönetimleri Teşkilatı   | World e-Governments Organization Of Cities And Local Governments             | WEGO                              | 1                    |
| Avrupa Yerel Yönetimler Ağı   | European Local Authorities Network   | ELANET                            | 1                    |
| Avrupalı Seçkin Turist Destinasyonu   | European Destination of Excellence   | EDEN                              | 1                    |
| Yerel Yönetimler İçin Sürdürülebilirlik Birliği   | For Local Governments Sustainability Union                                   | -                                 | 1                    |
| Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi  | The Council of European Municipalities and Regions                           | CEMR                              | 2                    |
| Avrupa Engelli Hizmet Sağlayıcıları Derneği   | European Association of Service Providers for Persons with Disabilities      | EASPD                             | 1                    |
| Dünya Sağlık Örgütü Küresel Yaşlı Dostu Kentler Ağı   | The WHO Global Network for Age-friendly Cities and Communities (the Network) | GAFC                              | 1                    |

| Uluslararası Kuruluşun Adı   | Uluslararası Kuruluşun Orijinal Adı                      | Uluslararası Kuruluşun Kısaltması | Toplam Üyelik Sayısı |
|--|--|-----------------------------------|----------------------|
| Asya Belediye Başkanları Forumu  | Asian Mayors Forum                                       | AMF                               | 3                    |
| Uluslararası Müzeler Birliği   | International Council of Museums                         | ICOM                              | 2                    |
| Avrupa Bilim Merkezleri ve Müzeleri Ağı  | The European Network of Science Centers and Museums      | ECSİTE                            | 1                    |
| Kuzey Afrika ve Orta Doğu Bilim Merkezleri Ağı   | The North Africa and Middle East Science Centers Network | NAMES                             | 1                    |
| Bilim Teknoloji Merkezler Birliği  | The Association of Science Technology Centers            | ASTC                              | 1                    |
| Uluslararası Planetaryum Platformu   | International Planetarium Society                        | IPS                               | 1                    |
| Küresel Belediyeler Göstergeleri Ağı   | Global City Indicators Facility                          | GCIF                              | 1                    |
| Enerji Kentleri  | Energy Cities  | EC                                | 3                    |
| Avrupa Engelsiz Turizm Ağı   | The European Network for Accessible Tourism              | ENAT                              | 1                    |
| Dünya Gurme Kentler Birliği  | Delice Network   | DELICE                            | 1                    |
| Uluslararası Kâğıt Yapımcıları ve Sanatçıları Derneği                                  | IAPMA  | IAPMA                             | 1                    |
| Belediye Başkanları Sözleşmesi   | Covenant of Mayors                                       | CoMO                              | 2                    |
| Avrupa Leylek Köyleri Ağı Belediyeler Birliği  | The network of European Stork Villages                   | EuroNatur                         | 1                    |
| Dünya E-Devletler Organizasyonu  | World e-Governments Organization                         | WEGO                              | 1                    |
| İslam İşbirliği Teşkilatına Bağlı İslam Konferansı Diyalog ve İşbirliği Gençlik Forumu | İTT  | İTT                               | 1                    |
| Uluslararası Spor ve Kültür Derneği  | The International Sport and Culture Association          | ISCA                              | 1                    |
| Avrupa Yerel Demokrasi Ajansları Derneği   | ALDA   | ALDA                              | 1                    |
| Hareketli Şehirler Ağı   | Cities For Mobility                                      | CfM                               | 1                    |
| Dünya Tarihi Kentler Birliği   | The League Of Historical Cities                          | LHC                               | 2                    |

Türkiye'deki yerel yönetim birimleri 88 farklı uluslararası kuruluş ile toplamda 251 ilişki kurmuştur.<sup>72</sup> Aşağıdaki tabloda illere göre uluslararası kuruluşlara üyelik sayıları yer almaktadır. Görüldüğü üzere 29 ildeki yerel yönetim birimlerinin hiçbir uluslararası kuruluş ile ilişkisi bulunmamaktadır. İstanbul (47), Bursa (27), Ankara (25), İzmir (23) ve Antalya (11) uluslararası kuruluşlara en fazla üyeliği olan illerdir. Bu illeri Nevşehir (8) ili takip

etmektedir. En fazla üyeliği olan ilk beş il büyükşehir belediyesi iken, Nevşehir ili il belediyesi statüsündedir. 6360 sayılı Kanun ile il özel idarelerinin kapatılmasından dolayı, Ankara, Bursa, Denizli, Gaziantep, Kayseri, Kocaeli, Kahramanmaraş, Sakarya, Tekirdağ ve Şanlıurfa İl Özel İdarelerinin 1'er, Samsun, Konya ve Trabzon İl Özel İdarelerinin 2'şer uluslararası kuruluşla üyeliği sona ermiştir.

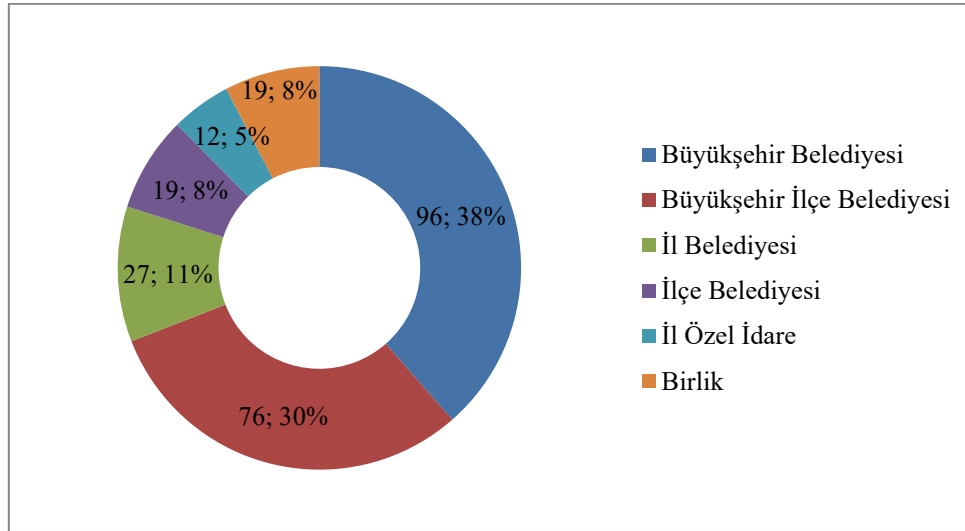
<sup>72</sup> Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün resmi web sayfasında yer alan bilgilere göre 270 adet ilişki kurulduğu görülmektedir. Ancak 4 adet işbirliği iptal edilmiş, 1 adet uluslararası kuruluş ile ilgili bilgi iki kez yazılmış (Diyarbakır - Dünya Büyük Metropoller Birliği (METROPOLIS)), 2 adet UCLG-MEWA üyeliği eksik yazılmış ve 16 adet il özel idaresi kapatıldığı için işbirlikleri sona ermiştir.

Tablo 4: Türkiye'de İllere Göre Uluslararası Kuruluşlara Üyelik Sayıları<sup>73</sup>

|    |           |    |    |            |    |    |          |   |    |           |   |
|----|-----------|----|----|------------|----|----|----------|---|----|-----------|---|
| 1  | ADANA     | -  | 21 | DIYARBAKIR | 7  | 41 | KOCAELİ  | 7 | 61 | TRABZON   | 3 |
| 2  | ADYAMAN   | 2  | 22 | EDİRNE     | 3  | 42 | KONYA    | 1 | 62 | TUNCELİ   | 1 |
| 3  | AFYON     | 3  | 23 | ELAZIĞ     | -  | 43 | KÜTAHYA  | 1 | 63 | ŞANLIURFA | 2 |
| 4  | AĞRI      | -  | 24 | ERZİNCAN   | 1  | 44 | MALATYA  | 1 | 64 | UŞAK      | 2 |
| 5  | AMASYA    | 2  | 25 | ERZURUM    | 1  | 45 | MANİSA   | 2 | 65 | VAN       | 2 |
| 6  | ANKARA    | 25 | 26 | ESKİŞEHİR  | 3  | 46 | K.MARAŞ  | - | 66 | YOZGAT    | - |
| 7  | ANTALYA   | 11 | 27 | GAZİANTEP  | 1  | 47 | MARDİN   | 5 | 67 | ZONGULDAK | 4 |
| 8  | ARTVİN    | -  | 28 | GİRESUN    | -  | 48 | MUĞLA    | 4 | 68 | AKSARAY   | - |
| 9  | AYDIN     | 2  | 29 | GÜMÜŞHANE  | -  | 49 | MUŞ      | 1 | 69 | BAYBURT   | - |
| 10 | BALIKESİR | 2  | 30 | HAKKÂRİ    | 3  | 50 | NEVŞEHİR | 8 | 70 | KARAMAN   | - |
| 11 | BİLECİK   | -  | 31 | HATAY      | 1  | 51 | NİĞDE    | - | 71 | KIRIKKALE | - |
| 12 | BİNGÖL    | -  | 32 | ISPARTA    | -  | 52 | ORDU     | 2 | 72 | BATMAN    | - |
| 13 | BİTLİS    | 2  | 33 | MERSİN     | 4  | 53 | RİZE     | 2 | 73 | ŞIRNAK    | - |
| 14 | BOLU      | 1  | 34 | İSTANBUL   | 47 | 54 | SAKARYA  | 1 | 74 | BARTIN    | - |
| 15 | BURDUR    | -  | 35 | İZMİR      | 23 | 55 | SAMSUN   | 1 | 75 | ARDAHAN   | - |
| 16 | BURSA     | 27 | 36 | KARS       | -  | 56 | SİİRT    | 1 | 76 | İĞDIR     | - |
| 17 | ÇANAKKALE | 3  | 37 | KASTAMONU  | -  | 57 | SİNOP    | 1 | 77 | YALOVA    | 5 |
| 18 | ÇANKIRI   | -  | 38 | KAYSERİ    | -  | 58 | SİVAS    | - | 78 | KARABÜK   | 1 |
| 19 | ÇORUM     | 1  | 39 | KIRKLARELİ | 3  | 59 | TEKİRDAĞ | 2 | 79 | KİLİS     | - |
| 20 | DENİZLİ   | 1  | 40 | KİRŞEHİR   | 3  | 60 | TOKAT    | 2 | 80 | OSMANİYE  | - |
| 81 | DÜZCE     | 3  |    |            |    |    |          |   |    |           |   |

Aşağıdaki grafikte ise Türkiye'de yerel yönetim türüne göre uluslararası kuruluşlara üyeliklerine yer verilmiştir. Uluslararası kuruluşlar ile büyükşehir belediyeleri 96, büyükşehir ilçe belediyeleri 76, il özel idareleri 12, il belediyeleri 27, ilçe

belediyeleri 19 ve birlikler 19 adet ilişki kurmuştur. İstanbul, Bursa ve Ankara en fazla üyeliği olan büyük şehir belediyeleridir. Adana, Kayseri ve Kahramanmaraş büyükşehir belediyeleri ise hiç ilişki kurmamışlardır.

Grafik 1: Türkiye'de Yerel Yönetim Türüne Göre Uluslararası Kuruluşlara Üyelikler<sup>74</sup>

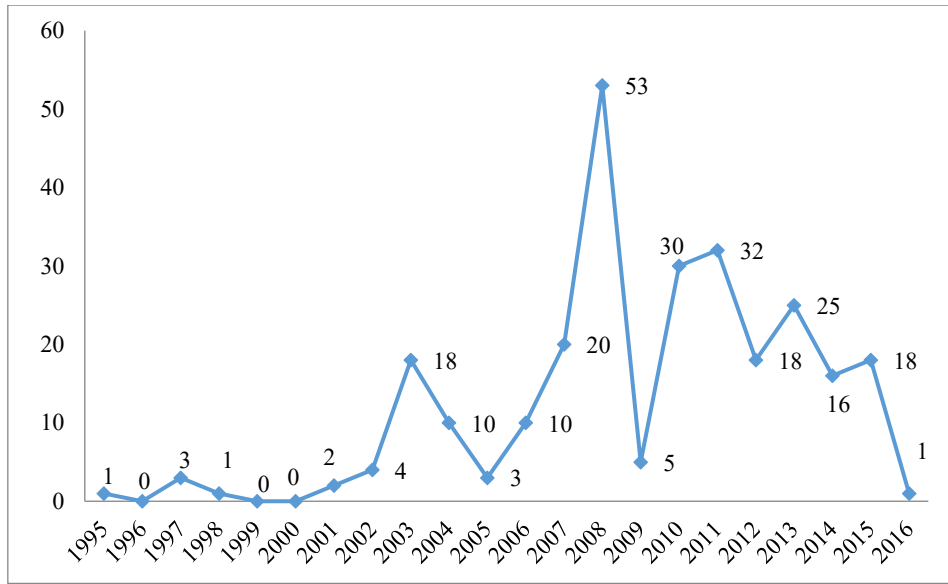
<sup>73</sup> MİGM, 2016'dan alınan verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

<sup>74</sup> MİGM, 2016'dan alınan verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Aşağıdaki grafikte 1995-2016 yılları arasında uluslararası kuruluşlara üyelikler yıllar itibariyle gösterilmiştir. 2007 yılında uluslararası kuruluşlara toplam 20 üyelik gerçekleşmişken, 2008 yılında bu üyelik %165 oranında artarak 53 üyelik olmuş ve yıllar itibariyle en dikkat çeken oranda artış

gerçekleşmiştir. 2009 yılında ise 5 adet üyelik gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere uluslararası kuruluşlara üyeliklerde istikrarlı bir artış veya azalış söz konusu değildir. Yıllar itibariyle önemli farklılıklar göstermektedir.

Grafik 2: Türkiye’de Yıllara Göre Yerel Yönetimlerin Uluslararası Kuruluşlara Üyelikleri<sup>75</sup>



Tablo 5: Üye Olunan İlk 5 Uluslararası Kuruluş<sup>76</sup>

| Belediyenin Adı                | Uluslararası Kuruluş                                     | Bakanlık Onayı |
|--------------------------------|--|----------------|
| İstanbul Büyükşehir Belediyesi | Dünya Büyük Metropoller Birliği (METROPOLIS)             | 18.4.1995      |
| İzmir Büyükşehir Belediyesi    | Uluslararası Yerel Çevresel Girişimciler Konseyi (ICLET) | 18.8.1997      |
| İstanbul Büyükşehir Belediyesi | Uyuşturucuya Karşı Mücadele Veren Avrupa Kentleri (ECAD) | 11.9.1997      |
| Adıyaman Belediyesi            | Uluslararası Su Kaynakları Birliği (IWRA)                | 2.10.1997      |
| İstanbul Büyükşehir Belediyesi | Dünya Büyükşehirler Zirve Konferansı                     | 20.12.1998     |

Yukarıdaki tabloda ise, üye olunan ilk 5 uluslararası kuruluş yer almaktadır. Görüldüğü üzere ilk uluslararası kuruluşlar ile ilişkiler 1995 yılında başlamıştır. İstanbul Büyükşehir belediyesi ise, ilk ilişkileri başlatan yerel yönetim birimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dikkat çeken bir diğer husus, Adıyaman Belediyesi

tarafından yerel ihtiyaçlar göz önüne alınarak Uluslararası Su Kaynakları Birliği (IWRA)’ne üye olunmasıdır. 1995 yılında başlayan uluslararası kuruluşlar ile ilişkiler günümüze değin artarak devam etmiştir. Sayısal bir artışın olmasının yanı sıra en önemli husus, yerel yönetim birimlerinin

<sup>75</sup> MİGM, 2016’dan alınan verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

<sup>76</sup> MİGM, 2016.

uluslararası kuruluşlarla yaptıkları işbirliği ve üyeliklerden elde ettikleri kazanımlardır.

## GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Küreselleşmenin bir sonucu olarak yerel yönetimlerin yapısında ve işleyişinde önemli değişim ve dönüşüm süreci yaşanmıştır. Yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri de bu sürecin kaçınılmaz bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası kuruluşların sayıları gün geçtikçe artmakta, Türkiye'deki yerel yönetim birimleri de uluslararası kuruluşlara üyelik sayılarını arttırmaktadır. Türkiye'de yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara üyelikleri hakkında aşağıdaki şekilde genel değerlendirmeler yapılabilir:

- Türkiye'de yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile ilgili yasal düzenlemeler yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara üye olabilmelerine ve işbirliği yapabilmelerine imkân vermektedir.
- Belediyeler; uluslararası kuruluşlara üye olabilmek veya işbirliği kurabilmek için öncelikle meclislerinin karar alması, sonrasında ise İçişleri Bakanlığı'ndan onay alması gerekmektedir.
- Türkiye'deki yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara 251 üyeliği bulunmaktadır.
- Türkiye'nin üyesi olduğu 88 farklı uluslararası kuruluş bulunmaktadır.
- 52 ildeki yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara üyeliği mevcut iken, 29 ildeki yerel yönetim birimlerinin hiçbir uluslararası kuruluşlara üyeliği bulunmamaktadır.
- Türkiye'de büyükşehir belediyeleri, büyükşehir ilçe belediyeleri, il özel idareleri, il belediyeleri, ilçe belediyeleri ve birlikler uluslararası kuruluşlar ile ilişki kurmuşlardır.
- En fazla üyeliği bulunan yerel yönetim birimi büyükşehir belediyeleridir. Büyükşehir belediyelerinin teşkilat şemalarında Dış İlişkiler Dairesi

Başkanlığı veya Dış İlişkiler Müdürlüğü olarak adlandırılan birimler yer almaktadır.

- İstanbul Büyükşehir Belediyesi en fazla üyeliği olan yerel yönetim birimidir.
- İstanbul, Bursa ve Ankara uluslararası kuruluşlara en fazla üyeliği olan büyükşehir belediyeleridir. Adana, Kayseri ve Kahramanmaraş büyükşehir belediyeleri ise uluslararası kuruluşlarla hiç ilişki kurmamışlardır.
- Türkiye'de uluslararası kuruluşlara üyelikler yıllar itibariyle önemli farklılıklar göstermektedir. İstikrarlı bir artış söz konusu değildir. En fazla artış 2008 yılında 53 adet üyelik ile olmuştur.
- Türkiye'deki yerel yönetim birimlerinin en fazla üyeliği bulunan uluslararası kuruluş UCLG-MEWA'dır. Bu teşkilata Türkiye'deki yerel yönetim birimlerinin toplamda 82 üyeliği mevcuttur.
- Uluslararası kuruluşlar ile büyükşehir belediyeleri 96, büyükşehir ilçe belediyeleri 76, il özel idareleri 12, il belediyeleri 27, ilçe belediyeleri 19 ve birlikler 19 adet ilişki kurmuştur.
- Türkiye'de son yıllarda yapılan yasal düzenlemelerle yerel yönetimlerin görev ve yetkilerinde önemli bir artış meydana gelmesi, vatandaşların taleplerinin artması ve çeşitlenmesi ve farklı ülke deneyimlerinden faydalanılabilmesi gibi nedenlerden dolayı uluslararası kuruluşlara üye olmayı tercih ettikleri söylenebilir. Yerel yönetim birimleri farklı amaçlarla uluslararası kuruluşlara üye olmaktadır.
- Türkiye'de yerel yönetimlerin üye oldukları uluslararası kuruluşların çalışma alanları oldukça geniştir. Bu kuruluşların temel çalışma alanları yerel politikalar gibi görünse de ulusal politikaları da kapsadığı dikkati çekmektedir.
- Yurt dışında yürütülen faaliyetlerde dikkat edilmesi gereken hususlara ilişkin yeni bir genelge yayınlanmıştır. İlgili genelgede Dışişleri Bakanlığı; ülkelerin hassasiyetlerini daha iyi bilmesi, ülke ilişkileri açısından derin bir tecrübe

sahibi olması ve ülkeleri çok yönlü izleyebilmesi gibi nedenlerden dolayı daha etkin bir konuma getirilmiş gibi görünse de, aslında Türkiye’de son yıllarda yaşanan olumsuz gelişmelerin buna neden olduğu söylenebilir.

Çalışmada, Türkiye’de yerel yönetimlerin üyesi olduğu uluslararası kuruluşlara, yıllar itibarıyla üyelik sayılarına, yerel yönetim birimleri arasındaki dağılımına ve illere göre uluslararası kuruluşlara üyelik sayılarına yer verilmiştir. Sayısal bir değerlendirme ile uluslararası kuruluşlara üyeliklerin olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koyabilmek mümkün görünmemektedir. Yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üye olmadan önce belirledikleri amaçlara ulaşım sağlamadığı büyük önem kazanmaktadır.

Uluslararası kuruluşlara en fazla üyeliği olan İzmir, Bursa ve Ankara büyükşehir belediye yöneticileri tarafından uluslararası kuruluşlara üyeliklerin yeni ilişkiler kurulması, taraflara karşılıklı olarak fayda sağlayacak yerel, ulusal, uluslararası kardeşlik ve işbirliği anlaşmaları imzalanması, belediye yönetimi ile ilgili ulus ötesi bir farkındalık oluşturması, mevcut projelerin uluslararası platformda tanıtılması ve yatırım fırsatları sağlanması, iyi örnek uygulamalarını keşfetme imkânı sunması, çevre, trafik, halk sağlığı, iyi yönetim, yenilikçilik, e-devlet gibi konularda gelişimin daha yakından takip edilebilmesini sağlaması gibi önemli avantajları olduğu düşünülmektedir. Büyükşehir belediye yöneticileri tarafından dezavantaj olarak sadece yüksek üyelik aidatları ödeme zorunluluğu belirtilmiştir. Ayrıca, büyükşehir belediyelerinin uluslararası kuruluşlar ile etkin çalıştıklarını ve aktif ilişkiler yürüttüklerini belirterek önemli kazanımlar sağladıklarını ifade etmişlerdir.<sup>77</sup>

Yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile ilgili eleştiriler de mevcuttur. Farklı ülkelerin yerel yönetim birimlerinin oluşturduğu kuruluş, teşkilat, birlik, ağ vb.

olarak adlandırılan uluslararası kuruluşlara üyeliklerin küresel ortaklık mı yoksa yerel ortaklık mı oluşturmaya çalıştığı önem kazanmaktadır. Çünkü uluslararası kuruluşların ortaya çıkış amacını aşarak ülke yönetimlerini de etkilediği düşünülmektedir.

Küreselleşmenin bir sonucu olarak; yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile, merkezi yönetim aşarak doğrudan dış politikalarını kendilerinin belirleyebilme imkanlarının olması merkezi yönetim-yerel yönetim arasındaki dengeyi bozabilecek bir unsur olarak da görülmektedir. Uluslararası kuruluşların yürüttükleri bazı faaliyetler kapsamında yapılan konferanslar, toplantılar ve lobi faaliyetlerinde alınan kararların merkezi yönetime yön verecek nitelikte olması bunu düşündürmektedir.

Türkiye açısından yerel yönetim birimlerinin uluslararası kuruluşlara üyeliklerinin avantaj mı yoksa dezavantaj mı sağladığı/sağlayacağı konusu büyük önem arz etmektedir. Bu konuda her ne kadar karar verme yetkisi yerel meclislerde ve kontrol yetkisi İçişleri Bakanlığı’nda olsa da yerel yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Ayrıca yerel yönetim birimlerinin ilgili departmanlarında uzman kişiler istihdam edilmesinin önemi yadsınamaz bir gerçektir.

Yerel yönetimlerin uluslararası kuruluşlara üyelikleri ile artan işlevlerinin etkilerinin ne olduğu/olabileceği hakkında daha net ifadeler ortaya koyabilmek için uluslararası kuruluşlara üye olan yerel yönetim birimlerinin yöneticileri ile daha kapsamlı bir görüşme yapılması büyük önem arz etmektedir. Bundan sonra bu konu ile ilgili yapılacak akademik çalışmalarda, nitel araştırma tekniğine yer verilmesi gerektiği altı çizilmesi gereken bir husustur.

Sonuç olarak yerel yönetimlerin vatandaşların ihtiyaçlarına daha hızlı, ucuz ve kaliteli hizmet verebilmesi, ortak sorunlara ortak çözümler üretilebilmesi, iyi uygulama örneklerinin transfer edilebilmesi,

<sup>77</sup> İzmir, Bursa ve Ankara Büyükşehir Belediyelerinin dış ilişkiler ile ilgilenen ilgili departmanlarının yöneticileri ile 01.02.2017-15.04.2017 tarihleri arasında yapılan

görüşme sonucunda elde edilen bilgilerden derlenerek yazılmıştır.

finansman sorunlarına çözüm bulunabilmesi, yeni gelişmelerin takip edilebilmesi gibi amaçların belirlenerek uluslararası kuruluşlara üye olmaları ve bu

doğrultuda hareket etmeleri gerekmektedir. Bu çerçevede hareket edildiği takdirde uluslararası kuruluşlardan istenilen fayda sağlanabilir.

#### KAYNAKÇA

1. AKDOĞAN, A. (2007), Yerel Yönetimlerin Uluslararası İlişkileri, Yerel Yönetimlerde İşbirliği ve Katılım, Editör Ayşegül Sabuktay, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, No: 336, Haziran, ss. 75-82.
2. AKMAN, E., Negiz, N., Akman, Ç. (2013), Sürdürülebilir Bir Kalkınma İçin Yavaşça Acele Et (Festina Lente), *Yerel ve Bölgesel Kalkınma: Küresel ve Yerel Bakış Açılırları*, Editörler: Dr. Buğra ÖZER, Dr. Güven ŞEKER Manisa, ss. 27-57.
3. Antalya Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <http://www.antalya.bel.tr/> (13.01.2017).
4. Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, [http://www.tbb.gov.tr/mevzuat/kanunlar/Avrupa\\_Yerel\\_Yonetimler\\_ozerklik\\_Sarti.pdf](http://www.tbb.gov.tr/mevzuat/kanunlar/Avrupa_Yerel_Yonetimler_ozerklik_Sarti.pdf) (20.01.2017).
5. Avrupa Kıyı Bölgeleri Konferansı Tanıtım Broşürü, (2016), [http://www.armatorlerbirliigi.org.tr/Sites/1/upload/files/CPMR\\_Tanitim-493.pdf](http://www.armatorlerbirliigi.org.tr/Sites/1/upload/files/CPMR_Tanitim-493.pdf) (23.01.2017).
6. BATMAZ, N. Y. (2016), Yerel Yönetimlerin Üye Oldukları Uluslararası Kuruluşlar Üzerine Bir Değerlendirme “Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 51, (1), ss. 103-128.
7. BULDAŞ, H. İ., Belediyelerin Yurtdışı İlişkileri, [http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h\\_i\\_buldas\\_byi.html](http://ideyonetisim.com.tr/makaleler/h_i_buldas_byi.html) (20.01.2017).
8. CITTASLOW Web Sitesi, <http://www.cittaslow.org/> (23.01.2017).
9. DALGIÇ, D. (2007), Belediyelerin Uluslararası İlişkileri, *Yerel Yönetimlerde İşbirliği ve Katılım*, Editör Ayşegül Sabuktay, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, No: 336, Haziran, s. 83-96.
10. DURUKAL, O. (2013), Yerel Yönetimlerin Proje Bazlı Uluslararası Fonlara Erişimi: Türkiye'deki Büyükşehir Belediyeleri Üzerine Bir İnceleme, SBE, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
11. Eurocities Brochure, (2015).
12. [http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/EUROCITIES-ANNUAL%20REPORT-2015\\_web.pdf](http://nws.eurocities.eu/MediaShell/media/EUROCITIES-ANNUAL%20REPORT-2015_web.pdf) (20.01.2017).
13. Eurocities Web Sitesi, <http://www.eurocities.eu/eurocities/home> (19.01.2017).
14. European Commission (EC) Web Sitesi, <http://ec.europa.eu/> (20.01.2017).
15. GÖYMEN, K. (2010), Türkiye'de Yerel Yönetişim ve Yerel Kalkınma, Boyut Yayın Grubu, İstanbul.
16. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü (MİGM), Mahalli İdarelerin Uluslararası Kuruluş Üyeliklerine İlişkin İstatistiki Veriler, (2016), <http://www.migm.gov.tr/genel-istatistik> (22.01.2017).
17. OSMAŃCZYK, E. J., Encyclopedia of the United Nations and International Agreements, Third Edition, Volume 4: T-Z and Index, 2003, <https://books.google.com.tr/books?id=hSxS2MmQsewC&pg=PA2717&lpg=PA2717&dq=World+Federation+of+United+and+Twinned+Town&source=bl&ots=8aKwUEYEW7&sig=GR4EW1V-t8GzzD2oCu-qJgf9eVM&hl=tr&sa=X&ved=0ahUK>

- EwiS2LOi5sfRAhWDQBQKHZs4DIcQ6AEILzAD#v=onpage&q=World%20Federation%20of%20United%20and%20Twinned%20Towns&f=false (14.01.2017).
18. The Assembly of European Regions (AER) Web Sitesi, <http://aer.eu/> (13.01.2017).
19. The Conference of Peripheral Maritime Regions (CPMR) Web Sitesi, <http://cpmr.org/> (14.01.2017).
20. The Conference of Peripheral Maritime Regions (CPMR) Brochure, (2015), [http://cpmr.org/wpcontent/uploads/2015/10/cpmr\\_a5\\_brochure\\_2015\\_en\\_v2klow.pdf](http://cpmr.org/wpcontent/uploads/2015/10/cpmr_a5_brochure_2015_en_v2klow.pdf) (15.01.2017).
21. The European Walled Towns (EWT) Web Sitesi, <http://www.europeanwalledtowns.org/> (22.01.2017).
22. The Union of International Associations (UIA) Web Sitesi, <http://www.uia.org/> (14.01.2017).
23. The World Union of Wholesale Markets (WUWM) Brochure, (2015),
24. [http://cms.webbeat.net/contentsuite/upload/wwm/file/Downloads/wuwm\\_brochure.pdf](http://cms.webbeat.net/contentsuite/upload/wwm/file/Downloads/wuwm_brochure.pdf) (17.01.2017).
25. The World Union of Wholesale Markets (WUWM) Web Sitesi, <http://www.wuwm.org> (16.01.2017).
26. Toksöz, F. (2013), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Yerel Yönetim, <http://projects.sklinternational.se/tuselog/files/2013/07/AVRUPA-BIRLIGI-VE-TURKIYEDE-YEREL-YONETIM1.pdf> (19.01.2017).
27. Türk Armatörler Birliği Web Sitesi, <http://www.armatorlerbirligi.org.tr/> (14.01.2017).
28. Türk Dünyası Belediyeler Birliği (TDBB) Web Sitesi, <http://www.tdbb.org.tr/?lang=tr> (23.01.2017).
29. Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) Web Sitesi, <http://www.tbb.gov.tr/> (19.01.2017).
30. United Cities and Local Governments (UCLG) - Birleşmiş Kentler Ve Yerel Yönetimler Dünya Teşkilatı Ana Tüzük, (2014).
31. [http://uclgmewa.org/uploads/file/356e2da95a4542f8adfa31a0d8d13fce/anatuzuk-lp\\_3rGr5.pdf](http://uclgmewa.org/uploads/file/356e2da95a4542f8adfa31a0d8d13fce/anatuzuk-lp_3rGr5.pdf) (22.01.2017).
32. United Cities and Local Governments-Middle East and West Asia (UCLG-MEWA) Web Sitesi, <http://uclgmewa.org/tr/> (22.01.2017).
33. United Cities and Local Governments (UCLG) Web Sitesi, <https://www.uclg.org/en/join-uclg/why-join> (22.01.2017).
34. Yurtdışı İlişkiler Hakkında Genelge, (2017/4), [http://www.yerelnet.org.tr/basvuru\\_kaynaklari/yy\\_mevzuati/mevzuat\\_detay.php?kod=1427&turu=ge](http://www.yerelnet.org.tr/basvuru_kaynaklari/yy_mevzuati/mevzuat_detay.php?kod=1427&turu=ge) (01.04.2017).
35. 3335 sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun, <https://www.dernekle.gov.tr/tr/Mevzuat/kanun/3335.aspx> (20.01.2017).
36. 6767 Sayılı 2017 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/10372,6767sayili2017yilimybpdf.pdf?0>



## ARAP BAHARI ÜZERİNE ORYANTALİST VE MARKSİST DEĞERLENDİRMELER

### ORIENTALIST AND MARXIST REVIEWS ON THE ARAP SPRING

Ali ACAR\*, Habib AYDIN\*\*

\* Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü,  
alacar@selcuk.edu.tr

\*\* Öğr. Gör., Şırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, pamukkale\_9@hotmail.com

#### ÖZ

*İnsanlık tarihinde siyasi değişimlerin dinamik bir süreç içerisinde olduğu bilinmektedir. Bu değişimler kendi içinde farklı nedenler üzerinden şekillenmeye başlar ve bazı sonuçlar doğurabilir. Bu önemli değişimlerden bir tanesi de "Arap Baharı"dır. Çalışmamız ilk önce Arap Baharı'nı Oryantalist (Batılı Yazarların doğuyu anlamlandırmaya batılı kavramlarla yaklaşması) bakış açısı ile irdelemeye çalışacaktır. Oryantalizm disiplininin bu süreçteki karşılığı sorgulanacaktır. İkinci olarak Arap Baharı, Marksist eleştirilere tabi tutularak, sürecin ekonomik sebepler üzerinden inşa edilebilir(mez)liği değerlendirilecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Arap Baharı, Oryantalizm, Marksizm, Ortadoğu.

**Jel Kodları:** P26, D74, N45.

#### ABSTRACT

*Political changes in the history of mankind is known to be a dynamic process. These changes will begin to take shape over different causes in itself and may have some consequences. This is also one of the most important changes in the "Arab Spring" is. Our study was the first Arab Spring Orientalist (approaching with western concepts to make sense of the east of the Western Writers) will try to analyze the angle of view. Consideration of orientalism discipline in this process will be questioned. Second subjected to the Marxist critique of the Arab Spring, the process of the feasibility built (or could not) on economic reasons will be evaluated.*

**Keywords:** Arap Spring, Orientalism, Marxism, Middle East.

**Jel Codes:** P26, D74, N45.

### 1. GİRİŞ

2010 yılından itibaren Ortadoğu ve İslam ülkelerinde başlayan siyasi çatışmalar, dünya kamuoyunda büyük yer edinmiş, bu çatışmalar üzerinde birçok akademik çalışma yapılmıştır. Birçok akademik disiplin bu çatışmaları etraflıca analiz etmeye çalışmıştır. Çatışmalar: sosyoloji, iktisat, siyaset, uluslararası ilişkiler gibi disiplinler tarafından nedenleri ve sonuçları üzerinden çözümlenmeye çalışılmıştır.

Çatışmaların 2000'li yıllardan sonra yoğunlaşması ve özellikle İslam ülkelerinde ortaya çıkması, bu çalışmanın ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır.

Bu çalışma, öncelikle Arap Baharı olgusunun, Oryantalist yaklaşımın bir tezahürü olduğu düşüncesini ileri sürmektedir. Karl Marks'ın tarih kavramını "sınıf mücadeleleri" olarak tanımlamasına,

Arap Baharı'nın bir örnek laboratuvar olduğu düşüncesi, bu çalışmanın bir diğer yaklaşımıdır. Bu yaklaşımlar doğrultusunda, çalışmamız Arap Baharı'nı Oryantalist tanımlamalar ve Marksist eleştiriler bağlamında inceleyecektir.

## 2. ARAP BAHARI

Arap hadiseleri, batı basını tarafından "Arap Baharı" olarak isimlendirilmiştir. Bahar kavramını mevsimsel bir döngüdür. Bu kavram ile hadiseleri belli bir süreç içinde tanımlaya çalışmak güç olduğundan dolayı Fuller, "Arap Uyanışı" kavramını kullanmayı tercih etmektedir. Arap Baharı, 1960'lardaki Arap Milliyetçiliği'nden sonraki en önemli olaylardan bir tanesidir. İngiliz ve Fransız sömürgeleriyle bağlantılı olan geleneksel monarşik<sup>1</sup> rejimlerin yıkılmasına tanıklık etmiştir (Fuller, 2016,40). Köchler, Arap Baharı yerine "Arap İsyanları" kavramını kullanmaktadır (Köchler, 2014:366). Arap Baharı denilen süreç, geniş çaplı bir halk isyanıdır. On yıllar boyunca devam eden Fransız ve Rus devrimlerine benzetilmektedir (Gerges, 2014:46).

Atacan, "Arap Baharı" kavramına karşı çıkmakla beraber, isyanların değişim ile dönüşüm taleplerinin bastırılmasına Bahreyn'den başladığını ifade etmektedir. Dış müdahaleler, süreci iç savaşa dönüştürmüş ve isyanın niteliği değişmiştir (Atacan, 2014:192). Dış müdahaleye örnek olarak; Fransa'nın 17 Mart 2011 tarihindeki Libya'ya müdahalesi isyanın seyrini isyancılar lehine değiştirmiştir (Ersoy,

2014:239). Müdahale batının Libya'ya karşı güven bunalımından kaynaklanıyordu. Batı, yeni yönetim üzerinden petrol, tabii kaynaklar ve Kuzey Afrika'daki gelişmeleri takip etmeyi planlıyordu. Müdahale, çıkarıcı amaçlara ve maddi menfaatlere dayanıyordu (Köchler, 2014:377).

Arap Baharı'nın sosyo-ekonomik nedenleri üzerinde farklı değerlendirmeler bulunmaktadır. Prashad, Arap Baharı'nın tarihsel arka planında ekmek fiyatlarının istikrarsız olmasının önemli bir neden olduğunu belirtmiştir. 2008 yılına gelindiğinde neoliberal<sup>2</sup> güvenlikçi politikalar da eklenince, Fas'tan Suriye'ye kadar protestolar görülmüştür. Ekmek protestolarına işsizlik de eklenmiş ve devletin güvenlikçi yaklaşımı aşırılıklara neden olmuştur. Kahire'deki tekstil işçilerinin 2006'da yaptıkları grev, 2008 olaylarının temel taşı olmuştur (Prashad, 2012:26). Yemen'de de yine siyasal düzeni değiştirmek isteyenleri bir araya getiren kavramlar "Diktatörlük<sup>3</sup>, yolsuzluk, yoksulluk ve işsizlik" olmuştur (Prashad, 2012:79). Eski ABD büyükelçilerinden Chas Freeman, Arap Baharındaki temel çatışma nedenini "demokratik islam ile baskıcı islam arasındaki mücadele" şeklinde tanımlamıştır (Fuller, 2016:263).

Dabaşı'ye göre, Suudi Arabistan, Bahreyn, Ürdün, Suriye, Libya ve Fas gibi ülkelerde nitelikli demokratik kurumlar olmamakla birlikte ortaçağ izlerini taşıyan modern hükümdarlıklar bulunmaktadır (Dabaşı, 2015:135-136).

Kösebalan ve diğ., bu sürece farklı yaklaşmışlardır. Bu yaklaşıma göre; Arap

<sup>1</sup> "Yalın biçimde, egemenliğin tek bir bireyde bulunduğu yönetsel rejim; tek adam yönetimi. Monarhin egemenlik yetkisi, genel olarak babadan oğula geçen bir yetki olagelmışse de, monarşinin başkaldırma sonucu silahla el değiştirdiği, tarihte sıkça görülen olaylardır. Öte yandan özellikle eski çağlarda, soylular ya da yüksek din görevlilerinden oluşan "seçmenler" tarafından belirlenen monarklar da (Kutsal Roma Germen İmparatorluğu, Papalık) olmuştur. Monarşi, anayasal (meşruti) monarşiyle ya da mutlakiyet rejimiyle karıştırılmamalıdır. Tek adam yönetim tipi, tarih içinde genel çizgi itibarıyla mutlakiyetçi monarşiden, anayasal ya da meşruti monarşiye dönüşmüştür" (Bozkurt ve diğ., 2008:173).

<sup>2</sup> "Neo-Liberalizm, Friedrich Hayek ve Milton Friedman gibi serbest piyasa iktisatçıların ve Robert Nozick gibi filozofların yazılarında geliştirilen klasik siyasi iktisadın güncelleştirilmiş bir türüdür. Neo-liberalizmin merkezi ilkeleri piyasa ve bireydir. Başlıca neo-liberal hedef ise, regüle edilmeyen piyasa kapitalizmin verimliliği, büyümeyi ve yaygın refahı beraberinde getireceği inancından hareketle, "devletin sınırlarını geri itmek"tir" (Heywood, 2013:79).

<sup>3</sup> Otokrasi kavramı ile aynı anlamı çağrıştırmakla beraber, mutlak gücün bir kişide toplanması durumu olarak tanımlanabilir (Heywood, 2013:483).

cumhuriyetlerinde en büyük sorun meşruiyettir. Gündümlü seçimler halk iradesini yansıtmamakta ve rejimlere meşruiyet kazandırmamaktadır. Bazı monarşilerin Avrupa ve Amerika ile ilişkileri farklılık arz etmektedir. Suudi Arabistan'ın istikrarı, Amerika'ya ve petrolün güvenli arzına bağlıdır. Bahreyn'in Amerikan filosuna ev sahipliği yapması Arap Baharı'na benzer süreçlerin bu ülkelerde çıkmamasına neden olmaktadır (Kösebalaban ve diğ., 2014:217).

Arap Baharı, sömürgecilik sonrası yapıların bölgede sona ereceğinin işaretiydi. Sömürge karşıtı milliyetçilik, sosyalizm ve İslamcılık Avrupa sömürgecilğine karşı bölgede oluşturulan modern ulus devletlerinin ideolojik yapılarıdır. Sömürgecilik sonrası yapılar; İran İslam Cumhuriyeti, Suriye Baas rejimi, Libya'da tiranlık, Suudi Arabistan'dan Ürdün'e, Kuveyt'e, Fas'a kadar yerleşik ataerkil kabilecilik ile Mısır ve Tunus'un neoliberal baskıcı yönetimleriydi (Dabaşı, 2015:199). Bu sömürgecilik sonrası yapılardan bazılarının bağımsızlık tarihleri; Mısır 1936, Irak 1932, Libya 1951, Tunus ve Fas 1956, Cezayir 1962 şeklindedir (Lockman, 2013:182).

1990'larda Arap ülkelerindeki otoriter rejimler, radikal İslamcı hareketlerin kendilerini devirme talebini şiddetle bastırabilmişlerdi (Lockman, 2013:316). Sotniçenko'ya göre, Arap Baharı ile halkların karşı çıktığı; Esed, Mübarek, Kaddafi, Salih ve Zeynelabidin bin Ali'nin sahip oldukları sosyalist, milliyetçi ve pan-Arap görüşleri geçerliliğini yitirmişti. Bu süreç dinin laik seküler yönetimler karşısında tekrar yükselişi ve siyasi sistemi zorlamasını içermektedir (Sotniçenko, 2014:388-389).

“Arap Baharı” kavramını tanımlamaya çalıştıktan sonra, ülke örnekleri üzerinde sürecin nedenlerini, yönetimlerin tutumlarını ve batılı ülkelerin çıkar odaklı politikalarını açıklamaya çalışacağız.

## 2.1. Tunus

İlk olarak Tunus'ta Cumhurbaşkanı'nın ülkeyi terk etmesi ile başlayan Arap Baharı<sup>4</sup>, Ortadoğu<sup>56</sup> ve Kuzey Afrika'ya yayılmıştır. Bazı yumuşak veya radikal değişimlerin yaşandığı süreç sonunda birçok ülkede otuz yıldır devam eden diktatörlükler devrilmiştir (Toraman, 2015:58).

Tunus'taki olaylar; “Yasemin Devrimi”, “Onur Devrimi” ya da “Tunus Devrimi” olarak isimlendirilmektedir. Bu kavramların en önemli nedenlerini bireysel ve toplumsal mücadeleler oluşturmaktadır. En temel istek, mevcut şartlara karşı halktaki usanmışlık duygusudur (Kösebalaban ve diğ., 2014:202). Köchler'e göre, isyanların arkasında kimlikler ve ideolojiler bulunmamaktadır. İsyandar, hayat şartlarına karşı öfkenin yükselmesidir. Tunus, Libya, Mısır, Bahreyn ve Suriye'deki iç kargaşanın temel dinamiği derin toplumsal huzursuzluklardan kaynaklanmaktadır (Köchler, 2014:366).

Arap Baharı sürecinde Tunus farklı bir pozisyona sahiptir. Diğer ülkelere bir referans olabilir. Çünkü ülkede eğitimli,

<sup>4</sup> “Arap ve Müslüman dünyasının dört bir yanında 18 Aralık 2010 tarihinden bu yana patlak veren devrimci ayaklanmaların genel görünümü, karmakarışık ve şaşırıcı olabilir. 2011 yılının sonbaharına gelindiğinde Tunus, Mısır ve Libya'da (her ne kadar NATO'nun insani müdahale adı altında Libya'yı bombalaması Libya'lıların zaferine gölge düşürdüyse de) iktidardaki rejimler devrilmiş bulunuyordu. Suriye, Yemen ve Bahreyn'de barışçıl halk kitleleri sokağa dökülerek demokratik dönüşüm talep ediyor, karşılığında acımasızca bastırılıyor ya da yadsınıyorlardı. Fas, Cezayir ve Ürdün'de de büyük çaplı ayaklanmalar başgöstermiş, iktidarlara köklü reform vaadinde bulunmaya zorlanmışlardı. Umman, Kuveyt, Lübnan, Moritanya, Suudi Arabistan, Sudan ve Batı Sahra'da ise görece küçük gösteriler yapıyordu” (Dabaşı, 2015:197).

<sup>5</sup> “Bu kavram, sömürgeci güçlerin bir ürünüdür. Zaten Ortadoğu'nun sınırları ve kapısı da suni; 1916'da İngilizler ile Fransızlar arasındaki Sykes-Picot Anlaşması çerçevesinde bu coğrafya şekillendi. Yani Ortadoğu aslına bakarsanız bir icat” (Gerges, 2014:37).

<sup>6</sup> Lockman, bu kavramın 1902 yılında Amerikan askeri tarihçi Alfred Thayer Mahan tarafından literatüre kazandırıldığını söyler (Lockman, 2013:158).

kuvvetli bir orta sınıf bulunmaktadır. Batı ile sıkı bir ilişkiye sahiptir. Küçük bir ülke ve yolsuzluk olmadığı sürece kendi kendisini besleyebilecek bir ülke konumundadır (Kösebalaban ve diğ., 2014:208-209).

## 2.2. Cezayir

2011 yılının Ocak ayında Cezayir meydanları yüzbinleri bulan kalabalık gösterilere tanık olmuştur. “Demokratik Değişimler için Ulusal Koordinasyon” öncülüğündeki protestolar Şubat sonu itibari ile gerilemeye başlamıştır. Arap Baharı’nın devrimsel etkisi Cezayir açısından yüzeysel kalmıştır (Del Panta, 2017:2). Gösterilerin farklı kesimleri bir araya getirememesi, işçi sınıfının pasif kalması gibi nedenler, Arap Baharı’nı Cezayir’de amacına ulaştırmamıştır (Del Panta, 2017:6).

## 2.3. Yemen

Ülkede patlak veren gösterilere karşı, Salih yönetimi, öncelikle ekonomik teşviklerle cevap vermeye çalışmıştır. Teşvikler yetersiz kalınca yönetim, müzakere masasına oturmaya mecbur kalmıştır (Durac, 2012:166). Arap Baharı’nın aktörleri arasında bulunan Yemen, sahip olduğu örgütlü kabile yapısından dolayı devlet başkanı Ali Abdullah Salih’in görevi bırakmasına neden olmuştur (Ayhan, 2012:203). Ülkenin sosyolojik dokusunda bulunan kabilecilik, siyasi atmosferi tanımlamayı karmaşık hale getirmektedir (Durac, 2012:168). Tarihsel sürecin biriktirdiği öfke, ülkenin güneyinden ziyade kuzeyine yatırımların yapılması gibi nedenler çatışmaların düzeyini artırmıştır (Ayhan, 2012:215). Ülke tarihinde 1962-1970 yılları arasında yaşanan iç savaş, Mısır ve Suudi Arabistan’ı belirgin taraf haline getirmiştir. Ülkede El Kaide’nin taban yaratma çabası dış politikada Amerika’nın ilgisini Yemen’e yönlendirmiştir (Phillips, 2011:129). Amerika, Yemen’in Suudi Arabistan gibi Şii yayılmacılığına karşın kalkan olabilme görevi nedeniyle, zaman zaman ülkeye maddi destek sağlamıştır (Ayhan, 2012:223).

## 2.4. Mısır

2011 yılının Ocak ayı, Mısırlılar için taleplerini seslendirecekleri bir dönüm noktası olmuştur. Tahrir Meydanı büyük gösterilere tanıklık etmekteydi. Güvenlik tedbirlerinin aksine gösteriler barışçıl talepler içermekteydi (Kienle, 2012:537). Neoliberal politikaların başarısızlığı, Mısır’daki protestoların nedenlerinden biridir. Bu politikalar ekonomik krizler ile birleşince toplumsal huzursuzluk artmaya başlamıştır (Kienle, 2012:549). Mısır’ın ekonomik gelişiminde dış faktörleri belirtmek önemlidir. Dünya Bankası, İMF, AB, Amerika, Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri başlıca destekleyiciler arasında bulunmaktadır. Suudi Arabistan ve Birleşik Arap Emirlikleri özellikle askeri projelere destek vermektedir (Salamey, 2015:121). Arap Baharı sürecinde, Arap ülkelerinde bir Arap milliyetçiliği olduğu fikrini söylemek güç olmaktadır. Tahrir Meydanı’nda Tunus bayraklarının sallanmış olması bu düşünceyi pek az etkilemektedir (Kienle, 2012:541). Gösteriler başarıya ulaşmış ve dönemin devlet başkanı Mübarek istifa etmiştir. Mübarek sonrası Cumhurbaşkanı seçilen Mursi döneminde de ekonomik sıkıntılar devam etmiştir. İMF ve Dünya Bankası’ndan borçlanmalar, vergilerin artırılması, işsizlik ve bütçe açığı gibi problem beraberinde askeri darbeye neden olmuş, Mursi yönetimden uzaklaştırılmıştır (Salamey, 2015:117).

## 2.5. Suriye

2011 yılının yazında İslamcı kimlik ile harekete geçen rejim karşıtları, dış güçlerin desteğini almışlardı. Rejim karşıtlarının ortak duygusu “güvensizlik” olarak tanımlanabilir. Çatışmalar ilerledikçe rejim karşıtları arasında bölünmeler başlamaktaydı (Joya, 2012:32). BM, Suriye’deki iç savaş tahribatını, 1994 yılında Ruanda’da yaşanan olaylardan bu yana yaşanan en büyük yıkım olarak tanımlamaktadır (Heydemann, 2013:59). 2011 ve 2012 yılında Amerika’nın Suriye özelinde, diplomasi yerine yaptırımlar ile ilerlemesi İran’ın siyasi konumundan kaynaklanmaktadır. Bu siyasi konum,

Amerika-İran arasında çıkabilecek çatışmanın ilk sürecini, Suriye üzerinden başlatma şeklinde açıklanabilir (Joya, 2012:36). Rusya ve Çin tarafından sağlanan askeri ve mali yardımlar ile BM nezdindeki tutumları, Suriye rejimi için hayatı bir devamlılık sağlamaktadır (Heydemann, 2013:63). Rejim karşıtı muhalefetin dağınık olması, meşruiyetini sağlamakta zorlanması gibi nedenler, Suriye'yi diğer Arap Baharı'nı yaşayan ülkelerden ayırt etmektedir (Heydemann, 2013:69).

