

23

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 23 • Yıl/Year 2018 • Sayı/Issue 03

İB

ISSN 1301-0603

İB

ISSN 1301-0603



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



Editor / Editor-in-Chief

Prof. Dr.

Mustafa Zihni TUNCA

Editor Yardımcıları / Associate Editors

Prof. Dr.
Adem EFE

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr.
Mehmet Hakan KİRİŞ

Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr.
Çiğdem AKMAN

Danışmanlar Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE
Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
Prof. Dr. Durmuş ACAR
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Hüseyin GÜL
Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR
Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Prof. Dr. Murat OKCU
Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL

Bilim Kurulu / Scientific Board

Prof. Dr./Prof. Dr. A. Argun AKDOĞAN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY (Osmangazi University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ahmet NOHUTÇU (Medeniyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN (Mersin University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Birdoğan BAKI (Karadeniz Technical University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Falah F. ALSUBAIE (Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Bahar ŞANLI GÜLBAHAR (İstanbul University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ (Adnan Menderes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Fuat SEKMEN (Sakarya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma 17 Eylül University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL (Ömer Halisdemir University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR (Pamukkale University)
Prof. Dr./Prof. Dr. İdil KAYA (Galatasaray University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN (TODAİE)
Prof. Dr./Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mahmut GÜLER (Trakya University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mete YILDIZ (Hacettepe University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Mohamed Gamal ABOELMAGED (University of Sharjah)
Prof. Dr./Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat YILDIZ (Cumhuriyet University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Nurhan PAPTAYA (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Selma KARATEPE (İnönü University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Semih BİLGE (Anadolu University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Tuncay ÇELİK (Erciyes University)
Prof. Dr./Prof. Dr. Walailak ATTHIRAWONG (King Mongkut's Institute of Technology)
Prof. Dr./Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN (Dokuz Eylül University)



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



- Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abdulaziz H. ALGAEED (Riyadh Imam University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Abed Al-Nasser ABDALLAH (American University of Sharjah)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ahmet MUTLU (On Dokuz Mayıs University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Barış ÖVGÜN (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Can Umut ÇİNER (Ankara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Erbay ARIKBOĞA (Marmara University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU (Sakarya University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Gökhan AKYÜZ (Akdeniz University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hacı KURT (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hasan Engin ŞENER (Yıldırım Beyazıt University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İbrahim Güray YONTAR (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İhsan KAMALAK (Mersin University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. İlker Murat AR (Karadeniz Technical University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Khodakaram SALIMIFARD (Persian Gulf University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI (Mehmet Akif Ersoy University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Menaf TURAN (Yüzüncü Yıl University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat KAYALAR (İzmir Katip Çelebi University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Naci KARKIN (Pamukkale University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Nasser ALOMAIM (Riyadh College of Technology)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN (Atılım University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK (Nevşehir Hacı Bektaş Veli University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Şenol BABUŞCU (Başkent University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Vural ÇAĞLIYAN (Selçuk University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Yunus Emre ÖZER (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Zahid SOBACI (Uludağ University)
Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU (Kâtip Çelebi University)
Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr. İbrahim ARAP (Dokuz Eylül University)
Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr. Mahmut SÖNMEZ (The University of Texas at San Antonio)
Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr. Ozan ZENGİN (Ankara University)
Yrd. Doç. Dr./Assist. Prof. Dr. Sibel BİLGİN (Gazi University)
Dr./Dr. Neriman HANAHMEDOV (Azerbaijan State University of Economics)



Yayın Ofisi / Editorial Office

Arş. Gör./Res. Assist. Ahmet Kuntay DEMİRAL | **Dergi Sekreteri / Secretary of the Journal**
Arş. Gör./Res. Assist. Murat KARA | **Kapak Tasarım / Cover Design**
Bil. İşl./Computer Op. Ramazan DAĞ | **Dizgi / Type Setting**

Baskı / Printing

SDÜ Basımevi Isparta / SDU Publication House Isparta

© SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2018 / Faculty of Economics and Administrative Sciences of SDU Isparta – 2018

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. 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 SOBİAD İndeks tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences (ISSN 1301-0603) is an international refereed publication of Süleyman Demirel University, published every January, April, July and October. Editorial board claims no responsibility for the opinions, expressed in the published papers. The authors are responsible for the content of their papers. All rights are reserved. No parts of this publication may be reproduced, or transmitted in any forms or by any means without appropriate citation. No royalty will be paid for the published papers. Instead, a complimentary copy of the issue will be sent to the authors. The journal is indexed by EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası, ASOS and SOBİAD index databases.