### 2.6. Irak

Arap Baharı süreci öncesinde benzer gelişmeleri yaşayan Irak, kurumsal bir siyasal sistemin bulunmayışından dolayı fikirler yerine kimliklerin etrafında olayların cereyan etmesine tanık olmuştur. Bastırılmış kimliklerin taleplerine cevap verilmeyip, mevcut sorunlara karşı alt kimlikler ön plana çıkarılarak siyaset yapılmaktadır. Serbest piyasa eksikliği, kamu gücünün koz olarak kullanılması Irak'taki istikrarsızlığı derinleştirmektedir (Torlak ve diğ., 2014:309).

### 2.7. Bahreyn

Arap dünyasında başlayan isyan dalgası Tunus ve Mısır yönetimlerini devirince, Bahreyn de bu dalganın içine dahil olmuştur. 14 Şubat ve 15 Mart 2011 tarihleri arasındaki gösteriler olağanüstü hal ilanı ile sonuçlanmıştır (Alshehabi, 2014:46). Göstericilerin büyük çoğunluğunun Şii mezhebinden olması, protestoların İran ve Hizbullah destekli bir örgütlenme olduğu iddiasını ortaya çıkarmıştır. Şii göstericilere karşı Sünni göstericiler rejim yanlısı olarak meydanlarda yerlerini almıştır (Alshehabi, 2014:47). Gösterilerin mezhep çatışmasına dönmesi üzerine, Bahreyn yönetimi kapsamlı reformlar yapılacağı açıklamasında bulunmuştur. Şii göstericiler: anayasal monarşi, egemenliğin halk odaklı olması gibi talepleri savunmaktaydılar (Ayhan, 2012:286-287). Sünni komşularının ve batının desteği olmasına karşın, iktidarda Şiiler olmadan istikrarın olmayacağı düşüncesi hakimdir (Ayhan, 2012:298). Suudi Arabistan'ın Basra

Körfezi'ndeki bazı otoriter rejimleri kuvvetle desteklemesinin nedenleri: benzer gösterilerin kendi ülkesine sıçramasını önleme, Bahreyn'in sahip olduğu coğrafi strateji ve Suudi petrolünün lojistik güvenliğini sağlama şeklinde sıralanabilir (Nuruzzaman, 2013:367).

### 2.8. Libya

Libya'da Arapların % 85'i kabile yapısına göre örgütlenmiştir. Siyasi konularda, kabile formu birincil rol oynamaktadır. Genel bir savaş veya isyan kararı alındıysa siyasete ve bürokrasiye yansımaktadır (Ersoy, 2014:237). Kaddafi, Libya'da muhalif kesimlerin tepkisini toplamıştı. İslamcılar, sürgündeki muhalifler, insan hakları savunucuları bunlardan bazılarıdır. Buna karşın Libya'nın kabilevi yapısı, Kaddafi rejiminin ayakta kalmasına olanak sağlamıştı. Tunus ve Mısır'daki ayaklanmalar rejimin yıkılabileceğine dair işaretler içermekteydi. Muhalifler, Tunus ve Mısır'dan etkilenmişti. Kaddafi'nin sert önlemleri krizi yönetilemez hale getirmiştir (Ayhan, 2012:162). Kaddafi'nin devrilmesi başarı olarak görülmesine rağmen Kaddafi sonrasında istikrar adına sıkıntılar yaşanmaktadır. Ulusal ordu altında örgütlenme, ülkenin imarı, yerel otoritelerin sivilleşmesi, konseyler arası yasal çözümler, eski rejim taraftarlarının sisteme dahil edilmesi, gibi sorunlar çözüm beklemektedir (Ayhan, 2012:196).

Arap Baharı her ne kadar yerel talepler olarak gözüke de batının tarafgir ve pragmatist tutumu olayların seyrini değiştirebilmektedir. Bu nedenle her ülkede aynı sonuca ulaşılmamaktadır. Bu bilgiler ışığında, Arap Baharı'nın dış müdahalelerden bağımsız olmadığı fikri kabul görmektedir. Dış müdahale yaklaşımının tarihi "oryantalizm" disiplinin ortaya çıktığı döneme kadar götürülebilir.

### 3. ORYANTALİZM

Oryantalizm<sup>7</sup>, 18 yüzyılda bir disiplin haline gelmeden önce hazırlık aşaması geçirmiştir. 19. yüzyılda etkinliği artmıştır. 20. Yüzyılda ise farklı disiplinlerin ortak çalışma alanı haline gelmiştir (Yıldız, 2002:15).

Lewis (1982:3), Oryantalizm kavramını, Batı Avrupalı sanatçıların Ortadoğu ve Kuzey Afrika seyahatleri esnasında gördüklerini veya hayallerini abartılı şekilde resmetmeleri olarak tanımlar. Oryantalizmin bilim olarak gelişmesini Rönesans döneminden başlatmaktadır. Bu dönemde Yunan, Latin, İbrani dillerinden sonra diğer dillerde de çalışmalar yapılmıştır.

Oxford ve Cambridge üniversitelerinde Arapça kürsülerinin kurulması, İngilizlerin Akdeniz'deki ticaretini geliştirmek amacıyla İngiliz devlet görevlileri tarafından desteklenmiştir. Biraz daha geriye gidilirse 1539 yılında Guillaume Postel, Pariste'ki College de France'da Arapça kürsüsünün başkanı olmuştur (Lockman, 2013:93).

19. yüzyılda oryantalist çalışmalar batılı üniversitelerin birçok yerinde yapılmıştır. Tarih, Sosyoloji, Sanat, İlahiyat gibi Doğu ve Ortadoğu ile ilgili konular işlenmiştir (Yıldız, 2002:33). Lockman'a göre 19. yüzyılda batı akademik eğitimi: şark dillerini, dinlerini, tarihlerini ve kültürlerini çalışmayı "Oryantalizm" olarak isimlendirecekti (Lockman, 2013:93). İkinci dünya savaşından sonra Oryantalizmin sosyal bilimlerle ilişkisi, İslam Medeniyeti'nin sosyal bilimler için büyük bir referans kaynağı olmasına neden olmuştur. Osmanlı Kültür ve Medeniyeti de bu dönemde İslam Araştırmaları içinde yer almaya başlamıştır (Yıldız, 2002:79).

Bazı yazarlar, Oryantalizm'in tarafgir olduğuna dair itirazlarda bulunmuşlardır. Kıpti sosyolog Anouar Abdel-Malek,

Oryantalizm akımının Avrupa merkezci olduğunu, geçmiş ile takıntılı bir yaklaşımla sosyal bilimlere ve Marksist metodolojiye gereken önemi vermediğini savunmuştur (Lewis, 1982:7). Oryantalizm'e yeni bakış açısı getirmesiyle bilinen yazarlardan Said, Avrupa ve Amerika'nın doğu çıkarlarının politik temelli olduğunu belirtmektedir. Dinamik olan bir süreç menfaat ilişkilerinden meydana gelmiştir. Politik, ekonomik ve askeri gerekçeler barındırmaktadır. Bu dinamizm, "Doğu" kavramını yaratmıştır. Bu yaklaşım Said'in "Oryantalizm" kavramını tanımlamaktadır (Said, 1998:26). Bu düşünceyi destekler nitelikte; National Geographic dergisi, sömürgecilik sonrası düşünceyle incelenen oryantalist kavramlar ile Arap dünyasını tasvir etmektedir. Dergi, Arap dünyasını "ilkel" ve "azılı" olarak tanımlayarak ötekileştirmekte, Amerika'nın müdahalelerine meşru bir zemin kazandırmaktadır (Gökmen ve diğ., 2012:42).

Lockman'a göre görsel ve yazılı alanda Batı Avrupa'nın ve Birleşik Devletler'in "öteki" tanımlamasının radikal, vahşi ve ürkütücü Müslüman simgesinin kökleri eskiye dayanmaktadır. Duygusal karşılığı da bulunan bu tanımlamalar, siyasi amaçlara dayandırılıp onlar üzerinden stratejiler belirlenmektedir (Lockman, 2013:84). Örneğin; Tarihçi Lewis, Müslümanların yaşadığı coğrafyayı anlaşılması zor, muğlak ve soyut olarak tanımlamaktadır (Lockman, 2013:257).

Ötekileştirme, kolonyal güçler tarafından bir araç olarak kullanılmıştır. Jeopolitik çıkarları sağlamak amacıyla da medenileştirme misyonu (la missioncivilisatrice) terimini üretmişlerdir (Gökmen ve diğ., 2012:118). Birinci Dünya Savaşı esnasında bazı Oryantalistler savaşta görev almışlardır. Arkeolog Hogarth, Öğrenci Lawrence, St. John Philby ve Gertrude Bell gibi isimler sayılabilir. Özellikle Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde muhalifleri örgütlemek için çalışmışlardır (Lockman, 2013:162). Yine bu dönemde "Revue du Monde", "Der Islam" ve "The Moslem World" adlı

<sup>7</sup> "Latince'den türetilen "Oryantal", doğulu anlamına gelir ve "Orient" (Şark) de, daha sonra, Güneydoğu Avrupa'dan Çin'e kadar uzanan Asya topraklarına işaret edecektir" (Lockman, 2013:54).

dergiler İslam dünyası üzerine çalışmalar yapmışlardır (Lockman, 2013:164).

Gerges, Batı'nın yaklaşımının, elit siyaseti ve kamuoyu arasında ilişkilere yönelik olduğunu, toplumu ve tarihsel sosyolojiyi ihmal ettiğini ileri sürer (Gerges, 2014,28). Batı'nın özgürlük ve hukuk üstünlüğü öngörüsü, Batılı olmayan toplumların yönetilmesi düşüncesine meşruluk kazandırma çabası içermektedir. Yerleşik despotizme karşı ancak Batı'nın mücadele edebileceği fikri hakimdir (Lockman, 2013:109).

Lewis, oryantalizmin yayılcı güçlerin tekelinde olduğu fikrine karşı çıkmaktadır. Yazar'a göre, Arapça ve İslam incelemeleri sömürgecilikten yüzyıllar önce başlamıştır. Bu tür incelemeler Arapların tahakküm altına alınmasında payı olmayan Almanya gibi ülkelerde de gelişmiştir (Lockman, 2013:276).

Amerikalı yazar David Horowitz, "islamofaşizm"<sup>8</sup> kavramının taraftarı olmakla beraber, İslamcı rejimlerle savaşılmaya için bu kavramı referans almıştır. Irak işgaline kamuoyu desteği sağlamayı amaçlamıştır. İslam'ı araştıran çoğu düşünür bu kavramın tutarlı olmadığını; Hizbullah, El-Kaide, İran İslam Cumhuriyeti, Hamas, Taliban, Mısır'da Müslüman Kardeşler ile Suudi Arabistan gibi farklı, bazen birbiriyle çatışan rejimleri ya da hareketleri aynı gruptandırmaya dahil etmeyi tutarsızlık olarak görmüşlerdir (Lockman, 2013:378).

### 3.1. Oryantalizm ve Arap Baharı

Arap Baharı, batı tarafından İslam ve Arap ülkelerindeki geri kalmışlığa bir tepki olarak değerlendirilmiştir. Kadınlar için Arap Baharı'nın eşitlik mücadelesi şeklinde tanımlanması da oryantalist bakış açısının cinsiyetçi bir yaklaşımı şeklinde

düşünülmektedir (Ventura, 2017:291). Batı'nın akademik ve aydın kesimleri Arap Baharı'nın demokrasi çıkarmasını ve "evrensel demokrasiye" ulaşabilirliğini de tartışmaktadırlar. Bir kısmı liberal demokrasinin amaç edinilmesini öne sürmektedir. Diğer bir kısmı liberal demokrasiye ulaşabilmenin çoğulcu bir demokrasinin gerekliliğini ileri sürer. Üçüncü bir yaklaşım "evrensel adalet" kavramının tesis edilmesini belirtir. Mostafa ise tüm bu yaklaşımların özgün olmasının önemine dikkat çekmektedir (Mostafa, 2014:99). Öte yandan Birleşik Devletler'in yerel İslamcı müttefikleri nasıl görmeli konusu da tartışılmıştır. Bunlardan birincisi; İslam'ı Batı'ya potansiyel tehdit olarak gören "Katı-tutum sahipleri" olarak adlandırabileceğimiz, Bernard Lewis'i takip eden akımdır. Bu akıma göre, İslam demokrasi kurallarına göre yönetilmeyen, tüm toplumu sınırlayan ve terörizm üreten dinamizme sahiptir. Bu sebeple ılımlı ya da demokratik bir İslamcı hareketten söz edilmemelidir. İkinci yaklaşım olarak ifade edebileceğimiz ise "liberal kamp" akımıdır. Bu akımın temsilcilerinden bazıları; John L. Esposito ile John Voll'dür. Bu yazarlar İslam geleneği içerisindeki Müslüman demokratların çabalarının önemini vurguladılar. Devrim ve şiddetten kaçınan katılımcı hareketlerin olduğunu öne sürerler (Lockman, 2013:317-318).

11 Eylül 2011, liberal kamp taraftarlarının düşüncelerini pekiştiren Ortadoğu'nun geleceği açısından bir dönüm noktası olmuştur. Amerikan dış politikasında; liberal demokrasilerinin yaygınlaştırılması ve Büyük Ortadoğu Projesi'nin başlangıç sinyalleri verilmeye başlanmıştır (Dağcı, 2006:177-178).

Katı-tutum sahiplerine benzer yaklaşıma sahip Birleşik Krallığın eski Başbakanlarından Balfour, batı toplumlarının tarih boyunca kendilerini yönetebildiğini söylemektedir. Doğu için aynı şeyleri ifade etmemekte, yüzyıllar boyunca mutlakiyetçi iktidarların hakim olduğunu ifade etmektedir. Balfour'a göre; Doğu'nun ihtişamlı yüzyılları kendi kendini yönetmekten yoksundur (Said, 1998:54).

<sup>8</sup> Faşist düşünce, bireyi fedai olabileme güdülerıyla beslemeye çalışır. Kendisini sorgusuz şekilde ırkı ya da ulusu için teslim edebilecek insanlar kümesi, bu düşünce için ideal olma ölçütüdür (Heywood, 2013:90). Çalışmamız bağlamında, bu kavram islamofaşizm, islam ve faşizmin kaynama şeklini öne sürmektedir.

Napolyon'un Mısır Seferinin temelinde Fransızların karanlık Şark'a bilim ve medeniyet tedariki sağlama düşüncesi de bulunmaktaydı (Lockman, 2013:125).

Oryantal betimlemeler de Arap Baharı'nı anlamamıza yardımcı olabilir. ABD eski Dışişleri Bakanlarından Henry Kissinger, Araplar için; "Mısır olmadan savaş Suriye olmadan barış olmaz" der. Batılı bir politikacının yaklaşımı, Araplarda Mısır'ın savaşçı, Suriye'nin ise barışı temsil ettiği ya da Suriye'nin barışı istemesi gerekliliğinden yola çıkarak, Suriye'nin savaşçı yönü vurgulanmaktadır (Toraman, 2015:77-78).

Arap devrimlerine, Batının müdahalesi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Müdahaleler; toplumsal yapıya ve otoriter siyasi rejimlere göre değişebilmektedir. Dışarının devrimlere yaklaşımı Arap sistemine değil "Arap alt sistemleri"nin küresel dengeler ile çıkarıcı uzlaşısına göre şekillenmektedir (Mostafa, 2014:89). 2013 yılında Mısır'da yaşanan askeri darbe sonrasında AB'nin Mısır ile ilişkileri devam etmiştir. AB çıkarıcı davranıp otoriter rejimler ile ilişkilerini sürdürebilmektedir (Bal, 2014:76). Ayhan da bölgede İsrail'den sonra Amerikan desteğine sahip olan Mısır'ın iç politikadan ziyade Amerikan ve İsrail politikalarına öncelik tanınmasının, toplumdaki farklı grupların demokrasi beklentisini boşa çıkaracağını ifade etmiştir (Ayhan, 2012:82).

Sömürge sonrası yapılar olarak da tanımlanan Arap Baharı ülkeleri, gerek yönetimleri gerekse de halkları kanalı ile batıyla işbirliğinde buldukları ölçüde mutlak yetçili yapılar olmasına rağmen göreceli olarak istikrarlarını koruyabilmektedirler. Libya örneğine karşı Bahreyn ve Yemen örnekleri incelendiğinde bu yaklaşım doğrulanmaktadır. Ülke örnekleri, Arap Baharı'nın oryantal yaklaşımın tezahürü olduğu düşüncesine katkı sağlamaktadır.

#### 4. MARKSİZM

Marksizm<sup>9</sup>, toplumların çözülüş süreçlerini ekonomik dinamiklere dayandırmakla birlikte sermaye sahibi sınıf ile işçi sınıfı arasındaki çatışmayı vurgular. Kapitalizmin orta sınıfları yok edeceği ve işçi sınıfının sayıca artacağını öngörür. Kapitalizmin terk edilmesiyle oluşacak komünist topluma ve işçi sınıfı safına herkesi davet eder (Tonak, 2015:16).

Tarihin bütün dönemlerinde karmaşık bir sınıf döngüsünün var olduğunu ileri sürmektedir. Bu döngüsel süreç içerisinde Antik Roma, Ortaçağ, Feodal Toplum ve Burjuva Toplumu dönemlerinde, sınıflar bir diğer tanıma ve şekle dönüşerek var olmaya devam etmişlerdir (Marks ve Engels, 2004:14). Burjuva toplumuna karşı Proleteryanın örgütlenmesi sonucu burjuva iktidarı sona erdirilecektir. Komünist toplumdaki önceki aşama olan burjuva, aile içi duygusal ilişkileri parasal değerler üzerine inşaa etmeye başlamıştır. Geleneksel üretim tezgahların yıkılması, ülkeler arası malların değişimi, kültürler üstü bir dünya yaratma gibi sonuçlar, burjuvanın belirgin özellikleri arasındadır (Marks ve Engels, 2004:16). Yemen ve Libya örneklerinde görülen "kabile" yapısının Marksizm'deki "feodal" yapı ya da dönem tanımı ile örtüştüğü görülmektedir.

Arap Baharı, Marksizm'deki "sınıf" döngüsü tanımlamasından yola çıkılarak bu bölümde incelenmeye çalışılacaktır.

##### 4.1. Marksizm ve Arap Baharı

Karl Marks, Max Weber gibi Avrupalı düşünürler, güçlü bir batının, dünyaya neden hükmettiğini bu hükmetmenin gereğini ve iyi olarak nitelenmesini, Oryantalist kavramı altında açıklamışlardır (Lockman, 2013:97-98). Lewis de aslında Marksistlerin, Oryantal bilgiden

<sup>9</sup> Marksizm, 20. Yüzyılda Doğu Avrupa'da ve Üçüncü Dünya Ülkeleri'nde sosyalist devrimlere yol açmış, beşeri ve sosyal bilimlerde kendi adıyla anılacak disiplinin oluşmasına katkı sağlamıştır (Resnick ve Wolff, 2013:153).



beslendiğini düşünmektedir (Lewis, 1982:8).

Marks, Komünist Manifesto'dan bu yana toplumun iki kutuba ayrılacağını sermaye sınıfına karşı işçi sınıfının güçleneceğini ifade etmektedir. Bu düşünce toplumu küçük sermayeler sınıfı şeklinde resmetmekte ve kısırlaştırmaktadır. Tam aksine farklı toplumsal grup ve katmanları detaylı bir analize tabi tutmak daha yerinde olabilir (Savran ve diğ., 2015:66).

Mostafa, Halliday'ın tezine dayandığı şekliyle; bir ideoloji olarak bir devrimin, uluslararası boyutu berraktır. Bu devrimler modern kapitalizme karşı yapılmıştır (Mostafa, 2014:65). Glaser ve Walker, tarihin ilk sosyalist devrimini 1871 Paris Komünü olarak görmekte ve devamında; Rusya Ekim Devrimi (1917), Yugoslav ve Arnavutluk Devrimleri (1944-1945), Vietnam Devrimi (1945), Çin Devrimi (1949), Kore Devrimi (1950), Küba Devrimi (1959), Nikaragua Devrimi (1979) şeklinde örneklemektedirler (Savran, 2011:3). Çalışmamız "Arap Baharı"nın bu devrimler listesinde yerini sorgulamaya devam edecektir.

Arap Baharı; Neoliberal ekonominin tahribatını, devlet kontrolünün kaldırılması ile Keynesci politikalara yönelik süreçleri içermiştir (Dabaşı, 2015:99-100). Bolluk paradoksu Arap toplumlarında zenginlik yaratmış ama ekonomik kalkınma minimal düzeyde kalmıştır. Eğitimli alt-orta sınıf nitelikli iş sahibi değildir. İşsizlik beraberinde devlete karşı saygınlığı azaltmış ve bu sınıfın kendisini dünyada ikinci sınıf insan psikolojisine sahip olmasına neden olmuştur (Prashad, 2012:36).

Mısır'da yoksulluk rakamları astronomik düzeydeydi. Nüfus'un yarısı günlük iki doların altında bir gelire sahipti. İntifah reformları işçi sınıfı ve köylülerin sosyal olanakları üzerinde tahribat yapmıştır (Prashad, 2012:29). Mısır'da Nasır döneminde Arap sosyalizmi uygulanmasına karşın devlet kapitalizmi ile işleyen bir sistem mevcuttu. Nasır, büyük toprak sahiplerinin tasfiye edilmesini istiyordu.

1952 yılında "Hür Subaylar Darbesi" bu grubu tasfiye etti. Toprağın bir kısmı köylüye kontrat yapılarak veya kiralanarak dağıtıldı. Buradaki amaç; az gelişmiş ülkelerin gelişmek için izlediği strateji, tarımdan sağlanan girdiyle sanayiye finansman temini ve sanayileşme ile birlikte kalkınmanın sağlanmasıydı (Atacan, 2014:105). Mısır'daki isyanın nedenleri; anti-demokratik yönetim, çoğulcu demokrasi taleplerinin bastırılması, yolsuzluk, insan hakları ihlali ve gelir adaletsizliği sayılabilir (Achy, 2010). Mısır'da emek yoğun sektörlerde; şartlar köleliğe uygun, ücretli kölelik söz konusuydu. 20 milyon çalışan açlık sınırının altında yaşamaktadır. Bu tür veriler Mısır'da ekmek kavramının önemli bir sorun olduğunu işaret etmektedir (Atacan, 2014:108). Atacan'ın ücretli kölelik tanımı, Marksist metodolojiyi doğrulamaktadır. Marksizm'e göre sermayenin ürettiği malın artık değeri, üretim araçlarına sahip sermayedarlara kar olarak geri dönecektir. İşçi, ilk dönemlerde bütün yaşamını bu üretim süreci için harcamak zorunda kalacaktır. İşçi örgütlenmesi "proleter devrim" bu durumdan komünist devlet yapısı ile kurtulacaktır.

Tunus'da sosyalistlerin rejimle ilişkisi Burgiba ve sonrasında Zeynel Abidin döneminde de muhalif olarak kalmıştır. Sendikal düzeyde çalışmalarını yürütmüşlerdir. 14 Ocak 2011 devrimine kadar iktidar ile sosyalistlerin ilişkileri problemlidir (Ayhan, 2012:29). Tunus'taki ilk kırılma noktası, Elektronik Yüksek Mühendisi Muhammed Buazizi'nin işsiz kalması ve seyyar satıcılık yaparken tezgahına el konulması sonucu kendisini yakması olmuştur. Ülkede işsizlik önemli bir sorun teşkil etmektedir. Eğitimli insanların sayıca çok olmasına karşın uygun işlerde istihdam edilmemektedirler. Eğitim sistemi ile ekonomi politikaların uyumsuzluğu siyasi taleplere dönüşebilmektedir. Siyasi talepler karşılayacak demokratik yapının var olmayışı diktatör yönetimlerde şiddet ortamına neden olabilmektedir.

Gelişmelerin arkasında baskıcı yönetimleri istemeyen ve uluslar arası arenada kendilerini dışlanmış hisseden Arap gençleri bulunmaktadır. Petrol ve doğalgaz zengini olmalarına karşın Filistin sorununda aciz kaldıklarını düşünmektedirler (Kösebalaban ve diğ., 2014:198-199). Ayhan'a göre 14 Ocak 2011 tarihinde Tunus lideri Zeynel Abidin'in Suudi Arabistan'a gitmesi yeni bir dönemin başlangıcıydı. Tunuslular kısa zamanda devrim hareketinin birinci aşamasını tamamlamışlardı (Ayhan, 2012:49-50). Tunus'taki devrim sürecinin geliştireceği demokratikleşme bölge halkları için bir milat sayılacaktır (Ayhan, 2012:72).

Yemen'de ise bir dönem kendisini Marksist hükümet(ler) olarak ileri süren yönetimler bulunmaktaydı (Walker, 2011:25). Bağdat ve Beyrut'un bir zamanlar komünizm hareketine ev sahipliği yaptıkları bilinmektedir.

Katı bir aşiret yapısına sahip olmasına rağmen, Libya'daki isyanın yoksulluk sorunu ile bir ilişkisi bulunmamaktadır. Ülke 6 milyon nüfusa sahip zengin bir ülkedir. Bazı isyancılar sorunun "ekmek" olmadığını "özgürlük" olduğunu dile getirmektedir (Ersoy, 2014:240-241). Aksine Tripoli Post Gazetesi, işsizlik oranını 20.74, sayı olarak 1.3 milyon şeklinde belirtmektedir (Tripoli Post, 06.03.2009). Üzerinde durulması gereken nokta; 1972'de Kaddafi'nin Mısır ve SSCB'ne yakınlaştığı ve iç politikada sosyalist bir toplum kurmaya çalışmış olmasıdır. Arap Sosyalist Partisi dışında tüm partilerin çalışmalarını yasaklatmıştır (Ayhan, 2012:154-155).

Arap Baharı sürecinden yaklaşık 150 yıl öncesi kadar dönemde Karl Marks, kapitalist ülkeler üzerinden bir devrim olacağı öngörüsüne sahip olmuştur. İngiltere bu öngörünün örneklerinden biri olmasına rağmen Rusya'da Marksizm devlet gücüyle uygulanmaya çalışılmıştır. Arap Baharı ülkelerinin kapitalist süreci yoğun olarak yaşamadığı bilinmekle beraber feodal yapıdan kapitalist yapıya doğru yoğun bir süreç yaşanmadan olaylar

başlamıştır. Arap Baharı sürecinde sloganlar direkt Marksist terminolojiler içermemesine karşın Marksist ilkeler, göstericilerin talepleri içerisinde yer edinmiştir. İşsizlik, neoliberal politikaların başarısızlığı örnek gösterilebilir.

Bu süreçte batılı devletlerin siyasi yaklaşımlarının, ekonomik çıkarlar üzerinden olduğu görülebilir. Oryantalist yazar Said, Sömürgeleştirmenin amaçlarını; tanımak ve sonra menfaat sağlamak şeklinde açıklamaktadır. (Said, 1998:146).

*“Avrupa'nın sömürgeci girişimlerinin temelinde, Doğu hakkında söylenebilecekleri tek yönlü olarak belirleyen bir iktidardan bahsedilebilir. Doğu denen özel bütünlüğün söz konusu olduğu her durumda etkili olan iktidar, oryantalizmin Doğu'ya ilişkin karmaşık fikirler dizisini belirleyen genellemelerini yaratır. Batı'nın böylesi genellemeleri inşa etmedeki amacı, Doğu'yu ideolojik bir düzlemde söylemler aracılığıyla sömürge bürokrasilerinin ya da sömürge biçimlerinin bir temsili konumuna getirmek istemesidir. Bu anlamda Batı'nın Doğulu temsilleri yaygın bir siyasal etkinlikle iç içedir.” (Eren, 2013:119).*

Bal'ın yaklaşımı da Eren'in ifadesi ile paralellik arz etmektedir. AB'nin Arap ülkelerine yönelik desteklediği reformlar ile yardımlar bölge halkının değil baskıcı rejimlerin çıkarına hizmet etmiş; halkın fakirleşmesine, eşitsizliklerin çoğalmasına, yaşam standartlarının kötüleşmesine ve huzursuzluğa neden olmuştur (Bal, 2014:78).

Sijani, Arap Baharı'ndaki taleplerden birincisini sömürgecilikle mücadele, ikincisini dış güçlerin baskınlığına karşı mücadele ve üçüncüsünü doğu kültürünün hakimiyet kurabileceği bir alan yaratmak isteği şeklinde açıklamaktadır (Sijani, 2014:578).

Marks, New York Daily Tribune’de yayınladığı makalelerinde; Hindistan toplumunun diğer Asya toplumları gibi durağan olduğu ve değişmediği kanaatindeydi. Kurak iklim durumları Mısır, Mezopotamya, İran ve Hindistan arasındaki bölgede suni sulamayı zorunlu kıldığından güçlü bir hükümetin varlığı gerekliydi. Marks’a göre bu zorba ve mutlak hakimiyet durumu çok eskiden beri vardı ve Asya toplumlarının “mutlakiyetçi” karakterini yansıtmaktaydı (Lockman, 2013:141). Oryantal mutlakiyetçilik; Montesquieu, Mill, Marks, Weber gibi düşünürlerden 20. yüzyıla uzanan bir geleneğin ortak tanımıydı. Bu mutlakiyetçi Asya toplumları; idari özerkliğe sahip, aralarında kan davası bulunan, dini, kabilevi, ırki topluluklardan meydana gelen anlaşılması zor bir yapıya sahiptiler (Lockman, 2013:171). Oryantal mutlakiyetçilik, toplumun tek kişinin çıkarına terk edilmesi, baskılardan dolayı oluşan meşru bir kölelik ile feodal gücün izdüşümü gibi özellikleri barındırmaktadır (Ventura, 2017:289).

Marksist yaklaşımlara karşı eleştiriler; kültürün küçümsendiği ve göz ardı edildiği şeklindedir. Ortadoğu’da (İran Devrimi, İslamcı Hareketler), İsrail’de Mesihçi dini anlayışın gelişmesi, Birleşik Devletler’de Protestanlığın gelişimi gibi hareketlerin devamlılığı ve siyasileşmesine karşın Marksizmin yetersiz kalışıydı (Lockman, 2013:304).

Marksist sosyolog Turner, oryantalist sosyolojinin temel önermelerini birkaç temelde inceler. Birincisi; Hristiyanlığın değişen yapısına karşın İslamiyet’in durağan kalması, ikincisi; İslam toplumlarındaki durağanlaşmanın nedenleri üzerinde durmasıdır. Bunlar: özel mülkiyetin olmayışı, genel bir kölelik olgusu ve yöneticilerin mutlakiyetçiliği (Yıldız, 2002:87). Ortadoğu’da ve Kuzey Afrika’da meşruiyeti İslam dinine dayandırılan köleliğin bir dönem uygulandığı görülmüştür (Cronin, 2016:957). Marksçı analizleri yapan akademisyenler, İslamı durağan bir medeniyet olarak betimlemiş ve sadece

Batı’nın durgun toplumları değiştirebileceğini iddia etmişlerdir (Lockman, 2013:144).

## 5. SONUÇ

Arap Baharı, Arap Uyanışı, Arap Devrimleri gibi tanımlamaların batılı yazarlar ve medya tarafından sıkça kullanıldığı görülmektedir. Libya için bahar tanımlamasını Suudi Arabistan, Bahreyn gibi ülkeler üzerinde kodlamaya çalışmak bu dönemde pek de az rastlanan tanımlar arasındadır. Oryantalizm akımının çıkış değeri devrimleri yönetmek olmasa da anlaşılması zor Arap Baharı sürecinin, oryantalist tanımlardan bağımsız olmadığı görülmektedir. Batı modernitesinin sahip olduğu teknolojik ve kültürel birikim, yerel çatışmalara yaklaşımı tanımlamada kendi meşruiyet zeminini sağlamlaştırabilmektedir.

Geçmiş İspanyol, Portekiz ve Hollanda sömürgelerine kadar dayanan tarihsel sürecin tanımlayıcı yaklaşımı, Arap Baharı üzerinde çokça yüzeysel kalmamaktadır. Söz konusu ülkelerin coğrafi, dini ve kültürel kodları “Modernizm” kavramını tanımlamada yetersiz kalabilmektedir. Demokrasi’nin güdümlü olduğu Ortadoğu coğrafyası, bu dönemde siyasal çatışmalara tanıklık etmektedir. İktisadi gücün aynı zamanda siyasi güç olduğu varsayımıyla bu ülkeler; güçlü, kapitalist güçlerin çıkar çatışma sahasına dönebilmektedir. Arap Baharı’nın, Oryantalist yaklaşımın sonucu olduğu tezi, farklı ülkeler üzerinde farklı politikalar şeklinde yansımaları neticesinde doğrulanmaktadır.

Arap Baharı’nın genel olarak İslam ülkelerinde yaşanmış olması, Marksist yazarların İslam’ın durağan olduğu tezine katkıda bulunmaktadır. Rönesans ve Reform Hareketlerinin Hristiyan batıda ortaya çıktığı düşünülürse bu düşünce doğrulanmaktadır. Marks’ın doğu toplumları için kullandığı “oryantal mutlakiyetçilik” bu değerlendirmeyle örtüşmektedir. Marks, Hindistan üzerinden değerlendirmelerle; Uzakdoğu ile

Ortadoğu'nun dinamiğinden dolayı doğal bir yaşam içerisinde bulunduğunu ifade etmektedir. Marks hem Oryentalist tanımlardan beslenmekte hem de bu kavramın meşruiyetini pekiştirmektedir. Orta ve dar gelirli sınıflara yönelik politikaların yetersizliği, Marksçı kuramların siyasal sahaya çıkmasına neden olabilmektedir. Zaten sömürge sonrası yapıların ekonomik krizlerle mücadelede yetersiz kalmaları isyan sürecini doğurmuştur.

Marksist terminolojiyi Arap Baharı sürecinde somutlaştırmaya çalışmak,

kapitalizmi yoğun şekilde yaşamayan bu tür toplumlarda yetersiz kalabilir. Özel mülkiyetin çevresinde beliren sınıf kavramına, Marksist paradigma dinamik bir sıfat ile yaklaşmaya çalışır. Arap Baharı olgusu bu dinamizmin bir evresi olarak değerlendirilebilir. Arap Baharı'nın çıkış noktası Marksist ideoloji, nihai hedefi ise işçi sınıfının egemen olacağı komünist bir devlet olmasa da yaşanan olayların Marksist yaklaşımın "tarihsel döngü" kavramından bağımsız olmadığı sonucuna varılmıştır.

#### KAYNAKÇA

1. ACHY, L. (2010). "Concerns of Egyptian Youth: A Forgotten Majority", Carnegie Endowment for International Peace, <http://carnegie-mec.org/publications/?fa=show&id=42160>, 01.02.2017.
2. ALSHEHABI, O. H. (2014) Radical Transformations and Radical Contestations: Bahrain's Spatial-Demographic Revolution, Middle East Critique, 23(1):29-51.
3. ATACAN, F. (2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften "Arap Baharı", (Ed.) KOR, Z. T. Mısır'da 25 Ocak Devrimi'nin Arka Planı: "Ekmek, Hürriyet, Adalet", Küre Yayınları, İstanbul, 103-133.
4. ATACAN, F. (2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften "Arap Baharı" (Ed.) KOR, Z. T. Mısır'da "Devrim Hikayesi" ve Geçiş Sürecinin Temel Problemleri, Küre Yayınları, İstanbul, 165-193.
5. AYHAN, V. (2012). Arap Baharı, İsyenlar, Devrimler ve Değişim, Mkm Yayıncılık, Bursa.
6. BAL, P. (2014). Arap Baharı Üzerine Değerlendirmeler (Ed.) GÖZKAMAN, A. ve PAKSOY, P., Avrupa Birliği'nin Arap Baharı'na Bakışı ve Dış Politikası Üzerine Bir Değerlendirme, Detaycılık, Ankara, 64-84.
7. BOZKURT, Ö. ve ERGUN, T. (2008). Kamu Yönetimi Sözlüğü (Ed.) SEZEN, S. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, No: 342.
8. CRONIN, S. (2016). Islam, slave agency and abolitionism in Iran, the Middle East and North Africa, Middle Eastern Studies, 52(6):953-977.
9. DABAŞI, H. (2015). Arap Baharı Postkolonyalizmin Sonu, (Çev.) ESEN, A. T. Sümer Yayıncılık, İstanbul.
10. DAĞCI, K. (2006). "AB ve ABD'nin Orta Doğu Stratejileri ve Büyük Orta Doğu Projesi", (Ed.) SANDIKLI, A. ve DAĞCI, K. Büyük Orta Doğu Projesi; Yeni Oluşumlar ve Değişen Dengeler, Tasarım Yayınları, İstanbul, 175-188.
11. DEL PANTA, G. (2017). Weathering the storm: why was there no Arab uprising in Algeria?, Democratization, pp. 1-18. DOI: 10.1080/13510347.2016.1275575
12. DURAC, V. (2012) Yemen's Arab Spring Democratic Opening or Regime Maintenance?, Mediterranean Politics, 17(2):161-178.

13. EREN, G. (2013).Edward Said: Oryantalist Söylem Analizinin Metodolojik Temelleri, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
14. ERSOY, M. A. (2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı” (Ed.) KOR, Z. T. Bir Gazeteci'nin Gözünden “Arap Baharı”: Suriye, Libya ve Yemen. Küre Yayınları, İstanbul, 235-273.
15. GERGES. F. (2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı” (Ed.) KOR, Z. T. Ortadoğu Uluslararası İlişkiler Çalışmaları: Tarih, Teori ve Metodoloji Üzerine Bir Haşiye, KüreYayınları, İstanbul, 25-57.
16. FULLER, G. E. (2016) Türkiye ve Arap Baharı, (Çev.) ACAR, M. Eksi Kitaplar, Ankara.
17. GÖKMEN, M. ve HAAS, T. (2012). Batı Medyasının Ortadoğu Tasavvuru, Popüler Jeopolitik, Oryantalizm ve Uluslararası İlişkiler, (Ed.) ANAZ, N.ve ÖZKAN, M. Arap Dünyasına Dair Modern Oryantalizmin Tasavvuru: National Geographic Dergisi (1996-2006), İlke yayıncılık, İstanbul, 39-56.
18. HEYDEMANN, S. (2013). Tracking the “Arab Spring”: Syria and the Future of Authoritarianism, Journal of Democracy, 24(4): 59-73.
19. HEYWOOD, A. (2013). Siyaset, (Çev.) ÖZİPEK, B. B. ve diğ, Adres Yayınları, Ankara.
20. JOYA, A. (2012). ‘Syria and the Arab Spring: The Evolution of the Conflict and the Role of the Domestic and External Factors’, Ortadoğu Etütleri, 4(1): 27-52.
21. KIENLE, E. (2012) Egypt without Mubarak, Tunisia after Bin Ali: theory, history and the ‘Arab Spring’, Economy and Society, 41(4): 532-557.
22. KÖCHLER, H.(2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı”,(Ed.) KOR, Z. T. “Arap Baharı”nda Sosyal Medyanın Etkisi, Küre Yayınları, İstanbul, 365-385.
23. KÖSEBALABAN, H., ŞENEL M. ve ULUTAŞ, U.(2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı”,(Ed.) KOR, Z. T. “Arap Baharı”nın İlk Demokratik Deneyimi: Tunus Seçimleri, Küre Yayınları, İstanbul, 195-233.
24. LEWIS, B. (1982). The Question of Orientalism, The New York Review of Books.<https://www.amherst.edu/media/view/307584/original/The+Question+of+Orientalism+by+Bernard+Lewis+%7C+The+New+York+Review+of+Book+s.pdf>. 12.04.2017
25. Libya's Unemployment at 20.7 Percent<http://www.tripolipost.com/articledetail.asp?c=2&i=2905>, 21.12.2016
26. LOCKMAN, Z. (2013). Hangi Ortadoğu ? Oryantalizm, Tarih, Siyaset, (Çev.) BİRİNCİ, B. Küre Yayınları, İstanbul.
27. MARX, K. and ENGELS, F. (2004). Manifesto of the Communist Party, (Ed.) Andy Blunden, Progress Publishers, Moscow, (First Published 1848).
28. MOSTAFA, N. (2014). Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı”,(Ed.) KOR, Z. T. Arap Devrimleri ve Uluslararası Sistem: Gidişat, Problemler ve Hedefler, Küre Yayınları, İstanbul, 59-101.
29. NURUZZAMAN, M. (2013). Politics, Economics and Saudi Military Intervention in Bahrain, Journal of Contemporary Asia, 43(2):363-378.
30. PHILLIPS, S. (2011). Chapter Seven: Yemen and the 2011 Arab Uprisings, Adelphi Series, 51(420): 123-134.

31. RESNICK, S. A. ve WOLFF, R. D. (2013) *Marxism, Rethinking Marxism, A Journal of Economics, Culture & Society*, 25(2):152-162.
32. SALAMEY, I. (2015). *Post-Arab Spring: changes and challenges, Third World Quarterly*, 36(1): 111-129.
33. SAİD, E. (1998). *Oryantalizm*, (Çev.) UZEL, N. İrfan Yayınevi, İstanbul.
34. SAVRAN, S. (2015). *Marksizm ve Sınıflar, Dünya’da ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri*, (Haz.) SAVRAN, S. ve diğ., *Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır ?*, Yordam Kitap, İstanbul, 25-67.
35. SAVRAN, S. (2011). *20. Yüzyılda Marksizm*, (Ed.) GLASER, D. ve WALKER, D. M. *20. Yüzyıl Marksizminin Mirası, Versus Kitap*, İstanbul, 1-24.
36. SIJANI, A. A. M. (2014). *Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı”*, (Ed.) KOR, Z. T. *İranlı Bir Diplomatın Gözünden Değişen Ortadoğu*, Küre Yayınları, İstanbul, 577-591.
37. SOTNIÇENKO, A. (2014). *Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı”*, (Ed.) KOR, Z. T. *“Arap Baharı” Sürecinde Rusya’nın Ortadoğu Politikası*, Küre Yayınları, İstanbul, 387-411.
38. TONAK, E. A. (2015). *Marksizm ve Sınıflar, Dünya’da ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri*, (Haz.) SAVRAN, S. ve diğ., *Komünist Manifesto’dan Kapital’e Sınıflar*, Yordam Kitap, İstanbul, 15-20.
39. TORAMAN, İ. (2015). *Arap Baharı ve Suriye, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yalova.
40. TORLAK, F. ve ÖZCAN, M. (2014). *Ortadoğu Konuşmaları, Bölgesel ve Küresel Perspektiften “Arap Baharı”*, (Ed.) KOR, Z. T. *İşgalin Dokuzuncu Yıldönümünde Irak*, Küre Yayınları, İstanbul, 275-309.
41. VENTURA, L. (2017). *The “Arab Spring” and Orientalist Stereotypes: The Role of Orientalism in the Narration of the Revolts in the Arab World*, *Interventions*, 19(2): 282-297.
42. PRASHAD, V. (2012). *Arap Baharı, Libya Kışı*, (Çev.) ALPAGUT, Ş. Yordam Kitap, İstanbul.
43. YILDIZ, Ş. (2002). *Oryantalizm ve İslam Tarihine Oryantalist Yaklaşımlar, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bursa.

**İŞ STRESİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:  
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ  
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**EXAMINATION OF JOB SATISFACTION AND  
JOB STRESS ON THE RESEARCH ASSISTANT:  
EXAMPLE OF SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY**

**Hilal Tuğçe BAYAR\*, Mustafa ÖZTÜRK\*\***

Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilaltugcebayer@gmail.com

Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr

**ÖZ**

*Bu çalışmanın amacı, iş tatmininin ve iş stresinin, araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre incelenerek; iş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişki doğrultusunda iş stresinin iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutlarına olan etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta 701 araştırma görevlisinden 233 kişi üzerinde yapılmıştır.*

*Bunun sonucunda iş tatmininde görev yapılmakta olan fakülteye, eğitim durumuna ve mesleği seçme nedenine göre farklılaşma olduğu, dışsal iş tatmininde fakülteye, eğitim durumuna, yaşa, hizmet yıllarına göre farklılaşma olduğu, içsel iş tatmininde ise fakülteye, eğitim durumuna, mesleği seçme nedenine göre ve ailede akademisyen olup olmadığına göre farklılaşma olduğu saptanmıştır.*

*İş stresinde ise fakülteye, eğitim durumuna ve ailede akademisyen olup olmama durumuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür.*

*Son olarak araştırma görevlilerinin orta düzeyde iş tatminsizliği ve iş stresi yaşadığı, iş tatmininin ve boyutlarının, iş stresi ile anlamlı negatif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüş, iş stresinin iş tatmininin bu üç boyutu üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında ise toplam iş tatmininin daha güçlü bir etkiye sahip olduğu, bunu takiben içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininin geldiği saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** İş tatmini, iş stresi, araştırma görevlisi

**Jel Kodları:** M12, M19

**ABSTRACT**

*The aim of this study is to examine the job satisfaction and job stress according to the demographic characteristics of research staff; The effect of job stress on job satisfaction and sub-dimensions of job satisfaction in relation to job satisfaction and job stress. In this context, the study was carried out on 233 people from 701 research assistants working at Süleyman Demirel University.*

*As a result of this, it can be seen that there is a difference according to the faculties in which job satisfaction is being performed, the educational status and the reasons for choosing the profession, the difference in the external job satisfaction according to the faculties, education status, age and years of service. In the internal job satisfaction, according to the faculty, It is determined that there is a difference according to whether or not it is an academician.*

*Work stress was found to vary according to faculty, educational status, and the presence or absence of academic staff in the family.*

*Finally, it was seen that researchers had moderate job dissatisfaction and job stress, job satisfaction and dimensions had a negative negative relationship with job stress.*

*When the effects of job stress on these three dimensions of job satisfaction are compared, it is found that total job satisfaction has a stronger influence, followed by internal job satisfaction and external job satisfaction.*

**Keywords:** *Job satisfaction, research assistant, job stress*

**Jel Codes:** *M12, M19*

## 1. GİRİŞ

İnsanların yaşamı içinde mesleklerinin ve işlerinin önemli bir yeri vardır. Sadece yaşamın idamesi ya da ihtiyaçların karşılanması bakımından değil, psikolojik boyutuyla da mesleki tatmin bakımından bireylerin sahip olduğu meslek ve çalıştıkları işler önemlidir. Bireylerin çalıştıkları işten tatmin olma düzeyi mutluluklarını etkilerken, gündelik yaşamla birlikte iş yaşamında yaşanan güçlükler ve üzerlerinde oluşan baskılar bireylerde strese yol açabilmektedir. Burada optimal bir denge sağlanmalıdır. Çünkü bireylerin yaptığı işten memnun olması, işinden aldığı tatminin yüksek olması arzu edilirken, iş stresinin de sağlığını tehdit etmeyecek düzeyde olması istenir. İşyerindeki her türlü olumlu veya olumsuz durum kişinin yaşam kalitesini etkilemekte, bu yönüyle geleceğe bakışını da değiştirmektedir.

Bu çalışmada da yapısı bakımından özellikli olduğu kabul edilebilecek olan akademisyenlerin iş tatminleri ve stresleri üzerine değerlendirmelerde bulunulması amaçlanmaktadır. Ancak akademisyenlik mesleğinin de kendi içinde farklı alt grupları haiz olduğundan, bu çeşitliliğin etkisini ortadan kaldırmak amacıyla araştırma görevlileri üzerinden iş tatmini ve stresinin incelenmesi yoluna gidilmiştir.

Çalışma 2016 yılında tarafımızdan yapılmış olan “İş Tatmini ve İş Stresinin Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği” tezinde elde edilen veriler kullanılarak yapılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Tatmini Kavramı

Tatmin kavramı kişinin kendi içinde yaşadığı iç huzurun ve mutluluğunun bir ifadesidir. “Tatmin”, bir başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen ve sadece kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen zevki ve iç huzuru anlatmada kullanılır (Mercer, 1997: 57).

Bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatmini, işin özellikleriyle iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7). Eren’e (2006) göre iş tatmini işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın çalışma ortamındaki unsurlardan zevk alma ve bir şey yaratmanın sağladığı mutluluktur.

Bireysel ve örgütsel boyutlarıyla ele alınan iş tatmini, hem kişinin ruhsal yaşantısı hem de örgütün başarı ve istikrarlılık oranı açısından önemli bir konudur. Kişinin tatmin derecesi arttıkça, hem kişiye hem de örgüte geri dönüşü olumlu yönde olacaktır. İş tatmini, iş şartlarının ya da işten elde edilen sonuçların kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider & Snyder, 1975: 31, Çekmecioğlu, 2005: 28).

Günümüzde rekabetin giderek arttığı bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve varlıklarını sağlıklı olarak devam ettirebilmeleri örgütte çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarının doğru ve sağlıklı bir biçimde yönetilmesi ile ilgilidir. Bu tutum ve davranışların en önemli sonuçları



arasında iş tatmini yer almaktadır. (Gül vd., 2008: 7).

Sağlık bir biçimde yönetilemeyen örgütte oluşan iş tatminsizliği, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgüt içerisindeki verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik olarak gelişmesini olumsuz yönde etkileyecek kadar önemlidir (Erdoğan,1994: 378).

İş görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlık durumları ile iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu çalışmalarda işlenmiş ve kanıtlanmıştır. Stresli bir ortamda çalışan iş görenlerde psikolojik olarak bir tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranışlarına yansıtılarak davranış bozuklukları oluşmaktadır (EREN, 1996: 255). Beklentilerini karşılayamayan işgören iş tatminsizliği yaşamakta, bu da davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun zihinsel ve fiziksel bozukluklara yol açtığı, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir (Akıncı, 2002: 7).

### 2.1.2 İş Tatminini Etkileyen Unsurlar

Luthans (1992: 126) iş tatminin unsurlarını, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Bunlar aşağıda verilmiştir (Hotamışlı ve Ağca, 2010: 97).

**Bireysel Unsurlar** (Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, deneyim, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinliği vb.)

Bireysel unsurlar, işgörenin işten tatmin olma düzeyinin bireysel özellikleri açısından bireyde meydana getirdiği davranışları ele alan ve bu aşamada, iş tatminini etkileyen unsurların arama, seçme ve kullanma durumunu ifade etmektedir (Akşit Aşık, 2010, 38).

İş tatminini etkileyen bireysel unsurlar arasında cinsiyet en başta gelen ve en çok üzerinde çalışılmıştır (Çarıkçı ve Oksay, 2004:159). Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerdeki farklılıklar, beklentilerinin de farklı olmasına yol açmakta ve bununla beraber farklı tatmin düzeyleri ortaya çıkmaktadır.

Değer, iş görenlerin iş tatminini etkileyen bireysel unsurlardan biridir. Değerlerin, iş görenlerin çalışma ortamındaki davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu düşünülmektedir. Kişiler arasında paylaşılan bu değerler, iş görenler arasında ki bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri arasında daha çok iletişim kurduğu, bu sayede belirsizlik ve uyarım fazlalığı gibi iş ilişkilerindeki olumsuz faktörlerin ortadan kaldırdığı düşünülmektedir. Öyle ki iş görenler daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarında işe uyum, işe bağlılık ile birlikte iş tatmini de önemli ölçüde artmaktadır (Erkmen ve Şencan 1994: 144).

Diğer bireysel unsur olan yaş unsuru da çalışmalara konu olmuş ve yaş ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olduğu araştırmalarla saptanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre yaş arttıkça işten alınan tatmin artmakta, bunun nedeni tecrübe nedeniyle uyumun artması olarak değerlendirilmektedir (Baysal, 1996: 191). Buradan da anlaşılacağı üzere iş tecrübesinin iş tatmini üzerinde etkili bir faktördür olduğudur. Yani aynı iş ortamında çalışan kişilerden çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatminin de diğerlerine göre yüksek olduğudur (Özgen, v.d., 2002: 330).

İnsanlar buldukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihlerine göre eğitimlerini alırlar. Kişinin almış olduğu eğitim çalışma hayatına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli unsurlardan biridir. Eğitim düzeyi arttıkça işe yüklenen anlam ve beklentiler de farklılık göstermektedir. Bu nedenle yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha farklı olmaktadır (Güven vd., 2005: 132). Çalışan kişinin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş tatminlerinin, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Akşit Aşık, 2009: 39).

**Örgütsel Unsurlar** (İşin niteliği, çalışma koşulları, ücret, ödül, iş güvenliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikası,

yönetmelik ortam, akademik ortam, çalışma arkadaşları vb.)

İş görenin örgüte karşı tutumunda, iş tatmininde ve verimliliğinde iş görene sunduğu sosyal ve ekonomik olanaklar önemli ölçüde belirleyici rol oynamaktadır. Örgüt içerisinde sosyal ve ekonomik olanakların varlığı, yokluğu ya da eksikliği iş görenin örgüte olan tutumunu ve bağlılığını etkilemektedir (Davis,1998).

Örgütün sağladığı ekonomik olanakların başında ücret gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 32/1. Maddesine göre genel anlamda ücret “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” Ücret, kişilerin maddi hatta bazen manevi ihtiyaçlarını karşıladığı için, kişileri tatmin eder ve istenilen bir amaca ulaşma yolu öngörür. Bundan dolayı da işgörenler açısından büyük önem arz eder. Tatmin eden bir ücret seviyesi işgörenin motivasyonunun yükselmesine, işe bağlılığının artmasına, performans ve iş tatmin derecesinin artmasına bir araç olacaktır (Yılmaz, 2006: 48).

İş görenin başarısının karşılığında takdir edilmesi, işgörene yetki ve sorumluluk verilmesi, eğitim kariyer ve terfi imkanlarının sağlanması, bağımsız çalışma imkanı verilmesi işgörenin iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Aynı zamanda işgörene iş güvencesi verilmesi ve başarısının maddi ödüllerle desteklenmesi iş tatminini arttıran diğer bir unsurdur. İşgören için güvenlik unsurlarının tam olarak sağlanması, kendine değer verildiği hissettirir ve bu durum işinden tatmin sağlamasına katkı da bulunur. Güvenliğin olmadığı ya da ihmal edildiği durumlar tatmini olumsuz olarak etkileyecektir (Özgen vd. ,2001, 331).

Çalışan kişi ekonomik güvencenin yanında psikolojik olarak da güvence altında olmayı ister. Psikolojik güvence işin temposunu, doğasını ve çevresini konu almaktadır. Psikolojik güvence için çalışma ortamında olumsuz nitelikli psikolojik öğelerin

kaldırılması gerekmektedir. Daha sonra olumlu nitelikli psikolojik öğelerin yerleştirilmesi gerekliliği önerilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2008, 164). Çalışanlar iş yerinde psikolojik açıdan kendilerini rahat ve güvende hissettiklerinde iş tatminleri aynı zamanda motivasyonları ve işe bağlılıkları da artar (Kantar, 2010: 134).

## 2.2. İş Stresi Kavramı

Stres, Latince "estricitia" kelimesinden gelmektedir. Canlıyı niteleyen bir durum olmadan önce 17. Yüzyılda stres, felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18. ve 19. Yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş nesnelere ve kişileri nitelemeye yönelik olarak kullanılan; güç, baskı, zor gibi anlamlarda kullanılmıştır. (Akgüngüz, 2006: 2; Torun, 1997: 43).

Selye (1956), bugünkü anlamda stresi ilk tanımlayan kişidir. Hans Selye stresi, “Organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır (Pehlivan, 2000: 7).

Kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan stres, insanı harekete geçirir. Stres altında kişi için bir tehlike söz konusudur ve önemli olan bu tehlikenin derecesidir. Diğer taraftan stres, organizmanın tümünü etkiler ve stres normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir (Soysal,2009: 19).

Sosyal yaşamın haricinde, işgörenin işten kaynaklı olarak, rol yükü, çalışma arkadaşları ve üstleri ile yaşanan gerilimler, kariyer beklentisi, örgütün yetersiz kaynak ve katkı sağlaması ve rol çatışmaları gibi birçok örgütsel durumdan kaynaklanan stres iş stresi olarak adlandırılır (Ok, 2006: 16).

Örgütsel stres kavramı, mesleki stres, çalışma stresi, endüstriyel stres, iş stresi, iş baskısı, iş gerilimi gibi kavramlarla aynı anlamlarda kullanılmaktadır (Temizkan, 2004: 50, Uzun ve Yiğit, 2011: 182).

İş stresi, kişilerin örgütte ya da işle ilgili herhangi konuda bir beklenti içinde olmaları durumunda, kişisel enerjinin harekete geçmesidir (Maureen vd., 2001). Stres varlığını insanoğlunun yaradılışından beri

kendini hissettiren bir olgudur. Günümüzde birçok hastalığın stres kaynaklı olduğunun ortaya çıkması, stres kavramının önemini açıkça ortaya koymaktadır.

### 2.3. İş Stresini Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Unsurları

Stresin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutu vardır. Belli bir seviyeye kadar stres bireye olumlu anlamda etki eder. Belli bir seviyeye kadar kabul edilebilir olan bu stres, kişiyi motive eder, kişinin amaçlarına ulaşması için teşvik edici bir rol oynar (Gök,2009: 431). Ancak belli bir seviyeyi aşarak kişiyi rahatsız edici boyutlara taşıyan stres, olumsuz stres olarak adlandırılır. Olumsuz stres kişiye aşırı bir yük bindirerek, sorunun aşılamayacak gibi algılanmasına neden olur (Altıntaş,2003: 10). Kişi olumsuz strese karşı hem fiziksel hem de psikolojik olarak tepkiler verir. Fazla iş stresi fiziksel olarak kalp damar hastalıklarına, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıklarına, uyku bozukluklarına, alerjilere, baş ağrısına, kilo alımı veya kaybına, strese bağlı boyun ağrılarına neden olabilmektedir (Gillespie vd., 2001: 58).

Günümüzde teknolojinin ve sanayileşmenin hızlı bir ivme ile artması yeni bir iş düzenini kurulmasını kaçınılmaz kılmıştır. Oluşan yeni iş düzeni işgörenin işe olan uyumunu zorlaştırarak kişide stres yaratmıştır. Sadece iş uyumu değil işgörenlerin maddi ve manevi tatminsizlikleri, terfi ve yükselme imkanlarının yetersiz olması gibi faktörler kişide stres oluşturmaktadır (Güney, 2011: 319).

İş göreni etkileyen bireysel unsurları kişinin kişiliği, yaşı, kontrol duygusu, yaşam tarzı değişkenlerle ele almak mümkündür. Yaş bir unsur olarak ele alındığında, stresin genel olarak orta yaşlı ve daha üstü kişilerde yoğunlaştığı, bunun nedeninin de bu dönemlerde işgörende hem fiziksel hemde zihinsel olan oluşan gerilemelerden olabileceği varsayılmaktadır. Ayrıca bu durumun büyük olasılığı bayanlarda menopoz, erkeklerde ise andropoz olarak adlandırılan dönemlerdir. Çünkü bu dönemlerde kişilerde hormonal değişiklik meydana gelerek fiziksel ve zihinsel denge

bozular, kişilerin hayatında duygusal sorunlar ve hayal kırıkları meydana gelir (Ekinci ve Ekici, 2003: 96).

Kişilik yapısı da stresin oluşumunu ve büyüklüğünü etkileyen unsurlardan biridir. 1950'li yıllarda Fridman ve Rossman kişilik tipini Sabırsız, saldırgan, devamlı hareket halinde olan, aynı anda birden fazla işle uğraşan işkololik olarak tanımladığı A kişiliği ve A kişiliğinin tam tersi çok fazla eylemde bulunmayan, stres unsurlarına daha az maruz kalan B kişiliği olmak üzere ikiye ayırmışlardır (Sabuncuoğlu, 2009: 191).

Bunlara ek olarak kişinin kontrol duygusu da stres düzeyini etkileyen bireysel unsurlardan biridir. Kişilerin olaylar üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissetmesi, olayları daha az stresli olarak algılamalarına imkan vermektedir. Buna zıt olarak, kontrol hissini düşük olması, kişileri stres düzeyini arttırmaktadır (Troup ve Dewe, 2002: 342).

Stres bireylerin üzerinde pek çok olumsuz etki bırakır ancak, stresin etkisi sadece bireyler üzerinde görülmez. Bireyin yaşadığı stresten çalıştığı örgüt ortamı da olumsuz olarak etkilenmektedir. Stres örgütleri yakından ilgilendiren işe gelmeme, işe geç gelme, çalışma arkadaşlarını işten soğutma, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığı azaltma, işten ayrılma, performans düşüklüğü ve verimlilik düşüşü gibi sonuçlar doğurabilir (Sabuncuoğlu,2009: 321).

Performans açısından değerlendirildiğinde belli bir seviyeye kadar yaşanan stres işgöreni olumlu yönde etkileyerek performansta artışa neden olurken, stres seviyesinin aşırı olması performans düşüklüğüne neden olur (Akgündüz, 2006: 16)

İş stresi yaşayan bireyler, bu stresle başa çıkabilmek için, çareyi işe gitmeyerek stresten uzaklaşmakta ararlar. Hatta bu uzaklaşma için bazen hafif bir baş ağrısı, baş dönmesi işe devamsızlık için bir neden olabileceği gibi, isteksizlik, kalp problemleri, hipertansiyon, sindirim sistemi rahatsızlıkları nedenlerden de kaynaklanabilir. Ancak işe devamsızlık yapan işgörenin devamsızlık nedeni

araştırıldığında, işgörenlerin %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar nedeni ile işe devamsızlık yaptığı ortaya çıkmıştır (Akgündüz, 2006: 58).

İşe yabancılaşma da stresin örgütsel sonuçlarından birisidir. İşe yabancılaşma, amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, iletişim yetersizliği, kendi diğerlerinden küçük görme, çaresizlik, can sıkıntısı, değişmelere ayak uyduramama, tercih ve kararlara uygun hareket edememe durumlarını da ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006: 30). Ayrıca iş stresi, örgütte çatışma ile de sonuçlanabilir. Çatışma örgütlerde kişiler arasında gerilime ve hatta kavgaya, başarının önlenmek istenmesine, kuşkucu ve güvensiz yaklaşımlara neden olabilmektedir (Şimşek vd., 2006: 575).

### 3. İŞ TATMİNİNİN BOYUTLARI İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE YÖNELİK AMPİRİK UYGULAMA

#### 3.1. Araştırma Konusu

Yükseköğretimde araştırma görevliliği statüsü, bir akademik kadro ile kazanılmakta ve bu kadroya haiz olanların eğitim-öğretim faaliyetlerine yardımcı olmaları beklenmektedir. Tanımı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yer alan bu statünün edinilmesinde Kanun'un farklı maddelerinin etkili olduğu gözlenmektedir. Anılan Kanunun 33. maddesinin a bendinde yer alan tanımlama ile 50. maddesinin d bendinde yer alan tanımlama birbirinden farklı olsa da araştırma görevlisi kadrolarından beklenen; ilgili bir akademik personel olarak, ilgili yükseköğretim kurumunda eğitim-öğretim faaliyetlerine yardımcı olmalarıdır.

Her meslekte olduğu gibi akademisyenliğe uzanan yolun ilk basamağı olan araştırma görevliliğinin de bir takım güçlükleri, bu güçlüklerin doğurduğu mesleki stres söz konusudur. Ancak diğer birçok meslekten farklı olarak, bitirilen işin, işi bitiren üzerinde yarattığı tatmin ve motivasyon ise yüksektir. Bunun en önemli nedeni, bu meslekteki "Yaptığın iş başkasına olsa da öğrendiğin kendine" düsturu olmaktadır. Bu

tezin araştırma konusunu da araştırma görevlisi olarak görev yapanların iş tatmini ve stresleri oluşturmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma görevliliği kadrosu, kariyer basamağı olarak, öğretim üyeliğine giden yolda önemli bir merhalelidir. Araştırma görevlileri ile ilgili olarak, Kanunda yer verilen görev tanımının geniş olması, pratikte de bu işi yapanların eğitim-öğretime dair kendilerine verilen her görevi ifa etmeleri gerekliliğini doğurmaktadır. Tüm bu beklentiler, araştırma görevlisi kadrosunda görev yapanlar üzerinde mesleki bir strese neden olabilmektedir.

Stres ve tatmin, kişiden kişiye farklılaşan, aynı koşullar altında birini diğerine göre daha farklı etkileme potansiyeline sahip kavramlardır. Kavramların bu göreceliği, öznel olarak gözlenen tecrübelerden nesnel sonuçlara ulaşmaya izin vermemektedir. Bu bağlamda yapılması gereken aynı koşullar altındaki bir grup üzerinden tahlilde bulunmak ve yaygın olarak gözlenen sonuçlar üzerinden anlamlı bulgular sağlamaktır. Bu çerçevede araştırmanın amacı da iş tatmini ve stresi kavramlarını yoğun olarak hissettiği öngörülen araştırma görevlileri üzerinde incelemek, çeşitli demografik değişkenler bakımından oluşturulan gruplar açısından iş tatmini ve stresi yönüyle anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek ve iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

#### 3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma görevliliği, yükseköğretimde öğretime yardımcı kadrolardan biridir. Bunun dışında öğretim görevliliği, okutmanlık, uzmanlık, çevirmenlik, planlamacılık gibi farklı kadro türleri de bulunmaktadır. Yükseköğretim personeli açısından topyekun bir değerlendirme yapılması da mümkün olmakla birlikte, çalışma sadece araştırma görevlisi kadrosunda görev yapanların mesleki iş tatmini ve is streslerine yöneliktir.

Türkiye'de hali hazırda 193 üniversite bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma

görevlilerinin her birinin içsel (bireysel) ve dışsal (çevresel) çeşitli farklılıkları haiz olması kaçınılmazdır. Çalışmada yalnız içsel olarak kabul edilen etkenler dahilinde ve sadece bir üniversitede görev yapan araştırma görevlileri üzerinde inceleme yapılmıştır. Bu kapsamda, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) kadrosundaki araştırma görevlileri dikkate alınmış ve araştırmaya dair veriler ve bulgular sağlanmıştır.

Araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlileri yer almaktadır. Ana kütlede yer alan her bir katılımcıya ulaşma imkanı zor olduğundan, ana kütlede örneklem çekilerek uygulama yapılmıştır. Bu araştırma, örneklem grubunda yer alan 30/a, 50/d, ÖYP ve 35. Madde uyarınca görev yapan araştırma görevlileri ile sınırlıdır.

#### 3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre iş tatmini ve iş stresleri arasındaki ilişki ve iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Bu durum ilişki ve etki hipotezleri olmak üzere altı hipotez ile kurulmuştur. İş tatmini ve boyutları bağımlı değişken olarak, iş stresi ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

H1<sub>1</sub>: Toplam iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2<sub>1</sub>: Toplam iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3<sub>1</sub>: Dışsal iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4<sub>1</sub>: İş stresinin içsel tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H5<sub>1</sub>: İş stresinin dışsal tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

H6<sub>1</sub>: İş stresinin toplam tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır.

#### 3.5. Örneklem Seçimi ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın yalnızca SDÜ'de çalışan araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilecek olması nedeniyle, bu

üniversitede görev yapan araştırma görevlilerinin tamamı ana kütle oluşturulmaktadır.

SDÜ'nün tüm birimlerinde (17 fakültede) yüz yüze yapılan anketler ile toplam 233 gözleme ulaşılmıştır. Örneklem 233 olması, %95 güven aralığında, %5,25 hata payına karşılık gelmektedir. Güven aralığının %95 kabul edildiği durumda hata payının %5'e çok yakın olması yeterli görülmüş ve toplanan veriler örneklem olarak kabul edilmiştir.

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden, 48 sorudan oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünü demografik sorular, ikinci bölümünü araştırma görevlilerinin iş tatminlerini incelemek amacıyla "Minnesota İş Tatmin (MSQ)" Ölçeği, üçüncü bölümde de iş streslerini incelemek amacıyla "Algılanan İş Stresi Ölçeği" oluşturulmuştur.

Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. SPSS programına aktarılan verilerden, iş tatmini ve iş stresi ölçekleri için faktör analizleri yapılmış, ardından geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğuna bakma amaçlı tek örneklem Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi yapılmıştır. Test sonucunda örneklem normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Normal dağılıma uyduğu için çalışmada parametrik testlere yer verilmiştir. Çalışmada öncelikle araştırma görevlilerinin iş tatminlerinin ve iş streslerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile ANOVA analizi, araştırma görevlilerinin iş tatminleri ile iş stresleri düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile de Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

#### 3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada ölçek güvenilirliğinin kabul edildiği kriter olarak ( $\alpha > 0,70$ ) değeri göz önüne alınmıştır. Toplam iş tatminine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde alfa

değeri %89,3; dışsal iş tatminine yönelik yapılan analizde %82,9; içsel iş tatminine yönelik yapılan analizde ise %80,2 çıkmıştır. İş stresi ölçeği için yapılan güvenilirlik

analizinde ise alfa değeri %83,4 olarak bulunmuştur. Bu değerlerle güvenilirliğin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.1: Toplam İş Tatminin, Dışsal İş Tatminin, İçsel İş Tatminin Ve İş Stresinin Güvenilirlik Analizleri

|                         | Toplam İş Tatmini | Dışsal İş Tatmini | İçsel İş Tatmini | İş Stresi |
|-------------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------|
| Cronbach's Alpha Değeri | 0,893             | 0,829             | 0,802            | 0,834     |
| N                       | 233               | 233               | 233              | 233       |

### 3.7. Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Frekans Değerleri

Araştırmada araştırma görevlilerinin iş tatmini ve iş streslerini incelemek üzere bazı

demografik özellikler kullanılmıştır. Tablo 3.2'de bu demografik özelliklerin hem sayısal değer olarak hem de yüzde olarak verilmesi gösterilmektedir.

Tablo 3.2: Araştırma Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımı

| Fakülteler                        | Sayı       | Yüzde        |
|-----------------------------------|------------|--------------|
| Diş Hekimliği Fakültesi           | 31         | 13,3         |
| Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi     | 4          | 1,7          |
| Eğitim Fakültesi                  | 8          | 3,4          |
| Fen- Edebiyat Fakültesi           | 27         | 11,6         |
| Güzel Sanatlar Fakültesi          | 6          | 2,6          |
| Hukuk Fakültesi                   | 9          | 3,9          |
| İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | 19         | 8,2          |
| İlahiyat Fakültesi                | 7          | 3,0          |
| İletişim Fakültesi                | 3          | 1,3          |
| Mimarlık Fakültesi                | 9          | 3,9          |
| Mühendislik Fakültesi             | 15         | 6,4          |
| Orman Fakültesi                   | 3          | 1,3          |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi        | 2          | 0,9          |
| Spor Bilimleri Fakültesi          | 1          | 0,4          |
| Teknoloji Fakültesi               | 9          | 3,9          |
| Tıp Fakültesi                     | 75         | 32,2         |
| Ziraat Fakültesi                  | 5          | 2,1          |
| <i>Toplam</i>                     | <i>233</i> | <i>100</i>   |
| <b>CİNSİYET</b>                   |            |              |
| Kadın                             | 88         | 37,8         |
| Erkek                             | 145        | 62,2         |
| <i>Toplam</i>                     | <i>233</i> | <i>100</i>   |
| <b>YAŞ</b>                        |            |              |
| 30 yaştan küçük                   | 108        | 46,4         |
| 30 ve üstü yaş                    | 125        | 53,6         |
| <i>Toplam</i>                     | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>EĞİTİM DURUMU</b>              |            |              |
| Lisans mezunu                     | 10         | 4,3          |
| Yüksek lisans öğrencisi           | 39         | 16,7         |
| Yüksek lisans mezunu              | 9          | 3,9          |
| Doktora öğrencisi                 | 155        | 66,5         |
| Doktora mezunu                    | 20         | 8,6          |
| <i>Toplam</i>                     | <i>233</i> | <i>100,0</i> |

| <b>MEDENİ DURUM</b>  |            |              |
|--|------------|--------------|
| Evli   | 101        | 43,3         |
| Bekar  | 132        | 56,7         |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>ÇOCUK SAYISI</b>  |            |              |
| Yok  | 186        | 79,8         |
| 1  | 36         | 12,5         |
| 2  | 9          | 3,9          |
| 3  | 2          | 0,9          |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>MESLEKTEKİ HİZMET YILI</b>                                      |            |              |
| 1  | 41         | 17,6         |
| 2  | 34         | 14,6         |
| 3  | 39         | 16,7         |
| 4  | 37         | 15,9         |
| 5  | 27         | 11,6         |
| 6  | 17         | 7,3          |
| 7  | 12         | 5,2          |
| 8  | 8          | 3,4          |
| 9  | 3          | 1,3          |
| 10 ve üstü   | 15         | 6,4          |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>KADRO DURUMU</b>  |            |              |
| 33/a   | 156        | 67,0         |
| 50/d   | 14         | 6,0          |
| ÖYP  | 43         | 18,5         |
| 35. Madde  | 20         | 8,6          |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>BAŞKA BİR İŞ TECRÜBESİ</b>                                      |            |              |
| Var  | 122        | 52,4         |
| Yok  | 111        | 47,6         |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>AİLEDE AKADEMİSYEN VAR MI?</b>                                  |            |              |
| Var  | 54         | 23,2         |
| Yok  | 179        | 76,8         |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |
| <b>BU MESLEĞİ SEÇME NEDENİ</b>                                     |            |              |
| Hoca teşvikleri  | 16         | 6,9          |
| Derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenme | 21         | 9,0          |
| Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi                        | 98         | 42,1         |
| Ücret seviyesi   | 24         | 10,3         |
| Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai                         | 11         | 4,7          |
| Ailede akademisyen olması  | 10         | 4,3          |
| Aile dışı, yakın çevrede akademisyen olması                        | 8          | 3,4          |
| Tesadüf  | 16         | 6,9          |
| Diğer  | 29         | 12,4         |
| <i>Toplam</i>  | <i>233</i> | <i>100,0</i> |

### 3.8. Katılımcıların İş Tatminlerinin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Araştırmada iş tatminini ölçme amaçlı kullanılan “Minnesota tatmin anketi” (minnesota satisfaction questionnaire) isimli ölçek, 1967 yılında Weiss arkadaşları

tarafından geliştirilmiştir. 20 sorudan oluşan iş tatminini ölçeği, 5’li likert tipi kullanılarak her bir soru “1” ile “5” arasında değerler alır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçeğin genel, içsel ve dışsal olmak üzere üç boyutu vardır. 12 soru içsel tatmine yönelik, 8 soru dışsal tatmine yöneliktir. Toplam soru sayısı (20) ise genel tatmini ölçer (Çam, 2005: 215)

Tablo 3.3: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakülteleere Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

| FAKÜLTE       |               | Karelerin Toplamı | Df  | Karelerin Ortalaması | F     | Sig.   |
|---------------|---------------|-------------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Toplam Tatmin | Gruplar arası | 13,724            | 16  | 0,858                | 2,462 | ,002** |
|               | Grup içi      | 75,254            | 216 | 0,348                |       |        |
|               | Toplam        | 88,978            | 232 |                      |       |        |
| Dışsal Tatmin | Gruplar arası | 10,690            | 16  | 0,668                | 1,742 | ,041** |
|               | Grup içi      | 82,846            | 216 | 0,384                |       |        |
|               | Toplam        | 93,536            | 232 |                      |       |        |
| İçsel Tatmin  | Gruplar arası | 32,861            | 16  | 2,054                | 4,271 | ,000** |
|               | Grup içi      | 103,859           | 216 | 0,481                |       |        |
|               | Toplam        | 136,719           | 232 |                      |       |        |

Tablo 3.3’e göre ANOVA testi sonucu fakülteleere göre tatmin düzeylerinin anlamlı katılımcıların çalışmakta oldukları olarak farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 3.4: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakülteleere Göre Toplam İş Tatminlerinin İncelenmesi

| FAKÜLTE                           | N   | $\bar{X}$ | SD   |
|-----------------------------------|-----|-----------|------|
| Diş Hekimliği Fakültesi           | 31  | 3,21      | 0,65 |
| Güzel Sanatlar Fakültesi          | 4   | 3,32      | 0,56 |
| Mühendislik Fakültesi             | 8   | 3,36      | 0,43 |
| Orman Fakültesi                   | 27  | 3,42      | 0,50 |
| Tıp Fakültesi                     | 6   | 3,45      | 0,64 |
| Mimarlık Fakültesi                | 9   | 3,50      | 0,60 |
| Ziraat Fakültesi                  | 19  | 3,53      | 0,75 |
| Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi     | 7   | 3,54      | 0,14 |
| İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | 3   | 3,67      | 0,46 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi        | 9   | 3,70      | 0,14 |
| Fen Edebiyat Fakültesi            | 15  | 3,77      | 0,64 |
| İlahiyat Fakültesi                | 3   | 3,91      | 0,40 |
| Eğitim Fakültesi                  | 2   | 3,93      | 0,26 |
| Hukuk Fakültesi                   | 1   | 3,95      | 0,57 |
| Teknoloji Fakültesi               | 9   | 3,98      | 0,71 |
| Spor Bilimleri Fakültesi          | 75  | 4,00      | .    |
| İletişim Fakültesi                | 5   | 4,23      | 0,16 |
| TOPLAM                            | 233 | 3,6       | 0,62 |



Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültele göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşması sonucu, analizde yer alan fakültele göre iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Bu bağlamda yukarıdaki Tablo 3.4'de toplam iş tatmin

düeyleri sırası ile düşük tatmin düzeyinden yüksek tatmin düzeyine olacak şekilde oluşturulmuştur. Ortalamalara göre en düşük iş tatmini Dış Hekimliği Fakültesi'nde ( $X=3,21$ ), en yüksek iş tatmini ise İletişim Fakültesi'nde ( $X=4,23$ ) yaşanmaktadır.

Tablo 3.5: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültele Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

|               | FAKÜLTE                           | N   | X    | SD   |
|---------------|-----------------------------------|-----|------|------|
| Dışsal Tatmin | Mühendislik Fakültesi             | 15  | 3,18 | 0,58 |
|               | Güzel Sanatlar Fakültesi          | 6   | 3,21 | 0,32 |
|               | Orman Fakültesi                   | 3   | 3,33 | 0,68 |
|               | Ziraat Fakültesi                  | 5   | 3,35 | 0,84 |
|               | Dış Hekimliği Fakültesi           | 31  | 3,36 | 0,65 |
|               | Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi     | 4   | 3,41 | 0,22 |
|               | İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | 19  | 3,42 | 0,56 |
|               | Mimarlık Fakültesi                | 9   | 3,44 | 0,58 |
|               | Tıp Fakültesi                     | 75  | 3,61 | 0,62 |
|               | İlahiyat Fakültesi                | 7   | 3,64 | 0,34 |
|               | Fen-Edebiyat Fakültesi            | 27  | 3,65 | 0,74 |
|               | Sağlık Bilimleri Fakültesi        | 2   | 3,77 | 0,06 |
|               | Eğitim Fakültesi                  | 8   | 3,85 | 0,42 |
|               | Teknoloji Fakültesi               | 9   | 3,93 | 0,73 |
|               | Hukuk Fakültesi                   | 9   | 3,97 | 0,70 |
|               | Spor Bilimleri Fakültesi          | 1   | 4,00 | .    |
|               | İletişim Fakültesi                | 3   | 4,27 | 0,00 |
|               | TOPLAM                            | 233 | 3,6  | 0,65 |

Analiz sonucunda araştırma görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültele göre dışsal tatminlerinin farklılaşması ile tatmin düzeyleri incelenmiş, ortalamalardan elde edilen sonuçlar düşük tatmin düzeyinden yükseğe doğru tablo 3.5'de gösterilmiştir.

Toplam iş tatmini sonuçlarının aksine dışsal iş tatminin en az Mühendislik Fakültesi'nde ( $X=3,18$ ) yaşandığı görülmüştür. En yüksek dışsal tatmin düzeyi değişmemiş ve İletişim Fakültesi ( $X=4,27$ ) en yüksek dışsal iş tatminine sahip olmuştur.

Tablo 3.6: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültele Göre İçsel İş Tatminlerinin İncelenmesi

|              | FAKÜLTE                           | N   | X    | SD   |
|--------------|-----------------------------------|-----|------|------|
| İçsel Tatmin | Dış Hekimliği Fakültesi           | 31  | 3,03 | 0,75 |
|              | Tıp Fakültesi                     | 75  | 3,25 | 0,77 |
|              | Güzel Sanatlar Fakültesi          | 6   | 3,44 | 0,99 |
|              | Orman Fakültesi                   | 3   | 3,52 | 0,39 |
|              | Mimarlık Fakültesi                | 9   | 3,57 | 0,74 |
|              | Mühendislik Fakültesi             | 15  | 3,58 | 0,56 |
|              | Sağlık Bilimleri Fakültesi        | 2   | 3,61 | 0,24 |
|              | Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi     | 4   | 3,69 | 0,53 |
|              | Ziraat Fakültesi                  | 5   | 3,76 | 0,67 |
|              | Fen- Edebiyat Fakültesi           | 27  | 3,93 | 0,66 |
|              | Hukuk Fakültesi                   | 9   | 3,93 | 0,62 |
|              | İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | 19  | 3,97 | 0,50 |
|              | Spor Bilimleri Fakültesi          | 1   | 4    |      |
|              | Eğitim Fakültesi                  | 8   | 4,03 | 0,26 |
|              | Teknoloji Fakültesi               | 9   | 4,05 | 0,74 |
|              | İletişim Fakültesi                | 3   | 4,19 | 0,36 |
|              | İlahiyat Fakültesi                | 7   | 4,24 | 0,61 |
|              | TOPLAM                            | 233 | 3,5  | 0,76 |

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakültele göre içsel iş tatmin düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşması sonucu, iş tatmin düzeyleri fakültele göre incelenmiştir. Tablo 3.6'da iş tatminleri sırası ile düşük tatmin düzeyinden yüksek tatmin düzeyine olacak şekilde sıralanmıştır.

Ortalamalara göre en düşük içsel iş tatmini, toplam iş tatmininde olduğu gibi Diş hekimliği Fakültesi'nde ( $X=3,03$ ) görülmektedir. Ancak en yüksek iş tatmini değişmiş, en yüksek içsel iş tatmininin İlahiyat Fakültesi'nde ( $X=4,24$ ) yaşanmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.7: Araştırma Görevlilerinin Yaşlarına Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

| YAŞ           |               | Karelerin toplamı | Df  | Karelerin ortalaması | F     | Sig    |
|---------------|---------------|-------------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Dışsal Tatmin | Gruplar arası | 2,504             | 1   | 2,504                | 6,353 | ,012** |
|               | Grup içi      | 91,032            | 231 | 0,394                |       |        |
|               | Toplam        | 93,536            | 232 |                      |       |        |

Araştırma görevlilerinin yaşa göre tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak üzere yapılan analiz sonucu

oluşturulan tablo 3.7'ye göre, yaş faktörünün için dışsal tatminin farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 3.8: Araştırma Görevlilerinin Yaşlara Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

| Dışsal Tatmin | YAŞ          | N   | X   | SD   |
|---------------|--------------|-----|-----|------|
| Dışsal Tatmin | 30'dan küçük | 108 | 3,6 | 0,64 |
|               | 30 ve üstü   | 125 | 3,4 | 0,62 |
|               | Toplam       | 233 | 3,5 | 0,63 |

Tablo 3.8'de yer alan ortalamalara göre 30 ve üstü yaş araştırma görevlilerinin dışsal tatmin düzeyi ( $X=3,4$ ), 30 yaşından küçük araştırma görevlilerinin tatmin düzeyinden

( $X=3,6$ ) düşüktür. Toplam tatmin düzeyi ( $X=3,5$ ) ve içsel tatmin düzeyi ise ( $X=3,5$ ) yaşa göre farklılık göstermemiştir.

Tablo 3.9: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

| EĞİTİM DURUMU |               | Karelerin toplamı | Df  | Karelerin ortalaması | F     | Sig    |
|---------------|---------------|-------------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Toplam Tatmin | Gruplar arası | 6,270             | 4   | 1,568                | 4,321 | ,002** |
|               | Grup içi      | 82,708            | 228 | 0,363                |       |        |
|               | Toplam        | 88,978            | 232 |                      |       |        |
| Dışsal Tatmin | Gruplar arası | 3,907             | 4   | 0,977                | 2,485 | ,044** |
|               | Grup içi      | 89,629            | 228 | 0,393                |       |        |
|               | Toplam        | 93,536            | 232 |                      |       |        |
| İçsel Tatmin  | Gruplar arası | 11,721            | 4   | 2,930                | 5,345 | ,000** |
|               | Grup içi      | 124,999           | 228 | 0,548                |       |        |
|               | Toplam        | 136,719           | 232 |                      |       |        |

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yapılan ANOVA analizi sonucu tablo 3.9'da gösterilmektedir. Buna göre hem toplam iş

tatmininde ( $p=0,002<0,05$ ), hem dış tatminde ( $p=0,044<0,05$ ), hem de iş tatmininde ( $p=0,000<0,05$ ) istatistiksel anlamda farklılık söz konusudur.

Tablo 3.10: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre Toplam İş Tatminlerinin İncelenmesi

| Toplam Tatmin | Eğitim Durumu           | N   | X    | SD   |
|---------------|-------------------------|-----|------|------|
|               | Lisans mezunu           | 10  | 3,47 | 0,62 |
|               | Yüksek lisans öğrencisi | 39  | 3,87 | 0,61 |
|               | Yüksek lisans mezunu    | 9   | 3,29 | 0,62 |
|               | Doktora öğrencisi       | 155 | 3,47 | 0,60 |
|               | Doktora mezunu          | 20  | 3,70 | 0,60 |
|               | Total                   | 233 | 3,55 | 0,62 |

Tablo 3.10'da araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre toplam tatmin düzeyleri gösterilmiştir. Buna göre yüksek lisans mezunu (X=3,29) araştırma görevlilerinin daha çok tatminsizlik yaşadığı, lisans mezunu ve doktora

mezunlarının tatmin ortalamalarının eşit çıktığı (X=3,47), bunları sırası ile doktora mezunları (X=3,70) ardından en yüksek tatmin ortalamasına sahip olan yüksek lisans öğrencileri takip ettiği saptanmıştır.

Tablo 3.11: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

| Dışsal Tatmin | Eğitim Durumu           | N   | X    | SD   |
|---------------|-------------------------|-----|------|------|
|               | Lisans mezunu           | 10  | 3,69 | 0,50 |
|               | Yüksek lisans öğrencisi | 39  | 3,83 | 0,68 |
|               | Yüksek lisans mezunu    | 9   | 3,40 | 0,44 |
|               | Doktora öğrencisi       | 155 | 3,50 | 0,63 |
|               | Doktora mezunu          | 20  | 3,55 | 0,64 |
|               | Total                   | 233 | 3,56 | 0,64 |

Tablo 3.11'de araştırma görevlilerinin dışsal tatmin düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel analizi incelendiğinde, en düşük iş tatmin düzeyine ortalamalara göre yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinin

(X=3,40), daha sonra doktora öğrencisi (X=3,50), doktora mezunu (X=3,55), lisans mezunu (X=3,69) ve yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.12: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İçsel İş Tatminlerinin İncelenmesi

| İçsel Tatmin | Eğitim Durumu           | N   | X    | SD   |
|--------------|-------------------------|-----|------|------|
|              | Lisans mezunu           | 10  | 3,29 | 0,86 |
|              | Yüksek lisans öğrencisi | 39  | 3,93 | 0,64 |
|              | Yüksek lisans mezunu    | 9   | 3,16 | 0,91 |
|              | Doktora öğrencisi       | 155 | 3,45 | 0,75 |
|              | Doktora mezunu          | 20  | 3,89 | 0,68 |
|              | Total                   | 233 | 3,55 | 0,77 |

Tablo 3.12'de araştırma görevlilerinin eğitim durumuna göre içsel tatmin düzeylerine bakıldığında da yine en çok tatminsizlik yaşayan grubun yüksek lisans mezunu (X=3,16) olan araştırma görevlileri olduğu görülmektedir. Bunu düşük düzeyden yüksek içsel iş tatminine doğru

lisans mezunu (X=3,29), doktora öğrencisi (X=3,45), doktora mezunu (X=3,89) araştırma görevlileri takip etmektedir. Yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin içsel tatmin düzeyleri (X=3,93), dışsal tatmin ve toplam tatminde olduğu gibi en yüksek seviyededir.

Tablo 3.13: Araştırma Görevlilerinin Hizmet Yıllarına Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

| HİZMET YILI   |               | Karelerin toplamı | Df  | Karelerin ortalaması | F     | Sig    |
|---------------|---------------|-------------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Dışsal Tatmin | Gruplar arası | 6,734             | 9   | 0,748                | 1,922 | ,049** |
|               | Grup içi      | 86,803            | 223 | 0,389                |       |        |
|               | Toplam        | 93,536            | 232 |                      |       |        |

Araştırma görevlilerinin farklılaşma farklılık söz konusudur. Ancak toplam iş hipotezlerinden hizmet yıllarına göre iş tatmininde ( $p=0,105>0,05$ ) ve içsel iş tatminlerinin fark analizi incelendiğinde, tatmininde ( $p=0,053>0,05$ ) ise hizmet dışsal iş tatmininde ( $p=0,049<0,05$ ) anlamlı yıllarına göre bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 3.14: Araştırma Görevlilerinin Hizmet Yıllarına Göre Dışsal İş Tatminlerinin İncelenmesi

| Dışsal Tatmin | Hizmet Yılı | N   | X    | SD   |
|---------------|-------------|-----|------|------|
|               | 1           | 41  | 3,75 | 0,58 |
|               | 2           | 34  | 3,58 | 0,68 |
|               | 3           | 39  | 3,63 | 0,66 |
|               | 4           | 37  | 3,48 | 0,54 |
|               | 5           | 27  | 3,32 | 0,59 |
|               | 6           | 17  | 3,73 | 0,52 |
|               | 7           | 12  | 3,40 | 0,77 |
|               | 8           | 8   | 3,24 | 0,51 |
|               | 9           | 3   | 3,16 | 0,44 |
|               | 10 ve üstü  | 15  | 3,15 | 0,65 |
|               | Toplam      | 233 | 3,55 | 0,62 |

Tablo 3.14'de araştırma görevlilerinin hizmet yılına göre dışsal tatmin düzeyleri incelendiğinde ilk yıl mesleğe girenlerin tatmin düzeyi ( $X=3,75$ ) en yüksektir. Daha sonra 7 hizmet yılına kadar artış azalış şeklinde ilerlemiş, 7. Yıldan sonra tatmin düzeyinde bir azalış görülmektedir. 7.yıl dışsal tatmin düzeylerinin ( $X=3,40$ ), 8.yıl ( $X=3,24$ ), 9.yıl ( $X=3,16$ ) iken 10 yıl ve üstü

hizmet yılına sahip kişilerin tatmin düzeylerinin ( $X=3,1-09$ ) olarak giderek düşüş yaşandığı görülmektedir.

Tablo 3.15'te de görüldüğü üzere katılımcılara mesleği seçme nedenleri sorulduğunda verilen cevaplar doğrultusunda, iş tatminlerinin bu nedenlere göre değiştiği görülmüştür.

Tablo 3.15: Araştırma Görevlilerinin Mesleği Seçme Nedenlerine Göre İş Tatminlerinin Farklılaşması

| MESLEĞİ SEÇME NEDENİ |               | Karelerin toplamı | Df  | Karelerin ortalaması | F     | Sig    |
|----------------------|---------------|-------------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Toplam iş tatmini    | Gruplar arası | 8,55              | 8   | 1,069                | 2,977 | ,003** |
|                      | Grup içi      | 80,427            | 224 | 0,359                |       |        |
|                      | Toplam        | 88,978            | 232 |                      |       |        |

Tablo 3.16'da araştırma görevlilerinin durumunda toplam iş tatmini ortalamaları mesleği seçme nedenleri dolayısı ile iş tatmin düzeylerinin farklılaşması verilmektedir.

Tablo 3.16: Araştırma Görevlilerinin Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Toplam İş Tatminlerinin İncelenmesi

| Toplam Tatmin | MESLEĞİ SEÇME NEDENİ   | N   | X    | SD   |
|---------------|--|-----|------|------|
|               | Hoca teşvikleri  | 16  | 3,70 | 0,46 |
|               | Derslerden, konferanslardan, sempozyum vb etkinliklerden etkilenme | 21  | 3,43 | 0,81 |
|               | Bilime, araştırmaya, sürekli öğrenmeye ilgi                        | 98  | 3,73 | 0,61 |
|               | Ücret seviyesi   | 24  | 3,40 | 0,57 |
|               | Diğer mesleklere göre daha esnek bir mesai                         | 11  | 3,69 | 0,40 |
|               | Ailede akademisyen olması  | 10  | 3,23 | 0,50 |
|               | Aile dışı, yakın çevrede akademisyen olması                        | 8   | 3,33 | 0,55 |
|               | Tesadüf  | 16  | 3,24 | 0,55 |
|               | Diğer  | 29  | 3,37 | 0,61 |
|               | Toplam   | 233 | 3,55 | 0,62 |

En düşük iş tatmini ailede akademisyen olmasına göre toplam iş tatmini düzeyidir ( $X=3,23$ ). Ardından tesadüf eseri bu mesleğe girenlerin toplam iş tatmini ( $X=2,24$ ) gelmektedir. Sırası ile bunu aile dışı yakın çevreden dolayı mesleği seçenlerin toplam iş tatmini ( $X=3,33$ ), ücret seviyesinden dolayı mesleği seçenlerin iş tatmini (3,40), derslerden, konferanslardan, sempozyum vb. etkinliklerden etkilenerek mesleği seçenlerin toplam iş tatmini ( $X=3,43$ ) takip etmektedir. Hoca teşviklerinden dolayı seçenlerin toplam iş tatmini ( $X=3,70$ ) ile esnek bir mesai düşüncesi ile seçenlerin iş tatmini ( $X=3,70$ ) eşit ortalamada çıkmıştır. En yüksek iş

tatmini ise bilime, araştırmaya ve sürekli öğrenmeye ilgi duyduğu için mesleği seçen araştırma görevlilerinin iş tatmini ( $X=3,73$ ) olmuştur. Bunlar haricinde nedenlerde bu mesleği seçen kişilerin iş tatmini ise ( $X=3,37$ ) de orta sıralarda yer almaktadır.

### 3.9. Katılımcıların İş Stres Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşması

Araştırma görevlilerinin iş streslerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ANOVA analizi sonuçları aşağıda her bir değişkene göre ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 3.17: Araştırma Görevlilerinin Çalışmakta Oldukları Fakültelelere Göre İş Streslerinin Farklılaşması

| FAKÜLTE       | Kareler toplamı | Df  | Ortalamaların karesi | F     | Sig.   |
|---------------|-----------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Gruplar arası | 12,794          | 16  | 0,8                  | 2,763 | 0,00** |
| Grup içi      | 62,502          | 216 | 0,289                |       |        |

Tablo 3.17 araştırma görevlilerinin görev yapmakta olduğu fakültelelere göre (17 fakülte) iş streslerinin farklılaşma analizini vermektedir. Bu bağlamda araştırma

görevlilerinin çalışmakta oldukları fakültelelere göre iş stresleri ( $p=0,00<0,05$ ) farklılaşmaktadır.

Tablo 3.18: Araştırma Görevlilerinin Çalıştıkları Fakültelelere Göre İş Streslerinin İncelenmesi

| İş Stresi          | FAKÜLTE                           | N      | X    | SD   |
|--------------------|-----------------------------------|--------|------|------|
|                    | Spor Bilimleri Fakültesi          | 1      | 3,07 |      |
|                    | Dış Hekimliği Fakültesi           | 31     | 2,96 | 0,40 |
|                    | Eğitim Fakültesi                  | 8      | 2,91 | 0,41 |
|                    | Tıp Fakültesi                     | 75     | 2,90 | 0,59 |
|                    | Ziraat Fakültesi                  | 5      | 2,88 | 0,50 |
|                    | Güzel Sanatlar Fakültesi          | 6      | 2,83 | 0,63 |
|                    | Mühendislik Fakültesi             | 15     | 2,78 | 0,55 |
|                    | Sağlık Bilimler Fakültesi         | 2      | 2,75 | 0,35 |
|                    | Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi     | 4      | 2,73 | 0,53 |
|                    | Mimarlık Fakültesi                | 9      | 2,69 | 0,73 |
|                    | Orman Fakültesi                   | 3      | 2,64 | 0,43 |
|                    | İktisadi İdari Bilimler Fakültesi | 19     | 2,60 | 0,48 |
|                    | Fen- Edebiyat Fakültesi           | 27     | 2,50 | 0,57 |
|                    | Hukuk Fakültesi                   | 9      | 2,42 | 0,40 |
|                    | Teknoloji Fakültesi               | 9      | 2,42 | 0,44 |
|                    | İlahiyat Fakültesi                | 7      | 2,34 | 0,49 |
| İletişim Fakültesi | 3                                 | 1,61   | 0,35 |      |
| Toplam             | 233                               | 2,7477 | 0,56 |      |

Tablo 3.18’de araştırma görevlilerinin (N=233) çalıştıkları fakültelelere göre iş stres düzeylerinin ortalaması yer almaktadır. Bu bağlamda çalıştıkları fakülteye göre en çok iş stresi yaşayan araştırma görevlileri Spor bilimleri Fakültesinde yer almaktadır. Bunu sırası ile Dış Hekimliği Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,96), Eğitim Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,91), Tıp Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,90), Ziraat Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,88), Güzel Sanatlar Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,83),

Mühendislik Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,78), Orman Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,64), İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,60), Fen- Edebiyat Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,50), Hukuk Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,42), Teknoloji Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,42), İlahiyat Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=2,34) ve en az iş stresi ile İletişim Fakültesi’nde çalışanların iş stresi (X=1,61) takip etmektedir.

Tablo 3.19: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Streslerinin Farklılaşması

| EĞİTİM DURUMU             | Kareler toplamı | Df         | Ortalamaların karesi | F     | Sig.   |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------------|-------|--------|
| Gruplar arası farklılaşma | 5,303           | 4          | 1,326                | 4,319 | 0,02** |
| Grup içi farklılaşma      | 69,993          | 228        | 0,307                |       |        |
| <b>Toplam</b>             | <b>75,296</b>   | <b>232</b> |                      |       |        |

Tablo 3.19’da verilen katılımcıların eğitim durumuna göre (lisans mezunu, yüksek lisans öğrencisi, yüksek lisans mezunu,

doktora öğrencisi, doktor mezunu) iş stresleri analizi (p=0,002<0,05) sonucuna göre, bir farklılaşma görülmektedir.

Tablo 3.20: Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarına Göre İş Streslerinin İncelenmesi

| İş Stresi | Eğitim Durumu           | N   | X      | SD   |
|-----------|-------------------------|-----|--------|------|
|           | Lisans mezunu           | 10  | 3,06   | 0,54 |
|           | Yüksek lisans öğrencisi | 39  | 2,44   | 0,52 |
|           | Yüksek lisans mezunu    | 9   | 2,87   | 0,18 |
|           | D.oktora öğrencisi      | 155 | 2,80   | 0,57 |
|           | Doktora mezunu          | 20  | 2,67   | 0,53 |
| Toplam    |                         | 233 | 2,7477 | 0,56 |

Tablo 3.20’de ankete katılan araştırma görevlilerinin iş streslerinin eğitim durumlarına göre ortalamaları verilmiştir. Buna göre en çok iş stresi yaşanan araştırma görevlilerinin ( $X=3,06$ ) lisans mezunu olduğu, bunu takiben yüksek lisans mezunu araştırma görevlileri ( $X=2,87$ ), doktora

öğrencisi araştırma görevlileri ( $X=2,80$ ), doktora mezunu araştırma görevlileri ( $X=2,67$ ) olduğu gözlenmektedir. En az iş stresi yaşayanların da yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerininin ( $X=2,44$ ) olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.21: Araştırma Görevlilerinin Ailelerinde Akademisyen Olup Olmamasına Göre İş Streslerinin Farklılaşması

| AİLEDE AKADEMİSYEN VAR MI? | Kareler toplamı | Df  | Ortalamaların karesi | F     | Sig.   |
|----------------------------|-----------------|-----|----------------------|-------|--------|
| Gruplar arası farklılaşma  | 1,481           | 1   | 1,481                | 4,635 | ,032** |
| Grup içi farklılaşma       | 73,815          | 231 | 0,32                 |       |        |
| Toplam                     | 75,296          | 232 |                      |       |        |

Tablo 3.21’de verilen analize dayanarak, katılımcıların ailelerinde akademisyen olup

olmaması iş streslerinde farklılık yaratmaktadır.

Tablo 3.22: Araştırma Görevlilerinin Ailede Akademisyen Olup Olmamasına Göre İş Streslerinin İncelenmesi

| İş Stresi | Ailede akademisyen var mı? | N   | X    | SD   |
|-----------|----------------------------|-----|------|------|
|           | Evet                       | 54  | 2,90 | 0,55 |
|           | Hayır                      | 179 | 2,70 | 0,57 |
|           | Total                      | 233 | 2,75 | 0,57 |

Tablo 3.22’de ailesinde akademisyen olan araştırma görevlilerinin iş stresi düzeyleri verilmiştir. Buna göre ailesinde akademisyen olan araştırma görevlilerinin iş stresi ( $X=2,90$ ), akademisyen olmayanların iş stresine göre ( $X=2,70$ ) daha fazladır.

### 3.10. Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Boyutları ile İş Stresi Düzeylerinin İlişkisi

İş ile iş stresi arasındaki ilişkileri ve söz konusu ilişkinin önem derecesini belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü dikkate alınarak analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 1 ile 0,70 değerleri arasında olması durumunda yüksek; 0,70 ile 0,30 değerleri arasında olması durumunda orta; 0,30 ile 0 arasında olması durumunda ise düşük düzeyde bir ilişkinin var olduğu kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2003: 105). Tablo 3.23’te çalışma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri test eden pearson korelasyon analizi sonuçları listelenmektedir.