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi / Süleyman Demirel University
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dergi Yayın Komisyonu Başkanlığı / Head of Journal Publication Office
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür / East Campus, 32260, Çünür
İSPARTA / İSPARTA, TURKEY

☎ : 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



Faculty of Economic
and Administrative
Sciences

BU SAYININ HAKEMLERİ / LIST OF THE REFEREES OF THE CURRENT ISSUE

Prof. Dr./Prof. Dr. Bekir GÖVDERE	Süleyman Demirel University
Prof. Dr./Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL	Akdeniz University
Prof. Dr./Prof. Dr. Durmuş ACAR	Süleyman Demirel University
Prof. Dr./Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU	Bilecik Şeyh Edebali University
Prof. Dr./Prof. Dr. İsmail BEKÇİ	Süleyman Demirel University
Prof. Dr./Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI	Mehmet Akif Ersoy University
Prof. Dr./Prof. Dr. Murat KAYALAR	Mehmet Akif Ersoy University
Prof. Dr./Prof. Dr. Şeref KALAYCI	Karadeniz Technical University
Prof. Dr./Prof. Dr. Umut AVCI	Muğla Sıtkı Koçman University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ahmet UĞUR	İnönü University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Cevdet YILMAZ	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Gültekin ÖZDEMİR	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Güneş YILMAZ	Alanya Alaaddin Keykubat University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Gürcan PAPATYA	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Halil İbrahim KORUCA	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN	Gazi University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat ÇUHADAR	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU	Ahi Evran University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mustafa LAMBA	Mehmet Akif Ersoy University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ	Süleyman Demirel University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Onur EROĞLU	Bülent Ecevit University
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ümit AKÇA	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Burcu DURMAZ	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Cüneyt TOYGANÖZÜ	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Dilek GÖZE KAYA	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Elvettin AKMAN	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Fatma Gül ALTIN	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Gamze GÖÇMEN YAĞCILAR	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Hakan ÖZÇELİK	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Mehmet ÖZMEN	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Meral BEKTAŞ	Mehmet Akif Ersoy University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Onur DEMİREL	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Osman PALANCI	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Özen AKÇAKANAT	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Özge ÇOPUROĞLU	Yeditepe University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Özge GÜNDOĞDU	Süleyman Demirel University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Pelin SÖNMEZ	Kocaeli University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Sefa USTA	Karamanoğlu Mehmetbey University
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Utku ONGUN	Mehmet Akif Ersoy University



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

2015 PISA Sonuçları Aracılığıyla Türkiye’de
Eğitimde Fırsat Eşitliğinin Matematiksel Analizi
*Mathematical Analysis Of Equal Opportunities
In Turkey In Education Using 2015 Pisa Results*

Dr. Ash DOLU

923-935

Personel Değerleme Sistemi İçin Karar Destek Sistemi Tasarımı
Decision Support System For Personnel Evaluation System

Prof. Dr. Emin KAHYA

Endüstri Müh. Merve TÜRKÖĞLU

937-960

Çalışanların Yeşil Davranışının Kavramsal Çerçeve İncelenmesi
Investigation Of Green Behavior Of Employees In Conceptual Framework

Arş. Gör. Selin EROYMAK

Arş. Gör. Dilruba İZGÜDEN

Prof. Dr. Ramazan ERDEM

961-971

İşyerinde Algılanan Dedikodunun Psikolojik Rahatlık
ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerine Etkisi
*The Impact Of Gossip Perceived In The Workplace
On Psychological Safety And Taking Charge*

Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN

973-986

Kamu İle Yerli ve Yabancı Özel Sektör Bankalarının
Vizyon ve Misyon Farkları Üzerine Bir Değerlendirme
*An Analysing Vision And Mission Statements Of The Private
And Public Sector Banks And Domestic Or Foreign Capital Banks.*