Tablo 3.23: Araştırma Görevlilerinin Toplam İş Tatmini, Dışsal İş Tatmini Ve İçsel İş Tatminin İle İş Stresi İlişkisi

| Değişken1         | Değişken2 | N   | r      | P    |
|-------------------|-----------|-----|--------|------|
| Toplam iş tatmini | İş stresi | 233 | -0,612 | 0,00 |
| Dışsal iş tatmini | İş stresi | 233 | -0,588 | 0,00 |
| İçsel iş tatmini  | İş stresi | 233 | -0,504 | 0,00 |

Tablo 3.23’de gösterilen pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, %99 güven aralığında toplam iş tatmini ve iş stresi değişkeni arasında orta düzeyli ve negatif yönlü bir ilişki (-0,612), dışsal iş tatmini ve iş stresi arasında orta düzeyli ve negatif yönlü (-0,588) bir ilişki, içsel iş tatmini ve iş stresi arasında (-0,504) da orta düzeyli ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

### 3.11. Araştırma Görevlilerinin İş Streslerinin İş Tatminleri Üzerine Olan Etkisi

Regresyon analizi sonucunda, iş stresinin toplam tatminini, içsel iş tatminini ve dışsal iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ( $\beta = -0.612$ ;  $\beta = -5.588$ ;  $\beta = -0.504$ ) ve iş stresinin toplam iş tatminindeki toplam değişimin % 37,5’ini açıkladığı, içsel iş tatminindeki toplam değişimin %34,6’sını açıkladığı ve dışsal iş tatminindeki toplam değişimin %25,4 ‘ünü açıkladığı belirlenmiştir.

| Bağımlı Değişken  | Bağımsız Değişken | N   | $\beta$ | P    | R <sup>2</sup> |
|-------------------|-------------------|-----|---------|------|----------------|
| Toplam iş tatmini | İş stresi         | 233 | -0,612  | 0,00 | 0.375          |
| Dışsal iş tatmini | İş stresi         | 233 | -0,588  | 0,00 | 0.346          |
| İçsel iş tatmini  | İş stresi         | 233 | -0,504  | 0,00 | 0.254          |

## 4. SONUÇ

Tablo 4.1: Kabul Edilen Hipotezler

| HİPOTEZLER      |  | KABUL/ RED |
|-----------------|--|------------|
| H1 <sub>1</sub> | Toplam iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.      | Kabul      |
| H2 <sub>1</sub> | İçsel iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.       | Kabul      |
| H3 <sub>1</sub> | Dışsal iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.      | Kabul      |
| H4 <sub>1</sub> | İş stresinin içsel tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır. | Kabul      |
| H5 <sub>1</sub> | İş stresinin dışsal tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır | Kabul      |
| H6 <sub>1</sub> | İş stresinin toplam tatmin üzerinde negatif yönlü doğrusal etkisi vardır | Kabul      |

İş tatmini ortalamaları incelendiğinde iş tatmininin 0,3 ile 0,4 arasında olduğu, bunun da orta düzey iş tatminine denk geldiği, iş stresinde de genellikle ortalamaların 0,2 ile 0,3 arasında olduğu yani iş stresinin de orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapılan analizlere göre iş tatmininin ve iş stresinin araştırma görevlilerinin çalıştıkları fakülteye göre incelendiğinde anlamlı olarak bir farklılaşma görülmüştür. Diş hekimliği fakültesindeki katılımcıların toplam iş tatmini ve içsel iş tatmini en düşük, iş stresi açısından da en yüksek iş stresi düzeyine sahip olduğu görülmüştür. İletişim Fakültesindeki katılımcıların tatmin düzeyi en yüksek, iş stresi en azdır. Bu durum araştırmanın iş stresi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve araştırmada ilişki bulgularını desteklediğini kanıtlamaktadır. Bu bağlamda fakültele

göre, araştırma görevlilerinin iş tatmini azaldıkça, yaşanan iş stresinin arttığı şeklinde özetlenebilir.

Yapılan analizler sonucunda hem iş tatmininde, hem de iş stresinde araştırma görevlilerinin eğitim durumlarına göre farklılıklar tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına göre iş stres düzeyleri incelendiğinde lisans mezunu araştırma görevlilerinin en çok stres yaşayanlar olduğu, bunu takiben yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinin geldiği görülmektedir. Lisans mezunlarının işe yeni başlamalarından dolayı iş stresini çok yaşadıkları düşünülmektedir. En az iş stresi yaşayan araştırma görevlileri, iş tatmininde en yüksek seviyede olan yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlileridir. Bu durum hem öğrencilik yapıp hem de meslek olarak bu işi yapıyor olmalarının verdiği hazdan



kaynaklanıyor olabilir. Genel anlamda diğer eğitim durumlarına göre yüksek lisans mezunlarının iş tatminlerinin düşük, iş streslerinin ise göre nispeten yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlilerinin ise iş tatminleri yüksek, bu doğrultuda iş stresleri de en az seviyede olduğu ortaya konmaktadır.

Yaş değişkeni incelendiğinde sadece dışsal tatminde farklılık gösterdiği bulunmuş, buna göre 30 yaşından büyüklerin iş tatminlerinin, 30 yaşından küçüklere nazaran daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum ilerleyen yaşla beraber araştırma görevlilerinin danışman otoritesinde olmaları, sosyal statülerinde sorun yaşayabilme olasılıklarına bağlanabilir.

Araştırma görevlilerinin iş tatminleri hizmet yıllarına göre incelendiğinde, sadece dışsal tatminde farklılaştığı görülmüştür. Bu bağlamda ortalamalar incelendiğinde hizmet süresi 1 yılın içerisinde olan araştırma görevlilerinin iş tatmini en fazla, 10 ve üstü yıllarda olanların ise iş tatmini en düşüktür. 7.yıla kadar dışsal iş tatminlerinin bir azalıp bir artan özellik gösterdiği, 7.yıldan sonra giderek azaldığı gözlenmiştir. En yüksek iş tatminin yüksek lisans öğrencisi araştırma görevlileri olduğu göz önüne alındığında 1.yılında çalışanların iş tatmini yüksekliğinin de bu kişilere bağlı olarak yükseldiği düşünülmektedir. 7.yıldan sonra dışsal iş tatmininin giderek azalması yaşa da bağlı olarak da değişmekte olduğu düşünülmekte, yine danışman otoritesinde olmaları, toplumda bir yer edinmiyor olma düşüncesi baskın geliyor olabilir. Ayrıca yıllara bağlı olarak kurum politikasında değişimler, üst yönetimin de etkisi olabilmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesine göre araştırma görevlileri "*Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır.*" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da yola çıkarak araştırma görevlilerinin bu mesleği seçme nedenlerinin bilime, araştırmaya ve

sürekli öğrenmeye ilgileri olduğu için seçmeleri beklenmektedir. Çalışmada da çoğunluğun (N=98) bu seçeneği seçtiği görülmektedir. İş tatmini analizleri sonucunda da toplam iş tatmini en fazla bilimi, araştırmayı ve öğrenmeyi sevdiğinden dolayı bu mesleği seçenlerin olduğu ortaya konmaktadır. Bu tatminin nedeni işi gereği sürekli araştırma, inceleme ya da deneyler yapması gerekliliğini bildiği ve bunlara ilgi duyduğu için kişiyi tatmin etmesidir. İkinci olarak iş tatmini en yüksek olan hoca teşviklerinden dolayı bu mesleği seçen araştırma görevlileridir. Hoca teşvikleri, muhtemelen hocalarının kişiyi başarılı, bilime ve araştırmaya ilgili görmesi ve bu mesleği yapabileceğini düşündükleri için bu mesleği seçme için yol gösterici olması sonucunda oluşmuş bir durumdur. Yine bilime araştırmaya ve sürekli öğrenmeye ilgiyi seçenlerde iş tatminin en yüksek çıkması da bu durum ile ilişkilendirilebilir. En düşük iş tatmininin ailesinde akademisyen olduğu için bu mesleği seçen araştırma görevlileridir. Ardından en düşük iş tatminin tesadüf eseri bu mesleği seçen araştırma görevlilerinin ve aile dışı, yakın çevreden kaynaklı bu mesleği seçen araştırma görevlilerinin olduğu görülmektedir. Ailede ve ailede dışı yakın çevrede akademisyen olması dolayısı ile seçenlerin ya da tesadüf eseri seçenlerin bu mesleği yapmak bir hedefi değilken aile, yakın çevre teşviki ile ya da tesadüfi olarak mesleğe girmiş olması, mesleğe girdikten sonra beklentilerini karşılamaması, belki de mesleği yeterince tanımadan girmiş olmaları iş tatmininin azalmasının nedeni olabilmektedir. Dışsal ve içsel iş tatmininde iş tatmini diğer seçeneklere göre yüksek olanlar ile düşük olanlar sırası değişse bile aynı şekilde gruplanmıştır. Sonuç olarak bilime ve araştırmaya ilgi, hoca teşviki gibi durumlar iş tatminini artırıcı özellikte iken, belki de mesleği çok tanımadan aile, yakın çevre desteği ve tesadüfi olarak girenlerin tatmin düzeyleri diğer araştırma görevlilerine göre daha düşüktür. Kısacası; mesleğin özelliklerini bilerek seçilmesi; şartların yetersizliği ya da iş yükü fazlalığı gibi bir dizi olumsuz stres faktörlerine rağmen işte tatminin en temel besleyicisi

olduğu görülmektedir. Ancak iş stresine bakıldığında mesleği seçme nedenine göre iş stresinin farklılaşmadığı görülmüştür.

Analizler sonucunda araştırma görevlilerinin ailelerinde akademisyen olma durumlarına göre içsel tatminlerinin farklılaştığı saptanmıştır. İçsel iş tatmin düzeyleri incelendiğinde ailesinde akademisyen olmayanların iş tatmininin, ailesinde akademisyen olanların iş tatminine oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş stresinde ise negatif yönlü olarak ailede akademisyen olan araştırma görevlilerinin iş stresi daha yüksek iken, ailesinde akademisyen olmayanların iş stresi daha azdır. Yukarıda mesleği seçme bulgularından da yola çıkarak, mesleği tanımadan aile teşviki ile mesleğe girme bu durumun nedeni olabilir.

Şu ana kadar iş tatmini ve iş stresinin demografik özelliklere göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Dikkat çeken nokta farklılaşan iş tatmini ve iş stresinin aynı demografik özelliklerde meydana geldiği, iş tatmini artarken, iş stresinin arttığı görülmüştür.

İş tatmini ile iş stresi ilişkisinin korelasyon analizi sonucu bulguların doğruluğu kanıtlanmıştır. İstatistiksel olarak iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü orta dereceli ilişkinin söz konusu olduğu görülmüştür. İlişkinin en fazla olduğu durumun toplam iş tatmini ile iş stresi arasında olduğu, ardından dışsal iş tatmini ve iş stresi arasında olduğu ve son olarak içsel iş tatmini ile iş stresi arasında olduğu ortaya konmaktadır.

İş stresinin iş tatmininin bu üç boyutu üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında toplam iş tatmininin daha güçlü bir etkiye sahip olduğu, bunu takiben içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininin geldiği görülmüştür. İş stresinin toplam iş tatmini üzerinde % 37,5, içsel iş tatmini üzerinde %34,6 ve dışsal iş tatmininde %25,4'lik bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın sonuçları literatür ile karşılaştırıldığında Öztürk ve Şahbudak (2015: 499) çalışmalarında iş tatmininin

medeni durum ile cinsiyete göre farklılaşmadığını, ancak hizmet yılı için göre 4 yıldan az çalışanların 15 yıldan çok çalışanlara göre daha çok tatminkar olduğunu belirtmiştir. Bender ve Heywood'un (2006) çalışmasında iş tatmininin hizmet yılına göre farklılaştığını, hizmet yılı arttıkça tatmin düzeyinin arttığını savunmuşlardır. Akın vd. (2014)'de çalışmasında medeni duruma göre iş stresinin farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Koçoğlu (2015: 31) çalışmasında iş tatmininin çocuk sayısına, medeni duruma göre farklılık bulmamıştır. Bu anlamda iş tatmini ve iş stresi için bu çalışmanın literatüre paralel olduğu söylenebilir.

Ancak cinsiyete göre iş tatmininin ve iş stresinin anlamlı farklılık gösterdiğini belirten çalışmalarda mevcuttur (Winefield ve Jarett'in 2001, Yumuşak 2007). Ayrıca Bender ve Heywood'un (2006) akademisyenlerde yaşa göre içsel iş tatmininde farklılaşma olduğunu söylemişlerdir. Koçoğlu (2015: 28) hizmet yılına göre iş tatmininin farklılaşmadığını savunmuştur. Bu çalışmada ise cinsiyete göre hem iş stresi hem de iş tatmini için cinsiyete göre farklılık bulunmamıştır. Yaş için sadece dışsal tatminde farklılık gözlenmiştir. Hizmet yılı içinde hem iş tatmininde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bu açıardan literatür ile farklı sonuçlar bulunmuştur.

İş tatmini ile iş stresi arasındaki ilişkileri ele alındığı çalışmalar göz önüne alındığında, çalışmanın literatür ile aynı doğrultuda ilerlediği görülmektedir (Ahsan vd., 2009: 128; Batıgün ve Şahin, 2006: 36; Charles ve Gemmil 1976:86; Ekinci, 2006; Gezer 1998; Ko ve Yom, 2003: 68; Yılmaz 2008; Ramirez vd.; Siu, 1989: 103, Siu vd,1997: 55). Kim vd. (2009: 612-619) çalışmalarında iş stresinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı iş tatminini düşürdüğü ifade etmiş, Agashi vd. (2011: 1965) de aynı doğrultuda iş stresinin iş tatmini üzerinde doğrudan ve negatif bir etkisinin olduğunu savunmuşlardır.

Sonuç olarak literatüre göre genel olarak yakın sonuçlar çıkması çalışmanın doğruluğunu kanıtlar niteliktedir. Farklı

sonuçların örgüt kültüründen ya da araştırma görevlilerinin profili farklılığından, üst ast ilişkilerinin farklılaşmasından kaynaklanıyor olmasından dolayı olduğu

söylenbilir. Ayrıca farklı çıkan sonuçların literatüre katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

1. AHSAN, N. vd., (2009). "A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study", *European Journal of Social Science*, 8(1): 121-131.
2. AKGÜNDÜZ, S., (2006), "Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir*
3. AKINCI, Z., (2002). "Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4) 1:1-25.
4. AKŞİT AŞIK, N., (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", *Türk İdare Dergisi*, (467): 31-51.
5. ALTINTAŞ, E., (2003). *Stres Yönetimi*, Alfa Basım Yayın, İstanbul.
6. BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T., (2004). "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1): 6- 7.
7. BATIGÜN, A. D.,- ŞAHİN, N. H., (2006). "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1): 32-45.
8. BAYSAL, A. C. ve TEKARSLAN E., (1996). *Davranış Bilimleri*, 2. Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
9. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2003). *Veri analizi el kitabı*. (2.bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
10. ÇARIKÇI, İlker, H., - OKSAY, A., (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılaşmalarının İş Tatmini Üzerinde Etkileri, Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2): 157-172.
11. ÇEKMECİOĞLU, H., (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
12. DAVIS, K., (1998). *İşletmelerde İnsan Davranışı*, çev. Kemal Tosun vd., İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.
13. EKİNCİ, Y. (2006). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması", *Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep*.
14. ERDOĞAN, İ., (1994). *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
15. EREN, E., (1996). *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
16. ERKMEN T., ve ŞENCAN H., (1994). "Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İzmir*.
17. GİLLESPİE, N., and WALSH, M., WİNEFIELD, A., and STOUGH, C., (2001). "Occupational Stress in

- Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress”, *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1): 53-72.
18. GÖK, S. (2009). *Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi*, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 27(2): 429-448.
  19. GÜL, H. vd., (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (15): 1-11.
  20. GÜMÜŞ, S. - SEZGİN, B., (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*, Hiperlink Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
  21. GÜNEY, S., (2011). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
  22. HOTAMIŞLI, M. - AĞCA, V., (2010). “Öğretim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Değişmesi: Türkiye’de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 95-118.
  23. KİM, P., MURMANN, S., and LE, G., (2009). “Moderating Effects Of Gender And Organizational Level Between Role Stress And Job Satisfaction Among Hotel Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, 28 (4): 612-619.
  24. KOÇOĞLU, M., C., (2015). “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (13): 16-35.
  25. MERCER, D., (1997). “Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction”, *School Leadership and Management*, 17(1): 57-68.
  26. ÖZGEN, H., ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. (2002) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Adana.
  27. ÖZTÜRK, M., ve ŞAHBUDAK, E., (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40): 494-501.
  28. PEHLİVAN, İ., (2000). *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayınları, Ankara.
  29. SABUNCUOĞLU, Z. ve TUZ, M., (2008), *Örgütsel Psikoloji*, 4. Baskı, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
  30. SCHNEIDER, B., and SNYDER, R. (1975). “Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate”, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
  31. SOYSAL, A., (2009). *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren Dergisi, 2(1): 17-40.
  32. ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK A., AKGEMCİ T., ve FETTAHLIOĞLU, T. (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması,” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 569- 587.
  33. TROUP, C. and DEWE, P., (2002). “Exploring the Nature of Control and its Role in the Appraisal of Workplace Stress”, *Work & Stres*, 16(4): 335-355.
  34. YILMAZ, M. K., (2006). “Stres ve Motivasyonun Satış Gücünün İş Tatmini Üzerine Etkisi: Erzurum’daki İlaç Satış Mümessilleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum.
  35. YUMUŞAK, S., (2007). “İş Görende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1): 100-112.

## TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAM VE ÖNLEMENE YÖNELİK STRATEJİLER

### THE INFORMAL EMPLOYMENT IN TURKEY AND THE STRATEGIES IN ORDER TO PREVENT IT

**Adnan MAHİROĞULLARI\***

\* Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, Sivas.

#### ÖZ

*Kayıt dışı istihdam, istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere yansıtılmaması ya da gerçekleştirilen istihdamın süresi ve alınan ücret miktarının resmi makamlara eksik bildirilmesidir. Kayıtdışı istihdam kavramı, özellikle 1973 Petrol Krizi'yle ortaya çıkan yüksek enflasyon ve işsizlik, neo-liberal politikalar, küreselleşme sürecinin olumsuzlukları gibi etkenlerle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde güncellik kazanmıştır.*

*Kayıt dışı istihdam olgusu, 1980 sonrası Türkiye'de de güncellik kazanarak 1990'lı yıllardan itibaren % 50'lere ulaşmış; söz konusu % 50'lik seviye 2000'li yılların başlarına kadar sürmüştür. Alınan önlemler çerçevesinde kayıtdışı istihdam oranı, 2008'de % 43'lere; 2015'te on puan gerileyerek % 33'lere gerilemiştir. Ne var ki, Türkiye için % 33'lük kayıt dışı istihdam oranının hala yüksek boyutta olduğu kabul edilmektedir.*

*Makalede, genel hatlarıyla kayıtdışı istihdam kavramı, Türkiye'de kayıtdışı istihdamın yıllara göre seyri, kayıtdışı istihdamı artıran etkenler ve neden olduğu olumsuzluklar, keza kayıtdışı istihdamı asgariye indirebilmek için izlenmesi gereken stratejiler üzerinde durulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** *Türkiye, kayıtdışı istihdam, işsizlik, iç göçler, rekabet gücü, istihdam vergileri.*

**Jel Kodları:** *E23, E26, J21*

#### ABSTRACT

*Informal employment means not registering employment activities officially or misreporting of duration of employment and wage level to official authorities. The concept of informal employment gained importance in the developed and the developing countries due to the factors like the high inflation and unemployment that arose following the 1973 oil crisis, negative consequences of the globalisation process and neo-liberal policies.*

*The fact of informal employment came to the fore in post-1980 Turkey and the informal employment rates reached approximately 50 percent after 1990 and remained at that level till the beginning of 2000's. The mentioned rate decreased to 43 percent in 2008 and to 33 percent in 2015 in consequence of the measures taken. However, for Turkey, this informal employment rate of 33 percent is still considered to be very high.*

*In this article, first I discussed the concept of informal employment generally and then I provided annual data on the course of the informal employment in Turkey. I also analysed the factors that increases informal employment and their adverse outcomes and the strategies that should be followed in order to minimize informal employment.*

**Keywords:** *Turkey, informal employment, unemployment, internal migration, competitiveness, employment taxes.*

**Jel Codes:** *E23, E26, J21*

## GİRİŞ

"Kayıtdışı ekonomi" kavramıyla yakından ilişkili olan "kayıtdışı istihdam", kayıtdışı ekonominin çalışma hayatına yansıyan yüzü olarak kabul edilir. Kayıtdışı ekonomi, belirli bir ekonomik faaliyetin fiilen gerçekleşmiş olmasına rağmen, söz konusu faaliyetle ilgili kayıtların tutulmaması demektir. Kayıt dışı istihdam ise, istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere yansımaması ya da gerçekleştirilen istihdam süresi ve ödenen ücret miktarının resmi makamlara eksik bildirilmesidir. Dolayısıyla, her iki kavramın ortak paydasında, gerçekleştirilen ekonomik faaliyet, keza gerçekleştirilen istihdamla ilgili resmi kayıt ve kuyudatın tutulmaması ya da eksik tutulması yer alır.

Kayıtdışı istihdam, gerçekleştirilen üretim ve hizmetin gelirinden vergi kesilmemesi gibi mali, genel olarak düşük ücretlerle çalışılması, sosyal güvenlik sisteminin dışında kalınarak analık, hastalık, kaza, yaşlılık sigortası imkanlarından yararlanılmaması gibi hem ekonomik hem de sosyal sorunlara neden olmaktadır.

Kayıtdışı istihdam, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde görülebilir. Ancak, çalışma hayatında sosyal korumaya önem veren ülkelerdeki bu tür istihdam, marjinal boyutlu daha ziyade ev işleri ve geçici iş ilişkisiyle çalışanlar, sığınmacı konumundaki üçüncü ülke vatandaşları, yabancı kaçak işçiler gibi sınırlı kesimlerden oluşurken, gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışılık, kırsal kesimden kente göç edip iş arayanlar, kadın ve çocuklar, emekliler, ikinci bir işte çalışanlar gibi daha geniş bir kitleyi kapsar.

Söz konusu kavram, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde özellikle 1973 Petrol Krizi'yle ortaya çıkan yüksek enflasyon ve işsizlikle birlikte belirginleşen ekonomik durgunluk sonrası çalışma hayatının sorunları arasında yer almıştır. Ne var ki, kayıt dışı istihdam olgusunun yaygınlaşması, sadece yüksek enflasyon ve yüksek işsizlik unsurlarına bağlı olarak kalmamış; 1980 sonrasında küreselleşme süreci bağlamında artan uluslararası rekabet, neo liberal politikaların benimsenmesiyle devletin işveren rolündeki azalma, dış göçlere bağlı kaçak işçilik gibi

ortaya çıkan ekonomik ve sosyal değişkenlerle birlikte yeni bir boyut kazanmıştır.

Türkiye'de kayıt dışı istihdam olgusu, yukarıda bahsedilen gelişmeler doğrultusunda 1980 sonrası artış göstererek 1990'lı yıllarda % 50'lere ulaşmış; söz konusu seviye 2000'li yılların başlarına kadar sürmüştür. Alınan önlemler çerçevesinde % 50 gibi yüksek kayıtdışı istihdam oranı, 2008'de % 43'lere; 2015'te % 33'lere gerilemiştir. Ancak, kayıtdışı istihdam oranı % 33'lere gerilese de söz konusu sorun hala yüksek seviyede ve yapısal istihdam sorunu olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizde, kayıt dışı istihdam oranlarının bu denli yüksek boyutlara varmasında; % 1'leri aşan nüfus artış hızı, küreselleşme sürecinin somut sonuçlarından biri olan uluslararası "acımasız rekabet", 1984'ten sonra kamuya ait bazı işletmelerin özelleştirilmesi, keza % 10'lara varan işsizlik oranı, kayıtdışı istihdama elverişli 1-10 işçi çalıştıran işletme ölçeğinin toplam işletmeler içinde yüksek bir oran oluşturması ve iç göçlerin sürmesi gibi unsurlar etkili olmuştur.

Makalede, ulusal ve uluslar arası literatürden yararlanarak genel hatlarıyla kayıtdışı istihdam kavramı tanımlanmış; işsizlik, yüksek nüfus artış hızı, iç göçler, uluslararası rekabet, ekonomik krizler, istihdam vergilerinin yüksekliği gibi değişkenlerin Türkiye'deki kayıtdışı istihdamı yapısal istihdam sorunu haline getirdiği hipoteziyle konu ele alınmış ve kayıtdışı istihdamın olumsuzluklarına değinilerek önlemeye yönelik stratejilere yer verilmiştir.

## I- KAYITDIŞI İSTİHDAM KAVRAMI ve TEMEL ÖZELLİKLERİ

### A- Kayıtdışı İstihdam Kavramı

Kayıtdışı istihdam kavramı, ilk defa 1970'te ILO'nun düzenlediği "Dünya İstihdam Programı" kapsamındaki Kenya Raporu'nda "informal sektör" olarak kullanılmıştır.

Raporda informal istihdamın niteliğiyle ilgili önemli bir tespit yapılmış; formel (kayıtlı) sektör tarafından mas edilemeyen açık işsizliğin informal sektör tarafından emildiği belirtilmiştir (Güloğlu, 2005: 2).

Özü aynı olmakla birlikte kayıtdışı istihdamın değişik tanımları da yapılmıştır. Örneğin, kayıtdışı istihdam: "*Resmi makamların bilgisi dışında işçi çalıştırılması* (Altuğ, 1999: 11), "*Çalışanların yasal çalışma standartlarına sahip olmadan, asgari yaş haddi, asgari ücret hakkı, fazla mesai ücreti gibi konulara uyulmadan sosyal güvenlik primleri ve vergilerin eksik ya da hiç ödenmediği istihdam türü*" (İlgin, 1995: 39). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın aynı doğrultudaki tanımında; "*Kendi adına ya da bağımlı istihdam edilenlerin çalışmalarının elde ettikleri ücret ve kazançlarının vergi dairesi ve sosyal güvenlik kurumu gibi kamu kurumlarına hiç bildirilmemesi ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesidir.*" (Kamalıoğlu, 2014: 14).

ÇSGB'nin tanımı gibi geniş kapsamlı bir tanım da 2003 yılında toplanan Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda kabul edilen tanımdır: "*Enformel istihdam enformel sektöre özgü işletme çalışanlarına; enformel sektöre özgü işletmelere sahip işverenlere; formel ya da enformel sektördeki işletmelerde çalışan ücretsiz aile çalışanlarına; enformel üretici kooperatiflerinin üyelerine ilişkin istihdam türlerini*" kapsamaktadır (Erdut, 2007: 54). Avrupa Komisyonu'nun düzenlediği bir raporda ise, kayıtdışı istihdam; "*Niteliği itibarıyla yasal; fakat kamu makamlarına bildirilmemiş ücretli faaliyet*" (Mateman, Renooy:1; aktaran Karaaslan, 2010: 22) şeklinde tanımlanmıştır.

Kayıtdışı istihdamla ilgili yukarıda yapılan tanımların satır aralarından iki ortak nokta çıkarılabilir: Kayıtdışı istihdam, istihdam faaliyetlerinin çalışılan gün ve çalışana ödenen ücret miktarı gibi iki unsurunun vergi dairesi ve sosyal güvenlik kurumuna tamamının ya da bir kısmının bildirilmemesi, keza kayıtdışı istihdamın temel aktörünün sadece ücretli çalışanlar

olmadığı, işverenler ve kendi hesabına çalışanların da söz konusu edildiğidir.

Diğer taraftan, Avrupa Komisyonu'nun tanımında, kayıtdışı istihdam, yasadışı yeraltı ekonomisi olarak da adlandırılan silah, uyuşturucu kaçakçılığı, kalpazanlık gibi kayıtdışı ekonominin kriminalleşmiş boyutundan ayırt edilmiş; "niteliği itibarıyla yasal" bir istihdam biçimi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, makalede incelenen kayıtdışı istihdam, yasalar karşısında suç unsuru oluşturan kayıtdışı ekonomik faaliyetin ifasındaki istihdam değil, istihdam ilişkisinin oluşturulmasında yasal süreçlere uyulmayan (Güloğlu, Korkmaz, Kip, 2003:54) istihdam faaliyetidir.

## B- Kayıtdışı İstihdamın Temel Özellikleri

Kayıtdışı çalışmanın barizleşmiş özelliklerinin tespitinde, kayıtdışı ekonomik faaliyette bulunan işletmelerin ölçek ve bazı vasıfları, keza kayıtdışı istihdam edilen işgücünün yapısı gibi göstergelere de başvurmak gerekir. Nitekim, ILO, 1972'deki bir raporunda söz konusu kriterler ışığında kayıtdışı istihdamın temel özelliklerini altı başlık altında toplamıştır (Kamalıoğlu, 2014: 15) :

**1-Kayıtsız çalışma:** Gerçekleştirilen faaliyetlerinin çoğunluğunun hiçbir resmi kuruma bildirilmeden kayıtsız yapılmasıdır.

**2-Sisteme giriş kolaylığı:** ILO raporundaki ifadeyle, kayıtdışı istihdamın en bariz özelliklerinden birinin hiçbir resmi prosedür, evrak ve belgeye gerek duyulmaksızın sisteme girilebilmesidir.

**3-Yasal mevzuatın dışında kalınarak kurlsız ve esnek çalışma:** Kayıtdışı çalışma, çalışma hayatıyla ilgili kanunlara uyulmaksızın yapılan kurlsız çalışmadır. Ayrıca, zaman olarak kısa süreli esnek çalışanların önemli bir kısmı da kayıtdışı çalışmaya yönelmektedir.

**4-Ölçümünün zor olması:** Kayıtdışı istihdamın ölçülmesi oldukça zordur. Gerçi, son yıllarda bazı ülkelerde kayıtdışı istihdamın ölçümü ile ilgili "istihdam yöntemi", "anket yöntemi" gibi yöntemler kullanılsa da kelimenin tam anlamıyla

sağlıklı bir ölçümün yapılması zor görünmektedir.

**5-Genellikle nitelsiz işçiyle yapılan emek yoğun çalışma:** Yüksek teknoloji kullanılan işletmelerde kayıtlı ve vasıflı işçi çalıştırılmasına karşın, kayıtdışı çalışmada, düşük ücretle vasıfsız ve eğitimsiz işgücü kullanılması yaygındır.

**6-Genellikle küçük ölçekli işletmelerde yaygın olması:** Kayıtdışı çalışma, kurumsal kültürü haiz orta ve büyük ölçekli işletmelerde nadir olmasına rağmen, 1-10 işçinin çalıştığı küçük ölçekli işyerlerinde yaygındır.

ILO'nun 1972'deki altı tespitinden başka, günümüzde kayıtdışı istihdamla ilgili ilave özellikleriyle de karşılaşılmaktadır:

- Kayıtdışı çalışma, emeğini ilk defa emek piyasasına arz edenler arasında daha yaygındır.
- Kadınlar, kayıtdışı çalışmaya daha eğilimlidir.
- Türkiye'de olduğu gibi gelişmekte olan ülkelerde de, kayıtdışı çalışmanın yaygın olduğu alanların başında tarım ve inşaat sektörü gelmektedir (Güloğlu, Korkmaz, Kip, 2003; 55).

## II-TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAM

### A-TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAMIN BOYUTLARI

Bir ülkedeki toplam kayıtdışı istihdam, "tarım kayıtdışılığı" ve "tarımdışı kayıtdışılığı" ayırımıyla iki birincil üst

bileşenden oluşur. Kayıtdışı istihdamın ayrıntılarıyla ilgili tali alt bileşenleri ise; kayıtdışı istihdamın işteki durumuna; sektörlere, yaşa, cinsiyete, işyeri ölçeğine ve eğitim durumuna göre dağılımı şeklinde ele alınır.

Ülkelerdeki kayıtdışı istihdamın niteliği hakkında, "tarımdışı kayıtsız istihdam"ın boyutu daha anlamlı ipuçları verir. Zira, tarımdışı istihdam edilenlerin önemli bir kısmı ücretli yevmiyeli çalışanlardan, tarım istihdamının ise büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçilerinden oluşur. Dolayısıyla, kayıtdışı istihdamın hem işveren, hem de işçi açısından genel olumsuzlukları tarımdışı istihdamda daha belirgindir. Diğer taraftan, tarımdaki kayıtdışılık, oransal olarak tarımdışı kayıtsız istihdamdan daha yüksek olduğu için toplam kayıtdışılığı yükselten bileşen olarak da kabul edilir.

Türkiye'de kayıtdışı istihdam, 1960'lı yıllarda da vardı. Ancak, 1960'lı yıllardaki kayıtdışı istihdamın tarım kesiminde ücretsiz aile işçileri arasında yaygınlığına bağlı sınırlı nedenleri ile 1980 sonrası kayıtdışılığın genişleyen nedenleri arasında farklı değişkenler söz konusudur. Her şeyden önce, kayıtdışılığın önemli nedenlerinden biri olan işsizlik, 1960'lı yıllarda sorun oluşturacak boyutlarda değildi. Dolayısıyla, 1960'lı yıllardaki kayıtdışılık, sosyal güvenlik kültürünün henüz oluşmaması bağlamında sigortalı çalışmanın yararlarının yeteri kadar bilinmemesi, işgücü içinde önemli boyutlarda "köylü işçi tipi"nin varlığıyla hasat dönemi dışında kente gelip kısa süreli geçici işlerde çalışılması gibi nedenlerle ortaya çıkmıştır.



Tablo 1: Kayıtdışı İstihdamın Yıllara Göre Seyri (bin)

| Yıllar | Kayıtlı istihdam | K.dışı istihdam | %      | Yıllar | Kayıtlı istihdam | K.dışı istihdam | %      |
|--------|------------------|-----------------|--------|--------|------------------|-----------------|--------|
| 1990   | 18.538           | 10.314          | % 55.6 | 2003   | 21.147           | 10.943          | % 51.7 |
| 1991   | 19.023           | 9.878           | % 51.9 | 2004   | 19.632           | 9.843           | % 50.1 |
| 1992   | 19.086           | 9.578           | % 50.1 | 2005   | 20.066           | 9.666           | % 48.2 |
| 1993   | 18.047           | 8.784           | % 48.6 | 2006   | 20.423           | 9.593           | % 46.9 |
| 1994   | 19.400           | 9.138           | % 47.1 | 2007   | 20.738           | 9.423           | % 45.4 |
| 1995   | 20.587           | 11.181          | % 54.3 | 2008   | 21.194           | 9.220           | % 43.5 |
| 1996   | 21.195           | 11.307          | % 53.3 | 2009   | 21.277           | 9.328           | % 43.8 |
| 1997   | 21.204           | 10.507          | % 49.5 | 2010   | 22.594           | 9.772           | % 43.2 |
| 1998   | 21.779           | 11.306          | % 51.9 | 2011   | 24.110           | 10.139          | % 42.0 |
| 1999   | 22.049           | 11.014          | % 49.9 | 2012   | 24.821           | 9.685           | % 39.2 |
| 2000   | 21.581           | 10.925          | % 50.6 | 2013   | 25.524           | 9.379           | % 36.7 |
| 2001   | 21.524           | 11.382          | % 52.8 | 2014   | 25.933           | 9.069           | % 34.9 |
| 2002   | 21.354           | 11.133          | % 52.1 | 2015   | 26.621           | 8.937           | % 33.5 |

**Kaynak:** DİE ve TÜİK, ilgili yıllar Hane Halkı İşgücü Anketleri'ne göre hazırlanmıştır.

Türkiye'de kayıtdışı istihdam, işsizlik oranlarının giderek yükselmesi, güneydoğudaki terör olayları nedeniyle kırsal kesimden kentlere göçün hızla artması, % 100'lere varan enflasyon oranları, "acımasız uluslar arası rekabet" in küresel boyut kazanması, işyeri teftişlerinin yetersizliği, yabancı kaçak işçilik, sosyal güvenlik sisteminin uzun süre 35-40 yaşındakilere dahi emeklilik imkanı tanınması gibi değişkenlerle 1990 sonrası giderek kronikleşmiştir.

Kayıtdışı istihdamın 1980 sonrası artmasında, yukarıda bahsedilen unsurların yanı sıra, dönemsel de olsa özellikle 1994'teki 5 Nisan Kararları, 2000 ve 2001'deki, keza 2008'deki Amerikan Mortgage krizleri gibi "ekonomik krizler" de etkili olmuştur. Zira, ekonomik konjonktür ile kayıtdışılık ilişkisi yadsınamaz bir gerçekliktir. Başka bir ifadeyle, ekonomik konjonktür, kayıtdışı istihdam düzeyini olumlu / olumsuz etkileyebilen bir olgudur (Gürsel-Duramaz, 2014:1). Diğer taraftan, ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde işsiz kitleler, kayıtlı ekonomide bulamadıkları istihdam imkanını genel olarak kayıtdışı istihdamda arama eğilimindedirler. Aynı şekilde, işverenler de, krizin olumsuz etkilerini azaltmak için kayıtdışı işçi istihdam ederek üretim

maliyetlerini aşağı çekmeyi düşünürler (Aydın, 2013: 786). Nitekim, tablo 1'de izlendiği üzere, kayıtdışı istihdam oranlarının 1995'ten itibaren ani artışı, 5 Nisan Kararları, yine 2000 ve 2001'deki ekonomik krizler sonrası yaşanmış; 2008'deki Mortgage Krizi'nde ise, 2005 sonrası düşüşe geçen kayıtdışı oranlarının en azından üç yıl 2010'a kadar duraksama trendine girmesine neden olmuştur.

Türkiye'de toplam kayıtdışılığı oransal olarak yükselten diğer bir unsur, ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanların büyük ölçüde kayıtdışı çalışmalarıdır. Nitekim tablo 2'de, 2005 ve 2015'teki veriler incelendiğinde bu iki kesimin kayıtdışılık oranı yaklaşık % 5 puan gerilemiş olsa da, toplam kayıtdışı istihdamda kendi hesabına çalışanların kayıtdışılık oranının % 59.9; ücretsiz aile işçilerinin ise % 89.9 gibi hala yüksek oranlarda seyrettiği görülmektedir.

Ülkemizdeki kayıtdışılık oranları, 2005 sonrası gerileme sürecine girmiş; on yıl içinde % 48'lerden % 33'lere gerilemiştir. Toplam kayıtdışılığın 2015 verilerinde olumlu anlamda dikkati çeken önemli bir düşüş, ücretli yevmiyeli çalışan kesimde görülmüş; 15 puan azalarak % 32'den, % 17'ye gerilemiştir.

Tablo 2: Toplam Kayıtdışı İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (bin kişi)

| İşteki Durum  | İstihdam 2005 | Kayıtdışı İstihdam | Kayıtdışı Oranı | İstihdam 2015* | Kayıtdışı İstihdam | Kayıtdışı Oranı |
|---------------|---------------|--------------------|-----------------|----------------|--------------------|-----------------|
| ücretli yevm. | 11.435        | 3.658              | % 32.0          | 17.132         | 2.948              | % 17.2          |
| İşveren       | 1101          | 282                | % 25.6          | 1.103          | 141                | % 12.8          |
| Kendi hesabı  | 4.689         | 3.031              | % 64.6          | 4.471          | 2.680              | % 59.9          |
| ücretsiz aile | 2.841         | 2.695              | % 94.9          | 2.748          | 2.470              | % 89.9          |
| <b>Toplam</b> | <b>20.066</b> | <b>9.666</b>       | <b>% 48.2</b>   | <b>25.454</b>  | <b>8.239</b>       | <b>% 32.4</b>   |

**Kaynak:** TÜİK, 2005 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti; Betam; TURKSTAT, Labour Force Statistics 2014-2016.

\* Veriler, 2015 Ocak ayı verileridir.

Diğer taraftan, tablo 3'te izlendiği üzere ücretli yevmiyeli kayıtsız çalışan sayısı 2005-2015 arası on yıllık dönemde tarımdışı 459.000 azalarak kayıtdışılık oranı % 29.8'den 16.40'a gerilemiştir. kayıtsız çalışan sayısı 632.000 azalarak kayıtdışılık oranı % 34.3'ten % 21.22'ye;

Tablo 3: Tarım Dışı Kayıtsız İstihdamın İşteki Durumuna Göre Dağılımı (bin kişi)

| İşteki Durum  | İstihdam 2005 | Kayıtdışı İstihdam | Kayıtdışı Oranı | İstihdam 2015 | Kayıtdışı İstihdam | Kayıtdışı Oranı |
|---------------|---------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|-----------------|
| ücretli yevm. | 11.009        | 3.285              | % 29.8          | 17.228        | 2.826              | % 16.40         |
| İşveren       | 1011          | 217                | % 21.4          | 1.127         | 131                | % 11.62         |
| kendi hesabı  | 2.408         | 1.229              | % 51.0          | 2.259         | 1.151              | % 50.95         |
| ücretsiz aile | 484           | 388                | % 80.1          | 523           | 379                | % 72.46         |
| <b>Toplam</b> | <b>14.912</b> | <b>5.119</b>       | <b>% 34.3</b>   | <b>21.137</b> | <b>4.487</b>       | <b>% 21.22</b>  |

**Kaynak:** TÜİK, 2005 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti; Betam; TURKSTAT, Labour Force Statistics 2014-2016.

Türkiye'deki kayıtdışı istihdamın tablolarla yer almayan diğer boyutlarına gelince; 2015 verilerinde sektörlere göre en yüksek kayıtdışılık tarım sektöründe % 81.6; cinsiyete göre en yüksek kadınlarda % 46.05; yaş dağılımına göre en yüksek % 82 ile 55 yaş üstü ve % 68 ile 15-19 yaş arasındır (TÜİK, haber bülteni, 20014-2015).

Türkiye'de toplam kayıtdışı istihdam oranlarının % 50'ler gibi yüksek oranlardan günümüz itibarıyla % 33'lere gerilemesi, küresel rekabeti azaltabilmek adına KOBİ'lere makine teçhizat alımı için faizsiz ya da düşük faizle kredi sağlanması, denetimlerin sıklaştırılması için iş müfettişi / denetmen sayısının artırılması, sigorta prim oranlarının düşürülmesiyle ilgili teşvik yasaları çıkarılması, kısmen de olsa ortalama firma ölçeğinin giderek büyümesi, eğitim seviyesinin artması (Gürsel-Durmaz, 2014: 9), 1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 2002'de uygulanmak üzere yürürlüğe girmesi (Gençler, 2002: 21), 2006'dan itibaren ikişer yıllık aralarla

başlatılan "Kadim" (Kayıtdışı İstihdamla Mücadele) Projesi, 2010'dan itibaren uygulamaya konulan "KİTUP" (Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi) gibi önlemler sonunda mümkün olmuştur.

Ne var ki, 25 yılda yaklaşık 20 puan gerilese de % 33'lük kayıtdışılık, gerek AB, gerekse OECD ülkeleri oranlarının çok üstündedir. Dolayısıyla kayıtdışı istihdamı daha da aşağı çekebilmek için sürdürülebilir mücadeleye devam etmek gerekir.

## B-TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ

Ulusal ve uluslararası literatürde kayıtdışı istihdamın nedenlerini anlamaya yönelik birçok teorik çalışma vardır. Bu çalışmalardan bir kısmı, vergi gelirleri ve kayıtdışı istihdamın ilişkisi üzerinedir. Rauch ve Loayza gibi iktisatçıların teorik çalışmalarında vergiler ve kayıtdışı istihdam arasında pozitif ilişkiye işaret edilmektedir.

Söz konusu teoriye göre, yüksek vergi oranları, yüksek kayıtdışı istihdam eğilimine neden olmaktadır (Aydın, 2013: 784).

1980 sonrasında ülkemizdeki kayıtdışı istihdamın giderek artmasında, işgücü talep ve arz yönlü faktörler eş zamanlı olarak etkili olmuştur. İşgücü talebi tarafında, ucuz işgücü istihdamını gerektiren, dolayısıyla kayıtdışı istihdam oranını artıran önemli bir değişken ortaya çıkmış; söz konusu değişken, işvereni, küresel pazarlardaki fiyatlarla rekabet edebilmek için kayıtdışı işçi çalıştırarak ürün maliyetini aşağı çekmeye zorlamıştır. İşgücü arzı tarafında kayıtdışı istihdamı artırıcı etken ise, özelleştirmeler bağlamında kamu sektöründeki istihdamın azalan payı ve kırsal kesimden kente iç göçlerin artmasıyla şehre gelen niteliksiz işgücünün (Aydın, 2013: 783) işsiz kalmama adına kendisine sunulan düşük ücret düzeyine razı olarak kayıtdışı çalışmasıdır.

Türkiye'deki kayıtdışı istihdamı artıran diğer etkenler ise; yüksek işsizlik ve yüksek nüfus artış hızı, iç göçler, toplam işletmeler içinde küçük ölçekli işletmelerin % 90'ları geçmesi, yabancı kaçak işçilik, Rauch ve Loayza'nın çalışmalarında vurgulanan istihdam vergilerinin yüksekliği gibi ekonomik, sosyal ve yasal etkenlerdir.

## 1- Ekonomik Nedenler

### a) İşsizlik

Kayıtdışı istihdamın önemli nedenlerinden biri kuşkusuz işsizliktir. İşsizlikle büyüme arasında ters orantı varken, işsizlikle kayıtdışı istihdam arasında genel olarak doğru orantı söz konusudur. "Çalışmanın altın çağı" olarak tanımlanan 1945-1973 arası dönemde tam istihdam olgusunu yakalayan Avrupa'daki gelişmiş ülkelerde marjinal boyut dışında kayıtdışı istihdama rastlanılmazken, işsizliğin giderek arttığı 1980 sonrasında alınan bir dizi yasal önlemlere rağmen, kayıtdışı istihdam bu ülkelerde dahi % 10'lar seviyesini aşmıştır. Nitekim ülkemizde de, kayıtdışı istihdamın boyutu, işsizliğin giderek kronikleştiği 1990 sonrası dönemde diğer etkenlerle birlikte % 50'ler gibi yüksek rakamlara ulaşmıştır.

Her yıl işgücüne katılan yaklaşık 500.000-600.000 kişinin tamamı, ekonomideki büyüme doğrultusunda istihdam edilse bile, 2000'li yıllardan beri % 10'lar seviyesinde seyreden işsizlik rakamları sabit kalarak aşağıya çekilemeyecektir. Kaldı ki, TÜİK'in yayınladığı işgücü ve istihdam verileri incelendiğinde; her yıl işgücüne katılanların tamamı istihdam edilememiş; istihdam oranları, işgücündeki artış oranında yükselmemiş; hatta 1995'te % 50 olan istihdam oranı 2004-2009 arası % 41'lere kadar gerilemiş; 2016'da dahi 1995'teki seviyeye çıkamamıştır. Neticede, her yıl işgücüne katılan yaklaşık 500-600 bin kişinin tamamı, yeterli istihdam yaratılmadığından mas edilememiş; istihdam edilemeyenler, genç işsiz olarak işsizlik rakamlarına dahil olmuştur. Dolayısıyla söz konusu çıkmaz, hayatın idamesi için yeterli geçim kaynağı bulunmayan işsizleri kayıt dışı istihdama zorlamaktadır. Başka bir deyişle, kayıtlı sektörde iş bulamayıp işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan ve emeğinden başka gelir kaynağı olamayan kişiler, yarından ziyade, bugünü düşünmek zorunda kalma duygusuyla "karınlarını doyurabilmek, ailelerine ekmek götürebilmek adına" (Yereli, Karadeniz, 2004: 88) kayıtdışı çalışmayı kabul etmek durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

### b) İşletmelerin Yapısı ve Rekabet Gücü Sorunu

Türkiye'de sanayi kesiminde yaklaşık 200.000 civarındaki küçük ve orta ölçekli işletmelerin, toplam işletme sayısının % 99'unu oluşturduğu ve toplam istihdamın % 56'sını sağladığı tahmin edilmektedir (Karaaslan, 2010: 88). Küçük ölçekli işletmelerin tipik özellikleri arasında; yasal denetim dışı kalma ihtimali, yetersiz sermaye /finansman sorunu bağlamında üretimde ileri teknoloji kullanamamaları, düşük verimlilikle çalışma, keza düşük rekabet gücü gibi unsurlar yer almaktadır. Dolayısıyla, işyeri ölçeği ile kayıtdışı istihdam arasında ters orantılı bir ilişki kurulabilmekte; işyeri ölçeği küçüldükçe kayıtdışı istihdam oranı artmaktadır. Başka bir ifadeyle, ülkemizde ücretli kayıtdışılık

büyük ölçüde firma ölçeği sorunu haline gelmiştir. Ayrıca, işletme ölçeği küçüldükçe istihdamın eğitim-vasıf düzeyi düşmekte, verimlilik azalmakta, keza ücret dışı maliyetlere duyarlılık gösterilerek (Gürsel-

Durmaz, 2014; 7) kayıtdışına yönelme artmaktadır. Nitekim, TÜİK'in 2015'te yayınladığı verilere bakıldığında; işyeri ölçeği büyüdükçe kayıtdışılık azalmakta; küçüldükçe artmaktadır:

|  |   |  |
|--|---|--|
| 1-10 ölçekli işletmelerdeki kayıt dışı oranı | : | % 54.5                                     |
| 11-19 " " "                                  | : | % 16.2                                     |
| 20-49 " " "                                  | : | % 9.9                                      |
| 50'den fazla " "                             | : | % 2.8'dir (TÜİK, Haber Bülteni, 2014-2015) |

Diğer taraftan, 1980 sonrası dönemde, ulaşım ve iletişim araçlarında yaşanan devasa gelişmelerin ivme kazandırdığı küreselleşme süreci, endüstri ilişkilerini derinden etkilemiş; özellikle sermayenin çok uluslu şirketler şeklinde örgütlenerek yatırımlarını emeğin ucuz, sosyal korumanın olmadığı ya da düşük olduğu ülkelere yönelmesiyle "uluslararası rekabet" in acımasız boyut kazanmasına neden olmuştur. Başka bir ifadeyle, yatırımcılar, küresel piyasalarda rekabetlerini artırmak için işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere doğru yerleşmekte ve enformel istihdam biçimlerine başvurmuşlardır (Erdut, 2007: 63).

Küreselleşmenin neden olduğu acımasız rekabet olgusu, özellikle yetersiz sermaye birikimi nedeniyle üretimde ileri teknoloji kullanamayan, dolayısıyla rekabet gücü düşük küçük ölçekli işletmeleri güç durumda bırakmıştır. Örneğin, Sivas'taki 10 işçi çalıştıran bir tekstil işletmesinin rakipleri sadece yurt içi firmalar değil, fiyat ve kalitede Çin'deki, Hindistan'daki küresel firmalardır da. Sivas'taki firma, ürettiği malı gerek yurt içi, gerekse yurt dışına satabilmesi için en azından küresel firmaların fiyatlarıyla eş değer bir maliyet rakamına erişmesi gerekir. Dolayısıyla, küresel firmalar karşısında yeterli rekabet gücünü yakalayamayan işletme, verimliliği artırıp ürün maliyetini düşürmek için ileri teknoloji de satın alamıyorsa, fiyat rekabeti elde edebilme adına işgücü maliyetini düşürmek için ya kayıtdışı istihdama yönelecek ya da kapanma durumunda kalacaktır.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi'nin (IMD) hazırladığı Dünya

Rekabet Yıllığı verilerine göre Türkiye 2010 yılında rekabet sıralaması bakımından 58 ülke içinde 48. (Besim, 2009: 4); 2015 yılında Dünya Ekonomik Forumu'nun Küresel Rekabet Raporu'na göre de, küresel rekabet edilebilirlik endeksi sıralamasında 51.; işgücü piyasaları etkinliği açısından 140 ülke içinde 127. olabilmıştır (rekabet.gov.tr 2015-2016 raporu). Dolayısıyla ülkemizdeki özellikle küçük ölçekli işletmelerin ulusal ve uluslararası rekabet karşısında yeterli güce erişememesi işverenlerin kayıtdışı istihdama yönelmelerinin nedenleri arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Netice itibarıyla, küçük ölçekli işletmelerde, demode teknolojik donanım ve verimsizlik, istihdam üzerindeki ağır vergi ve sigorta primleri gibi etkenler (Karaaslan; 2010: 89), küreselleşme sürecinin uluslararası düzeydeki "acımasız rekabet" olgusuyla da birleşince (Mahiroğulları, 2016: 70) kayıtdışı istihdam oranları giderek yükselmektedir.

## 2-Sosyal Nedenler

### a) Hızlı Nüfus Artışı

Bir ülkenin ekonomik kalkınması, beşeri sermayesinin büyüklüğü ve sosyo-ekonomik özellikleriyle yakından ilgilidir. Bu bağlamda, nüfusun yıllık artış hızı, yaş gruplarına göre dağılımı, özellikle çalışma çağı nüfusu içindeki genç nüfus miktarı, istihdam seviyesi, eğitim düzeyi gibi bazı bileşenlerinin boyutu, ülkelerin sosyo-ekonomik yapısı hakkında bilgi vermesi bakımından önemlidir. Ancak, söz konusu özellikler, tek başına ele alındığında her zaman anlamlı bir sonuç vermeyebilir. Örneğin, bir ülkenin nüfus artış hızının yüksekliği beşeri sermaye açısından değer

taşısa da, her yıl artan nüfusun sağlık ve eğitim hizmetlerinin belirli standartlara göre karşılanamaması veya yeterli düzeyde istihdamının sağlanamaması, sonuçta ölüm oranlarının yüksekliği, eğitimsizlik, yoksulluk, işsizlik gibi bir dizi ekonomik ve sosyal sorunları da beraberinde getirir.

Ülkemizde, Cumhuriyet dönemindeki ilk nüfus sayımından günümüze nüfus artış hızı, kesintiye uğramadan uzun bir süre % 2'ler, 1990'lı yıllarda % 1.5'lar seviyesinde sürmüştür; günümüzde % 1.3'e gerilemiştir. Halbuki, gelişmiş ülkelerde nüfus artış hızı, % 1'lerin de altına düşmüştür, hatta sifıra yaklaşmıştır.

Yüksek oranda nüfus artışı, her yıl yeterli istihdam yaratan güçlü ekonomiye sahip ülkeler için sorun olmadığı gibi potansiyel beşeri sermaye olarak kabul edilebilir. Ancak, yüksek nüfus artışı, her yıl işgücüne katılanlara yeterli istihdam imkanı sağlayamayan gelişmekte olan ülkelerde işsizlik, yoksulluk, keza kayıtdışı istihdam gibi sorunlara neden olmaktadır. Nitekim, sosyal siyasetçiler, Türkiye'deki yüksek işsizlik ve kayıtdışı istihdam oranlarını, birkaç temel değişkenin yanı sıra hızlı nüfus artışıyla da ilişkilendirmişlerdir.

#### **b) Kırsal Kesimden Kente Göçün Sürmesi**

Ülkemizde, kırsal kesimden kentlere iç göçler 1950'li yıllarda başlamış; 1960-1980 arası dönemde önemli boyuta ulaşmış; 1980 sonrası da sürdüğü görülmektedir. 1980'e kadar süren iç göçlerin nedenleri arasında, kuşkusuz başta "kentleşme kuramı" çerçevesinde kırsal kesimin iticiliği, kentin çekiciliği ön plana çıkmakla birlikte (Keleş, 1984: 7), artan genel nüfus bağlamında toprakların miras yoluyla bölünmesi, tarımsal verimliliğin yetersizliği, ailelerin geçimini sağlayacak maddi gelirin yetersizliği gibi etkenler de önemli rol oynamıştır. 1980 sonrası ve günümüzde de süren iç göçlere, yukarıda bahsedilen nedenler dışında 1985 sonrası güneydoğu illerimizde yaygınlaşan "terör" faktörü de eklenmiştir. Sonuçta, 1950'de % 25 olan kentsel nüfus, 1980'de % 44 (Başel, 2003: 112); günümüzde ise % 65'e varmıştır.

Kırsal kesimden kentlere süren iç göçler, beraberinde çarpık kentleşme, gecekondulaşma, yoksulluk, bir süre kent kültürüne uyum sağlayamama / sosyal dışlanma, kayıtdışı çalışma gibi ekonomik ve sosyal sorunların nedeni olmuştur. Kırsal kesimden, iş bulma umuyla kentlere göç eden insanların önemli bir kısmı, herhangi bir üretim tecrübesi, yeterli eğitimi ve vasıflı olmadığından hemen işe girememiş, dolayısıyla bu durum, insanları zor şartlarda yaşamaya itmiştir (Akad, 1982:135). Başka bir ifadeyle, aşırı göç alan illerde göç nedeniyle artan işgücüne formel istihdam imkanı sağlanamaması, çoğunluğu vasıfsız olan şehrin yeni sakinlerini kendi hesabına işportacılık yapmaya, keza ücretli, yevmiyeli olarak düşük ücretlerle kayıtdışı çalışmaya (**Kentleşme Şurası**, 2009: 19) zorlamaktadır.

Aynı bağlamda, Tuncer Bulutay ve Enver Taştı'nın iç göçler ve kayıtdışı istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışmada, Türkiye'deki kayıtdışı istihdam payının belirleyicileri arasında "gelir", "nüfus" ve "istihdam" değişkenlerinin öne çıktığı belirtilmiştir. Kurulan ekonometrik modellerde değişkenler, öncelikle iç göçe neden olmakta ve göçün sonucunda da kayıtlı ve kayıtdışı istihdam artmaktadır (Bulutay ve Taştı, 2002). Dolayısıyla, kırsal kesimde gelir yetersizliği nedeniyle kente gelen vasıfsız ve deneyimsiz işçinin ekseriyeti, kayıtlı sektörde iş bulamaması durumunda kendi hesabına işportacılık yapmak ya da düşük ücretlerle kayıtdışı çalışmak durumunda kalacaktır.

#### **c) Yabancı Kaçak İşçilik**

Afganistan'ın Ruslar tarafından işgali, İran-İrak Savaşı, Sovyetler Birliği'nin dağılması, Irak ve Suriye'deki iç karışıklıklar sonrasında pek çok insan göçmen durumuna düşmüştür; ülkelerini terk ederek coğrafi konumu itibarıyla Avrupa'ya giden transit geçiş yolları üzerinde bulunan Türkiye'ye kaçak yollardan girmiştir. Dolayısıyla, söz konusu dış göçler, ülkemizde kayıtdışı istihdamın artmasında kayda değer etkenlerden biri haline gelmiştir. Nitekim,

1990'lı yıllarda, İran, Irak, Afganistan, Bangladeş ve Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla Bulgaristan, Romanya, Moldavya'dan kaçak yollarla, keza 2012 sonrası Suriye'de yaşanan iç karışıklık sonrası üç milyondan fazla Suriyeli Türkiye'ye sığınmıştır. Yoğun işsizlik sorunuyla mücadele edilen Türkiye'de, kırsal kesimden iç göç yoluyla kentleşen işgücü, kayıtdışı sektörlerde yaşam olanakları ararken, özellikle 1990 sonrası, miktarı giderek artan kaçak yabancı işçilerin ortaya çıkışı (Ekin, 2000:268) istihdam sorununu daha da ağırlaştırmıştır.

Yabancı kaçak işçilik, ÇSGB'nin verilerine göre daha 2000'li yılların başında kayıtlı istihdamın % 4.7'sine ulaşmıştır (Lordoğlu, 2001: 118). Suriyeli mültecilerin Anadolu'nun neredeyse tüm kentlerine yayılmasıyla yabancı kaçak işçilik giderek yüksek boyutlara ulaşmıştır. TÜİK'in "Seçilmiş Milliyetlere Göre Gelen ve Giden Yabancı Ziyaretçiler" istatistiği incelendiğinde Türkiye'ye giriş yapan yabancı sayısından çıkış yapan yabancı sayısı çıkarıldığında kalan rakam kaçak yabancı sayısını verir. Bu rakamdan, sınırlı sayıdaki çalışma izni verilen yabancılar düşüldüğünde Türkiye, bir milyonu aşan önemli bir kaçak yabancı sayısı ile karşı karşıya kalmaktadır ([http://www.tuik.gov.tr/isgucu/Kurumsal Rapor.do](http://www.tuik.gov.tr/isgucu/Kurumsal_Rapor.do)). ÇSGB verilerinde yabancılara verilen çalışma izni sayısı 2011'de 17.419; 2015'te 64.547'dir (ÇSGB, 2015). Ne var ki, ülkemizde yabancıların çalışabileceği ve çalışamayacağı işlerle ilgili 70'e yakın yasal düzenleme olmasına karşın, müeyyidelerinin caydırıcı olmaması nedeniyle bu çalışmalar yasal zemine oturtulamamıştır (Süngü, 2004: 16).

Diğer taraftan, göçmenlerin işgücü piyasasında yasal yollardan çalışmalarını mümkün olmadığı ve ülkede kaldığı sürece yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çok düşük ücretlerle çalışmaya razı olmaları (Lordoğlu, 2015: 43) nedeniyle, yabancı kaçak işçilik, kayıtdışı istihdamı artırması bir yana, mevcut çalışanların pazarlık gücünü de düşürmektedir. Başka bir ifadeyle, yabancı kaçak işçiler, kayıtdışı

istihdamın önemli bir parçasını teşkil ederken, kayıtdışı çalışmayı yaygınlaştırmakta, yerli işçilerin ücretlerini de düşürmektedir (Güloğlu, Korkmaz, Kip, 2003:74).

Neticede, kaçak yabancıların Türkiye'de kaldığı sürede hayatlarını idame ettirebilmeleri için kaçak işçi olarak çalışmaları bir bakıma zorunluluk haline gelmektedir.

### c) İşgücünün Niteliği, Eğitim ve Bilinç Seviyesinin Yetersizliği

Kayıtdışı çalışma, genel olarak vasıf gerektirmeyen işlerde daha yaygındır. Ülkemizde Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre kayıtdışı istihdamın en yoğun olduğu işler, ev temizliği işleri, işporta ve seyyar satıcılık, tezgahçılık, gazete dağıtıcılığı gibi nitelik gerektirmeyen mesleklerden oluşmaktadır (Güloğlu, 2005: 4).

Kayıtdışı çalışmada, önemli etkenlerden biri de, çalışanların eğitim düzeyinin yetersizliğidir. TÜİK'in 2010-2015 aralığını kapsayan istatistiğinde; kayıtdışı çalışanların önemli bir kısmını okuma yazma bilmeyenler ya da ilk ve ortaokul mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Örneğin, okuma yazma bilmeyenlerin % 90'ı; ilköğretim mezunlarının % 55'i; ortaokul mezunlarının % 33'ü; genel lise mezunlarının %25'i; meslek lisesi mezunlarının % 18'i; yüksek okul mezunlarının % 6'sı kayıtdışı çalışmaktadır (<http://www.tuik.gov.tr/isgucu> istihdam raporu, 15 şubat 2017).

Eğitim seviyesinin yetersizliği bağlamında, bilinç seviyesinin düşüklüğü de kişilerin kamu kurum ve kuruluşları karşısında hak ve ödevlerini bilememeleri, kayıtdışı çalışmayı artırmaktadır (Karaaslan, 2010: 88). Kayıtdışı kalanlar, genel olarak işsiz kalma korkusunun yanı sıra, kayıtlı çalışmanın yararlarını tam olarak kavrayamadıklarından, şikayet hakkını dahi kullanmadan uzak kalmaktadırlar.

### 3-İşgücü Üzerindeki Sigorta Primi ve Vergi Yükü Gibi Kesintilerin Yüksekliği

#### a) İşçiler Üzerindeki Sigorta Primi ve Vergi Yükü

2017 Ocak ayı itibarıyla brüt asgari ücret 1.777.50 TL; kesintiler sonrası işçinin eline geçen net asgari ücret: 1.404.06 TL; işçinin brüt ücretinden sigorta ve vergi kesintisi toplamı 373.44 TL'dir. Dolayısıyla, işçinin eline 1.404.06 TL geçtiğine göre brüt asgari ücretten % 21.2 oranında kesinti yapılıyor demektir. Bu oran, OECD ülkelerinde

ortalama % 14.5; AB ülkelerinde % 17.1'dir (Karasalan, 2010: 62).

#### 4 /a kapsamında çalışan ücretlilerin sigorta prim ve vergi oranları:

Malüllük, yaşlılık, ölüm : % 9  
Genel sağlık sigortası : % 5  
İşsizlik sigortası : % 1 olmak üzere toplam % 15'tir.  
Gelir vergisi : % 15  
Damga vergisi :% 0.759 olmak üzere toplam % 15.0759'dur.

Tablo 4: Asgari ücretten kesilen sigorta primi ve vergilerin parasal miktarı

|                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| SGK Primi % 14                   | 248.85 |
| İşsizlik sigortası işçi payı % 1 | 17.78  |
| Gelir Vergisi % 15               | 93.32  |
| Damga vergisi % 0.759            | 13.49  |
| Kesintiler toplamı               | 373.44 |

**Kaynak:** csgb.gov.tr/home/avgariucuret

#### b) İşverenler Üzerindeki Sigorta Primleri ve Tazminatlar

Asgari ücretle çalışan bir işçinin işverene toplam maliyeti 2.088.56 TL'dir.

Tablo 5: Asgari Ücretle Çalışanların İşverene Maliyeti

|                                    |          |
|------------------------------------|----------|
| Asgari ücret                       | 1777.50  |
| SGK primi % 15.5*                  | 275.51   |
| İşsizlik sigortası işveren payı %2 | 35.55    |
| İşverene toplam maliyet            | 2.088.56 |

**Kaynak:** csgb.gov.tr/home/avgariucuret

\* 5510 sayılı Kanunu'nun 81. maddesi (i) bendine göre şartları sağlayan işverenlere 5 puan indirim sağlanmaktadır.

#### İşverenlerin sigorta prim payı:

Malüllük, yaşlılık, ölüm : % 11  
Kısa vadeli sigorta kolu : % 2  
Genel sağlık sigortası : % 7.5  
İşsizlik sigortası işveren payı : % 2 olmak üzere toplam % 22.5'tir.

AB ülkelerinde işverenin sigorta prim payları: İspanya % 16.84; İsveç %17.43; Almanya % 19.62, Avusturya % 20.90; Yunanistan % 21.41'dir. Ülkemizdeki sigorta primi işveren payı, AB ortalamasının 5 puan üzerindedir (Karaaslan, 2010:64).

Diğer taraftan, istihdam vergilerinin işçi ve işveren payı birlikte ele alındığında, ülkemiz, 34 OECD ülkesi içinde sekizinci sıra gibi üst sıralardadır. Ücretten yapılan vergi ve sigorta prim kesintilerinin toplamının işgücü maliyetine oranını gösteren "vergi takozu" (taxe wedge) Türkiye'de istihdam üzerindeki mali yüklerin ağır olduğunu gösterir (Tunç, 2007: 54). Başka bir ifadeyle, Türkiye'de, ortalama işçilik maliyetinin % 36.8'i istihdam vergilerine (ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri) ayrılmaktadır. Bu oran OECD ülkelerinde

ortalama % 26.9'dur (OECD, Taxing Wages 2014-2015; Aktaran TİSK, 2016: 11).

Neticede, Türkiye'de kayıtdışı işçi çalıştıran bir işveren, işçisine net asgari ücret olan 1.404 TL ödese bile, 2.088.56 TL yerine 1.404 TL ödeyerek kasasından 684 TL eksik çıkacak; 684 TL kendisine kalacaktır. Kaldı ki, işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde, kayıtdışı işçi çalıştıran işverenlerin çoğunun yasal asgari ücretin altında ödeme yaptıkları bilinmektedir. Dolayısıyla, işveren, 2.088 TL'ye mal olan kayıtlı bir işçi yerine, 1.000 TL ücret vererek kayıtdışı iki işçi çalıştırma yoluna gidebilecektir.

Sigorta primleri dışında işverenlere mali külfet getiren önemli bir yükümlülük de, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte kalan 14. maddesindeki kıdem tazminatı ödemeleridir. Çalışma mevzuatımıza 1936 tarih ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu'yla giren kıdem tazminatı, "1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu", "2002 tarih 4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu" yürürlüğe girene kadar bedenen ve ruhen yıpranma tazminatı, ikinci bir emeklilik ikramiyesi amacı yanı sıra, bir anlamda hem "iş güvencesi tazminatı", hem de "işsizlik sigortası tazminatı" işlevi görmüştür (Karabalut, 2008: 77-78). Ne var ki, kıdem tazminatı uygulaması, yukarıda bahsedilen iki kanunun çıkması öncesi ve sonrasında dahi işverenler açısından sorun olmayı sürdürmüştü; adeta "iş güvencesizliği"ne dönüşmüştür. Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatı yükümlülüğü, işverenlerin mali yükten kaçınmak için kıdeme esas bir yıllık çalışma süresini işçisine tamamlatmadan onuncu ya da on birinci ayda işten çıkarmaya neden olabilmektedir.

Ülkemizde, işçinin bir işyerinde en az bir yıl süreyle çalışması ve İş Kanunu'ndaki diğer şartların da yerine getirilmesiyle her yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanılır. Türkiye'deki kıdem tazminatı miktarı, gerek bir yıllık kıdeme esas 30 günlük süresi, gerekse son ayda elde edilen brüt ücret üzerinden hesaplanması bakımından OECD ülkeleri içinde oldukça yüksek görülmektedir. Türkiye'de tazminat miktarının büyüklüğüne

Dünya Bankası raporlarında da değinilmiş; kıdem tazminatı ödemelerinin gerek hak ediliş süresi, gerek miktarı açısından çok yüksek olması yeni işçi alımını, kayıtlılığı ve doğrudan yabancı sermaye girişini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (TİSK, 2016: 16).

Diğer taraftan, istihdamdaki işçinin hizmet yılının artması, ücretlerin yıllara göre yükselmesi, toplu iş sözleşmeleriyle tazminata esas gün sayısının 30 günün üzerine dahi çıkarılabilmesi, kıdem tazminatı miktarını, keza işletmelerin mali yükünü önemli ölçüde artıran nedenlerdir (Ünal, 1999:25). Dolayısıyla, işletmeler için ağır bir yük haline gelen kıdem tazminatının, özellikle ekonominin kriz dönemlerinde işverenlerin ödeme gücüne düşmesine neden olduğu görülmektedir (Karabalut, 2008: 78). Bu bağlamda, işverenlerin bir kısmının, ürettiği mal ve hizmetin maliyetinde önemli bir girdi olan kıdem tazminatı yükünden kaçınmak için kayıtdışı istihdam yoluna başvurduğu da bilinen bir gerçektir. Nitekim, ülkemizde son yıllarda küçük ölçekli ve kurumsal işletme kültürü oluşmamış işverenlerin bu konuda iki yol izlediklerine tanık olunmakta; çekirdek işgücü dışında çevre işgücü diye tabir edilen niteliksiz işgücü ihtiyacını ya kayıt dışı işçi çalıştırarak karşılamakta ya da çalıştırdığı kayıtlı işçilerini kıdeme esas bir yılı doldurmadan işten çıkarmaktadır.

### C- KAYITDIŞI İSTİHDAMIN OLUMSUZ SONUÇLARI

Kayıtdışı istihdam konusuyla makale veya kitap kaleme alan kimi yazarlar, bu tür istihdamın neden olduğu olumsuzlukları yanı sıra, olumlu yönlerini de ele almışlardır. Makalemizde, kayıtdışı istihdamın olumlu yönlerine değinilmemiş; olumsuzluklarına yer verilmiştir.

#### 1-İşletmeler Arasında Haksız Rekabete Neden Olması

Kayıtdışı istihdam, kayıtlı istihdamlı işletmeler aleyhine haksız rekabete neden olduğu gibi, kayıtlı işçi istihdam edip yasalar çerçevesinde faaliyet gösteren işletmeleri de cezalandırmak (Karaaslan, 2010: 146)



anlamına gelir. Örneğin, aynı işi yapan, aynı üretim teknolojilerine sahip iki işletmenin birinde istihdamın önemli bir kısmı düşük ücretli kayıtdışı çalışanlardan oluştuğu; diğerinde çalışanların tamamı kayıt altında ve çalışma mevzuatının kendilerine tanıdığı yasal haklardan yararlandığı düşünülürse; birinci işletme, üretim girdileri içinde önemli yer tutan ücret ve ücret eklerini çalışanlarına en düşük seviyede verdiği için birim ürün maliyeti ikinci işletmeye kıyasla daha ucuza mal edilecektir. Dolayısıyla, bu durum, iki işletme arasında haksız rekabete neden olacak; hatta ikinci işletme piyasada kalmakta bile zorlanacaktır.

## 2- Sosyal Güvenlik Haklarından İstifade Edilememesi

Kayıtdışı istihdamın çalışan üzerindeki en önemli olumsuzluğu; kuşkusuz genel sağlık sigortası sistemine dahil olunmama bağlamında sağlık yardımları, belirli bir süre çalıştıktan sonra çalışma gücünün kaybedilmesiyle emeklilik hakkı elde etme, ölüm yardımı, aile yardımı, vefat sonrası aile bireylerine sağlanacak yardımlar gibi Anayasa'da güvence altına alınan temel "sosyal güvenlik" haklarından istifade edilememesidir.

Kayıtdışı istihdamın bir başka hayati önem taşıyan olumsuz sonucu da, iş kazalarında işverene maddi ve cezai yükümlülük, işçiye ise, kaza sonrası çalışma gücünün tamamen veya kısmen yitirilmesi, hatta hayatını kaybetmesi gibi sorunlara neden olmasıdır.

## 3- Çalışma Yasalarındaki Tazminatlar ve İşsizlik Sigortasından İstifade Edilememesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte kalan 14. maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. ve 21. maddeleri, çalışanlara ihbar, kıdem, kötü niyet ve haksız fesih tazminatı ödenmesini öngörmüştür. Söz konusu tazminatlar, çalışanın kayıtlı istihdam edilmesi durumunda işten çıkarıldığında kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesine önemli parasal güvence teşkil eder.

Aynı şekilde, kayıtdışı çalışanlar, işsiz kaldıklarında işsizlik sigortası ödeneğinden de istifade edemezler.

## 4- Sendikal Örgütlenme Üzerindeki Olumsuzlukları

Sendikal örgütlenme önündeki önemli engellerden biri de kayıtdışı istihdamdır. Kayıtdışılık, Türkiye'de sendikaları önemli bir potansiyel sendikalaşabilir üye kaynağından yoksun bırakan bir gerçekliktir. Zira kayıtdışı istihdam içerisinde yer alan işçilerin, genel olarak işlerini kaybetme endişesiyle örgütlenemedikleri bilinmektedir (Ekin, 1995: 69). Sonuçta kayıtdışı işçi istihdam eden işyerlerinin çoğunluğu sendikaların örgütlenme faaliyetlerinin dışında kalmaktadır.

Ülkemizde yaklaşık 10 milyon civarındaki kayıtdışı çalışanın, sendikalaşmaya elverişli ücretli ve yevmiyeli olan 3.000.000 kişi kayıtlı çalışmış olsalar, 2016 istatistiklerinde % 12'lik sendikalaşma eğilimi çerçevesinde sendikalı işçi sayısına 360.000 kişi daha ilave edilmiş olurdu (Mahiroğulları, 2017: 390).

Diğer taraftan, sendikalı çalışanlar, üretilen katma değerden hakça pay alma imkanı sağlayan bölüşüm aracı "toplu pazarlık sistemi"nden yararlanabilirken, kayıtdışı çalışanlar, söz konusu sistemin dışında kalmaktadır.

## 5- Bütçe Üzerindeki Mali Olumsuzluklar: Prim ve Vergi Kayıpları

Kayıtdışı istihdamın bütçe üzerindeki mali kayıpları önemli boyuttadır. Bu konuda, Erkan Karaaslan'ın 2010 yılında hazırladığı uzmanlık tezinde, 2009 yılı için ayrıntılı veriler yer almıştır. Söz konusu çalışmada; bütçe üzerindeki kayıplar doğrudan ve dolaylı mali kayıplar olarak tasnif edilmiş; sonuçta kayıtdışı istihdam nedeniyle bütçe üzerindeki kayıp miktarın 95.9 milyar TL'yi geçtiği ifade edilmiştir (Karaaslan, 2010: 181).

Diğer taraftan, kayıtdışı istihdamın neden olduğu mali kayıp, 1998 itibarıyla GSMH'nin yüzde 7.8'i iken, 2000 yılında % 9'unu; 2010 yılında % 10'u geçmiştir. 2010 yılı merkezi yönetim bütçe büyüklüğüne bakıldığında toplam gelirler 236.794.000.000 TL, bütçe giderleri 286.981.000 TL; bütçe açığı ise

50.187.000.000 TL'dir. Kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması durumunda elde edilecek gelir bütçe açığını kapattığı gibi 45 milyar TL'lik fazlalık ortaya çıkaracaktır (Karaaslan, 2010: 185).

Kayıtdışı istihdamın neden olduğu prim ve vergi kayıplarını 2016 verilerine göre yalın bir hesaplamayla tespit etmek gerekirse; 2016 yılı itibarıyla, asgari ücret üzerinden toplam işçi ve işveren payı olarak aylık 634.24 TL (346.01 + 288.23) (csgb.gov.tr/home/asgariucret) kesinti yapılmaktadır. Bir yılda kesinti toplamı  $634.24 \times 12 = 7.610.88$  TL'dir. TÜİK'in 2016 verilerinde kayıtdışı ücretli ve yevmiyeli çalışan 3.394.000 kişinin devlete eksik ödenen yıllık toplam prim ve vergi geliri kaybı,  $7.610.88 \times 3.394.000 = 25.831.326.720$  TL'dir.

Aynı yıl, işveren ve kendi hesabına kayıtdışı çalışan 3.012.000 Bağ-Kur sigortalısının (188.000 işveren + 2.824.000 kendi hesabına çalışan) alt kazanç sınırından (isvesosyalguvenlik.com/bagkur) ödenmeyen yıllık prim kaybı  $435.63 \text{ TL} \times 12 \times 3.012.000 = 15.745.410.720$  TL'dir.

2016'daki toplam kayıtdışı istihdamın 2.613.000'ü ücretsiz aile işçisi olduğu için herhangi bir güvenlik kurumuna kayıt olma zorunluluğu yoktur. Sonuçta, ücretli ve yevmiyeli, işveren ve kendi hesabına çalışan kayıtdışı çalışanların sosyal güvenlik sistemine ve maliyeye yansımaya toplam yıllık vergi ve prim kaybı 41.576.736.000 TL'dir.

#### **D-KAYITDIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE ÖNERİLEN STRATEJİLER**

Kayıtdışı istihdamla mücadele stratejilerinin istihdam yaratma stratejisiyle uyumlu olması (Karaaslan, 2010: 206) önemi haiz bir gerekliliktir. Dolayısıyla, Türkiye, söz konusu mücadelesini makro ekonomik tedbirlerle yeni istihdam alanları açarak kayıtdışı istihdamın nedenleri arasında baş at durumundaki işsizlik ve diğer etkenlerle birlikte ele almalıdır. Başka bir ifadeyle, Türkiye'deki kayıtdışı istihdamın yapısal bir istihdam sorunu olduğu, iç içe geçmiş

çok sayıda nedene dayandığı ve bu nedenlerin birbirini etkilediği (Kamalıoğlu, 2014: 152) gerçeği göz önünde alındığında, sadece denetim yoluyla bu sorunun çözülemeyeceği gerçeğiyle bütüncül politikalara ihtiyaç vardır.

Diğer taraftan, Türkiye'nin, Ulusal İstihdam Stratejisini Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumlu hale getirmek bağlamında AB ülkelerindeki kayıtdışı istihdamla mücadele stratejilerini de izlemesi önem arz eder. Kayıtdışı istihdamla mücadelede AB ülkelerinin aldığı önlemlere bakıldığında, hem kayıtlı sektöre girişin özendirildiği, hem de enformel çalışmayı azaltan denetim ve cezai yaptırımlara ağırlık verilerek "karma yöntem" uygulandığı görülmektedir (Karaaslan, 2010: 207). Örneğin, AB ülkelerinin genelinde, kayıtdışı istihdamla mücadele yöntemlerinden biri, özellikle kadınlar ve uzun süreli işsiz kalanlara yönelik aktif istihdam programlarının etkili bir şekilde sürdürülmesidir. Diğer önlemler ise; kayıtdışı istihdamın yaygın olduğu işkollarında ve özellikle çocuk bakıcılığı, ev işleri, bahçivanlık işlerinde daha sık denetim yapıldığı, hizmet fişi sistemi uygulamasına geçildiği, ev hizmetleri işlerinde sübvansiyon uygulamalarına gidildiği dikkat çekmektedir (Kamalıoğlu, 2014: 90-95; Karaaslan, 2010: 116-120).

#### **1-İşyeri Denetiminin Etkinleştirilmesi**

Kayıtdışı istihdamın yapısal boyut kazandığı 1990'lı yılların başlarında işyeri teftişleri için istihdam edilen müfettiş sayısı 600 civarındaydı. Çalışma Bakanlığı, mevcut sayının işyeri denetimi yetersizliğini gidermek amacıyla 2000'li yılların başında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve SGK Teftiş Başkanlığı'na bağlı müfettiş sayısını 1000'e, günümüzde ise 1.557'ye çıkarmıştır. Ne var ki, müfettiş sayısının 1000 kadar artırılması dahi, kayıtdışı istihdama yönelik işyeri denetimlerinde kurumlar arası etkin koordinasyon ve işbirliği sağlanamadığından yeteri kadar etkili olamamıştır.

Günümüzde, kayıtdışı istihdamla mücadelede, "iş müfettişleri", "SGK müfettişleri", 2011 tarihli 6111 sayılı

Kanun'la yine SGK bünyesinde istihdam edilen "denetmen"ler gibi iki teftiş kurulu bünyesinde üç kesim görev yapmaktadır. Ne var ki, bu üç grubun biri birlerinden habersiz aynı işyerini kısa aralıklarla mükerrer ziyaret ettikleri şikayetiyle karşılaşılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumları'nın kayıtdışı istihdam nedenleriyle yaşadığı denetim sorunlarının çözümünde "işbirliği" yapılması önemli bir unsurdur. Söz konusu işbirliğinde özellikle kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve çapraz kontrollere olanak verecek şekilde ortak veri tabanlarının geliştirilmesi ve bilişim teknolojilerinden yararlanılmasında fayda vardır. Nitekim, iki teftiş kurulu arasında işbirliği ve koordinasyona ilişkin yaşanan sorunlar, çoğu zaman aynı konunun farklı birimlerce denetlenmesine, farklı denetim sonuçlarına ya da iki denetim sisteminin biri birlerini etkisizleştirdiği durumları ortaya çıkarabilmektedir. Aynı şekilde, benzer işbirliği ve koordinasyon sorunu, sadece Sosyal Güvenlik Kurumları arasında değil, İŞKUR denetim birimiyle İş Teftiş Kurulu ve Teftiş Başkanlığı arasında da yaşanmaktadır (Özşuca-Gökbayrak, 2012: 71).

## 2- Çalışanların ve İşverenlerin Bilinçlendirilmesi

ÇSGB tarafından hazırlanan kayıtdışı istihdamın çalışanlar üzerindeki olası olumsuzluklarını / sakıncalarını içeren bilgi broşürleri, işçilere daha İŞKUR'a ilk başvuruları sırasında verilmelidir. Tüm çalışanlara sigortalılık bilincini kazandırmak amacıyla özellikle organize sanayi bölgeleri, küçük sanayi sitelerinde yetkililer tarafından eğitimler düzenlenmelidir (Kamalıoğlu, 2014: 182). Verilen eğitimlerde, sigortalı çalışmanın; çalışana, çalıştırana, aile fertlerine ve devlete sağladığı faydalar anlatılmalı, toplantıya katılanlara bu konuda aydınlatıcı bilgiler içeren broşürler dağıtılmalıdır.

ÇSGB, aynı şekilde şehrin ana caddelerine, keza her yerleşim biriminde bulunması muhtemel doğal emek piyasası da denen "amale pazarı"nın olduğu bölgelere afişler asmalı; ulusal ve yerel televizyonlara kayıtdışı çalışmanın sakıncalarını, kayıtlı

çalışmaların yararlarını anlatan "kamu spotları" vermeli; hatta bazı popüler dizilerin senaryolarına kayıtdışı istihdamla mücadelede işyeri denetimleri yapılarak suçlu görülenlerin para cezasına çarptırıldığı, iş kazaları sonrasında işverenlerin ağır para ve hürriyeti kısıtlayıcı cezalarla karşı karşıya kaldığı, aynı işyerinde kayıtlı çalışanla kayıtdışı çalışanın işsiz kaldıklarında sigortasız çalışanın işsizlik ödeneğinden mahrum olacağı gibi mizansenler ilave edilmelidir. Bu doğrultuda devlet kanalı TRT'den etkin bir şekilde yararlanılmalıdır.

Ayrıca, ÇSGB'nin 2006'dan itibaren başlatıp ikişer yıllık aralarla hayata geçirdiği "Kadim" (Kayıtdışı İstihdamla Mücadele) Projesi, 2010'dan itibaren uygulamaya koyduğu "KİTUP" (Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi) gibi projelerin "çalışanları bilinçlendirme" işlevi aralıksız sürdürülmelidir.

## 3- Ücret dışı İşgücü Maliyetlerinin Azaltılması

Türkiye, işçi ve işverenler üzerinde sosyal güvenlik primleri ve vergi yükleri bakımından OECD ülkeleri arasında üst sıralardadır. Prim ve vergi yüklerinin yüksekliği, kuşkusuz kayıtdışı istihdamı artıran nedenler arasında önemli bir yer tutar (Saraçoğlu, 2008). Bu bağlamda, söz konusu olumsuzluğu gidermek için istihdam üzerindeki mali yükleri makul seviyelere çekmek gerekir.

Ne var ki, günümüz itibarıyla, sosyal güvenlik sistemimizde sürekli açık yaşandığı, başka bir ifadeyle primlerin Kurum'un giderlerini % 70 civarında ancak karşılayabildiği, keza bütçe gelirlerinin giderleri karşılayamadığı, her yıl bütçenin açık verdiği de bilinmektedir. Konu, düz bir mantıkla düşünülürse, söz konusu sosyal güvenlik ve bütçe açıklarının prim ve vergi oranlarının aşağı çekilmesine engel teşkil edebileceği düşünülebilir. Ancak, konuyu, bilimsel bir yaklaşımla " maliyet ve fayda analizi" yapılarak ele almak gerekir. İşçi ve işveren vergi ve prim yükü makul seviyeye çekildiğinde, Genel Bütçe ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun olası gelir kaybı,

kayıtdışı çalışanların kayıt altına alınması çerçevesinde telafi edilebildiği gibi artışa da geçebilir.

Vergi ve sigorta prim yükünün dışında, kıdem tazminatı ve emekli olunduktan sonra çalışanların ödediği sosyal güvenlik destek primi de diğer bir maliyet unsuru olarak işverenleri kayıtdışı istihdama iten önemli unsurlardan biri haline gelmiştir. Çalışma Bakanlığı'nın, 2017 başları itibarıyla kıdem tazminatı uygulamasını yeniden düzenlemek için çalışma yaptığı bilinmektedir. Bu bağlamda, Bakanlık, daha fazla gecikmeden sosyal taraflarla mutabakat içinde konuya yaklaşmalı ve kıdem tazminatı kesintilerini fona devrederek söz konusu tazminatı uygulanabilir hale getirmelidir.

#### **4-İşletmelerin Ölçek Büyütmelerinin Teşviki ve Rekabet Gücünün Artırılması**

Ülkemizdeki ücretli kayıtdışılığın büyük ölçüde işletme ölçeği sorunu haline geldiği bilinmektedir. 2015 yılı itibarıyla, ücretli kayıtdışı çalışanların üçte ikisine yakın bir kısmı 1-10 ölçekli işyerlerinde istihdam edilmektedir. Bu orana 11-19 ölçekli küçük KOBİ'ler de eklenince, kayıtdışılık yaklaşık % 75'lere çıkar. Dolayısıyla, söz konusu gerçek bağlamında Devlet, küçük ölçekli işletmelerin ölçek büyütme önündeki engelleri kaldırarak aynı işi yapan işverenleri şirketleşmeye teşvik etmeli veya yeni teknoloji makine teçhizat alımı için işverenlere KOSGEP aracılığıyla faizsiz kredi sağlamalıdır.

İşletmelerin ölçek büyütüp kurumsallaşmış firma özelliğine kavuşması yanı sıra, kayıtdışı istihdamla mücadelede rekabet güçlerinin de artması önemli bir gerekliliktir. Zira, küreselleşme sürecinin somut sonuçlarından biri olan uluslar arası rekabet olgusu karşısında, rekabet gücü, kayıtdışı istihdamla mücadelede olmazsa olmaz koşulların başında gelmektedir (Sarica, 2006: 136). İşletmelerin rekabet gücünün artırılmasında, kuşkusuz işgücünün verimliliğini artıracak hizmet içi eğitimlerin yaygınlaştırılması, AR-GE yatırımlarına ağırlık verilmesi ve üretimde ileri teknoloji kullanılması da önem arz eder.

#### **5-Devlet'ten Sosyal Yardım Alan Ailelerin Çalışma Çağı Yaşındaki Fertlerinden Birine İş Verilmesi**

Türkiye'de kamu tarafından yapılan sosyal yardımların önemli bir kısmı, yardım yapılan ailelerin herhangi bir ferdinin bağımlı / ücretli çalışmama şartına bağlanmıştır. Bu nedenle, sosyal yardım alan ailelerin, yardımların kesilmemesi için formel istihdam içinde yer almaktan kaçındıklarına tanık olunmaktadır. Dolayısıyla, bu durum, Devlet'ten sosyal yardım alan aile fertlerini kayıtdışı çalışmaya itmektedir.

Çalışma Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'yla koordineli bir şekilde bu konuyu değerlendirip sosyal yardım alan bireylerin kayıtdışı istihdama yönelmelerinin engellenebilmesi için çalışma başlatmalıdır. Örneğin, ÇSGB'nin her ilde ve her yıl gerçekleştirdiği "Toplum Yararına Çalışma Projesi"nden, söz konusu aile fertlerinden birinin her yıl Proje kapsamındaki çalışma döneminde öncelikli olarak işe yerleştirip bu konuya çözüm getirilebilir.

#### **SONUÇ**

Ülkemizde kayıt dışı istihdam, özellikle 1990 yıllardan sonra % 50'ler gibi formel istihdam boyutuna ulaşarak yapısal bir hal almıştır. Kayıtdışı istihdam oranlarının giderek artmasında, kuşkusuz yüksek işsizlik oranları, işgücü üzerindeki yüksek sigorta primi ve vergi yükü, kentleşme kuramı ve terör nedeniyle iç göçlerin sürmesi, ekonomik krizler, yetersiz işyeri denetimi, komşu ülkelerde ortaya çıkan siyasal kargaşalar nedeniyle çok sayıda göçmenin Türkiye'den geçmesi veya Türkiye'ye sığınması bağlamındaki kaçak yabancı işçilik gibi iç ve dış unsurların önemli etkileri olmuştur.

Ülkemizde kayıtdışı istihdamın artmasında yukarıda belirtilen unsurlar kadar olumsuz etkisi olan bir başka etken, uluslar arası rekabetin acımasız ve küresel boyut kazanmasıdır. Uluslar arası rekabet, ülkemizde toplam işletmeler içinde 1-10 işçi

çalıştıran küçük ölçekli işletmelerin başında adeta "Demokles'in kılıcı" gibi sallanmakta, rekabet edememe durumunda söz konusu işletmeleri kapanma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum, küçük ölçekli firma sahibi işverenleri düşük ücretli ve kayıtdışı işçi çalıştırmaya iten nedenlerin başında yer almaktadır. Nitekim, istatistikler, Türkiye'deki kayıtdışı istihdamın % 54.5'i 1-10 işçi çalışan küçük işletmelerde gerçekleştiğini göstermektedir.

Kayıtdışı istihdam, çalışanların düşük ücretlerle çalışma ve sosyal güvenlik imkanlarından yararlanamaması gibi doğrudan olumsuzluklar yanı sıra, genel bütçe ve sosyal güvenlik sistemi üzerinde dolaylı olumsuzluklara da neden olmaktadır. Kayıtdışı istihdam nedeniyle, toplanamayan prim gelirinin toplanan prim gelirinin en az bir buçuk-iki katı olduğu tahmin edilmektedir. Bu bağlamda, kayıtdışı istihdamın önlenmesiyle, toplanan sosyal sigorta primleri ve vergi gelirleri artacak, SGK'nın kronikleşmiş gelir açıkları kapatılarak genel bütçeden bu kuruma para transferi yapılmayacaktır.

Çalışma Bakanlığı, artan kayıtdışı istihdamı aşağı çekebilmek amacıyla, özellikle 2000'li yılların ortalarından itibaren önlemlerini artırmış, işyeri denetimlerini sıklaştırmıştır. Nitekim, kayıtdışı istihdam son on yılda %

48'den % 32'lere gerilemiş; özellikle ücretli kayıtdışılıkta son on yılda % 32'den % 17'ye geline nokta ümit verici görülmektedir. Ne var ki, kayıtdışı istihdamda henüz istenilen düzeye ulaşılabilmiş değildir; en azından tarımdışı kayıtdışılığın gelecek on yılda % 10'lara çekilmesi hedeflenmelidir.

Sonuç olarak, alınan önlemlerle 2006'dan itibaren kısmen de olsa gerileme trendine giren kayıtdışı istihdamı makul seviyelere çekebilmek için kayıtdışı çalışmayı azaltacak değişkenleri teker teker değil, birlikte ele alıp uygulamak gerekir. Örneğin, kayıtdışı istihdamı önlemek için sadece işyeri teftişlerinin artırılması sorunu çözmeyecektir. Başka bir ifadeyle, kayıtdışı istihdamla mücadele stratejisinin, ekonominin istihdam yaratma kapasitesi ve stratejisiyle uyumlu olması önem arz eder. Bu bağlamda, kayıtdışı istihdamı makul kılabilmek için açık işsizliğin % 7-8 gibi seviyelere çekilmesi, istihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılarak prim ve yatırım teşviklerinin sürdürülmesi, KOBİ'lere verilen faizsiz teçhizat kredilerinin artırılması, özellikle kıdem tazminatı ödemelerinin fona devredilmesi gibi birinci derecede önemi haiz önlemlerin alınması ve sürdürülebilir kılınması gerekir.

## KAYNAKÇA

1. ALTUĞ, OSMAN (1999). **Kayıtdışı Ekonomi**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
2. AKAD, İsmail (1982). **Endüstri Sosyolojisi**, DEÜ Yayını, İzmir.
3. AYDIN, Eren Gül (2013). "Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik ve Ampirik Bir Çalışma", **International Conference on Eurasian Economies 2013**, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
4. BAŞEL, Halis (2003). **Sosyal Politika Açısından İç Göçler: Sivas'tan İstanbul'a Göç Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. SBE. İstanbul.
5. BESİM, Mustafa (2009). **Rekabet Edilebilirlik Raporu**, Kıbrıs Türk Ticaret Odası Yayını, Lefkoşa.
6. ÇSGB, **Yabancıların Çalışma İzinleri 2015**.
7. ELGİN, Ceyhun (2010). "Vergiler ve Kayıtdışı Ekonomi, Bir Değerlendirme ve Türkiye Örneği", Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
8. EKİN, Nusret (1995). **Kayıtdışı Ekonomi, Enformel İstihdam**, İTO Yayınları, İstanbul.

9. EKİN, Nusret (2000). **Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları**, İTO Yayını, İstanbul.
10. ERDUT, Zeki (2007). "Enformel İstihdamın Ekonomik Sosyal ve Siyasal Etkileri", **Çalışma ve Toplum**, S. 1, İstanbul.
11. GENÇLER, Ayhan (2002). "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması", **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2002, Ankara.
12. GÜLOĞLU, T-KORKMAZ, A-KİP Murat (2003). "Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 45. Kitap, İstanbul.
13. GÜLOĞLU, Tuncay (2005). "The Reality of Informal Employment in Turkey", **International Program Visiting Fellow Working Papers**, Cornell University.
14. GÜRSEL, SEYFETTİN-DURMAZ, Mine (2014). "Kayıtdışı İstihdam Sekiz Yılda Azaldı", **BETAM Araştırma Notu 14/ 171**, 29 Ağustos 2014.
15. ILGIN, Yılmaz (1995). **Kayıtdışı ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları**, Yayınlanmamış DPT Uzmanlık Tezi, Ankara.
16. KAMALIOĞLU, Çoruhlu Nadire (2014). **Kayıtdışı İstihdam ve Türkiye'de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
17. KARAASLAN, Erkan (2010). **Kayıtdışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
18. KARABULUT, Özlem (2008). "Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı", **Hukuk Gündemi Dergisi**, S. 1. Ankara.
19. KELEŞ, Ruşen (1984). **Kentleşme ve Konut Politikası**, SBF Yayını, Ankara.
20. **Kentleşme Şurası** (2009). T.C. Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Kentsel Yoksulluk Göç ve Sosyal Politikalar Komisyon Raporu, Ankara.
21. LORDOĞLU, Kuvvet (2001). "Enformel ve Yabancı Kaçak İstihdam Üzerine Notlar", **Sendikal Notlar**, Petrol-İş Yayını, Aralık, S. 12.
22. LORDOĞLU, Kuvvet (2015). "Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göç ve İşgücü Piyasalarına Bazı Yansımalar", **Çalışma ve Toplum**, S.44, İstanbul.
23. MAHİROĞULLARI, Adnan (2016). **Dünya'da ve Türkiye'de Sendikacılık**, Ekin Yayınevi, Bursa.
24. MAHİROĞULLARI, Adnan (2017). **Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi**, Özlem Kitabevi, Sivas.
25. ÖZŞUCA, Şerife Turcan - GÖKBAYRAK, Şenay-Özüğurlu, M-BAŞBUĞ, A (2010), "Kayıtlı İstihdama Geçişte Etkin Denetim Modellerinin Araştırılması", **TÜBİTAK-KAMAG Projesi Sonuç Raporu**, Ankara.
26. ÖZŞUCA, Şerife Turcan - GÖKBAYRAK, Şenay (2012). "Sosyal Güvenlik Sisteminde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Haziran 2012, C.II, S. 2, Ankara.
27. SARAÇOĞLU, D.Şirin (2008). "The Informal Sector and tax on employment: A dynamic general equilibrium investigation", **Orta Doğu Teknik Üniversitesi**, Ankara.
28. SARICA, Ahmet Oğuz (2006), **Kayıtdışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri**, Yayınlanmamış DPT Planlama Uzmanlık Tezi, Ankara.
29. SÜNGÜ, Yakup (2004). **Kayıtdışı istihdamın Mali Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE. Ankara.
30. TİSK, "2014 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetinin TİSK Araştırma

- Servisince Değerlendirilmesi", tisk.org.tr/wp-content.
31. TUNÇ, Mehmet (2007). **Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politika ve Gelişmiş Ülke Örnekleri**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
32. ÜNAL, Ayşe (1999). **Kıdem Tazminatı Fonu**, Alfa Yayınevi, İstanbul.
33. YERELİ, A. Burçin-KARADENİZ, Oğuz (2004). **Kayıtdışı İstihdam**, Odak Yayın Dağıtım, Ankara.
34. <http://www.tuik.gov.tr/isgücü/KurumsalRapor.do>,
35. [http://www.tuik.gov.tr/isgucu\\_istihdam\\_raporu](http://www.tuik.gov.tr/isgucu_istihdam_raporu), 15 şubat 2017.
36. <http://www.csgeb.gov.tr/home/asgariucr> et.

## TÜRKİYE’DE YAŞANAN EKONOMİK KRİZLERİN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ (1980-2013)

### EFFECTIVENESS OF ECONOMIC CRISIS OCCURRED IN TURKEY ON EMPLOYMENT (1980- 2013)

**Yavuz ALTAŞLI\* , Murşit IŞIK\*\***

\* Yüksek Lisans Öğr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD., yavuzaltasli@gmail.com

\*\* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye, mursitisik@sdu.edu.tr

#### ÖZ

*Krizler ekonomik, teknolojik, siyasi ve sosyokültürel gibi çok değişik alanlarda meydana gelebilmektedir. Kriz süreçleri tehlikeli bir zaman dilimi olmasına rağmen bazı durumlarda ise fırsat haline gelebilmektedir. Kriz dönemlerinde alınan tedbirler ve uygulanan istikrar politikaları ülke için bir dönüm noktası olabilmektedir.*

*Türkiye ekonomisinin son 36 yılda yaşamış olduğu krizler hem uygulanan politikalar sonucu hem de piyasaların kırılğan yapısından kaynaklanan krizlerdir. Kriz süreçlerinde piyasadaki öncü göstergelerin iyi yorumlanamaması ve ekonomide dışa bağımlılık ülke ekonomisinin kriz yaşamasının sebeplerindedir.*

*Çalışma kapsamında ele alınan 1982 bankerler krizi, 1994, 2000 – 2001 ve son olarak 2008 küresel ekonomik kriz çerçevesinde ülkemizin aldığı önlem paketleri, imzalanan stand – by antlaşmaları, uygulanan istikrar programları ve bu krizlerin istihdama etkileri ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Kriz, Banka Krizleri, Döviz Krizleri, Küresel Ekonomik Kriz*

**Jel Kodları:** *G01, G21, F31*

#### ABSTRACT

*Crisis can occur in many fields such as economical, technological, political and socio-cultural. Although crisis period is a dangerous time period it can be an opportunity in some cases. The precautions and applied stability policy that has been taken in crisis period can be a turning point for a country.*

*The crises which have occurred in Turkey for 36 years are because of both applied policy and brittle structure of markets. Not interpreting of leading indicators in the market well and external dependence on the economy in the period of crisis are the cause of the crisis of the country's economy*

*In the work the precautionary packages that our country took during 1982 banker crisis, 1994, 2000-2001 and the last 2008 global crisis, signed stand-by treaties, applied stability policy and the effect of the crisis on employment are examined in details.*

**Keywords:** *Crisis, Bank Crisis, Foreign Currency Crisis, Global Economical Crisis*

**Jel Codes:** *G01, G21, F31*



## 1. GİRİŞ

İktisadi hayatta tahmin edilemeyen veya önceden bilinmeyen bir anda ortaya çıkan ve ekonominin işleyişini aksatan ekonomik krizler ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Ekonomik krizler üzerine yapılan çalışmalar, yorumlar ve tartışmalar halen devam etmektedir. Meydana gelen ekonomik krizler hem ulusal hem de uluslararası arenada tehditler doğurmakta ve aynı zamanda da fırsatlar içermektedir. Her hükümetin kriz sonrası dönemlerde politikalar üreterek veya önlem paketleri açıklayarak kriz sorununu çözmeye çalışmışlardır. Uygulanan politikaların, önlemlerin amacı kriz sorunsalını sonlandırarak ekonominin tekrardan refaha ulaştırılması amaçlanmaktadır.

Makroekonomik çerçevede üretim faktörlerinin içerisinde yer alan emek faktörü kriz dönemlerinde en çok etkilenen kesimdir. Ekonomilerde istenilen durumun tam istihdam olmasına rağmen bu durumun gerçekleşmesi oldukça zordur. Kriz dönemlerinde genel anlamda hükümetler ekonominin refaha ulaşması için çabalarken aynı zamanda istihdam problemini de çözmeye çalışmaktadır. Bu sebeptir ki gelişmekte olan ülkelerde ve gelişmiş ülkelerde istihdam, ülkelerin ortan sorunu hale gelmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde ekonomik kriz kavramının tanımı, kriz çeşitleri, kriz modelleri ve işsizlik türleri incelenmiştir. İkinci bölümde 1970’li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik olaylar, 1973 - 1978 petrol krizleri, Mart 1978 istikrar paketi, 24 Ocak 1980 kararları, 1982 bankerler krizi, 1994 ekonomik krizi, 1999 istikrar paketi, Kasım 2000 Şubat 2001 krizleri, Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı, 2008 ekonomik krizlerin oluşum nedenleri, sonuçları ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise yaşanan ekonomik krizlerin istihdama etkileri, kriz dönemlerindeki işsizlik oranları ve istihdam oranları incelenmiş ve istatistiki verileri ile desteklenmiştir.

## 2. KRİZ ve EKONOMİK KRİZ KAVRAMI

Kriz sözcüğü Yunanca kökenli olup “krisis” sözcüğünden gelmektedir ve karar verme anlamındadır. Türk Dil Kurumu (TDK) krizi “bir ülkede veya ülkeler arasında, toplumun veya bir kuruluşun yaşamında görülen güç dönem, bunalım, buhran” olarak tanımlamaktadır. Ekonomi alanında ise kriz sözcüğüne “çöküntü” karşılığını önermektedir. Ekonomide görülen krizlerin, ülkelerin yalnızca ekonomik yapısına değil aynı zamanda toplumsal yapısına da zarar verdiği göz önüne alındığında, TDK’ nın krizi açıklamak için kullandığı çöküntü sözcüğü, buhrandan çok daha anlamlı ve etkileyici olmaktadır (Kaykusuz, 2014: 1 – 2).

İnsanlar, aileler, toplumlar, işletmeler, ülkeler dünyanın bir parçası olan herkes veya her kurumun yaşamını ve varlığını sürdürürken belli dönemlerde belli zorluklar ile mücadele etme durumunda kalabilir. Bu sebepten dolayı kriz kavramı disiplinler arası farklı açıdan ele alınabilir. Örneğin kriz tıp biliminde bir hastalığı, psikolojide kişisel gelişim sürecinin kötüye gitmesi, iktisat biliminde çöküntüyü temsil eder.

Kriz olgusunun genel bir açıklamasını yapmak sosyal bilimciler açısından pek olanaklı değildir. Yaşanılan olayların kriz olarak adlandırılabilmesi için içinde bulunulan durumlara ve olgulara göre kişiden kişiye göre değişmektedir. Krizin özellikleri ve temel öğelerinin bilinmesi kriz kavramı olarak adlandırabilmek için bilinmesinde yarar olan etkenlerdendir (Turgut, 2007: 35)

Ekonomik krizler; bir mal, hizmet, üretim faktörü veya döviz, para ve sermaye piyasalarında, bankacılık sektöründe kabul edilebilir bir değişim sınırının ötesinde gerçekleşen şiddetli dalgalanmalar olarak tanımlanabilir (Kibritçioğlu, 2001: 174).

Bir başka tanımda ise kriz, ekonominin dengeli bir durumdan dengesiz bir duruma veya istikrarlı bir durumdan istikrarsız bir

duruma dönüşmesi olarak belirtilebilir (Kibritçioğlu, 2001: 174).

### 2.1. Ekonomik Krizlerin Nedenleri ve Oluşumu

Ekonomik krizlerin sebeplerini ortaya koyabilmek için yaşadığımız ekonomik krizlerinin ortak payda da krizlere sebep olan eylemleri ayrıntılı incelememizde fayda vardır. Bu sebeple ekonomilerde görülmüş krizlerin nedenleri, sonuçları ve istatistik veriler krizlerin sebeplerini sıralamamızda bize yardımcı olacaktır. Son zamanlar da yaşanan krizlerin benzer nedenleri incelendiğinde ya döviz rezervi ya da döviz üzerinden yapılan sermaye hareketleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan piyasalarda görülen krizler aynı anda ilişkide olduğu diğer ekonomileri de etki ettiği için görülen bu krizler domino etkisi yaratmaktadır. Yakın tarihimizde yaşanan 2008 küresel ekonomik krizi buna duruma örnek olarak verilebilir. Türkiye'de yaşanmış krizler incelendiğinde krizlere sebep olan etkenleri aşağıda sıralanmıştır (Uygur, 2001: 18):

- GSYİH / Cari açık
- Döviz rezervi / Cari açık
- Döviz rezervi / Kısa vadeli dış borç
- Döviz rezervi / Banka kredisi
- Döviz rezervi / Bankacılık kesimi açık pozisyonu
- İhracat / Toplam veya kısa vadeli dış borç
- Yerli paranın değer kazanması
- Döviz rezervi / M2
- Kısa vadeli iç faizde dalgalanma
- Sermaye hareketinde dalgalanma (Volatilité)

Ülkemizde yaşadığımız ekonomik krizlerde yabancı kısa vadeli fonların ülkeyi süratle terk etmeye başlaması sonucunda döviz kurunda, faiz oranlarında ve enflasyon oranında ani yükselmelerle finans piyasalarında başlamakta ve kısa sürede üretim ve yatırım düzeyinde azalmalar görüldüğü gibi reel sektör etkileri de görülmektedir. Ayrıca yaşanan ekonomik krizler o ülkenin ticarete, sanayide yakın

ilişkilerde bulunduğu diğer ülkeleri de etkilemektedir. Bu ülkelerde kendilerine yönelik gelen tehditleri savunma amaçlı gösterdikleri politikalar ile krizin ilk ortaya çıktığı ülkede ihracat daralması, uluslararası piyasada artan tedirginlik gibi yollarla mevcut olumsuzlukları daha da artırıcı yönde etkili olmaktadır. Krizin meydana getirdiği etkiler ilerleyen zamanlarda işgücü piyasalarına eğitim sosyal yardım ve sağlık kalemlerindeki kısıtlamalar bütçe kalemlerini etkileyerek yoksulluk ve gelir dağılımı parametrelerini etkilemektedir (Koyuncu ve Şenses, 2004: 3).

### 3. TÜRKİYE'DE YAŞANAN EKONOMİK KRİZLERİN ANALİZİ

Türkiye ekonomisini iki dönemde incelemekte fayda olacaktır 1980 öncesi ve sonrası dönemler. 1980 yılına kadar olan dönemde dışa kapalı bir ekonomi politikası izlenirken, 1980 sonrasında ise dışa açılma süreci başlamış ve ekonomi serbest piyasa ekonomisine bırakılmıştır.

#### 3.1. 1970- 1980 Yılları Arasında Türkiye Ekonomisi

1970'li yıllara girilirken dünya ekonomisi 1950 yıllardan çok daha farklı bir ekonomik halindedir. Dünya da birinci petrol krizleri yaşanırken Türkiye' de serbestleşme süreci başlamıştır. Dünya petrol bunalımı ortaya çıkmışken Türkiye gibi sanayi sektörü ile gelişmeye çalışmakta olan, gelişmekte olan ülkeleri derinden sarsmıştır. Türkiye' de ihracat yetersiz kalmış ve ithalata ağırlık verilmiş bu yüzdende dış borç seviyesi çok artmıştır. (Kazgan, 2013: 192-193).

1970'li yıllarda Türkiye ekonomisi bir yandan dünyada gelişen olayların etkisinde kalmış diğer yandan ise ülke içindeki ekonomik çöküntünün sıkıntılarını büyük ölçüde yaşamıştır. Bunun sonucunda ülke içerisinde ki ekonomik buhranın etkileri enflasyonu % 100'ün üzerine çıkarmış, ekonomide büyüme haddi sınırlara gelmiş, birinci petrol krizi dünyadaki üretim maliyetlerini artırdığı için ithal malların fiyatları önemli ölçüde artmıştır. Bu durumdan dolayı ithal mallarının fiyatlarının

artması ülkeden döviz çıkışı artırılmış, döviz dar boğazlığına ülkeyi sevk etmiş ekonomide durgunluk yaratmıştır. Döviz rezervlerinde kaynaklanan azalmadan dolayı dış borç dengesini sıkıntıya düşürmüş Türkiye'nin dış kredi sağlamada Dünyadaki ekonomik itibarı azalmıştır. Diğer yandan ülke içerisinde yaşanan siyasi gelişmelerde ekonomiye zarar vermiştir. Bunların sonucunda gelir dağılımında adaletsizlikler artmış toplumun önemli bir bölümünün ekonomik ve sosyal refah düzeyini düşürmüştür (Kepenek ve Yentürk, 2000: 182-191).

### 3.2. 1973 ve 1979 Petrol Krizleri

1973 yılının Ekim ayında OAPEC'in Amerika Birleşik Devletleri ve Batılı ülkelere karşı petrol ambargosu uygulamış bunun sonucunda petrol krizi ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda petrol fiyatları hızlı bir yükselişe geçmiş üretimi sanayiye dayalı, kapitalist sistemde yer alan ülkeler ekonomik krize girmiştir. Türkiye'nin de sanayileşmesi için petrol kullanımı kaçınılmaz bir durumu fakat petrol fiyatlarının artması Türkiye'yi büyük ölçüde etkilememiştir. 1974 yılında yapılan Kıbrıs Barış Harekâtı çerçevesinde ABD'nin Türkiye'ye karşı uyguladığı askeri ambargo ve Avrupa ülkelerinin ambargosu Türkiye'nin ekonomik durumunun daha da kötüye gitmesine neden olmuştur. İran şahınlığının sona ermesi ve rejim değişikliği ile ardından İran – Irak savaşının patlak vermesi petrol fiyatlarını 1978 – 1981 yılları arasında 14 dolardan 35 dolara yükselmiştir. Petrol fiyatlarının aşırı ölçüde artmasıyla faiz oranları yükselmiş Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler borçlarının maliyetinin artmasından dolayı ödeyemez hale gelmiştir. Bu sebeplerden dolayı yaşanan likidite darlığını aşmak için Ecevit Hükümeti 1 Mart 1978 tarihinde bir istikrar programı açıklamıştır (Kaykusuz, 2014: 259-263).

Fakat bu program IMF'yi tatmin etmedi ve yaklaşık olarak bir yıl görüşmeleri durdurdular. Bu program çerçevesinde bazı önlemler alınmıştır. Kısa vadeli borçların bir kısmı uzun vadeli devlet borçlarına yani

konsolidasyona dönüştürüldüyse de, hem dünyayı saran petrol krizi hem de ülke içindeki istikrarsızlıklar bu politikaların devam ettirilmesini engelledi (Yay, 2002: 2).

### 3.3. 24 Ocak 1980 Kararları

1980'li yıllara girildiğinde ekonomik değerler enflasyon haddi % 107, işsizlik oranı % 15, cari işlemler açığı 3 milyar dolar, dış borç tutarı 14 milyar dolar civarındaydı. Bu belirtiler ülke ekonomisinin bir hayli zor durumda olduğunu göstermektedir (Şahin, 2002: 192). Ülkenin dış borçları, ekonomideki olumsuz göstergeler sanayileşme sürecinin devam etmesi için gereken dövizin dışarıdan borçlanarak sağlanmasının imkanı oldukça zordu. Bu durumda ekonominin işleyişi için gerekli bazı ekonomik politikaların uygulamaya konulması zorunlu hale gelmiştir (Kepenek ve Yentürk, 2000: 192).

Türkiye 1979 Kasım ayında iktidara gelen Süleyman Demirel Hükümeti, IMF'nin dayattığı ekonominin liberalleşmesi yani serbestleşmesi ithal ikameci sanayi stratejilerinin çözüm üretmediği ve sistemin tıkanıp gördüğü görmüştür. Bu yüzden istikrar sağlama programı (1980 kararları) 24 Ocak 1980 tarihinde yayınlanmıştır. Bu istikrar programı ile Dünya ekonomileriyle bütünleşme sürecine girilerek ihracata yönelik sanayi politikaları öncelikli hale getirilmiştir. Devletin piyasalar üzerindeki eli azalmış ekonomi piyasa mekanizmasına bırakılmıştır (Tuncer, 2002: 31).

Türkiye 1980 senesinden beri IMF / Dünya Bankası (DB) imzalı programlarla kalkınmaya çalışmaktadır. 1980 – 1985 yılları arasındaki beş yıllık süreçte, IMF ile yapılan stand – by anlaşması ile Dünya Bankasının düzenlemelerini uygulamıştır. Bundan sonra ki düzenlemelerde 1980 – 2008 yılları arasında 28 yılda 17 yıl direkt IMF / DB denetiminde, geri kalan 11 yıl ise yine bu kuruluşların gözetiminde ekonomi programlarını uygulamıştır. Türkiye ekonomisinde ki değişim 24 Ocak 1980 kararları ile başlamıştır (Soral, 2009: 36-37).

24 Ocak 1980 İstikrar Programı fiyat politikası, faiz politikası, döviz kuru

politikası, dış ticaret ile ilgili politikalar, yabancı sermayeye yönelik politikalar, sıkı para politikası, KİT politikası gibi tedbirler ve içeriklerinde bazı kararlar alınmıştır.

24 Ocak 1980' de açıklanan istikrar programları ile Türkiye Ekonomisi dış dünya ile entegrasyonunu başlatmış ve ekonomi tamamıyla liberal hale getirilmiştir. Ekonominin dış dünyaya açılmasıyla birlikte dış dünyadan gelen herhangi bir tepkiye duyarlı hale gelmiştir. Bu durum ülke ekonomisini sıcak para akışının çıkar alanına itilmiş ve sıcak para akışlarına daha duyarlı hale getirmiştir. Bu sıcak para akışının mevcut sıkıntılar ile bütünleşerek birçok finansal krizlerin meydana gelmesine neden olmuştur. Bu açıdan Türkiye her türlü ekonomik ve siyasi durumdan etkilendiği için birçok ekonomik istikrar programlarını devreye sokarak ekonomik yönden sürekli bir arayış içinde olmuştur (Karaçor ve Alptekin, 2006: 38).

24 Ocak 1980 kararları ile sıkı para politikası ile enflasyonu düşürmek, döviz gelirini artırarak ödemeler bilançosu dengesizliğini düzenlemek, tasarrufları artırarak sermaye birikimi sağlamak ve bunlara yatırımı kanalize etmek, atıl duran kapasiteleri faaliyete geçirmek, ekonomiyi dar boğazdan kurtarmak amaçlanmıştır. Ayrıca özel kesimin girişimci gücünden faydalanarak ülkede serbest piyasa ekonomisinin işlenmesine imkân vermesi hedeflenmiştir (Başol, 1996: 49).

### 3.4. 1982 Bankerler Krizi

24 Ocak 1980 kararları ile serbest piyasa ekonomisine geçen ülkemiz, alınan bazı kararlardan biri olan faizlerin serbest bırakılması, bazı bankalar ile birlikte, bankerlerin yüksek faizli kaynak sağlamasına neden olmuştur. Bazı bankaların verdikleri faiz oranları düşük ve enflasyonun altında kalması, eksi değerler alması karşısında alternatif mali araçların yokluğu, boşluğun bankerler ile doldurulmasına neden olmuştur. Bu bankerlere karşı yeterli düzenleme ve denetime tabi tutulmamasından dolayı finansal serbestleşme durumu bankerler

krizi ile sonuçlanmıştır (Çoşkun, 2002: 66-67).

Aralık 1983'de bankalar sistemi yeniden düzenlenip denetim altına alınmıştır ve Merkez Bankası faiz hadleri denetimi ve tavan faiz hadleri konusunda yetkili kılınmıştır (Yay, 2002: 4).

### 3.5. 1994 Finansal Krizi

Türkiye ekonomisi temel iktisadi değişimi 1980 yılında birlikte olmakla beraber ekonomi dışa açılarak liberal politika izlenmiştir. 1990 yılında ise finansal serbestleşme politikası izlenmesi Türkiye ekonomisi için hem bir fırsat hem bir tehdit olmuştur. Bu dönemlerde kamu finansmanı açığı ve cari işlemler açığı üzere kur, faiz, enflasyon, dış ticaret, iç ve dış finansman alanlarında sürekli olarak çeşitli düzeyde sıkıntılar yaşanmıştır. Ne zaman ülke ekonomisi bu sorunlu alanları yönetemeyecek hale gelmiştir o zaman Türkiye ekonomisi döviz krizi ve iktisadi krizlerle karşı karşıya kalmıştır. Türkiye ekonomisi için iktisadi kalkınma sürecindeki temel zayıflıklardan olan kamu kesimi finansman açığı ve cari işlemler açığı, 1990 sonrası yaşanan finansal krizler üzerinde özellikle belirleyici rol oynamıştır (Oktar ve Dalyancı, 2010: 12).

### 3.6. Kasım 2000 Şubat 2001 Krizleri

Türkiye Ekonomisi yaşanan 1994 krizi sonrası önemli yol kat etmiş, alınan ekonomik tedbirler ve kararlar 1998 yılının son aylarına kadar ekonominin gelişmesini sağlamıştır. 1997 yılının sonlarına kadar kısa dönemli sermaye girişleri devam etmiş fakat yabancı sermayenin ufak bir kısmı TL cinsinden verdikleri krediler, yaptıkları plasman ve yatırımlardan oluşmuş kur riskinin önüne geçilememiştir (Yeldan, 1994: 3).

Asya ve Avrupa krizlerinin 1998 yılında gerçekleşmesi ekonomimiz derinden etkilemiştir. Krizlerin etkisiyle iç talepte daralma, büyümenin yavaşlaması ve ihracatın gerilemesiyle 1999 yılında dış borçlanmamız artmıştır (Özbilen, 2002: 174).

1999 yılı sonu itibariyle Türkiye ekonomisinde ekonomik büyüklüklerin görünümü hiçte iç açıcı olmamıştır. Türkiye ekonomik açıdan küçülmüş, enflasyon oranı iyice yükselmiş, istikrar yakalanamamıştır, bütçe açıkları artmıştır, üretimde daralmalardan dolayı işsizlik seviyesinde artış görülmüştür. Yabancı paralar kriz dönemine kadar sürekli bir artış görmüştür. Yaşanan bu olumsuzluklardan dolayı hali hazırda imzalanmış olan Uluslararası Para Fonu Yakın İzleme Anlaşmasının bir uzantısı olarak, para ve kur politikası ekseninde IMF ile 16. Stand – By anlaşması imzalanmıştır (Eroğlu, 2008: 352-354).

Ancak tüm önlemlere rağmen hedeflere uygun enflasyon oranı tutturulamamıştır. TÜFE cinsinden yıllık enflasyon, Şubat 2000 itibariyle yavaş yavaş düşmeye başlamış 2000 sonu itibari ile istenilen enflasyon hedeflemesinden yaklaşık 15 puan üzerinde kalmıştır (Soral, 2009: 102-116).

İstikrar ortamı ve kur çizelgesine olan güvenin kısa dönemde gerçekleşmesi iktisadi ve otorite birimlerinin durumu algılayışları asimetrik bilginin açık bir göstergesi olmuştur. Programdan sapmalar olacağı ya da bir başka deyişle başarısız olacağı aslında para kurulu sistemi yapısının ülke ekonomisine uygun olmamasından kaynaklanmıştır. Bu sistemde para arzı sistemi içselleştirilmekte olup, para politikalarını uygulama olasılığı ortadan kalkmıştır. Bu durumda Merkez Bankası'nın aşırı değerli TL ve likidite sorunu yaşayan piyasaya kayıtsız kalması neden olarak Kasım 2000 krizine zemin hazırlamıştır (Akdoğan, 2012: 197).

2000 Kasım ayına yaklaşırken Türk Lirası olması gerekenden daha fazla reel değer kazanmış, iç talep hızla yükselmiş, ihracatın azalması ithalatın artması sonucunda cari açık seviyesi yükselmiştir. Sadece kur çıpasına dayalı para politikası ile daha uzun süre gidilemeyeceği ekonomik çevrelerce fark edilmiştir. Türkiye'ye dışarıdan yatırım, kaynak girişi süratle azalmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak da likidite azalması baş göstermiştir. 2000 yılı Ekim aylarında başlayan TCMB döviz rezervlerindeki

azalma Kasım ayında hızlanmıştır (Alp, 2001: 680).

Türkiye 2000'li yılların başında krizlerin öncü göstergelerine bakıldığında göze çarpan önemli bir gelişme vardır. Yabancı fon girişlerindeki artış ve bu artışın çoğunluğunun borçlanma şeklinde olması öncü göstergelerin kriz sinyali vermesine sebep olacaktır. Bu süreç içerisinde kaynakların büyük bir çoğunluğu borçlanma şeklinde gerçekleşmiştir. Yabancı kaynaklı borçlanmanın artması eğer sterilize edilmemişse, talep artışına, enflasyonun artmasına, parasal genişlemeye neden olmaktadır. Dış borçlanmanın sürdürülmesi uygulanan kur politikası ve serbestleşme programına bağlıdır eğer bu konuda bir şüphe ortaya çıkmışsa kriz ortamına giriliyor demektir (Uygur, 2001: 17-18).

Şubat 2001 krizine kadar ki zamanda Ocak aylarında ülke ekonomisi döviz rezervlerini yükseltmiş 25 milyarın üzerine çıkarmış, 2000 Aralık ayın gecelik faiz % 199 olan İnterbank faiz oranları % 40'lara gerilemiştir. Bu tarzda olumlu gelişmeler yaşanırken 19 Şubat 2001'de başbakan ve cumhurbaşkanı arasında siyasi tartışmayla son bulmuştur. Zaten hassas olan piyasalar yaşanan bu siyasi gerginlikle alt üst olarak döviz krizi başlamıştır. Kasım krizinde TL pozisyonlarını koruyan insanların da Şubatta dövize hücum etmeleri sonucu döviz kuru üzerindeki baskı artmış, Merkez Bankası krizi izleyen iki gün boyunca rezervlerini eritmek pahasına piyasaya müdahale etmiş ancak 22 Şubat 2001 tarihinde, döviz kuru çıpasının yürürlükten kaldırıp dalgalı kura geçildiğini ilan etmek zorunda kalmıştır. Bu süreçte Türkiye, bankacılık sistemi ve borçların çevrilebilirliği sorunları nedeniyle tarihindeki en önemli ekonomik ve finansal krizle karşı karşıya kalmıştır. Özellikle kamu bankalarının para piyasalarında yükümlülüklerini yerine getirememesi nedeniyle ödemeler sistemi çökmüş, menkul kıymet ve para piyasaları işlemleri durmuştur (Güloğlu ve Altunoğlu, 2002: 130).

## 4. TÜRKİYE'DE YAŞANAN KRİZLERİN İSTİHDAMA ETKİLERİNİN ANALİZİ

### 4.1. İstihdam Kavramı

İstihdamın kavram olarak neyi ifade ettiği ve kimleri kapsadığı ülkelerin istihdam düzeyini saptayan kurumları tarafından belirtilmekle birlikte, hemen her ülkede istihdam edilenler ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) yaptığı tanım doğrultusunda değerlendirilmektedir. ILO'ya göre istihdam edilenleri, kısaca, belirli bir yaşın üzerinde olup bir hafta veya bir gün belirli bir kısa dönem boyunca ücretli olarak veya kendi hesabına çalışan kişiler oluşturmaktadır (Murat ve Eser, 2013: 97).

### 4.2. İstihdam ve Kriz İlişkisinin İncelenmesi

Ekonomik krizler, çöküntüler veya buhranlar hangi ad ile anılırsa alınsın bu durumun yaşanması genel olarak tüm ülke ekonomilerini makro anlamda devleti, mikro anlamda firmaları olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşanılan bu durumun yaratmış olduğu olumsuz hava, güvensizlik, panik, ekonomik sistemin işleyişinde aksama hepsi kriz dönemlerinde meydana gelmektedir. Uluslararası veya ulusal anlamda yaşanan bu olumsuz durum makroekonomik anlamda dengelerin bozulmasına sebep olmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler yaşanan ekonomik krizlerden çabuk etkilenen kırılgan bir yapıya sahiptir bu durumda ekonomik gelişmenin aksamasına, işsiz sayısının artmasına sebep olmaktadır (Kol ve Karaçor, 2012: 381).

### 4.3. Ülkemizde Yaşanan Ekonomik Krizler ve İstihdama Etkileri

Ülkemizde yaşanan ekonomik krizlerin nedenleri arasından pek çoğu birbirleri ile benzer ilişki yaşamaktadır. Yaşanan bu sorunlar çerçevesinde özellikle işsizlik ve beyin göçü son derece ciddi ve önemlidir. Bir başka deyişle ülkemizde yaşanan ekonomik krizler mevcut işsizliği daha da artmasına neden olurken 1960'lardan beri süregelen beyin göçünü de hızlandırarak en önemli kaynağımız olan beşeri

sermayemizin de etkin kullanılmamasına ve israf edilmesine yol açmıştır. Yaşanan ekonomik krizlerden dolayı işsiz kalan çalışanların büyük bir kısmı eğitim düzeyi yüksek, genç, kentli, modern sektör çalışanları oldukları görülmektedir. Bu durumda da ülkemizde uzun yıllardır sorun olan işsizlik problemi daha artmakta işin içinden çıkılmaz bir hal almaktadır (Işığışık, 2002: 17).

Ekonomik krizler yoksulluk, gelir dağılımı ve işsizlik üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Kriz yaşandığında genel olarak artan borç yükü, faiz oranlarının yüksekliği ve ülke kaynaklarının dışarı çıkması, artan işgücü maliyetleri sonucunda ülke yoksullaşmakta, ekonomik büyüme yavaşlamaktadır. Bu etkiler firmaların ve kişilerin geleceğe dönük beklentilerini olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda ekonomik konjonktüründen dolayı kriz işsizliği meydana gelmektedir (Racelis ve Pemia, 1999: 19).

### 4.4. 24 Ocak 1980 Kararları ve İstihdam

24 Ocak 1980 yılından alınan kararların belirleyici özelliklerinden biri de işgücü ve sermaye gibi temel üretim faktörlerinin fiyatlarının, yani ücretlerin ve faizin piyasa koşullarına göre belirlenmesidir. 24 Ocak Programı çerçevesinde işgücü fiyatının düşük tutulmasının; kar oranlarını artırarak yatırımları uyarmak, yerli üretim maliyetini düşürerek ihracatı yapılan malların rekabet gücünü artırmak ve iç talebi kısarak iç pazarda alınamaz duruma gelen malların rekabet gücünü artırmak sayılabilecek üç nedeni vardır. Gelişmekte olan ülkelerde ücret düzeyinin genel olarak düşük tutulması, yüksek maliyetlerle eğitilmiş olan nitelikli işgücünün daha çok gelir elde edebileceği ülkelere gitmiş olmasına yol açarak, gelişmiş ülkelere kaynak transferinin gerçekleşmesine neden olur. Bunun yanı sıra ücretleri düşük tutmanın bir en az sınırı vardır ve sürekli ücret düşüklüğünün, çalışanların verimliliğini azaltacağı üretim maliyetlerini olumsuz etkileyeceği kaçınılmaz bir sonuçtur (Ardıç, 2004: 87).

24 Ocak 1980 alınan kararlar doğrultusunda işsizlik oranında 1981 yılında 1980 yılına

nazaran bir düşüş gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranları ve istihdam oranları yıllar boyunca hep düşme eğilimindedir. Kriz dönemlerinde işten atılma ve uzun süre iş

bulamama korkusuyla insanlar ücreti şartlar ve iş konusunda fazla seçici olmayıp buldukları işe girme eğilimindedirler.

Tablo 3.1: İşgücü Durumuna Göre Kurumsal olmayan Nüfus

| Yıl  | İstihdam | İşsiz | İşsizlik Oranı | İstihdam Oranı |
|------|----------|-------|----------------|----------------|
|      | BİN      |       | %              |                |
| 1988 | 17 755   | 1638  | 8,4            | 52,6           |
| 1989 | 18 222   | 1709  | 8,6            | 53,1           |
| 1990 | 18 539   | 1612  | 8              | 52,1           |
| 1991 | 19 288   | 1723  | 8,2            | 52,3           |
| 1992 | 19 459   | 1805  | 8,5            | 51,2           |
| 1993 | 18 500   | 1815  | 8,9            | 47,5           |
| 1994 | 20 006   | 1871  | 8,6            | 50             |
| 1995 | 20 586   | 1700  | 7,6            | 50             |

**Kaynak:** (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.1.'de yıllara göre iş gücünü ve iş gücüne katılma oranını göstermektedir. İşgücüne katılma oranları nüfus artışına paralel olarak belli oranlarda artmaktadır fakat kriz dönemlerinde ise işgücüne katılma oranı azalmaktadır. 1994 krizi öncesi 1992

yılın da işgücüne katılım oranı % 56 iken 1994 kriz öncesi işgücüne katılım oranı 1993 yılında % 52,1'e düşmüştür. Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere 1994 yılında işsizlik oranlarında durağan bir seyir almıştır.

Tablo 3.2: Eğitim Durumlarına Göre İşsizler (BİN)

| Yıl  | Toplam | Okuma yazma bilmeyen | Okur yazar | Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | İlkokul | İlköğretim ortaokul veya dengi meslek okul | Genel lise | Lise dengi meslek okul | Yüksek öğretim |
|------|--------|----------------------|------------|---|---------|--|------------|------------------------|----------------|
| 1988 | 1639   | 121                  | 1518       | 88  | 769     | 221  | 267        | 86                     | 87             |
| 1989 | 1708   | 161                  | 1547       | 105   | 861     | 177  | 251        | 86                     | 67             |
| 1990 | 1611   | 132                  | 1479       | 72  | 804     | 192  | 254        | 85                     | 73             |
| 1991 | 1722   | 90                   | 1632       | 64  | 912     | 216  | 258        | 100                    | 83             |
| 1992 | 1805   | 77                   | 1728       | 77  | 923     | 209  | 316        | 104                    | 99             |
| 1993 | 1815   | 64                   | 1752       | 66  | 937     | 219  | 347        | 81                     | 102            |
| 1994 | 1870   | 71                   | 1799       | 75  | 912     | 239  | 365        | 105                    | 104            |
| 1995 | 1699   | 61                   | 1639       | 46  | 794     | 236  | 350        | 125                    | 90             |

**Kaynak:** (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.2.'de eğitim durumlarına göre işsizlerin yıllara göre dağılımını göstermektedir. 1994 ekonomik krizinde

1993 yılına kıyasla ilköğretim mezunları hariç tüm eğitim seviyelerinde işsiz sayısı artmıştır.

Tablo 3.3: Yaş Gruplarına Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 15 – 19 | 20 – 24 | 25 – 29 | 30 – 34 | 35 – 39 | 40 – 44 |
|------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1988 | 1637   | 521     | 466     | 206     | 121     | 85      | 51      |
| 1989 | 1711   | 491     | 423     | 249     | 135     | 111     | 83      |
| 1990 | 1611   | 458     | 427     | 253     | 140     | 101     | 65      |
| 1991 | 1724   | 441     | 519     | 282     | 158     | 105     | 73      |
| 1992 | 1805   | 423     | 583     | 285     | 184     | 119     | 78      |
| 1993 | 1815   | 420     | 593     | 315     | 172     | 119     | 76      |
| 1994 | 1871   | 431     | 562     | 320     | 181     | 124     | 95      |
| 1995 | 1699   | 401     | 531     | 302     | 146     | 102     | 78      |

| Yıl  | Toplam | 45 – 49 | 50 – 54 | 55 – 59 | 60 – 64 | 65+ |
|------|--------|---------|---------|---------|---------|-----|
| 1988 | 1637   | 65      | 49      | 43      | 22      | 8   |
| 1989 | 1711   | 76      | 52      | 56      | 24      | 11  |
| 1990 | 1611   | 57      | 52      | 32      | 21      | 8   |
| 1991 | 1724   | 53      | 52      | 28      | 9       | 6   |
| 1992 | 1805   | 53      | 36      | 32      | 9       | 4   |
| 1993 | 1815   | 45      | 38      | 27      | 11      | 2   |
| 1994 | 1871   | 72      | 49      | 25      | 10      | 6   |
| 1995 | 1699   | 57      | 39      | 26      | 12      | 8   |

**Kaynak:** (TUİK, 2014: 158-159)

Tablo 3.3.' de yaş gruplarına göre işsizler incelenmiş elde edilen verilere göre 1990 yılından 1994 krizine kadar işsiz kesimin sayısı artmış, krizden tüm yaş grupları etkilenmiştir. 55 – 59, 60 – 64 yaş grupları arasında işsiz kesim azalmıştır.

#### 4.5. Kasım 2000 – Şubat 2001 Krizi ve İstihdam

2001 – 2006 yılları arasında TUİK verileri incelendiğinde ülke ekonomisinin 806 bin kişilik ek istihdam yarattığı gözlemlenmiştir. Altı yıllık dönem içerisindeki ek istihdamın bu denli az oluşu hem büyüme hem de işsizlik anlamında bir sorunun olduğunun göstergesidir. Yaşanan 2000 – 2001 krizlerinden sonra ülke ekonomisinin büyümesi aynı zamanda istihdam yaratmaması sıklıkla tartışılan bir konu olmuştur. Gerçekleşen mevcut büyümenin sadece verimlilik artışı ile gerçekleştiği belirlenmiştir (Arslan, 2009: 33-34).

Türkiye' de yaşanan 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizlerinin ardından yaşanan en önemli sorun kriz işsizliğidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre 2001 yılının ilk altı ayında toplam 738 866 kişi işten ayrılmıştır. (Turan, 2005: 7-8).

Ülkemizde bir siyasi parti tarafından yapılan bir araştırma sonuçlarına yer verilmesi, kriz işsizliğine ışık tutması bakımından yararlı olacaktır. Araştırma Kriz İşsizleri Projesi adını taşımakta ve kriz sonrasında işsiz kalan 2470 işsiz ile yüz yüze görüşülerek elde edilen verilerden oluşmaktadır. (Sabah Gazetesi 21.05.2002 s.8) Araştırma sonuçlarına göre; işsizlerin üç de ikisi lise ve üstü eğitilmiş olup, aynı zamanda 35 yaşın altında olan bireylerden oluşmaktadır.

İşsizlerin % 96'sını özel sektör çalışanları oluştururken, krizden en çok etkilenen sektörler sırasıyla tekstil, inşaat, gıda, hizmet, finans ve bankacılık sektörleri olarak tespit edilmiştir. Kriz en etkin olarak İstanbul, İzmir, Kocaeli, Yalova, Ankara, Bursa, Adana gibi ülkemizin en gelişmiş yedi ilinde yaşanmıştır. Kriz işsizlerinin % 70'nin hali hazırda işsiz olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu söz konusu işsizlerin % 41'i aile içi ilişkilerinin olumsuz yönde etkilendiğini belirtirken, % 19,4'ünün ailesinden ayrıldığı belirlenmiştir (Turan, 2005: 9).

2001 krizinde toplam istihdam da gerileme yaşanmış olsa da istihdam hacmindeki gerileme çok yüksek değildir. 2001 yılında ekonomi % 10,3 oranında küçülmesine rağmen tarım dışı istihdam % 2,7 oranında (yaklaşık 400 bin kişi) azalmıştır. Benzer şekilde imalat sanayi üretim endeksi 2000 yılında 102,1'den 2001'de 92,4'e gerilemiş, imalat sanayi istihdam endeksi ise 89,1'den 81,7'e düşmüştür. Ancak istihdam endeksindeki gerileme üretim endeksindeki gerilemenin altında kalmıştır. Dolayısıyla istihdamdaki gerileme, üretimdeki düşüş kadar yüksek değildir. Başka bir ifadeyle işletmeler çalışan sayısını, üretimlerindeki düşüş kadar azaltmamış, daha az oranda çalışanı işten çıkarmıştır (Arslan, 2009: 34-35).

Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinin ardından kadın işgücünün % 33'ünün işsiz kaldığı, işsizlik oranının % 6'lardan % 10'lara çıktığı, en fazla etkilenen sektörlerin başında sanayi ve hizmetler ile bankacılık ve finans olduğu belirtilmektedir. Mevcut işsizlerin üzerine birde kriz sonrası işsiz kalanların da sayısı eklenerek işin içinden çıkılmaz bir sorun haline gelmiştir işsizlik



sorunu. Bu durum kriz ardından yaşanan adı verilen başka bir sorun haline gelmiştir istihdam sorununa ek olarak “kriz işsizliği” (Turan, 2005: 10).

Tablo 3.4: İşgücü Durumuna Göre Kurumsal olmayan Nüfus

| Yıl  | Toplam Nüfus | 15 – Yaş | 15 + Yaş | 15 + Yaş Oranı |
|------|--------------|----------|----------|----------------|
| BİN  |              |          |          | %              |
| 1996 | 61 724       | 19 482   | 42 243   | 68,4           |
| 1997 | 62 871       | 19 572   | 43 299   | 68,9           |
| 1998 | 64 008       | 19 713   | 44 295   | 69,2           |
| 1999 | 65 139       | 19 829   | 45 311   | 69,6           |
| 2000 | 66 187       | 19 976   | 46 211   | 69,8           |
| 2001 | 67 296       | 20 138   | 47 158   | 70,1           |
| 2002 | 68 393       | 20 352   | 48 041   | 70,2           |
| 2003 | 69 479       | 20 567   | 48 912   | 70,4           |
| 2004 | 66 379       | 18 835   | 47 544   | 71,6           |

Kaynak: (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.5: İşgücü Durumuna Göre Kurumsal olmayan Nüfus

| Yıl  | İşgücü | İşgücüne Dahil Olmayan | İşgücüne Katılma Oranı |
|------|--------|------------------------|------------------------|
| BİN  |        |                        | %                      |
| 1996 | 22 697 | 19 546                 | 53,7                   |
| 1997 | 22 755 | 20 544                 | 52,6                   |
| 1998 | 23 385 | 20 911                 | 52,8                   |
| 1999 | 23 878 | 21 433                 | 52,7                   |
| 2000 | 23 078 | 23 133                 | 49,9                   |
| 2001 | 23 491 | 23 667                 | 49,8                   |
| 2002 | 23 818 | 24 223                 | 49,6                   |
| 2003 | 23 640 | 25 272                 | 48,3                   |
| 2004 | 20 016 | 25 527                 | 46,3                   |

Kaynak: (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.6: İşgücü Durumuna Göre Kurumsal olmayan Nüfus

| Yıl  | İstihdam | İşsiz | İşsizlik Oranı | İstihdam Oranı |
|------|----------|-------|----------------|----------------|
| BİN  |          |       | %              |                |
| 1996 | 21 194   | 1503  | 6,6            | 50,2           |
| 1997 | 21 204   | 1552  | 6,8            | 49             |
| 1998 | 21 779   | 1607  | 6,9            | 49,2           |
| 1999 | 20 048   | 1830  | 7,7            | 48,7           |
| 2000 | 21 581   | 1497  | 6,5            | 46,7           |
| 2001 | 21 524   | 1967  | 8,4            | 45,6           |
| 2002 | 21 354   | 2464  | 10,3           | 44,4           |
| 2003 | 21 147   | 2493  | 10,5           | 43,2           |
| 2004 | 19 632   | 2385  | 10,8           | 41,3           |

Kaynak: (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.4, 3.5 ve 3.6’de istihdam, işgücü, işgücüne katılım oranları, işsiz sayısı kriz dönemlerinde ne gibi bir değişik yaşandığı incelenmiştir. Tablo 3.4.’e bakıldığında yıllar boyunca toplam nüfus sürekli bir artış içindedir. Tablo 3.5’de yıllara göre iş

gücünü ve iş gücüne katılma oranını göstermektedir. İşgücüne katılım oranları nüfus artışına paralel olarak belli oranlarda artmaktadır fakat kriz döneminde ise işgücüne katılım oranı azalmaktadır. Tablo 3.5'de 2000 krizinden önce 1999'da işgücüne katılım oranı % 52,7 iken 2000' de

ise % 49,9'lara düşmüştür. Tablo 3.13.'de 2000'li yıllarda işsizlik oranı % 6,5 iken 2001 yılına gelindiğinde % 8,4' e, 2002 yılında ise işsizlik oranı % 10,3'e çıkmıştır. İstihdam oranı ise 1998 yılından itibaren belli oranda azalmıştır.

Tablo 3.7: Eğitim Durumlarına Göre İşsizler (BİN)

| Yıl  | Toplam | Okuma yazma bilmeyen | Okur yazar | Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | İlkokul | İlköğretim ortaokul veya dengi meslek okul | Genel lise | Lise dengi meslek okul | Yüksek öğretim |
|------|--------|----------------------|------------|---|---------|--|------------|------------------------|----------------|
| 1996 | 1504   | 46                   | 1458       | 31  | 654     | 188  | 353        | 129                    | 103            |
| 1997 | 1552   | 33                   | 1520       | 25  | 620     | 224  | 373        | 164                    | 115            |
| 1998 | 1606   | 43                   | 1563       | 35  | 626     | 212  | 401        | 140                    | 151            |
| 1999 | 1829   | 45                   | 1784       | 34  | 791     | 241  | 409        | 157                    | 155            |
| 2000 | 1497   | 68                   | 1429       | 42  | 628     | 191  | 273        | 151                    | 144            |
| 2001 | 1967   | 60                   | 1907       | 46  | 891     | 256  | 336        | 214                    | 164            |
| 2002 | 2464   | 79                   | 2385       | 44  | 1091    | 329  | 374        | 280                    | 267            |
| 2003 | 2493   | 113                  | 2380       | 64  | 1113    | 331  | 339        | 243                    | 290            |
| 2004 | 2385   | 57                   | 2328       | 58  | 909     | 355  | 410        | 288                    | 308            |

**Kaynak:** (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.7.'de eğitim durumlarına göre işsizlerin yıllara göre dağılımını göstermektedir. Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerine gelindiğinde ise 1999 yılına göre 2000 de işsiz sayısı azalmıştır fakat Kasım

2000 de başlayan ve 2001 yılında devam eden ekonomik krizle beraber okuma yazma bilmeyenler haricinde tüm eğitim seviyelerinde işsiz sayılarında bir artış gözlemlenmektedir.

Tablo 3.8: Yaş Gruplarına Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 15 – 19 | 20 – 24 | 25 – 29 | 30 – 34 | 35 – 39 | 40 - 44 |
|------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1996 | 1503   | 321     | 499     | 571     | 136     | 99      | 63      |
| 1997 | 1552   | 349     | 502     | 283     | 136     | 95      | 73      |
| 1998 | 1607   | 321     | 506     | 297     | 146     | 110     | 86      |
| 1999 | 1829   | 341     | 548     | 361     | 191     | 134     | 104     |
| 2000 | 1498   | 247     | 458     | 277     | 163     | 128     | 88      |
| 2001 | 1969   | 317     | 546     | 371     | 229     | 190     | 125     |
| 2002 | 2466   | 339     | 641     | 479     | 307     | 244     | 191     |
| 2003 | 2493   | 322     | 654     | 517     | 329     | 228     | 172     |
| 2004 | 2385   | 287     | 633     | 492     | 309     | 232     | 175     |

**Kaynak:** (TUİK, 2014: 158-159)

Tablo 3.9: Yaş Gruplarına Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 45 – 49 | 50 – 54 | 55 – 59 | 60 – 64 | 65+ |
|------|--------|---------|---------|---------|---------|-----|
| 1996 | 1503   | 55      | 31      | 18      | 8       | 5   |
| 1997 | 1552   | 52      | 36      | 16      | 8       | 5   |
| 1998 | 1607   | 66      | 41      | 21      | 10      | 6   |
| 1999 | 1829   | 75      | 41      | 24      | 7       | 5   |
| 2000 | 1498   | 56      | 46      | 19      | 13      | 3   |
| 2001 | 1969   | 100     | 51      | 25      | 9       | 6   |
| 2002 | 2466   | 133     | 74      | 42      | 11      | 5   |
| 2003 | 2493   | 133     | 80      | 38      | 15      | 5   |
| 2004 | 2385   | 123     | 81      | 32      | 14      | 7   |

Kaynak: (TUİK, 2014: 158-159)

Tablo 3.8. ve tablo 3.9.' da yaş gruplarına göre işsizler incelenmiş elde edilen verilere göre 1999 yılından 2000'li yıllara kıyasla işsiz sayısı azalmıştır fakat 2000 - 2001 krizine gelindiğinde ise 60 – 64 yaş grubu haricinde tüm yaş gruplarında işsizlik artmıştır.

Tablo 3.10: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 1 – 2 Ay | 3 – 5 Ay | 6 – 8 Ay | 9 – 11 Ay |
|------|--------|----------|----------|----------|-----------|
| 1996 | 1050   | 235      | 246      | 238      | 93        |
| 1997 | 1552   | 265      | 292      | 232      | 85        |
| 1998 | 1607   | 291      | 310      | 241      | 79        |
| 1999 | 1831   | 460      | 428      | 304      | 77        |
| 2000 | 1497   | 530      | 392      | 164      | 50        |
| 2001 | 1967   | 647      | 595      | 209      | 65        |
| 2002 | 2464   | 707      | 583      | 280      | 100       |
| 2003 | 2492   | 780      | 659      | 289      | 83        |
| 2004 | 2385   | 490      | 515      | 312      | 106       |

Kaynak: (TUİK, 2014: 156-157)

Tablo 3. 11: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 1 Yıl (+) 2 Yıl (-) | 2 Yıl (+) 3 Yıl (-) | 3 Yıl (+) | İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen |
|------|--------|---------------------|---------------------|-----------|----------------------------------|
| 1996 | 1050   | 301                 | 194                 | 154       | 46                               |
| 1997 | 1552   | 312                 | 154                 | 158       | 57                               |
| 1998 | 1607   | 357                 | 142                 | 127       | 62                               |
| 1999 | 1831   | 289                 | 117                 | 93        | 64                               |
| 2000 | 1497   | 192                 | 73                  | 45        | 51                               |
| 2001 | 1967   | 262                 | 92                  | 54        | 43                               |
| 2002 | 2464   | 429                 | 174                 | 94        | 97                               |
| 2003 | 2492   | 324                 | 156                 | 104       | 97                               |
| 2004 | 2385   | 456                 | 256                 | 206       | 43                               |

Kaynak: (TUİK, 2014: 156-157)

Tablo 3.10. ve tablo 3.11.'de 2000 ve 2001 krizi incelendiğinde tüm iş arama ve işsiz kalan süreler de artış gözlemlenmiş krizin etkileri kısa ve uzun vadede hissedilmiştir. İşsiz kalanların kısa zamanda iş bulma süreleri artmış, uzun süre işsiz kalanların ise iş bulma sürelerine daha da arttığı gözlemlenmektedir.

#### 4.6. 2008 Küresel Ekonomik Kriz ve İstihdam

1929 krizinden bu yana uygulanan politikalar beraberinde 1973 petrol krizini ve onun arkasından stagfasyona neden olmuştur. Fakat hiçbir kriz 2008 küresel ekonomik kriz gibi ülkelerin birbirleri ile paralel şekilde bir sorun yaşamamıştır. 2008

krizi ile birlikte dünyayı saran işsizlik sorunu krizin karakteristik özelliklerinden biridir. Bu işsizlik sorunu ülkelerin en öncelikli çözmesi gereken toplumsal bir sorun halini almıştır (Gençler, 2011: 3). 2008 küresel krizde incelendiğinde istihdam üzerinde dünya genelinde olumsuz bir hava yarattığı gözlemlenebilmektedir. Kriz işsizliğin ötesinde birçok makroekonomik göstergeyi de olumsuz etkilediği ve işsiz kalanların iş bulma sürelerinin uzadığı belirlenmektedir (Yaprak, 2009: 44).

Türkiye ekonomisinin kronik hale gelen işsizlik ve istihdam yaratabilme sorunu 2008 küresel ekonomik kriz ile birlikte daha büyük bir sorun haline dönüşmüştür. Önceleri de istihdam yaratabilme kapasitesi düşük olan Türkiye ekonomisi büyümenin gerçekleşmesiyle de istihdam artışına dönüşmemiştir. İşsizliğin azaltmanın ve istihdam yaratabilmenin temel yolu

yatırımları artırarak yeni iş sahalarının yaratılmasını sağlayabilmektir (Bağdadıoğlu, 2009: 109).

Türkiye'de 2001 krizine kadar işsizlik oranı % 6,5 - 7,5 aralığında iken, ekonomik krizin yaşandığı 2001 yılından sonra % 9,5 – 10,5 seviyesine yükselmiş ve bu aralıkta kronik bir hal almıştır. Ardından 2008 - 2009 ekonomik krizinin olumsuz etkileri işgücü piyasalarında görülmeye başlanmıştır. 2009 yılında Türkiye genelinde % 14'e ulaşan işsizlik oranının 2011 yılı Temmuz ayı verilerine göre % 9,1'e (2 milyon 509 bin işsiz) gençlerde 2009 yılında % 25,3'e ulaşan genç işsizliğinin ancak % 18,3'e indiği görülmektedir. Ancak potansiyel olarak işgücü piyasasına girmesi gereken kesimin bunun dışında kalması sonucunda bu kesim işsizlik rakamlarına yansıtılmamaktadır (Erol ve Özdemir, 2012: 57-58).

Tablo 3.12: Türkiye' de 2000 – 2009 Yılları Arası İşsizlik ve Büyüme Oranları

| Yıllar | İşsizlik Oranları | Büyüme Oranları | Kapasite Kullanım Oranları |
|--------|-------------------|-----------------|----------------------------|
| 2000   | 6,5               | 6,77            | 76,1                       |
| 2001   | 8,4               | -5,70           | 71,6                       |
| 2002   | 10,3              | 6,16            | 76,2                       |
| 2003   | 10,5              | 5,27            | 75,8                       |
| 2004   | 10,8              | 9,36            | 81,5                       |
| 2005   | 10,6              | 8,40            | 80,3                       |
| 2006   | 10,2              | 6,89            | 81                         |
| 2007   | 10,3              | 4,62            | 81,8                       |
| 2008   | 11                | 0,9             | 78,1                       |
| 2009   | 14                | -4,7            | 68,9                       |

**Kaynak:** (TCMB, TÜİK)

Tablo 3.12. incelendiğinde dikkat edilmelidir ki 2002 – 2006 yılları arasında büyüme oranları ve yüksek kapasite kullanımı olumlu değişmesine rağmen işsizlik oranlarında buna paralel olumlu bir değişiklik yoktur. Bu bilgiler ışığında işsizlik sorunu kronik bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Bunun sebebi çalışanların beşeri sermayelerine katkılarının yetersiz olması, verimliliğin artırılmaması, emeğin niteliğinin artırılmaması olarak görülebilir. Ayrıca büyümenin daha çok ihracata dayalı sermaye yoğun bir büyüme olması ve sermaye ile emeği kıyasladığında emeğin

sermayeden geri kalması söylenebilir (Yılmaz, 2005: 75).

2007 yılında % 5'ler civarında büyüyen dünya ekonomisi, 2008 yılında % 3'lere gerilerken, 2009 yılında ise eksiye (% -1,3) düşmüştür. Emek piyasalarında yarattığı gerilemeyle küresel işsizlik oranı 2007 yılında % 5,7'deki düzeyinden 2008'de % 6'ya ve 2009'da % 6,6'ya çıkmıştır. AB ve diğer gelişmiş ülke ekonomilerindeki işsizlik 2008 – 2009 yılları arasında % 2,3 artış göstermiştir. 2007 yılında % 5,7 olan işsizlik 13,7 milyonluk ilave işsizle 2009'da % 8,4'e çıkmıştır. Sadece 2009 yılında 12

milyon kişinin işsiz kaldığı belirtilmektedir (Gençler, 2011: 3).

Uluslararası Çalışma Örgütü' nün Ocak 2010 ve 2011'de yayınladığı bir dizi raporda, 2008 Eylül ayında başlayan ve kısa zamanda küresel ekonomik krize dönüşen kırılmanın 2009 yılı boyunca milyonlarca insanın işsiz kalmasına yol açtığı ortaya konulmaktadır. Yine aynı raporlarda 2010 yılı sonrasında dünya ekonomileri için beklenen düzelleme gerçekleşse bile kriz boyunca işsiz kalan, çalışma koşulları kötüleşen, insana yakışır iş olanaklarından yoksun kalan kitleler için kriz öncesi döneme dahi dönmenin uzun bir süreç gerektirdiği ortaya konulmaktadır.

İstihdamda sektörel temelde değerlendirme yapıldığında hizmet ve tarım ağırlıklı bir yapı görülmektedir. TÜİK verilerine göre Türkiye'de istihdam edilenlerin % 26,9'u tarım, % 18,9'u sanayi, % 7,5'i inşaat, % 46,7'si ise hizmetler sektöründedir. Tarım sektöründe istihdam düşüşü görülmesine karşın, tarım dışı sektörlerde tarımdan ayrılan nüfusu da emecek kadar iş yaratılamamaktadır. Ayrıca kriz döneminde sanayi sektöründeki daralma sonucu işsiz kalanların bir kısmının tarım sektöründeki işlere yöneldiği görülmektedir. 2000'li yıllardan itibaren tarım sektöründeki istihdam sürekli azalmakta iken, küresel ekonomik krizle birlikte bu sektördeki istihdamda artış görülmektedir. Hizmetler sektöründeki istihdam ise kriz öncesi döneme göre artmaya devam etmektedir. 2008 - 2009 döneminde işsiz kalanların bir kısmı tarım sektörüne yönelirken bir kısmı da iş bulma umudunu kaybetmiştir. 2007 yılında iş bulma umidi kalmayan kişi sayısı ortalama 612 bin kişi iken, 2009 yılı Şubat ayında 930 bine ulaşarak 2009 yılı

ortalaması 757 bin kişi olarak gerçekleşmiştir (Erol ve Özdemir, 2012: 58).

Türkiye'nin istihdam krizinin tek boyutu, işsizlik değildir. İşgücüne katılım oranlarının kadınlar için düşüklüğü, işgücü piyasalarında ayrımcılık ve ayrışma, ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışmanın görece fazlalığı, tarımda ve tarım dışında kayıt dışılığın yaygınlığı, gerçek ücretlerde azalma, çalışma koşullarının düzensizleşmesi ve kötüleşmesi, sosyal güvenlik sisteminde katkıların artırılması, yararların azaltılması ve sendikasılaşma, istihdam krizinin niteliksel boyutunu oluşturan ve kriz öncesinde de yapısal nedenlere dayalı olarak varlığını sürdürmüş olan diğer sorun alanlarıdır. Bu sorun alanları içinde, Türkiye'nin kriz öncesi istihdam yapısına ilişkin olarak üzerinde durulması gereken önemli bir konu, kayıt dışı istihdamın oransal ağırlığıdır. 2004 - 2008 döneminde toplam istihdam içinde kayıt dışı istihdamın oranı, % 50,1'den % 43,5'e azalmış olmakla birlikte, önemini korumuştur. Son yıllarda sınırlı ölçüde de olsa azalma eğilimine girmiş olan kayıt dışı çalışma oranı, kriz döneminde azalma eğilimini terk etmiş, 2009 yılında kayıt dışılık oranı % 43,8 olarak gerçekleşmiştir. 2008 yılında, tarım sektöründe yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı yüzde 87,8 iken, bu oran 2009 yılında % 85,8 olarak gerçekleşmiştir. Ancak 2008 yılında, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışanların oranı % 29,7 iken, bu oran 2009 yılında % 30 olmuştur (Erdoğan, 2009: 151-152).

Tablo 3.13: İşgücü Durumuna Göre Kurumsal olmayan Nüfus

| Yıl  | İşgücü | İşgücüne Dahil Olmayan | İşgücüne Katılma Oranı |
|------|--------|------------------------|------------------------|
|      | BİN    |                        | %                      |
| 2005 | 22 455 | 25 905                 | 46,4                   |
| 2006 | 22 751 | 26 423                 | 46,3                   |
| 2007 | 23 114 | 26 879                 | 46,2                   |
| 2008 | 23 805 | 26 967                 | 46,9                   |
| 2009 | 24 748 | 26 938                 | 47,9                   |
| 2010 | 25 641 | 26 901                 | 48,8                   |
| 2011 | 26 725 | 26 867                 | 49,9                   |
| 2012 | 27 339 | 27 385                 | 50                     |
| 2013 | 28 271 | 27 337                 | 50,8                   |

Kaynak: (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.14: İşgücü Durumuna Göre Kurumsal olmayan Nüfus

| Yıl  | İstihdam | İşsiz | İşsizlik Oranı | İstihdam Oranı |
|------|----------|-------|----------------|----------------|
|      | BİN      |       | %              |                |
| 2005 | 20 067   | 2388  | 10,6           | 41,5           |
| 2006 | 20 423   | 2328  | 10,2           | 41,5           |
| 2007 | 20 738   | 2376  | 10,3           | 41,5           |
| 2008 | 21 194   | 2611  | 11             | 41,7           |
| 2009 | 21 277   | 3471  | 14             | 41,2           |
| 2010 | 22 594   | 3046  | 11,9           | 43             |
| 2011 | 24 110   | 2615  | 9,8            | 45             |
| 2012 | 24 821   | 2518  | 9,2            | 45,4           |
| 2013 | 25 524   | 2747  | 9,7            | 45,9           |

Kaynak: (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.13.'de ise 2008 küresel krizinde ise işgücüne katılım oranı durağan bir seyir izlemiştir. Tablo 3.14'de ise 2007 yılına kadar işsizlik oranları belli düzeyde devam

etmiş 2008 yılında % 11 ardından 2009 yılında ise % 14 gibi seviyelere çıkmıştır. İşsizlik oranlarına paralel olarak da işsiz sayısı kriz dönemlerinde artış göstermiştir.

Tablo 3.15: Eğitim Durumlarına Göre İşsizler (BİN)

| Yıl  | Toplam | Okuma yazma bilmeyen | Okur yazar | Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen | İlkokul | İlköğretim ortaokul veya dengi meslek okul | Genel lise | Lise dengi meslek okul | Yüksek öğretim |
|------|--------|----------------------|------------|---|---------|--|------------|------------------------|----------------|
| 2005 | 2388   | 58                   | 2330       | 93  | 892     | 396  | 378        | 294                    | 277            |
| 2006 | 2328   | 54                   | 2274       | 93  | 845     | 399  | 377        | 375                    | 385            |
| 2007 | 2376   | 55                   | 2322       | 110   | 803     | 424  | 380        | 294                    | 311            |
| 2008 | 2611   | 64                   | 2547       | 134   | 871     | 501  | 387        | 292                    | 362            |
| 2009 | 3471   | 87                   | 3384       | 79  | 1143    | 712  | 498        | 393                    | 459            |
| 2010 | 3046   | 69                   | 2977       | 155   | 959     | 653  | 433        | 332                    | 445            |
| 2011 | 2615   | 56                   | 2559       | 143   | 751     | 562  | 351        | 285                    | 467            |
| 2012 | 2518   | 46                   | 2472       | 129   | 663     | 570  | 334        | 273                    | 503            |
| 2013 | 1747   | 57                   | 2690       | 133   | 709     | 640  | 355        | 296                    | 557            |

Kaynak: (TUİK, 2014: 126-127)

Tablo 3.15. gösteriyor ki 2008 küresel krize gelindiğinde tüm eğitim seviyelerinde ciddi

bir şekilde işsiz sayılarının arttığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3.16: Yaş Gruplarına Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 15 – 19 | 20 – 24 | 25 – 29 | 30 – 34 | 35 – 39 | 40 - 44 |
|------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 2005 | 2388   | 299     | 583     | 486     | 314     | 237     | 183     |
| 2006 | 2328   | 285     | 547     | 487     | 296     | 232     | 188     |
| 2007 | 2376   | 325     | 547     | 479     | 303     | 237     | 187     |
| 2008 | 2611   | 330     | 568     | 525     | 349     | 274     | 218     |
| 2009 | 3471   | 401     | 725     | 704     | 479     | 384     | 304     |
| 2010 | 3046   | 314     | 648     | 603     | 409     | 343     | 269     |
| 2011 | 2615   | 259     | 573     | 511     | 358     | 277     | 230     |
| 2012 | 2518   | 234     | 541     | 501     | 357     | 260     | 223     |
| 2013 | 2747   | 267     | 589     | 523     | 391     | 307     | 238     |

Kaynak: (TUİK, 2014: 158-159)

Tablo 3.17: Yaş Gruplarına Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 45 – 49 | 50 – 54 | 55 – 59 | 60 – 64 | 65+ |
|------|--------|---------|---------|---------|---------|-----|
| 2005 | 2388   | 141     | 91      | 36      | 13      | 5   |
| 2006 | 2328   | 139     | 93      | 43      | 13      | 5   |
| 2007 | 2376   | 150     | 87      | 41      | 16      | 4   |
| 2008 | 2611   | 167     | 102     | 53      | 19      | 6   |
| 2009 | 3471   | 220     | 147     | 76      | 23      | 8   |
| 2010 | 3046   | 212     | 141     | 71      | 27      | 9   |
| 2011 | 2615   | 184     | 125     | 69      | 21      | 8   |
| 2012 | 2518   | 183     | 123     | 66      | 24      | 6   |
| 2013 | 2747   | 182     | 135     | 76      | 32      | 7   |

Kaynak: (TUİK, 2014: 158-159)

Tablo 3.16 ve tablo 3.17 incelendiğinde 2008 küresel krizde tüm yaş gruplarında ciddi bir şekilde işsiz sayısının arttığı gözlemlenmiştir. Kriz etkileri 2009 yılında şiddetli bir şekilde hissedilmiş genel anlamda işsiz sayısında artış göstermiştir. 2010 yılına gelindiğinde ise uygulanan istikrar politikaları ve alınan önlem paketleri ile işsiz sayısı genel anlamda azalmıştır.

Tablo 3.18: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 1 – 2 Ay | 3 – 5 Ay | 6 – 8 Ay | 9 – 11 Ay |
|------|--------|----------|----------|----------|-----------|
| 2005 | 2388   | 511      | 520      | 289      | 90        |
| 2006 | 2328   | 562      | 533      | 272      | 82        |
| 2007 | 2376   | 657      | 577      | 274      | 99        |
| 2008 | 2611   | 775      | 688      | 308      | 98        |
| 2009 | 3471   | 957      | 928      | 502      | 175       |
| 2010 | 3046   | 906      | 724      | 375      | 142       |
| 2011 | 2615   | 862      | 611      | 316      | 108       |
| 2012 | 2518   | 826      | 646      | 291      | 99        |
| 2013 | 2747   | 904      | 709      | 327      | 99        |

Kaynak: (TUİK, 2014: 156-157)

Tablo 3.19: İş Arama Sürelerine Göre İşsizler (15+) (BİN)

| Yıl  | Toplam | 1 Yıl (+) 2 Yıl (-) | 2 Yıl (+) 3 Yıl (-) | 3 Yıl (+) | İş Bulmuş Başlamak İçin Bekleyen |
|------|--------|---------------------|---------------------|-----------|----------------------------------|
| 2005 | 2388   | 429                 | 262                 | 241       | 46                               |
| 2006 | 2328   | 414                 | 216                 | 192       | 57                               |
| 2007 | 2376   | 401                 | 170                 | 139       | 61                               |
| 2008 | 2611   | 410                 | 167                 | 118       | 48                               |
| 2009 | 3471   | 538                 | 199                 | 135       | 37                               |
| 2010 | 3046   | 533                 | 208                 | 124       | 35                               |
| 2011 | 2615   | 428                 | 168                 | 92        | 31                               |
| 2012 | 2518   | 401                 | 147                 | 72        | 36                               |
| 2013 | 2747   | 452                 | 138                 | 76        | 42                               |

**Kaynak:** (TUİK, 2014: 156-157)

Tablo 3.18. ve tablo 3.19.'de 2008 küresel ekonomik krizle ilgili yapılan istatistiki incelemeye göre tüm iş arama ve işsiz kalınan sürelerde bir artış görülmüştür. İstatistiki verilerde kısa süreleri işsiz kalma ve iş bulma süreleri uzun dönemli işsiz kalma ve iş bulma sürelerine göre daha fazla arttığı gözlemlenmiştir.

## 5. SONUÇ

24 Ocak 1980 kararları ile ekonominin mal piyasalarında dışa açılma süreci başlamış ardından 1989 yılında ise finans piyasalarında dışa açılım sürecini gerçekleştirmiştir. Bu süreç içerisinde küreselleşen dünyanın bir parçası haline gelen Türkiye sıcak para girişleri ile beraber desteklenmiş zaman zaman bu sıcak para akımları yüzünden kriz dönemlerine girmiştir.

Gelişmekte olan Türkiye ekonomisi büyüme çabaları dış kaynaklı yatırımlarla sağlamaya çalışılmıştır. Bu kaynak yaratımında IMF ile imzalanan 19 stand – by antlaşmalarının da rolü vardır. Ekonominin kırılgan yapısı ve siyasi istikrarsızlıkla birlikte dönem dönem ekonomik krizlerin yaşanılması kaçınılmaz olmuştur.

1980 sonrası yaşanan gelişmelerden sonra yaşanan ekonomik krizlerin Türkiye ekonomisine büyük maliyetler getirmiştir. Bu krizler sonucunda hızlanan enflasyon, artan faizler, istihdam sorunu yıllarca Türkiye gündeminde kalmış önlem paketlerinin ilk maddelerinden olmuştur.

Yaşanılan 1994 krizi ile birlikte kamu finansmanı açığı ve cari işlemler açığı olmak üzere kur, faiz, enflasyon, dış ticaret, iç ve dış finansman alanlarında sürekli olarak çeşitli düzeyde sıkıntılar yaşanmıştır. Ülke ekonomisi ne zaman bu sorunlu alanları yönetemeyecek hale gelmiş o zaman Türkiye ekonomisi döviz krizi ve iktisadi krizlerle karşı karşıya kalmıştır. Dolayısıyla iktisadi kalkınma sıkıntıları, finansal açıklara yol açarken, finansal açıkların sürdürülememesi de başta finansal krizler olmak üzere iktisadi krizlere yol açmıştır.

1994 krizinin sonucunda işsizlik arttı, faizler arttı, büyüme oranları düştü ve kriz devalüasyon ile sonuçlandı. 17. Stand – by antlaşması imzalanmıştır

Kasım 2000 krizi bir likidite krizi, Şubat 2001 krizi ise bir döviz krizi olarak tarihe geçmiştir. Bu krizleri sonucunda cumhurbaşkanı ve başbakan arasındaki çatışmanın, siyasi istikrarsızlıkta eklenince uluslararası derecelendirme kuruluşları Türkiye'nin kredi notunu düşürmüş yabancı sermayenin Türkiye'den çıkışına sebep olmuştur. Bu durumla birlikte faizler yüksek seviyelerde izlenmiş ekonomi çökme noktasına gelmiştir.

2000 – 2001 krizi ile birlikte bankacılık alanının da yeni düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerin maliyeti diğer ülkelerin uygulamış olduğu politikalar ile kıyaslandığında daha fazla olmuştur.

2008 yılında ABD'de meydana gelen konut kredilerinde ki kriz kısa süre içerisinde tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Kriz başta



gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin hissedilmiştir. Gelişmiş ülkelerde ise alınan önlemler yeterli bir başarıya ulaşamamıştır. Yaşanan bu durum tüm dünya genelinde büyüme oranlarını düşürmüş, istidamı azaltmış, işsizlik oranlarını ise artırmıştır. Türkiye 2008 krizinde almış olduğu önlem paketleri ile krizin etkilerini minimize etmeye çalışmış genel anlamda ise başarılı olmuştur. Türkiye 2008 krizinde genel anlamda işsizlik sorunuyla uğraşmıştır.

Yaşanılan ekonomik krizlere genel anlamda bakılacak olursa, 1994 ekonomik krizi finans piyasalarını doğrudan etkilemiştir, 2000-2001 krizi ekonominin finans piyasalarına darbe vurmuş dolayısıyla

ekonominin reel kesimine yönelik ciddi bir tahribat yaratmıştır. 2008 küresel ekonomik kriz ise doğrudan ekonominin reel kesimi etkilemiştir.

Krizlerin işsizliğe yönelik yapmış olduğu etkiyi incelediğimizde krizin etkileri birbirinden farklı olmuştur. 1980'li yıllarda işsizlik oranları % 7 - % 8,5 bandında gerçekleşmiştir. 1994 krizine kadar işsizlik oranı % 8,6 olmasına rağmen 1994 krizi sonrası alınan önlemler ile 2000 yılına kadar işsizlik oranı % 6,5 kadar gerilemiştir. 2001 krizinden sonra işsizlik oranları % 10 bandında gerçekleşmiştir. 2008 küresel ekonomik krizle birlikte 2009 yılından bu oran % 14'leri görmüştür.

#### KAYNAKÇA

- AKDOĞU, S.K., (2012), *Türkiye' de Mali Serbestleşme Süreci Ve Krizlerin Kısa Bir Özeti*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 19(2): 189-207.
- ALP, A., (2001), *Bankacılık Krizleri Ve Krize Karşı Politika Önerileri*, Yeni Türkiye Dergisi, 7(41): 675-687.
- ARDIÇ, H., (2004), *1994 ve 2001 Yılı Ekonomik Krizlerin, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Bilançosunda Yarattığı Hareketlerin İncelenmesi*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Muhasebe Genel Müdürlüğü, Ankara
- ARSLAN, H.B., (2009), *Kriz – Büyüme – İstihdam Üçgeninde 1994 ve 2001 Krizleri*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64(2): s.31-42.
- BAĞDADIOĞLU, E., (2009), *Kriz ve İşten Çıkarmalar*, Türk – İş Dergisi, 383: 108-111.
- ÇOŞKUN, Y., (2002), *Repo Ve Ters Repo Düzenlemeleri: Banker Krizi Sonrası Ortaya Çıkışı Ve Finansal Başarısızlık Dersleri Işığında Politika Önerileri*, Business And Economics Research Journal, 3(1): 59-90.
- ERDOĞDU, S., (2009), *Küresel Krizin İstihdama Etkileri ve Kriz Karşıtı*, *İşgücü Piyasası Önlemleri*, Memleket Siyaset Yönetim Dergisi, 5(12): 142-167.
- EROĞLU, Ö., (2008), *Türkiye Ekonomisi*, Isparta, Bilim Kitapevi.
- EROL, H., Özdemir, A., (2012), *Ekonomik Kriz Dönemlerinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikalarının Etkinliği*, Amme İdaresi Dergisi, 45(2): 53-79.
- GENÇLER, A., (2011), *Avrupa Birliğin' de Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri*, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2(1): 1-25.
- GENÇLER, A., (2011), *Avrupa Birliğin' de Krizin İşsizliğe Etkisi ve İstihdam Teşvikleri*, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2(1): s.1-25.
- GÜLOĞLU, B., Altunoğlu, E., (2002), *Finansal Serbestleşme Politikaları Ve Finansal Krizler: Latin Amerika, Meksika, Asya Ve Türkiye Krizleri*, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakülte Dergisi, 27: 107-134.
- IŞIĞIÇOK, Ö., (2002), *Türkiye' de yaşanan son Ekonomik Krizlerin Sosyoekonomik sonuçları: Kriz İşsizliği ve Beyin Göçü*, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 4(2): 0-0.

14. KARAÇOR, Z., Alptekin, V., (2006), *1980 Sonrası İstikrar Politikaları Işığında Türkiye Ekonomisinin Trend Analizi Yardımıyla Değerlendirilmesi*, S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11: 307-342.
15. KAYKUSUZ, M., (2014), *Geçmişten Günümüze Finansal Krizler*, Bursa, Ekin Yayınevi.
16. KAZGAN, G., (2013), *Türkiye Ekonomisinde Krizler (1929-2009) Ekonomik Politik Açısından Bir İrdeleme*, İstanbul Bilgi Üniversite Yayınları, İstanbul.
17. KEPENEK, Y., Yentürk, N., (2000), *Türkiye Ekonomisi*, İstanbul, Remzi Kitapevi Yayınları.
18. KİBRİTÇİOĞLU, A., (2001), *Türkiye' de Ekonomik Krizler ve Hükümetler 1969 – 2001*, Yeni Türkiye Dergisi, 1(41): 174-182.
19. KNOWLES, Racelis, Pernia, (1999), *Social Consequences of the Financial Crisis in Asia*.
20. KOL, E.N., Karaçor, Z., (2012), *2001 Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı Ve İstihdam Üzerine Etkileri*, Maliye Dergisi, 162: 379-395.
21. KOYUNCU, M., Şenses, F., (2004), *Kısa Dönem Krizlerin Sosyoekonomik Etkileri: Türkiye, Endonezya, Ve Arjantin Deneyimleri*, Çalışma ve Toplum Dergisi, s.11-52.
22. MURAT, S., Eser, B., (2013), *Türkiye' de Ekonomik Büyüme ve İstihdam İlişkisi: İstihdam Yaratmayan Büyüme Olgusunun Geçerliliği*, HAK – İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, :Yıl: 2, 2(3): 92-123.
23. OKTAR, S., Dalyancı, L., (2010), *Finansal Kriz Teorileri Ve Türkiye Ekonomisinde 1990 Sonrası Finansal Krizler*, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 29(2): 1-22.
24. ÖZBİLEN, Ş., (2002), *Global Ve Ulusal Ekonomilerde Reel Kriz Süreçlerinin Ortaya Çıkışı Ve Gelişme Süreçleri*, Yeni Türkiye Dergisi, Yıl: 5, 27: 171-185.
25. SORAL, B., (2009), *Türkiye'de Bitmeyen Ekonomik Kriz Belgeleriyle Üretimden Finans Oyunlarına Geçiş*, İstanbul, Kaynak Yayınları.
26. ŞAHİN, H., (2002), *Türkiye Ekonomisi*, Bursa, Ezgi Kitapevi.
27. TUNCER, B., (2002), *Kriz: Nereden Nereye*, İktisat İşletme Ve Finans Mali Ve Ekonomik Sorunlara Yönelik Aylık Yayın, 194, s.39-50.
28. TURAN, Z., (2005), *Dünyadaki Ve Türkiye'deki Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri Ve Ekonomik Kalkınmaya Etkisi*, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 4(1): 56-80
29. TURGUT, A., (2007), *Türleri, Nedenleri Ve Göstergeleriyle Finansal Krizler*, TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, 20(4-5): 35-46.
30. UYGUR, E., (2001), *Krizden Krize Türkiye: 2000 Kasım Ve 2001 Şubat Krizleri*, Türkiye Ekonomi Kurumu, s.1-40.
31. UYGUR, E., (2001), *Krizden Krize Türkiye: 2000 Kasım Ve 2001 Şubat Krizleri*, Türkiye Ekonomi Kurumu, s.1-40.
32. YAPRAK, Ş., (2009), *Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansımaları*, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 1(2): 41-54.
33. YAY, G.G., (2002), *Türkiye Ve Meksika' da İstikrar Programlarının Karşılaştırılması 1980 – 2001*, Türk Sosyal Bilimler Derneği, s.167-215.
34. YELDAN, E., (1994), *Türkiye Ekonomisinde Krizin Oluşumu 1990 – 1993*, Ankara, Dosya Yayıncılık.
35. YILMAZ, Ö.G., (2005), *Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı: 2, s.63-76.

## ÖĞRENCİLERİN İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALGISININ DEĞERLENDİRİLMESİ

### EVALUATION OF STUDENTS'JOB SAFETY AND JOB SAFETY TRAINING PERCEPTION

Seda TOPGÜL\*, Çağatay ALAN\*\*

\* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, seda.topgul@gop.edu.tr

\*\* Öğr. Gör., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Almus Meslek Yüksekokulu, Mülkiye Koruma ve Güvenlik Bölümü, cagatay.alan@gop.edu.tr

#### ÖZ

*Bu çalışmada Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde değişen isimlerle zorunlu ders olarak okutulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği dersinin, dersi alan ve almayan öğrencilerin algılarındaki farklılığın belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun için amaçlı örneklem yöntemi ile dersi alan 4. sınıf öğrencileri ve henüz dersi almamış olan 3. sınıf öğrencileri örneklem olarak seçilmiştir. Her iki gruptan toplam 65 öğrenciye iş güvenliği algısı ve iş güvenliği eğitimi algısı üzerine 13 sorudan oluşan ölçek uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, iş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi konusunda öğrencilerin dersi almaları ya da almamaları sahip oldukları algı düzeyini etkilememektedir. Ancak dersi alan öğrencilerin kendi ilgi alanlarında iş güvenliği ile ilgili olarak daha bilgili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dersi alan ve almayan öğrenciler arasında iş güvenliği ihlallerinde yaptırımların yeterli olmadığı algısında anlamlı bir fark bulunmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** İş Güvenliği, İş Güvenliği Eğitimi, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersi, Öğrenci, Güvenlik Kültürü.

**Jel Kodları:** C12, J28, K31, K32.

#### ABSTRACT

*In this study, it was aimed to determine the difference in the perceptions of the Occupational Health and Work Safety lessons. The Labor Economics and Industrial Relations departments which were taught as mandatory courses with students who took courses and did not take the courses. For this purpose, 4th grade students who took lessons with the purposeful sampling method and 3th grade students who have not yet taken classes were selected as the sample. A scale consisting of 13 questions was applied on the perception of job security perception and job security education in total of 65 students from both groups. According to the results of the research, whether or not students take lessons on job security and job security training does not affect the level of perception they possess. However, students who attended the lessons learned that they are more knowledgeable about job security in their areas of interest. There is also a significant difference in the perception that sanctions are not sufficient for violations of work security between students who take courses and those who do not.*

**Keywords:** Occupational Safety, Occupational Safety Training, Occupational Health and Safety Course, Student, Safety Culture.

**Jel Codes:** C12, J28, K31, K32.

## 1. GİRİŞ

İş güvenliği kavramında çalışan ihlallerinin önemli bir rolü olduğu ilk kez 1986 yılında Çernobil faciası sonrasında hazırlanan bir rapor ile ortaya konulmuştur. Bu rapordan sonra insan faktörünün güvenliği sağlamada anahtar bir kavram olduğuna dikkat çekilmiştir. Çalışanların iş güvenliği eğitimleri ile farkındalıklarını arttırılarak insandan kaynaklanan oluşabilecek tehlikeleri önceden önleyebilmek amaçlanmaktadır. Bu sayede iş güvenliği ön planda tutularak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi mümkün olmaktadır. İş ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile iş tatmini ve motivasyon artacak ve çalışanların yaşam kalitesinin de yükseltilmesi sağlanacaktır.

İş güvenliğinin en önemli ayağı iş güvenliği eğitimleridir. İş güvenliği eğitimleri sayesinde çalışanların güvensiz davranışlarının önüne geçilebilecektir. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. Maddesi çalışanların eğitimini kapsamaktadır. Buna göre işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlüdür. Eğitimlerin ihtiyaç halinde de düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir. Ayrıca verilecek eğitimlerin maliyetinin de çalışanlara yansıtılmayacağı maddede belirtilmektedir. Maddenin uygulanması noktasında ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hakkında da yönetmelik çıkarılmıştır. Buna göre işyerinin tehlike sınıflandırmasına göre de 8, 12 ya da 16 saat olmak üzere eğitimler verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İş güvenliği kültürü sadece çalışanların eğitim almaları ile sınırlı değildir. Birçok bilim dalının alanına giren çok boyutlu bir çalışma alanıdır. İş güvenliği eğitimleri, çeşitli bilim dallarının eğitim yeri olan üniversitelerde de olmalıdır. Çünkü günümüz dünyasında artık sosyal politikalarındaki değişimler iş sağlığına bakışı da etkilemektedir. İşverenler, yöneticiler, mimar, mühendis ya da farklı sektörlerde çalışacak olan diğer bölüm

öğrencilerinin, gelecekteki çalışma hayatlarında iş güvenliğine ve iş güvenliği eğitimine bakış açısının değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu eğitimler üniversitelerin farklı bölüm ve kademelerinde verilmektedir.

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği dersini alan almayan öğrencilerin iş güvenliğine ve iş güvenliği eğitimine bakışının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede bir araştırma yapılmış ve eğitimlerin öğrenciler üzerinde bir farkındalık yaratıp yaratmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş sağlığı ve güvenliği işin yürütümünden doğan zararlı koşulları ve güvenliği tehlikeye düşürecek durumları en aza indirgeyerek, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmak amacı ile yapılan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Amaç sağlık ve güvenlik anlamında çalışanları korurken, üretim güvenliğini sağlamak ve acil durum tedbirleri ile işletme güvenliğini sağlamak olarak ifade edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği çok disiplinli bir bilim dalıdır. Çalışanlar, işverenler, devlet, üniversiteler ve farklı örgütlerin katkısı ile gelişerek bir kültüre dönüştürülebilir. İş güvenliği hem ekonomik hem de sosyal boyutu ile büyük önem taşımaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sosyal güvenlik sisteminde yarattığı kayıplar 4 milyar TL'yi bulmaktadır. Ekonomik boyutu anlamında iş kazalarının sonucu emek gücünün kaybı, üretim kaybı, iş günü kaybı, yapılan sağlık giderleri, maddi ve manevi tazminatlar gibi farklı sonuçlar doğurmaktadır. Benzer şekilde sosyal boyutu olarak işçinin muhtaç duruma gelmesi sıkıntılı ailelere yansması düşünüldüğünde iş güvenliğinin bütün toplumu ilgilendiren önemli bir konu olduğu daha iyi anlaşılabilir (Türk-İş, 2014: 90).

İş güvenliği kültürünün geliştirilmesi yönünde devletin, işverenin, çalışanların ve üniversitelerin görevleri bulunmaktadır.

Pala (2005: 18-22)'ya göre devlet, işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın iş güvenliği hizmetlerinden her çalışanın yararlanmasını sağlamakla, güvenilir bir kayıt sistemi kurmakla, hekim iş müfettişi istihdam etmekle, iş kazalarının bilimsel analizinin yapılmasını sağlamakla ve işçi sağlığı enstitülerinin kurulması ve yaygınlaştırılmasını sağlamakla yükümlüdür. İşveren, önce insan yaklaşımı ile hareket etmekle, risk değerlendirmesi yönetimi ve yaklaşımını benimsemekle, işyeri sağlık ve güvenlik birimlerini desteklemekle ve çalışanların eğitimini sağlamakla yükümlüdür. Pala (2005: 18-22) çalışanlara ve üniversitelere de bu noktada rol düştüğünü belirtmektedir. Buna göre, çalışanlar işyeri, iş kolu ve üretim süreci hakkında bilgi sahibi olmalıdır. İş güvenliği kültürünü benimsemeli ve yaşam biçimi haline getirmelidir. Gerekli yerlerde koruyucu ekipmanlarını kurallara uygun şekilde kullanmalıdır. İş güvenliği kültürünün geliştirilmesinde üniversitelere düşen görevler ise;

- Güvenilir bir kayıt sistemi kurulmasına bilimsel bir alt yapı hazırlaması
- İş kazalarının bilimsel analizini yapmak
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün temel eğitimini sağlamak
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışacak insan gücünün mezuniyet sonrası sürekli eğitimine katkı sağlamak
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çalışılması için akademik ortamların oluşturulmasıdır (Tokuç, 2016). EU-OSHA (İş Sağlığı ve Güvenliği için Avrupa Ajansı tarafından yayımlanan bir raporda, iş sağlığı ve güvenliğinin üniversite eğitimi içine entegre edilmesinin hem bu alanda zorlukların üstesinden gelmeyi kolaylaştıracağı hem de uygulamadaki engellerin aşılabileceği belirtilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin temel ayakları kurumsal müfredatlarda bulunması ve işyerlerinde hizmetiçi eğitimlerle desteklenmesidir. Bu sayede bir iş sağlığı ve güvenliği

kültürünün oluşturulması mümkün görülmektedir (Tanır ve Ural, 2011: 82).

Üniversitelerde iş güvenliği eğitimleri olarak bakıldığında üçe ayırmak mümkündür.

1. İş sağlığı ve güvenliği konularını içeren derslerin olması
2. Meslek yüksekokulları bünyesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği programlarının bulunması
3. Yüksek Lisans ve Doktorada İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Birinci eğitimde fakülteler bazında değerlendirildiğinde genellikle İktisadi ve İdari Bilimler fakültelerinde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde farklı isimlerle zorunlu ders olarak okutulmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bütün alanlarda verilmesi güvenlik kültürünün geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden diğer bölümler bazında da bu dersin müfredatta yer alması önemlidir.

Yılmaz'ın (2009: 131) da belirttiği gibi Türkiye açısından çok önemli bir sorun olan iş kazalarının azaltılmasında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış fakülte mezunlarının çok büyük bir rolü bulunmaktadır.

İkinci eğitimde ise meslek yüksekokulları bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği programı bulunmaktadır. Önlisans düzeyinde eğitim veren bu programlardan öğrenciler iş sağlığı ve güvenliği teknikeri olarak mezun olabilmektedir. Mezuniyet sonrasında ise, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılıp, yapılan sınavlarda başarılı oldukları takdirde (C) sınıfı iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. 2016 yılı itibari ile toplam 62 MYO'da 94 farklı programda (normal, ikinci, uzaktan, açıköğretim) 6915 kontenjana sahip bir bölüm haline gelmiştir. Diğer yandan bazı üniversitelerde lisans düzeyinde de İş Sağlığı ve Güvenliği bölümleri açılmıştır. Bu bölüm mezunları ise Bakanlıkça belirlenen yerlerden İSG eğitimlerini almaksızın, sınava girip başarılı oldukları takdirde (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi almaya hak

kazanmaktadır. Bu üniversiteler İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi (Vakıf), Üsküdar Üniversitesi (Vakıf), Gümüşhane Üniversitesi (Devlet), Bingöl Üniversitesi (Devlet) ve Uşak Üniversitesi (Devlet)'dir. Genel olarak Sağlık Bilimleri Fakültelerine bağlı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimini lisans düzeyinde vermektedir.

Üçüncü eğitim ise, iş sağlığı ve güvenliği programlarının yüksek lisans ve doktora düzeyinde açılmasıdır. Mühendislik ya da mimarlık mezunu olanlar iş sağlığı ve güvenliği ya da iş güvenliği programlarında yüksek lisans yapmaları halinde ve eğitimlerine katılmak, sınavda başarılı olmak şartıyla (B) sınıfı iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Benzer şekilde mühendislik ya da mimarlık mezunu olarak eğitime katılmak ve sınavda başarılı olmak şartıyla iş sağlığı ve güvenliği programlarında doktora yapanlar (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olabilmektedir (Sivrikaya, 2016: 156-157).

Bu çalışmada iş güvenliği eğitiminin birinci ayağını oluşturan farklı bir bölümde zorunlu olarak bir dönem verilen dersin, öğrenci algısındaki değişimi değerlendirmek amaçlanmıştır.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde okutulan işçi sağlığı ve güvenliği dersinin öğrencilerin iş güvenliği eğitimine ilişkin algısında yarattığı farklılık düzeyini ölçmektir. Araştırmanın önemi öğrencilerin eğitim aldıkları alanda iş yaşamına bakışlarını iş güvenliği algısı çerçevesinden ortaya koyabilmektir. Bunun için dersi alan ve bu dersi almayan öğrencilerin algıları bir ölçek yardımı ile değerlendirilmiştir. Ölçek daha önce benzer bir çalışmada kullanılan bir ölçektir. Araştırmanın evrenini işçi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma örneklem belirlenirken amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Buna göre örneklem işçi sağlığı ve güvenliği dersini alan 4. sınıf

öğrencileri ile henüz dersi almamış 3. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.

### 4. YÖNTEM

Araştırmanın amacı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde işçi sağlığı ve güvenliği dersini alan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri bölümü öğrencilerinden 4. Sınıfta dersi alan öğrenciler ile 3. Sınıfta henüz bu dersi almamış olan öğrencilerin iş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi hakkında algılarının farklılaşıp farklılaşması açısından karşılaştırma yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

H0 = İş sağlığı ve güvenliği dersi alan öğrenciler arasında iş sağlığı ve güvenliği algısına ilişkin anlamlı bir fark vardır.

H1= İş sağlığı ve güvenliği dersi alan öğrenciler arasında iş sağlığı ve güvenliği algısında anlamlı bir fark yoktur.

#### 4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini işçi sağlığı ve güvenliği dersini alan 4. Sınıf öğrencileri ve dersi henüz almayan 3. Sınıf Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Bu anlamda evren kısıtlı bir alandan oluştuğundan örneklem çekilmeyerek bütün evren çalışmaya dâhil edilmiştir.

#### 4.2. Verilerin Toplanması

İş Güvenliği ve iş güvenliği eğitimi anketi Eraslan'ın (2015) Sosyal Güvenliğin Sosyolojisi (Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenlik Algıları) adlı çalışmasında kullandığı ölçektir. Ankette iş güvenliği ve iş güvenliği eğitime yönelik toplamda 13 ifade yer almaktadır. İfadelerin cevapları 5'li Likert'e göre ölçeklendirilmiştir. 5'li Likert ölçeğine göre "Hiç Katılmıyorum (1)" "Tamamen Katılıyorum (5) olarak ölçeklendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (StatisticalPackageforSocialSciences) for Windows 21.0programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Frekans) kullanılmıştır. Ölçeğin

güvenilirlik değeri olarak  $\alpha$  Katsayısı 0,633 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik düzeyi sosyal bilimlerde kabul edilen oldukça güvenilir sınırları içerisinde yer almaktadır. Sosyal bilimlerde.  $60 \leq \alpha < .80$  ise ölçek oldukça güvenilir kabul edilmektedir.

KMO değeri 0,575'dir. KMO değeri 0,5'ten küçük olması durumunda daha fazla veri toplanması gerektiğini ifade etmektedir. Görüldüğü gibi analiz için yeterli sayıda veri bulunmaktadır. Barlett's Testi sonucunda da değişkenler arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 1: Öğrencilerin İş Güvenliği ve İş Güvenliği Eğitimi Algısına İlişkin Cevapları

| Tablolar  | Gruplar             | Frekans (N) | Yüzde (%) |
|---|---------------------|-------------|-----------|
| İş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri biliyorum.  | Hiç katılmıyorum    | 5           | 7,7       |
|   | Katılmıyorum        | 18          | 27,7      |
|   | Karasızım           | 23          | 35,4      |
|   | Katılıyorum         | 18          | 27,7      |
|   | Tamamen Katılıyorum | 1           | 1,5       |
| Kendi mesleğime dönük iş güvenliği ile ilgili yapmam gerekenleri biliyorum.   | Hiç katılmıyorum    | 4           | 6,2       |
|   | Katılmıyorum        | 15          | 23,1      |
|   | Karasızım           | 20          | 30,8      |
|   | Katılıyorum         | 22          | 33,8      |
|   | Tamamen Katılıyorum | 4           | 6,2       |
| Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanması temel insan haklarından biridir.   | Hiç katılmıyorum    | 2           | 3,1       |
|   | Katılmıyorum        | 2           | 3,1       |
|   | Karasızım           | 0           | 0         |
|   | Katılıyorum         | 18          | 27,7      |
|   | Tamamen Katılıyorum | 43          | 66,2      |
| Türkiye'de işletmelerin iş güvenliğine çok önem verdiğini düşünmüyorum  | Hiç katılmıyorum    | 7           | 10,8      |
|   | Katılmıyorum        | 12          | 18,5      |
|   | Karasızım           | 6           | 9,2       |
|   | Katılıyorum         | 22          | 33,8      |
|   | Tamamen Katılıyorum | 18          | 27,7      |
| Türkiye'de iş güvenliği kültürünün tüm çalışma alanlarında var olduğunu düşünüyorum.                                    | Hiç katılmıyorum    | 12          | 18,5      |
|   | Katılmıyorum        | 37          | 56,9      |
|   | Karasızım           | 8           | 12,3      |
|   | Katılıyorum         | 6           | 9,2       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 2           | 3,1       |
| Türkiye'de çalışanların maruz kaldıkları riskler ve bunlarla baş etme yollarında etkin eğitim aldıklarını düşünmüyorum. | Hiç katılmıyorum    | 2           | 3,1       |
|   | Katılmıyorum        | 8           | 12,3      |
|   | Karasızım           | 9           | 13,8      |
|   | Katılıyorum         | 32          | 49,2      |
|   | Tamamen Katılıyorum | 14          | 21,5      |
| Türkiye'de iş güvenliği eğitiminin nitelikli olduğunu düşünüyorum.  | Hiç katılmıyorum    | 7           | 10,8      |
|   | Katılmıyorum        | 35          | 53,8      |
|   | Karasızım           | 16          | 24,6      |
|   | Katılıyorum         | 6           | 9,2       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 1           | 1,5       |

## 5. BULGULAR

Ankete katılan öğrencilerin sorulara verdikleri yanıtlar aşağıda yer almaktadır. Araştırmaya 65 öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerin 29 öğrenci iş sağlığı ve güvenliği dersi alan, 36 öğrenci ise iş sağlığı ve güvenliği dersini henüz almamış öğrencilerdir. Öğrencilerin tamamının ankete verdikleri cevaplar Tablo 1'de gösterilmiştir.

| Tablolar  | Gruplar             | Frekans (N) | Yüzde (%)  |
|---|---------------------|-------------|------------|
| Türkiye’de iş güvenliği tedbirlerinin tüm çalışma alanlarında yeterince uygulandığını düşünmüyorum. | Hiç katılmıyorum    | 2           | 3,1        |
|   | Katılmıyorum        | 9           | 13,8       |
|   | Karasızım           | 4           | 6,2        |
|   | Katılıyorum         | 34          | 52,3       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 16          | 24,6       |
| Çeşitli kurumlar tarafından verilen iş güvenliği uzmanlığı eğitiminin niteliği tartışmalıdır.       | Hiç katılmıyorum    | 3           | 4,6        |
|   | Katılmıyorum        | 3           | 4,6        |
|   | Karasızım           | 15          | 23,1       |
|   | Katılıyorum         | 34          | 52,3       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 10          | 15,4       |
| İş güvenliği eğitimi özel sektör ve devlet işbirliğinde verilmelidir.                               | Hiç katılmıyorum    | 2           | 3,1        |
|   | Katılmıyorum        | 4           | 6,2        |
|   | Karasızım           | 6           | 9,2        |
|   | Katılıyorum         | 31          | 47,7       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 22          | 33,8       |
| İş güvenliği uzmanlığı uygulamasını etkili buluyorum.   | Hiç katılmıyorum    | 2           | 3,1        |
|   | Katılmıyorum        | 11          | 16,9       |
|   | Karasızım           | 19          | 29,2       |
|   | Katılıyorum         | 18          | 27,7       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 15          | 23,1       |
| İş güvenliğinin her öğretim kademesinde ders olarak verilmesini doğru buluyorum.                    | Hiç katılmıyorum    | 1           | 1,5        |
|   | Katılmıyorum        | 4           | 6,2        |
|   | Karasızım           | 4           | 6,2        |
|   | Katılıyorum         | 28          | 43,1       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 28          | 43,1       |
| Türkiye’de iş güvenliği ihlallerine dönük yaptırımların etkili olduğunu düşünüyorum.                | Hiç katılmıyorum    | 12          | 18,5       |
|   | Katılmıyorum        | 23          | 35,4       |
|   | Karasızım           | 15          | 23,1       |
|   | Katılıyorum         | 9           | 13,8       |
|   | Tamamen Katılıyorum | 6           | 9,2        |
|   | <b>TOPLAM</b>       | <b>65</b>   | <b>100</b> |

İş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi hakkında çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri öğrencilerinin %27,7’si iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri bildiğini belirtirken, %35,4’ü kararsız kalmayı tercih etmektedir. Yasal düzenlemeleri bilme noktasında sıkıntı yaşayan öğrencilerin %33,8’inin kendi mesleğine yönelik iş güvenliği konusunda yapılması gerekenleri bilmesi bir ikilem yaratmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin %6,2’sinin iş güvenliğini temel insan hakkı olarak görmemesi düşündürücüdür.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %61,5’i Türkiye’de işletmelerin iş güvenliğine çok önem verdiklerini düşünmemektedir. Aynı

şekilde iş güvenliği kültürünün de tüm çalışma alanlarında var olmadığını düşünenlerin oranı % 75,4’tür.

İş güvenliği eğitimi konusunda çalışanların maruz kaldıkları riskleri bilmediğini düşünen öğrencilerin oranı %70,7’dir. İş güvenliği eğitimlerinin niteliği konusunda öğrencilerin tutumunun % 53,8 ile olumlu olduğu dikkat çekmektedir. Alınan eğitimlerin çalışma alanında uygulanma noktasında ise, öğrencilerin çoğunluğu uygulandığını düşünmemektedir. Buna göre, iş güvenliği tedbirlerinin yeterince uygulandığını düşünmeyenlerin oranı %76,9’dur.



Çeşitli kurumlar tarafından verilen iş güvenliği eğitimlerinin niteliğinin tartışmalı olduğunu görüşüne öğrencilerin %52,3'ü katılırken, %23,1'i kararsız olduğunu belirtmektedir. Buradan anlaşılmaktadır ki öğrenciler çeşitli kurumların verdiği eğitimler hakkında bilgiye sahip değildir. Nitekim eğitimlerin özel sektör ve devlet işbirliğinde verilmesi gerektiği görüşüne %47,7'si katılmaktadır. Bu noktada devletin eğitimde payının olmaması düşüncesinin, iş güvenliği eğitiminin niteliği konusunda güvenilir olmadığını göstergesi olarak görüldüğünü ifade edebiliriz.

İş güvenliği uzmanlığı konusunda ise, iş güvenliği uzmanlığı uygulamasını öğrencilerin %20'si etkili bulmadığını belirtmektedir. İş güvenliği eğitimlerinin ders olarak her öğretim kademesinde verilmesini öğrencilerin %86,2'si doğru bulmaktadır.

Öğrencilerin %23'ü Türkiye'de iş güvenliği ihlallerine yönelik yaptırımların etkili olduğunu düşünürken, %53,9'u yaptırımların etkili olduğunu düşünmemektedir. %23,1'i ise kararsız olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 2: Dersi Alan ve Almayan Öğrencilerin İş Güvenliği ve İş Güvenliği Eğitimine Yönelik Algıları İçin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

|   | Dersi Alma Durumu           | Ortalama     | Std. Sapma     |
|---|-----------------------------|--------------|----------------|
| İş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri biliyorum.  | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 2,69<br>3,10 | 1,064<br>,772  |
| Kendi mesleğime dönük iş güvenliği ile ilgili yapmam gerekenleri biliyorum.   | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 2,86<br>3,41 | 1,125<br>,825  |
| Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanması temel insan haklarından biridir.   | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 4,50<br>4,52 | 1,056<br>,688  |
| Türkiye'de işletmelerin iş güvenliğine çok önem verdiğini düşünmüyorum  | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 3,50<br>3,48 | 1,424<br>1,299 |
| Türkiye'de iş güvenliği kültürünün tüm çalışma alanlarında var olduğunu düşünüyorum.                                    | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 2,33<br>2,07 | 1,069<br>,799  |
| Türkiye'de çalışanların maruz kaldıkları riskler ve bunlarla baş etme yollarında etkin eğitim aldıklarını düşünmüyorum. | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 3,83<br>3,62 | 1,108<br>,942  |
| Türkiye'de iş güvenliği eğitiminin nitelikli olduğunu düşünüyorum.  | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 2,47<br>2,24 | ,910<br>,786   |
| Türkiye'de iş güvenliği tedbirlerinin tüm çalışma alanlarında yeterince uygulandığını düşünmüyorum.                     | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 3,94<br>3,66 | 1,040<br>1,078 |
| Çeşitli kurumlar tarafından verilen iş güvenliği uzmanlığı eğitiminin niteliği tartışmalıdır.                           | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 3,72<br>3,66 | 1,031<br>,857  |
| İş güvenliği eğitimi özel sektör ve devlet işbirliğinde verilmelidir.   | Dersi Almayan<br>Dersi Alan | 4,06<br>4,00 | 1,040<br>,926  |

|  | <b>Dersi Alma Durumu</b> | <b>Ortalama</b> | <b>Std. Sapma</b> |
|--|--------------------------|-----------------|-------------------|
| İş güvenliği uzmanlığı uygulamasını etkili buluyorum.                                | Dersi Almayan            | 3,42            | 1,251             |
|  | Dersi Alan               | 3,62            | ,942              |
| İş güvenliğinin her öğretim kademesinde ders olarak verilmesini doğru buluyorum.     | Dersi Almayan            | 4,33            | ,956              |
|  | Dersi Alan               | 4,03            | ,865              |
| Türkiye’de iş güvenliği ihlallerine dönük yaptırımların etkili olduğunu düşünüyorum. | Dersi Almayan            | 2,89            | 1,348             |
|  | Dersi Alan               | 2,24            | ,912              |

Tablo 2’de öğrencilerin iş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi konusundaki algıları dersi alan ve almayan öğrenciler açısından ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Buna göre öğrenciler genel olarak yüksek düzeyde iş güvenliğinin sağlanmasını temel insan hakkı olarak görmekte (4,51) bu yüzden iş güvenliğini her öğretim kademesinde verilmesini desteklemektedir (4,20). Bu eğitimlerin verilmesinde de devlet ve özel sektörün işbirliğinde olması gerektiği düşünülmektedir (4,03). Nitekim Ceylan (2012: 103)’da iş kazalarının geleneksel devlet fonksiyonları ile çözülemeyeceği, dolayısıyla da verilecek eğitimlerin özel sektörün ihtiyacı belirlenmeden salt devlet tarafından verilmesinin ya da sadece piyasanın insafına bırakılmasının doğru olmadığını ifade etmektedir. Diğer yandan verilen iş güvenliği eğitimlerinin nitelikli olduğu (2,37) düşünülmemektedir. İş güvenliği kültürünün bütün çalışma alanlarında var olduğu noktasında algı (2,22) ortalamanın altındadır. Bu sonuç eğitimlerin niteliksizliği(2,37) ve yeterli önemin verilmemesinden dolayı iş yerlerinde de iş güvenliği kültürünün gelişmediğini gördükleri şeklinde değerlendirilebilir. Ayrıca öğrenciler Türkiye’de iş güvenliği ihlallerine dönük yaptırımların etkili olduğunu düşünmemektedir (2,60).

İş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeleri bilme noktasında dersi alan öğrenciler kararsız kalırken, dersi almayan öğrencilerinde yasal düzenlemeleri bilmemesi ya da kararsız kalması, verilen eğitimin temel gereklerinin ne kadar yerine getirildiğinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde Özgüler ve

Koca’nın (2013:17) yaptığı İnönü Üniversitesi’ne bağlı bir meslek yüksekokulundaki bir çalışmada 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” hakkında bilginiz var mı? Sorusuna katılımcıların %57’si hayır yanıtını vermiştir. Aksoy ve Çevik (2013) meslek yüksekokulunda Metalurji, Kaynak Teknolojisi, Makine Resim ve Konstrüksiyon programlarında öğrenim gören öğrencilere işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma çerçevesinde “mesleğiniz ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yönetmelik, mevzuat ve diğer yayınları araştırıyor musunuz? Sorusuna orta düzeyde hakim oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek ile ilgili iş güvenliği hakkında yapılması gerekenlerin bilinmesi noktasında ise, beklendiği şekilde dersi alan öğrencilerin yapması gerekenleri bildiği, dersi almayan öğrencilerin ise bilmediği sonucu bulunmuştur. Dersi almayan öğrencilerden az da olsa belli sayıda öğrencinin iş güvenliğinin sağlanmasını temel insan hakkı olarak görmemesi aynı şekilde dersi alan öğrencilerden de bu konuya katılan öğrencinin olması durumun olumsuzluğunu yansıtmaktadır. Dersi almayan öğrencilerde dersi alan öğrencilerde Türkiye’deki işletmelerin iş güvenliğine önem verdiğini düşünmemektedir. Türkiye’deki işletmelerin iş güvenliğine yeterince önem vermediğini düşünen öğrenciler benzer şekilde iş güvenliği kültürünün de çalışma alanlarında var olduğunu düşünmemektedir.

Türkiye’de işletmelerin iş güvenliğine önem vermeyen ve iş güvenliği kültürünün geliştiğini düşünmeyen öğrencilere göre,

çalışanlarda maruz kaldıkları sıkıntılarla baş edebilecekleri bir eğitime sahip olmadıklarını düşünmektedir. Türkiye'de verilen iş güvenliğinin niteliği konusunda da olumsuz bir bakış açısının olduğu görülmektedir. Türkiye'de iş güvenliği tedbirlerinin bütün çalışma alanlarında var olduğunu düşünen öğrencilerin sayısı araştırmaya katılan öğrenci sayısı ile karşılaştırıldığında kayda değer bir sayı olduğu ifade edilebilir. Bu anlamda dersi alan öğrencilerin bütün alanlarda yeterince uygulandığını düşünmesinin düşündürücü olduğu belirtilebilir. İş güvenliği uzmanlığı eğitimi konusunda niteliğin tartışmalı olduğu konusuna genel olarak dersi alan bütün öğrenciler katılmaktadır. İş güvenliği eğitimi konusunda özel sektör ve devletin işbirliği yapması gerektiğine dersi alan (4,00) dersi almayan (4,06) öğrenci ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin çoğunluğunun eğitimin devlet ve özel sektör işbirliğinde verilmesi gerektiği düşüncesi, devletin yer almadığı eğitimlerin niteliksiz ve

güvenilirliğinin olmadığı düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

İş güvenliği uzmanlığının etkili bir uygulama olduğuna ilişkin dersi alan öğrencilerin kararsız olması, dersi almayan öğrencilerin ise katılması ya da tamamen katılım göstermesi tartışmalıdır. Burada iş kazaları oranının yüksek olması dersi alan öğrenciler açısından iş güvenliği uzmanlığının etkililiği konusunda kararsızlık yaratmaktadır. Katılımcı öğrencilerin iş güvenliği dersinin her öğretim kademesinde ders olarak verilmesi noktasında dersi alan ve almayan öğrencilerin katıldığı ya da tamamen katıldığı görülmektedir. Öğrencilerin geneli iş güvenliği ihlallerinde yaptırımların etkili olmadığını düşünmelerine karşın kararsız kalanların sayılarının azımsanmayacak düzeyde olması da düşündürücü bir sonuç olarak görülebilir. Dersi almayan öğrencilerin ortalamasının (2,89), dersi alan öğrencilerden yüksek olduğu (2,29) görülmektedir.

Tablo 3: Dersi Alan ve Almayan Öğrencilerin Sorulara Göre T Testi Sonuçları

|   | t      | P*   |
|---|--------|------|
| İş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeleri biliyorum.  | -1,734 | ,088 |
| Kendi mesleğime dönük iş güvenliği ile ilgili yapmam gerekenleri biliyorum.   | -2,209 | ,031 |
| Çalışma alanlarında iş güvenliğinin sağlanması temel insan haklarından biridir.   | -,076  | ,940 |
| Türkiye'de işletmelerin iş güvenliğine çok önem verdiğini düşünmüyorum  | ,050   | ,960 |
| Türkiye'de iş güvenliği kültürünün tüm çalışma alanlarında var olduğunu düşünüyorum.                                    | 1,106  | ,273 |
| Türkiye'de çalışanların maruz kaldıkları riskler ve bunlarla baş etme yollarında etkin eğitim aldıklarını düşünmüyorum. | ,821   | ,415 |
| Türkiye'de iş güvenliği eğitiminin nitelikli olduğunu düşünüyorum.  | 1,079  | ,285 |
| Türkiye'de iş güvenliği tedbirlerinin tüm çalışma alanlarında yeterince uygulandığını düşünmüyorum.                     | 1,096  | ,277 |
| Çeşitli kurumlar tarafından verilen iş güvenliği uzmanlığı eğitiminin niteliği tartışmalıdır.                           | ,281   | ,780 |
| İş güvenliği eğitimi özel sektör ve devlet işbirliğinde verilmelidir.   | ,225   | ,823 |
| İş güvenliği uzmanlığı uygulamasını etkili buluyorum.   | -,728  | ,470 |
| İş güvenliğinin her öğretim kademesinde ders olarak verilmesini doğru buluyorum.  | 1,306  | ,196 |
| Türkiye'de iş güvenliği ihlallerine dönük yaptırımların etkili olduğunu düşünüyorum.                                    | 2,210  | ,031 |

\*p<0,05

Tablo 3'de işçi sağlığı ve güvenliği dersini alan ve almayan öğrencilerin algılamalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı görülmektedir. Buna göre, dersi alan ve almayan öğrenciler arasında "kendi mesleğine dönük olarak iş güvenliği ile ilgili yapmam gerekenleri biliyorum" sorusunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ( $F=0,03$ ,  $p<0.05$ ). Dersi alan öğrenciler ( $X = 3,41$ ) almayanlara oranla ( $X=2,86$ ) kendi ilgi alanlarında iş güvenliği ile ilgili yapması gerekenler konusunda daha bilgilidir. Benzer şekilde 13. soruda yer alan "Türkiye'de iş güvenliği ihlallerine dönük yaptırımların etkili olduğunu düşünüyorum" sorusunda dersi alan ve almayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F=0,03$ ,  $p<0.05$ ). Dersi alan öğrenciler ( $X = 2,24$ ) almayanlara oranla ( $X=2,89$ ) iş güvenliği ihlallerinde yaptırımların yeterli olmadığını algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Ölçeğin geneli anlamında kurulan hipotezler değerlendirildiğinde ise,

$H_0$  = İş sağlığı ve güvenliği dersi alan öğrenciler arasında iş sağlığı ve güvenliği algısına ilişkin anlamlı bir fark vardır.

$H_1$  = İş sağlığı ve güvenliği dersi alan öğrenciler arasında iş sağlığı ve güvenliği algısında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotezler test edildiğinde de Independent Samples Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,05'den küçük olması durumunda arasındaki ilişkinin  $p < 0,05$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmaktadır. Yapılan analizlerde 2. soruda Sig. (Anlamlılık) değeri 0,03 ve 13. soruda Sig (Anlamlılık) değeri 0,03 olarak sadece bu iki soruda istatistiksel olarak anlamlıdır. Sorulara verilen yanıtlarda dersi alan gruptaki öğrencilerin iş sağlığı ve güvenliği algısında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Ölçeğin geneli için dersin alınıp alınmaması, iş sağlığı ve güvenliği algısını değiştirmemektedir. Bu durumda  $H_0$  hipotezi reddedilirken,  $H_1$  hipotezi kabul edilir.

## 5. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin amacı, işyerlerinde güvenli ortamlar oluşturmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanların temel hakları konusunda bilgilenmelerini sağlamak, ortaya çıkabilecek riskler konusunda gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır. En önemli nokta ise eğitimler yolu ile iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmak ve bunu bir güvenlik kültürü haline getirmektedir. Eğitim kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alanında iki temel amacı vardır. Bunlardan biri iş sağlığı ve güvenliği programlarının olduğu meslek yüksekokulları, yüksek lisans ve doktora programları ile bu alanda uzman açığını kapatacak kişileri yetiştirmektir. Diğer yandan ise, farklı programlarda zorunlu ya da seçmeli ders olarak verilerek farkındalığın ve bilincin artırılması amaçlanmaktadır.

Bu araştırma genel olarak iktisadi ve idari bilimler fakültelerine bağlı olan çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerinde 4. sınıflarda zorunlu bir ders olarak okutulan işçi sağlığı ve güvenliğinin dersi alan öğrencilerin algılarında farkındalık yaratıp yaratmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın sonucuna göre iş sağlığı ve güvenliği dersinin öğrencilerin iş güvenliğine ilişkin algılarını değiştirmedeği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın evreni sadece çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerinde zorunlu ders olarak okutulan "işçi sağlığı ve güvenliği" dersini alan ve henüz almamış olan öğrencilerle sınırlandırılmıştır. Daha geniş bir örneklem grubunda sonucun farklılık gösterip göstermediği araştırılabilir. Nitekim Eraslan'ın (2015) yapmış olduğu çalışmada da, üniversite son sınıfında okuyan ve mezun durumda olan 115 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı benzer çalışmada benzer bulgulara ulaşılmıştır. Yasal düzenlemeleri bilme noktasında eğitim almış olan öğrencilerde bile kararsız kalmaları, verilen eğitiminde tartışılmasını gerekli kılmaktadır. Aynı sonuç Eraslan'ın çalışması içinde geçerlidir. Daha geniş bir örneklem grubu olmasına rağmen

sonuçların paralellik gösterdiği dikkat çekmektedir. Çok daha büyük bir örneklem gurubunda özellikle eğitim alanlar arasında iş güvenliğine ve iş güvenliği eğitimine bakışın değerlendirilmesi önem taşımaktadır. İş güvenliği konusunda farkındalık yaratmak sadece eğitim kurumlarında öğrencilerin algıları değil, çalışanların nasıl algıladığı noktası da önem taşımaktadır. Dursun ve Keser'in (2014) iş güvenliği farkındalığı ve iş güvenliği davranışları arasındaki ilişkinin araştırılması çalışmasında da, çalışanların güvenlik farkındalıkları artırılarak güvenli davranışlara yöndikleri sonucuna ulaşılmıştır. Güvenli davranışlar güvenlik kültürünün de gelişmesini sağlamaktadır (Dursun, 2013: 61). Dolayısıyla iş güvenliği önemli bir konudur ve özellikle okullarda başlayarak öğrencilerin farkındalıklarının artırılması gelecekte, işyerlerinde iş güvenliği kültürünün gelişmesini sağlayacaktır. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalar için öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İş güvenliği ve iş güvenliği eğitimi farkındalığı özellikle mezuniyet sonrası iş güvenliği teknikleri olarak çalışacak meslek yüksekokullarındaki iş sağlığı ve güvenliği programı öğrencileri için araştırılabilir. Özellikle çok daha büyük örneklem gruplarında yapılacak çalışmalarla gruplar arasındaki farklar daha açık bir şekilde ortaya konabilir.
- Mühendislik ve mimarlık fakültesi mezunu olarak iş sağlığı ve güvenliği programlarında yüksek lisans ve doktora yapan öğrenciler için benzer bir çalışma yapılabilir.
- Örneklem sayısı artırılarak çok boyutlu bir iş güvenliği eğitim algısı ölçeği oluşturulabilir.
- Farklı şehirlerde iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren meslek yüksekokulu öğrencilerinin, eğitim aldıkları yüksekokula göre algılarının değişip değişmediği araştırılabilir.

#### KAYNAKÇA

1. AKSOY, A. ve ÇEVİK, B. (2013). Bazı Önlisans Programlarında Eğitim Gören Öğrencilerin İş Güvenliği Konusuna Yaklaşımlarının Belirlenmesi (Gümüşova Meslek Yüksekokulu Örneği). *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3(3), 47-53.
2. CEYLAN, H. (2012). Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale MYO*.
3. DURSUN, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
4. DURSUN, S. ve KESER, A. (2014). İş Güvenliği Farkındalığı ve İş Güvenliği Davranışları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Uygulamalı Bir Araştırma, 5(2), 1-9.
5. ERASLAN, L. (2015). Sosyal Güvenliğin Sosyolojisi (Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenlik Algıları). <http://www.isghaftasi.gov.tr/20.pdf>, Erişim: 05.01.2017.
6. ÖZGÜLER, A. T. ve KOCA, T. (2013). Meslek Yüksekokullarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Gerekliliği. *Electronic Journal of Vocational Colleges, UMYOS Özel Sayısı*, 15-20.
7. PALA K. (2005). ISG Politikası ve Güvenlik kültürü. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 5(25): 18-22.
8. SİVRİKAYA, O. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2), 151-162.
9. TANIR, F. ve URAL, S.(2011). Üniversitelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

- Eğitimi. Mühendis ve Makine, 52 (616), 80-85.
10. TOKUÇ B. (2016). Güvenlik Kültürü. [http://www.skb.gov.tr/wp-content/uploads/2016/02/DOC.DR\\_.B-URCU-TOKUC-GUVENLIKKULTURU.pdf](http://www.skb.gov.tr/wp-content/uploads/2016/02/DOC.DR_.B-URCU-TOKUC-GUVENLIKKULTURU.pdf).
  11. TÜRK-İŞ (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları. <http://www.turkis.org.tr/dosya/IIEzkbGK8Lyp.pdf>
  12. YILMAZ, F. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği. Kamu-İş Dergisi, 11(1), 107-138.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE  
PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY  
ON DOĞUŞ OTOMOTİV AUTHORIZED DEALERS IN KONYA**

**ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:  
KONYA'DAKİ DOĞUŞ OTOMOTİV YETKİLİ SATICILARI  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Vural ÇAĞLIYAN\***, **Melis ATTAR\*\***, **Mahamadi El Nour DERRA\*\*\***

\* Assoc. Prof. Dr., Selçuk University, vcagliyan@selcuk.edu.tr

\*\* Assist. Prof. Dr., Selçuk University, melisattar@selcuk.edu.tr

\*\*\* Selçuk University, delnomah@gmail.com

**ABSTRACT**

*Organizational justice makes reference to the fairness' perception of employees in the organizations and it is said to be one of the most important predictors holding employees together and keeping them committed to the organization. Many researches showed that organizational justice is positively related to organizational commitment. This present research was planned in a descriptive and correlation pattern to determine the relationship between employees' organizational justice perception and organizational commitment level in three different authorized dealers (Audi-Seat, Volkswagen and Skoda – four brands) of Doğuş Otomotiv in the province of Konya, Turkey.*

*The research results indicate that there is a statistically meaningful relationship between participants' organizational justice perception and the levels of organizational commitment. The findings also indicate that the organizational commitment levels of participants can be explained by the sub-dimensions of organizational justice scale. The multiple regression analysis results showed that distributive and procedural justices don't have a direct effect on organizational commitment, whereas the interactional justice dimension has a very strong effect.*

**Keywords:** *Organizational Justice, Organizational Commitment, Doğuş Otomotiv*

**Jel Codes:** *D23, M14, M51*

**ÖZ**

*Örgütsel adalet, kurumlarda çalışanların eşitlik algısına atıfta bulunarak, onları bir araya getiren ve onları örgüte bağlayan en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok araştırmada örgütsel adaletin örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu araştırma, Konya ilindeki Doğuş Otomotiv'in üç farklı yetkili bayisinde, dört marka kapsamında (Audi, Seat, Volkswagen ve Skoda) çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişkisel analizlerden faydalanmaktadır.*

*Araştırma sonuçları, katılımcıların örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca bulgular, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarıyla açıklanabileceğini göstermektedir. Çoklu regresyon analiz sonuçları, dağıtım ve prosedürel adaletin örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığını ancak etkileşim adaleti boyutunun, örgütsel adalet üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** *Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Doğuş Otomotiv*

**Jel Kodları:** *D23, M14, M51*

## INTRODUCTION

Treating people fairly, creating a climate of justice in the company are some of the major challenges of human resource policies in organizations. One of the main roles of trade unions and judicial institutions is to ensure the respect of organizational justice's application within organizations. The issues relating to organizational justice remain an important focus for both scientific and political debates of modern management. The members of an organization may perceive organizational justice in three types that may coexist within the same organization: the distributive justice, the procedural justice and the interactional justice (Miner, 2015: 152). In close interaction, these three forms of organizational justice may impact some attitudes and behaviours such as organizational commitment, job satisfaction and organizational citizenship behaviour (Omid and Omar, 2015).

The impact of employees' organizational justice perception on organizational commitment has been a topic of increasing significance in academic literature. Some researchers argue that organizational justice represents one of the most influential predictors for organizational commitment (Ali et al.; Awang and Ahmad, 2015; Chegini, 2009; Demirkiran et al., 2016; Goudarzvandchegini et al., 2011; İnce and Gül, 2011; Noruzy et al., 2011; Songür et al., 2008; Tastan and Yilmaz, 2008). The aim of the study is to determine the effect of employees' organizational justice perceptions on organizational commitment level of three-different authorized dealers (Audi-Seat, Volkswagen, Skoda) of Doğu Otomotiv in the province of Konya, Turkey.

This research is seeking answers to the following question:

Is there a meaningful relationship between organizational justice perception and organizational commitment of the employees of Doğu Otomotiv in the city of Konya?

In answering this, after discussing the literature review, the relationship between employees' organizational justice perception and organizational commitment level will be analysed by the data obtained from the survey forms. Random sampling is chosen in the research without applying any sampling method. The data was collected through "Organizational Commitment Scale" formulated by Niehoff and Moorman (1993a), and "Organizational Justice Scale" formulated by Meyer et al. (1993a). Data were analysed using percentage values, Pearson' correlation, simple regression and multiple regression. By interpreting these analyses, the relationship between organizational justice and organizational commitment will be determined in the given setting.

## 1. BACKGROUND OF THE STUDY

### 1.1. The concept of organizational justice

The concept of "Organisational justice" is first introduced by Greenberg (1987), and it entails employee's perception towards organisation's behaviours, decisions and actions and how these impact on the employees own attitudes and behaviours at work. It also entails the perception of justice respect (treatment) that is received by a worker in an organization (Choi, 2010). This literature reveals that organizational justice is a multidimensional construct with three principals and distinct dimensions (Robbins and Judge, 2012: 222). The first component of organizational justice is called distributive justice, the second is procedural justice and the third is interactional justice (Daft, 2007: 144).

Distributive justice focuses on results and refers to the perceived fairness of the results or benefits received by an individual (Cropanzana et al., 2007; Raghavan et al., 2008). Additionally, distributive justice is justice where one cannot separate ideas of equality and inequality, especially because it concerns the proportionality in the distribution of not only goods but also



honors or awards, respecting each person for what he is or what he has as value (Biswas et al., 2013).

Procedural justice reflects the process leading to results. It refers rather to the fairness perceptions of processes and procedures that are used to make result-based decisions (Steiner and Bertolino, 2006). This dimension also refers to the perception of justice procedures used by the workers to decide the allocation of organizational resources (Miles, 2012: 185).

Interactional justice finds expression at the time to account for the distribution of results. Indeed, this component makes allusion to the perception of justice a worker has with the quality of interpersonal treatment and explanations receives during the resources' distribution.

To examine the triple interaction between the dimensions of organizational justice, Goldman (2003) used a sample of 583 dismissed workers and attempted to see the impact of the three-dimensionality of organizational justice on the commitment of a judicial appeal against the organization. Goldman concluded that when procedural justice and interactional justice are perceived to be weak, the effect of distributive justice on appeal is significant and vice versa. This relationship will be non-significant when procedural and interactional justice are high.

### **1.2. The concept of organizational commitment**

Organizational commitment may be defined in many ways. The two principal definitions are the one-dimensional definition of Porter et al. (1974a) and the multidimensional definition of Meyer and Allen (1991a). According to Porter et al. (1974b) organizational commitment is defined as the intensity with which an individual identifies with an organization and engages in it. Generally, at least three factors characterize this kind of commitment: a conviction in and acceptance of the objectives and values of the organization;

the ability to exert meaningful effort for the benefit of the organization; and a decisive wish to preserve organizational membership (Porter et al., 1974c). Meyer and Allen (1991b), define organizational commitment as a cognitive state experienced by an employee to an organization. According to these authors, organizational commitment is a multidimensional concept and is composed of three dimensions which are, affective commitment, continuance commitment and normative commitment (Albdour and Altarawneh, 2014; Ling et al., 2012).

Affective commitment refers to the commitment that an individual has for an organization in which he is working (Folorunso et al., 2014). It traduces the desire to maintain a relationship over the time with a partner based on pleasure from affective bonds. The individual who manifest an affective commitment lives a sense of belonging and identification to the organization (Kessler, 2013: 527). In this case the worker manifests a desire to stay in the organization.

Continuance commitment refers to an analysis of the accumulated cost/benefit ratio. It aimed at protecting the employees within the organization (Madi et al., 2012). According to Meyer and Allen (1991c), working in the same organization for a period increases the worker's investment level to the organization by bringing extra costs associated to leave of unemployment. For this dimension of organizational commitment, it's a necessity for the employees to stay in the organization.

Normative commitment characterizes the obligation for an employee to remain a member of an organization (Marchiori and Henkin, 2004). According to Alkahtani (2015). In this case the employee is animated by a feeling that obliges him to remain a member of the organization.

Meyer et al. (1993b) tested the generalizability of theirs 3-dimension model of organizational commitment to the occupational commitment's domain. They collected data from 662 students in a 4-year

nursing program at Queen's University, Kingston. The findings of the analysis were generally concordant with provisions made based on the 3-dimension model and showed that organizational commitment and occupational participate independently to the anticipation of professional activity and work behavior.

### **1.3. Organizational justice and organizational commitment**

Many researches have been conducted in order to analyze the relationship between the organizational justice and employees' organizational commitment. By conducting a research in accommodation establishments, İ. Yazıcıoğlu and Topaloğlu (2009) aimed at studying the relationship between organizational justice and organizational commitment. They collected data from 426 employees working in accommodation establishments in the city of Konya. The results of the study revealed a positive relationship between employees' organizational justice perception and organizational commitment level.

To study the influence of organizational justice on organizational commitment, Malik and Naeem (2011) used a scale developed by Niehoff and Moorman (1993b) to measure the components of organizational justice and a scale developed by Meyer et al. (1993c) to evaluate the organizational commitment's components. They collected data from 463 faculty members in Pakistan. The results showed a positive linkage between organizational justice's components and organizational commitment.

To examine the role of organizational justice in organizational commitment with moderating impact of employee work attitudes, Jawad et al. (2012) collected data from 150 employees from some universities. The results showed a positive and strong effect of distributive, procedural and interactional justices on organizational commitment level.

Demirel and Yücel (2013) collected data from 261 employees working in automotive

industry to examine the impact of organizational justice on organizational commitment. The study produced a number of findings. First, there is a positive correlation between distributive, procedural and interactional justices and affective commitment. Secondly, the employees' commitment is affective but not normative when the employees' perception of organizational justice is positive.

Akanbı and Ofoegbu (2013) conducted a study to determine the impact of employees' organizational justice on organizational commitment. They collected data from 215 employees working in a multinational company "Nestle Nigeria PLC". The findings of the research showed distributive and procedural justices may have a meaningful effect on the organizational commitment in a multinational company. The results also indicated a meaningful relationship between distributive justice and perceived organizational commitment.

Gayipov and Bedük (2014) did a study in an education institution in the province of Konya to examine the relationship between organizational justice and organizational commitment. The data of the research were obtained by using a questionnaire. The sample constituted of 56 lecturers working in a private educational institution in city of Konya. The results of the study showed a positive and meaningful relationship between the dimensions of organizational justice's components and organizational commitment's dimensions.

Finally, to examine the role of organizational justice, performance and job satisfaction, Omid and Omar (2015) collected data from 59 employees of Mariwan Education Organization. They hypothesized that there is a positive correlation between the components of organizational justice and the three variables (organizational commitment, performance and job satisfaction). The findings of the research showed a direct and positive relationship between organizational justice and the three variables

(organizational commitment, performance and job satisfaction).

## 2. RESEARCH METHODOLOGY

This study aims to measure the relationship between organizational justice perception and organizational commitment levels of the employees of Doğuş Otomotiv Authorized Dealers (Audi, Seat, Volkswagen and Skoda brands) operating in Konya.

Created in 1994, Doğuş Otomotiv is a leading and big automotive distributor in Turkey. It is a member of Doğuş Group, dealing in financial services, automotive, construction, media, tourism, real estate, and energy. The company represents 12 international brands and have more than 2000 employees. Additional to its import and distribution activities, Doğuş Otomotiv extends its portfolio of services in line with its strategy of being present in all the areas of the automotive value chain. Due to the effect of globalization, Doğuş Otomotiv has also made investments to carry its successful operation from Turkey to outside world (D-Auto Suisse SA in Lausanne, D-Auto LLC company in Erbil)<sup>1</sup>. Thus, the research attempts to add possible value to the existing literature by studying such a big automotive distributor in Turkey – Doğuş Otomotiv, in a certain region – Konya. In this part of the study, research methodology, information about the sample and the hypothesis will be given. Later the findings of the research conducted will be discussed.

### 2.1. Research Methodology and Sample

The main purpose of the research is to examine “The relationship between the organizational justice perception and organizational commitment levels of the personnel working in Doğuş Otomotiv authorized dealers operating in Konya”. Survey method was used as a data collection tool in this research. The research

population consists of a total of 190 employees (Audi-Seat 65, Volkswagen 100 and Skoda 25) working in Doğuş Otomotiv authorized dealers in Konya. Since it is costly and takes a long time to reach the whole population, it was carried out in a sample that represents study and the population. In calculating the sample size, Y. Yazıcıoğlu and Erdoğan (2004: 50) were used. In this context, for a population of 500 people;  $\pm 0.10$  sampling error, the number of sample population with  $p = 0,05$  (observation rate of X in the population) and  $q = 0,05$  (non-observation rate of X in the population) is 49. During the data collection process (January-April 2016) 106 questionnaires were obtained and it has seen that the main sample has a representative power for the sample obtained. In this study, random sampling method is used in determining the participants to be included in the research sample. Random sampling method is a preferred method because it allows rapid access to the database (Nakip, 2013: 227).

The questionnaire that has been used to collect the data is two parts tool. The first part measures the demographic characteristics of the participants. The second section examines the issues of participants’ organizational justice perception and the organizational commitment level.

The organizational justice scale used for this study is a 20 item and three dimensional scale developed by Niehoff and Moorman (1993c) with a Likert scale with scores varying from (SD) Strongly Disagree (1) to (SA) =Strongly Agree (5). Among these items, five items measure the distributive justice dimension, six items measure the procedural dimension and nine items measure the interactional justice dimension. This scale has been used in many studies (De Lara, 2007; Elovainio et al., 2003; Lotfi and Pour, 2013). The validity and reliability of the scale have been accepted in the literature.

The organizational commitment scale used for this study is a 18 item and three

<sup>1</sup> <http://www.dogusotomotiv.com.tr/en/about-us/dogus-otomotiv/history>

dimensional scale formulated by Meyer et al. (1993) with a Likert scale with scores varying from (SD) Strongly Disagree (1) to (SA) =Strongly Agree (5). Among these items, six items measure the affective dimension, six items measure the continuance dimension and six items measure the normative dimension. This scale has been used in many studies (Cohen and Kirchmeyer, 1995; Djibo et al., 2010; McMurray et al., 2004). The validity and

reliability of the scale have been accepted in the literature.

**2.2. The hypothesis of the study**

According to the conceptual model of research illustrated in Figure 1, the relationship of organizational justice (independent variables) will be studied with organizational commitment (dependent variable).

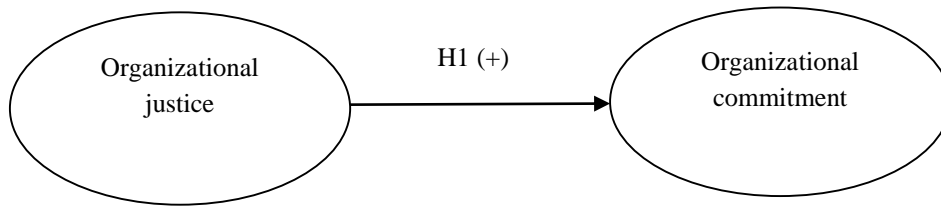


Figure 1: The Conceptual Model of the Study

The research hypothesis schematized in the conceptual model may be presented as follows;

**Hypothesis:** Organizational Justice has a positive effect on Organizational Commitment.

**2.3. The findings of the study**

**2.3.1. Specifications of Sample**

The table below represents the demographic characteristics (Gender, Marital status, Age, Education level, Work experience in the company, Overall work experience of employees and Job title) of the three companies with a sampled population of 106 employees.

Table 1: Demographic Characteristics

| Variables      |                        | Frequency | Percent | Valid Percent |
|----------------|------------------------|-----------|---------|---------------|
| Gender         | Male                   | 88        | 83.0    | 83.0          |
|                | Female                 | 18        | 17.0    | 17.0          |
|                | Total                  | 106       | 100.0   | 100.0         |
| Marital status | Married                | 42        | 39.6    | 59.2          |
|                | Single                 | 29        | 27.4    | 40.8          |
|                | Missing system         | 35        | 33.0    |               |
|                | Total                  | 106       | 100.0   | 100.0         |
| Age            | Less than 18 Years old | 2         | 1.9     | 1.9           |
|                | 18-27                  | 36        | 34.0    | 35.0          |
|                | 28-35                  | 48        | 45.3    | 46.6          |
|                | 36-49                  | 15        | 14.2    | 14.6          |
|                | 50-65                  | 2         | 1.9     | 1.9           |
|                | Missing system         | 3         | 2.8     |               |
|                | Total                  | 106       | 100.0   | 100.0         |

| Variables                            |                               | Frequency | Percent | Valid Percent |
|--------------------------------------|-------------------------------|-----------|---------|---------------|
| Education level                      | Primary school                | 12        | 11.3    | 11.4          |
|                                      | Secondary school              | 21        | 19.8    | 20.0          |
|                                      | High school                   | 26        | 24.5    | 24.8          |
|                                      | Vocational school             | 12        | 11.3    | 11.4          |
|                                      | Associate degree              | 18        | 17.0    | 17.1          |
|                                      | Bachelor degree               | 16        | 15.1    | 15.2          |
|                                      | Missing system                | 1         | .9      |               |
|                                      | Total                         | 106       | 100.0   | 100.0         |
| Work experience in the company       | less than 1 year              | 29        | 27.4    | 27.9          |
|                                      | 1-3                           | 27        | 25.5    | 26.0          |
|                                      | 4-6                           | 23        | 21.7    | 22.1          |
|                                      | 7-9                           | 8         | 7.5     | 7.7           |
|                                      | 10-15                         | 15        | 14.2    | 14.4          |
|                                      | 16-20                         | 2         | 1.9     | 1.9           |
|                                      | Missing system                | 2         | 1.9     |               |
|                                      | Total                         | 106       | 100.0   | 100.0         |
| Overall work experience of employees | less than 1 year              | 9         | 8.5     | 8.8           |
|                                      | 1-3                           | 14        | 13.2    | 13.7          |
|                                      | 4-6                           | 21        | 19.8    | 20.6          |
|                                      | 7-9                           | 14        | 13.2    | 13.7          |
|                                      | 10-15                         | 23        | 21.7    | 22.5          |
|                                      | 16-20                         | 8         | 7.5     | 7.8           |
|                                      | More than 20 years            | 12        | 11.3    | 11.8          |
|                                      | Missing system                | 5         | 4.7     |               |
| Total                                | 106                           | 100.0     | 100.0   |               |
| Job title                            | General Manager Asst.         | 1         | .9      | 1.0           |
|                                      | Section or Unit Manager       | 2         | 1.9     | 2.0           |
|                                      | Section or Unit Manager Asst. | 1         | .9      | 1.0           |
|                                      | Chef                          | 5         | 4.7     | 4.9           |
|                                      | Expert worker                 | 7         | 6.6     | 6.9           |
|                                      | Other                         | 73        | 68.9    | 71.6          |
|                                      | Other                         | 13        | 12.3    | 12.7          |
|                                      | Missing system                | 4         | 3.8     |               |
| Total                                | 106                           | 100.0     | 100.0   |               |

**2.3.2 The effect of employees’ perceptions of organizational justice on organizational commitment**

In pursuit to analyze the perceptions of organizational justice of those participating

in the study, the items taking place in Table 3 were asked in the form of 5-point Likert scale. In the scale, this scores vary from 1 meaning “strongly disagree” to 5 meaning “strongly agree”. The results are seen as follows:

Table 2: Participants’ perception of organizational justice

| Scale of Organizational Justice                     | Mean | Std. Deviation |
|---|------|----------------|
| My work schedule is fair.                           | 3,60 | 1,17           |
| I think that my level of pay is fair.               | 3,54 | 1,16           |
| I consider my workload to be quite fair.            | 3,44 | 1,16           |
| Overall, the rewards I receive here are quite fair. | 3,51 | 1,14           |
| I feel that my job responsibilities are fair.       | 3,74 | 1,17           |

|   |             |             |
|---|-------------|-------------|
| <b>Distributive justice</b>   | <b>3,57</b> | <b>0,92</b> |
| Job decisions are made by the supervisor in an unbiased manner.   | 3,12        | 1,28        |
| My supervisor makes sure that all employee concerns are heard before job decisions are made.                | 3,36        | 1,32        |
| To make job decisions, my supervisor collects accurate and complete information.                            | 3,41        | 1,22        |
| My supervisor clarifies decisions and provides additional information when requested by employees.          | 3,77        | 1,21        |
| All job decisions are applied consistently across all affected employees.                                   | 3,53        | 1,23        |
| Employees are allowed to challenge or appeal job decisions made the supervisor.                             | 3,86        | 1,12        |
| <b>Procedural justice</b>   | <b>3,45</b> | <b>0,99</b> |
| When decisions are made about my job, the supervisor treats me with kindness and consideration.             | 3,93        | 1,02        |
| When decisions are made about my job, the supervisor treats me with respect and dignity.                    | 3,91        | 1,00        |
| When decisions are made about my job, the supervisor is sensitive to my personal needs.                     | 3,72        | 1,08        |
| When decisions are made about my job, the supervisor deals with me in a truthful manner.                    | 3,75        | 1,04        |
| When decisions are made about my job, the supervisor shows concern for my rights as an employee.            | 3,55        | 1,06        |
| Concerning decisions made about my job, the supervisor discusses the implications of the decisions with me. | 3,56        | 1,05        |
| The supervisor offers adequate justification for decisions made.  | 3,55        | 1,09        |
| When making decisions about my job, the supervisor offers explanations that make sense to me.               | 3,57        | 1,10        |
| My supervisor explains very clearly any decision made about my job.   | 3,58        | 1,11        |
| <b>Interactional justice</b>  | <b>3,28</b> | <b>0,79</b> |
| <b>Organizational justice</b>   | <b>3,60</b> | <b>0,78</b> |

**Notes:** (i) n= 106. (ii) Cronbach’s Alpha values of the variables are calculated before points related to variables are summed up. The Cronbach’s Alpha value is 0.854 for distributive justice, 0.890 for procedural justice, 0.942 for interactional justice and 0.942 for the whole scale. The Cronbach’s alpha values show that the scale was highly reliable and allows to sum up the related item scores of the variables to generate a total score. (iii) In the scale 1= Strongly disagree and 5= Strongly agree. (iv) According to two ways ANOVA test of Friedman ( $\chi^2= 201.938$ ;  $p<0.05$ ) the results are statistically significant.

In pursuit to analyze the levels of organizational commitment of those participating in the study, the items taking place in Table 3 were asked in the form of 5-point Likert scale. In the scale, this scores vary from 1 meaning “strongly disagree” to 5 meaning “strongly agree”. The results are seen as follows:

Table 3: Participants’ levels of organizational commitment

| <b>Scale of Organizational Commitment</b>   | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|---|-------------|-----------------------|
| I would be very happy to spend the rest of my career in this organization.            | 3,75        | 1,00                  |
| I really feel as if this organization’s problems are my own.                          | 3,92        | 1,04                  |
| I do not feel like ‘part of the family’ at my organization.                           | 3,62        | 1,47                  |
| I do not feel ‘emotionally attached’ to this organization.                            | 3,28        | 1,47                  |
| This organization has a great deal of personal meaning for me.                        | 3,38        | 1,66                  |
| I do not feel a strong sense of belonging to my organization.                         | 2,96        | 1,38                  |
| <b>Affective commitment</b>   | <b>3,49</b> | <b>0,89</b>           |
| It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to. | 3,28        | 1,21                  |

|  |             |             |
|--|-------------|-------------|
| Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization right now.                   | 3,09        | 1,27        |
| Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.                                | 3,58        | 1,06        |
| I believe that I have too few options to consider leaving this organization.                                       | 3,02        | 1,13        |
| One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives. | 3,01        | 1,14        |
| If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.             | 3,25        | 1,10        |
| <b>Continuance commitment</b>  | <b>3,21</b> | <b>0,90</b> |
| I do not feel any obligation to remain with my current employer  | 3,11        | 1,35        |
| Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.                     | 3,45        | 1,18        |
| I would feel guilty if I left my organization now.   | 3,08        | 1,28        |
| This organization deserves my loyalty.   | 3,56        | 1,03        |
| I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.              | 3,53        | 1,14        |
| I owe a great deal to my organization.   | 3,28        | 1,07        |
| <b>Normative commitment</b>  | <b>3,34</b> | <b>0,83</b> |
| <b>Organizational commitment</b>   | <b>3,34</b> | <b>0,72</b> |

**Notes:** (i) n= 106. (ii) Cronbach's Alpha values of the variables are calculated before points related to variables are summed up. The Cronbach's Alpha value is 0.726 for affective commitment, 0.867 for continuance commitment, 0.803 for normative commitment and 0.895 for the whole scale. The Cronbach's alpha values show that the scale was highly reliable and allows to sum up the related item scores of the variables to generate a total score. (iii) In the scale 1= Strongly disagree and 5= Strongly agree. (iv) According to two ways ANOVA test of Friedman ( $\chi^2= 201.938$ ;  $p<0.05$ ) the results are statistically significant.

The main purpose of this study is to examine the relationship between the organizational justice perception and organizational commitment levels of the personnel working in Doğuş Otomotiv in Konya - Turkey. In this context, the

relationship between participants' organizational justice perceptions and organizational commitment was examined by conducting a Pearson correlation analysis. The results are given in the table below.

Table 4: The relationship between participants' perception of organizational justice and organizational commitment

|                                  | Distributive justice | Procedural justice | Interactional justice | Organizational justice | Affective commitment | Continuance commitment | Normative commitment | Organizational commitment |
|----------------------------------|----------------------|--------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|---------------------------|
| <b>Distributive justice</b>      | 1                    |                    |                       |                        |                      |                        |                      |                           |
| <b>Procedural justice</b>        | 0.472**              | 1                  |                       |                        |                      |                        |                      |                           |
| <b>Interactional justice</b>     | 0.488**              | 0.685**            | 1                     |                        |                      |                        |                      |                           |
| <b>Organizational justice</b>    | 0.712**              | 0.867**            | 0.910**               | 1                      |                      |                        |                      |                           |
| <b>Affective commitment</b>      | 0.202*               | 0.229*             | 0.338**               | 0.317**                | 1                    |                        |                      |                           |
| <b>Continuance commitment</b>    | 0.172                | 0.436**            | 0.551**               | 0.490**                | 0.415**              | 1                      |                      |                           |
| <b>Normative commitment</b>      | 0.354**              | 0.405**            | 0.588**               | 0.551**                | 0.498**              | 0.700**                | 1                    |                           |
| <b>Organizational commitment</b> | 0.290**              | 0.428**            | 0.590**               | 0.542**                | 0.771**              | 0.850**                | 0.875**              | 1                         |

**Notes:** (i) Pearson Correlation coefficient, (ii) \*Correlation is significant at the 0.05 level and \*\* Correlation is significant at the 0.01 level

As seen in the correlation matrix in Table 5, there is a statistically significant relationship ( $p < .05$  and  $p < .01$ ) between participants' organizational justice perception and the levels of Organizational Commitment. In addition, there is a statistically significant ( $p < .05$  and  $p < .01$ ) relationship between the three sub-dimensions of Organizational Justice scale

and the three sub-dimensions of Organizational Commitment.

After determining the correlation between participants' perceptions of organizational justice and organizational commitment levels, the causal relationship between organizational justice perception and organizational commitment is analyzed.

$$\text{Organizational commitment} = b_0 + b_1 \text{ organizational justice} + \epsilon$$

The above model was proposed and simple regression analysis was carried out. Here, the classic regression assumptions apply to

the error term  $\epsilon$ . The results of the regression analysis are shown in Table 5.

Table 5: Simple Regression Analysis Results

| Dependent Variable        | R <sup>2</sup> | ΔR <sup>2</sup> | Independent Variable   | B     | Std. Error | t      | F       |
|---------------------------|----------------|-----------------|------------------------|-------|------------|--------|---------|
| Organizational commitment | 0.294          | 0.287           | Constant               | 1.533 | 0.282      | 5.444* | 43.301* |
|                           |                |                 | Organizational justice | 0.503 | 0.076      | 6.580* |         |

Note: \*  $p < .001$

The proposed model was statistically significant ( $p < .001$ ). In the regression analysis, the percentage of the variance explained is indicated by R<sup>2</sup> and the significance level of regression is explained by F. The results of the regression analysis indicated that the level of organizational commitment may be explained by the participants' perceptions of organizational justice. In this context, the results as it is shown in the table 5 and 6 supported the hypothesis that organizational justice has a positive effect on organizational commitment.

Up until now, the correlation between participants' organizational justice perceptions and organizational commitment levels was determined and the causality relationship between these variables was examined. To further investigate the relationship between organizational commitment and sub-dimensions of organizational justice, the below model was proposed and multiple regression analysis was conducted.

$$\text{Organizational commitment} = b_0 + b_1 \text{ distributive justice} + b_2 \text{ Procedural justice} + b_3 \text{ Interactional justice} + \epsilon$$

Here, the classic regression assumptions apply to the error term  $\epsilon$ . The results of the regression analysis are shown in Table 6.

Table 6: Results of the Multiple Regression Analysis

| Dependent Variable        | R <sup>2</sup> | ΔR <sup>2</sup> | Independent Variable  | B      | Std. Error | t      | F       |
|---------------------------|----------------|-----------------|-----------------------|--------|------------|--------|---------|
| Organizational commitment | 0.349          | 0.330           | Constant              | 1.557  | 0.277      | 5.632* | 18.231* |
|                           |                |                 | Distributive justice  | -0.005 | 0.074      | -0.062 |         |
|                           |                |                 | Procedural justice    | 0.034  | 0.082      | 0.411  |         |
|                           |                |                 | Interactional justice | 0.514  | 0.101      | 4.943* |         |

Note: \*  $p < .001$



The proposed model was statistically significant ( $p < .001$ ). According to the results of the regression analysis,  $R^2$  (percentage of variance explained) and  $F$  (significance level of regression model) values indicate that the Organizational Commitment levels of Participants can be explained by the sub-dimensions of Organizational Justice scale. However, the  $t$  values calculated for distributive justice and procedural justice dimensions are not statistically significant. This shows that the two dimensions don't have a direct effect on organizational commitment, whereas the interactional justice dimension has a very strong influence. The  $\Delta R^2$  value in the simple regression analysis was 0.287 while the  $\Delta R^2$  value in the multiple regression analysis was 0.330. It is found out that the increase of  $\Delta R^2$  is due to the interactional justice. Therefore, for this sample, it is seen that the organizational justice perception is caused by the interactional justice factor and the other two factors have no influence. As a result, for the sample to improve the participants' perceptions of organizational justice, it is necessary for managers of businesses to put into practice the improvements in the items in distributive justice and procedural justice factors.

### 3. RESULTS AND DISCUSSION

The results of this study totally agree with the hypotheses designed in terms of the effect of organizational justice on organizational commitment. The study showed that there is statistically significant ( $p < .05$  and  $p < .01$ ) associations between the three sub-dimensions of Organizational Justice scale and the three sub-dimensions of Organizational Commitment. That is consistent with the prior research that employees' organizational justice perception that had an impact on organizational commitment (Akanbı and Ofoegbu, 2013; Demirel and Yücel, 2013; Gayipov and Bedük, 2014; Jawad et al., 2012; Omid and Omar, 2015; Raja and Krishnan; İ. Yazıcıoğlu and Topaloğlu, 2009).

Using the simple regression analysis, the result supported the hypothesis that employees' organizational justice perception has a positive effect on the level of organizational commitment. According to the findings of the multiple regression analysis, distributive and procedural justices don't have a direct effect on organizational commitment. It may also be concluded that organizational justice influences the employees' commitment and motivates them to develop a sense of well-being and efficiency at work. The results confirm that perceptions of organizational justice play an important role in the process of committing employees at the workplace. The findings also allow us to emphasize that in the automotive sector, interactional justice is the main dimension of organizational justice that influences employees' commitment directly.

The current research has some limitations that should be enumerated. The most important limitation of the study is that research study was conducted only in one sector and on a few number of employees. Another limitation of this research is that the data has been collected with self-report method that may be subject to self-serving bias. To overcome this, in-depth interview method may be used to complement and deepen the results of this study in the future. Time constraints did not allow the researchers to do interviews in this present study. A confrontation of the observed relationships with a discourse of the employees would be of great importance to deepen our results. It would therefore be interesting to do at the same time a qualitative study, even exploratory, to better understand the influence of employees' perceptions of justice on organizational commitment.

For future study purposes, the research may also be conducted to the employees working at different sectors or in the other geographical regions.

The companies need to ensure that organizational justice is practiced in the business settings and is communicated

throughout the employees by creating confidence and loyalty among them. This will then influence employees'

organizational commitment that results in high job satisfaction and thus, high overall performance.

## REFERENCES

1. AKANBI, P. A., and Ofoegbu, O. E. (2013). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14).
2. ALBDOUR, A. A., and Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192.
3. ALI, S. Z., Manzoor, H., Rashid, M., and Ahmad, W. Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study of PTCL, Pakistan.
4. ALKAHTANI, A. H. (2015). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23-34.
5. AWANG, R., and Ahmad, W. M. R. W. (2015). The impact of organizational justice on organizational citizenship behavior in Malaysian higher education. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 674.
6. BISWAS, S., Varma, A., and Ramaswami, A. (2013). Linking distributive and procedural justice to employee engagement through social exchange: a field study in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1570-1587.
7. CHEGINI, M. G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173.
8. CHOI, S. (2010). Organizational justice and employee work attitudes: The federal case. *The American Review of Public Administration*.
9. COHEN, A., and Kirchmeyer, C. (1995). A multidimensional approach to the relation between organizational commitment and nonwork participation. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 189-202.
10. CROPANZANA, R., Bowen, D. E., and Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 34-48.
11. DAFT, R. (2007). *Management: Cengage Learning*.
12. DE LARA, P. Z. M. (2007). Relationship between organizational justice and cyberloafing in the workplace: has "anomia" a say in the matter? *CyberPsychology & Behavior*, 10(3), 464-470.
13. DEMIREL, Y., and Yücel, İ. (2013). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Study on Automotive Industry. *International Journal of Social Sciences*, 11, 26-37.
14. DEMIRKIRAN, M., Taskaya, S., and Dinc, M. (2016). A Study on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Hospitals.
15. DJIBO, I. J., Desiderio, K. P., and Price, N. M. (2010). Examining the role of perceived leader behavior on temporary employees' organizational commitment and citizenship behavior.

- Human Resource Development Quarterly*, 21(4), 321-342.
16. ELOVAINIO, M., Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., and Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Personality as a moderator in the relations between perceptions of organizational justice and sickness absence. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 379-395.
  17. FOLORUNSO, O., Adewale, A., and Abodunde, S. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275.
  18. GAYIPOV, Y., and Bedük, A. (2014). The Relationship of Organizational Justice with Organizational Commitment: An Implementation in an Education Institution in City of Konya. *International Journal of Business and Social Science*, 5(11).
  19. GOLDMAN, B. M. (2003). The application of referent cognitions theory to legal-claiming by terminated workers: The role of organizational justice and anger. *Journal of Management*, 29(5), 705-728.
  20. GOUDARZVANDCHEGINI, M., Gilaninia, S., and Abdessonboli, R. (2011). Organizational justice and organizational citizenship behavior case study: Rasht public hospitals. *International Journal of Business Administration*, 2(4), 42.
  21. GREENBERG, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
  22. İNCE, M., and Gül, H. (2011). The effect of Employees' Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship behavior: An application in turkish public institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 134.
  23. JAWAD, M., Raja, S., Abraiz, A., and Tabassum, T. M. (2012). Role of organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45.
  24. KESSLER, E. H. (2013). *Encyclopedia of Management Theory*: SAGE Publications.
  25. LING, M., Yun-feng, W., Wei-lun, W., and Hong-hong, H. (2012). *The study on organizational commitment of university teachers: Dimension structure and influencing factors*. Paper presented at the Management Science and Engineering (ICMSE), 2012 International Conference on.
  26. LOTFI, M. H., and Pour, M. S. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073-2079.
  27. MADI, M., Abu-Jarad, I., and Alqahtani, A. H. (2012). Employees' Perception and Organizational Commitment: A Study on the Banking Sector in Gaza, Palestine. *International Journal of Business and Social Science*, 3(16).
  28. MALIK, M. E., and Naeem, B. (2011). Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of faculty: Empirical evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(9), 92-98.
  29. MARCHIORI, D. M., and Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26(4), 353-358.
  30. MCMURRAY, A. J., Scott, D. R., and Pace, R. W. (2004). The relationship

- between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 473-488.
31. MEYER, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
32. MEYER, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
33. MILES, J. A. (2012). *Management and Organization Theory: A Jossey-Bass Reader*: Wiley.
34. MINER, J. B. (2015). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*: Taylor & Francis.
35. NAKIP, M. (2013). Pazarlamada araştırma teknikleri ve SPSS uygulamaları (3. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
36. NIEHOFF, B. P., and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
37. NORUZY, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., and Hatami-Shirkouhi, L. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of science and Technology*, 4(7), 842-847.
38. OMID, D., and Omar, M. (2015). The Role of Organizational Justice in the Employees' Commitment, Job Satisfaction and Performance *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 492-499.
39. PORTER, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
40. RAGHAVAN, V. V., Sakaguchi, T., and Mahaney, R. C. (2008). Organizational justice perceptions and their influence on information systems development project outcomes. *JITTA: Journal of Information Technology Theory and Application*, 9(2), 27.
41. RAJA, G., and Krishnan, V. R. Relationship Between Organisational Justice and Commitment: Role of Leader-Member Exchange.
42. ROBBINS, S. P., and Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior 15th Edition*: Pearson Higher Education & Professional Group.
43. SONGÜR, N., Basım, H. N., and Şeşen, H. (2008). The Antecedent Role of Justice Perception on Organizational Citizenship Behavior. *TODAIÉ's Review of Public Administration*, 2(4), 87-111.
44. STEINER, D. D., and Bertolino, M. (2006). The contributions of organizational justice theory to combating discrimination. *Cahiers de l'Urmis*(10-11).
45. TASTAN, M., and Yilmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Egitim ve Bilim*, 33(150), 87.
46. YAZICIOĞLU, İ., and Topaloğlu, I. G. (2009). The relationship between organizational justice and commitment: A case study in accommodation establishments. *Journal of Business Research-Turk*, 1(1), 3-16.
47. YAZICIOĞLU, Y., and Erdoğan, S. (2004). SPSS applied scientific research methods: Ankara: Detay Publishing.