Dr. İsmail Cüneyt SOYGÜR

987-1004

Üniversite Sanayi İşbirliğinde Ticaret ve Sanayi Odalarının Rolü:
Bir Yönetişim Modeli Olarak MUTSO Akademi
*The Role Of Chambers Of Commerce And Industry In University Industry Partnership:
MUTSO Academy As A Governance Model*

Dr. Öğr. Üyesi Ceray ALDEMİR

Doç. Dr. Tuğba UÇMA UYSAL

1005-1022



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Elitlerin Gösterişçi Tüketimi ve Elias'ın Saray Toplumu
Conspicuous Consumption Of Elites And Elias's Court Society
Dr. Öğr. Üyesi İrem ÖZGÖREN KINLI
1023-1037

Maddi Yoksunluğu Etkileyen Değişkenlerin Lojistik Regresyon Analizi İle Belirlenmesi
Determination Of Variables Affecting Material Deprivation By Using Logistic Regression Analysis
Arş. Gör. Zübeyde KARCI
Prof. Dr. Nuran BAYRAM ARLI
1039-1048

Belirlenmiş Değişkenlerin Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi:
Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi
Effects On Determined Variants On Tax Revenues: Multiple Linear Regression Analysis
Prof. Dr. Recep KARABULUT
Kudbeddin ŞEKER
1049-1070

Bağımsız Denetim Firmalarında Kalite Kontrol Sisteminin Etkinliği: Türkiye Örneği
Effectiveness Of Quality Control System In Independent Audit Companies: The Case Of Turkey
Dr. Öğr. Üyesi Birgül BOZKURT YAZAR
Prof. Dr. Recep GÜNEŞ
Doç. Dr. Yusuf Cahit ÇUKACI
1071-1083

Portföy Yatırımları ve Cari İşlemler Dengesi Arasındaki Asimetrik Nedensellik İlişkisi:
Gelişmekte Olan Piyasalar Üzerine Bir Uygulama
Asymmetric Causality Between Portfolio Investments And Current Account Balance: A Application On Emerging Markets
Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra GAZEL
1085-1095

Kalkınma Ajanslarında Muhasebe Düzeni
Accounting System In Development Agencies
Doç. Dr. Ayşe Gül KÖKSAL
Arş. Gör. Eda KÖSE
1097-1115

Yargısal Yüksek Denetim Modelinde Fransa Sayıştayının Analizi
Analysis Of French Cour Des Comptes In Napoleonic Supreme Audit Model
Arş. Gör. Ökkeş YÜCEL
Prof. Dr. Serpil AĞCAKAYA
1117-1130



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

DERGİSİ



Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme
An Examination On Flexible Working Hours Applications At Public Administrations

Dr. Derya TANER

Doç. Dr. Nilüfer AVŞAR NEGİZ

1131-1152

Ekonomi Temelli Göç Yaklaşımları Perspektifinde Göçmenlerin Karar Alma Süreçleri
*Decision Making Processes Of Migrants
In The Perspective Of Economic Migration Theories*

Dr. Öğr. Üyesi Melih GÖRGÜN

1153-1162

Geçici Koruma Statüsü İle Türkiye’de Bulunan Suriyelilerin Vatandaşlık Hakkı
*Turkish Citizenship Of Syrians Who Have Been
Stayed With Temporary Protection In Turkey*

Dr. Ali Kemal NURDOĞAN

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

1163-1172

Determining The Association Between Economic And Social Indicators
By Using Canoncal Correlation Analysis: The Arabic Union Sample
*Bazı Ekonomik ve Sosyal Göstergeler Arasındaki İlişkinin Kanonik
Korelasyon Analizi İle Belirlenmesi: Arap Birliği Örneği*

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DEMİRCİ

1173-1183

2015 PISA SONUÇLARI ARACILIĞIYLA TÜRKİYE'DE EĞİTİMDE FIRSAT EŞİTLİĞİNİN MATEMATİKSEL ANALİZİ

MATHEMATICAL ANALYSIS OF EQUAL OPPORTUNITIES IN TURKEY IN EDUCATION USING 2015 PISA RESULTS

Ash DOLU*

* Dr., T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, asliluleci@gmail.com,
https://orcid.org/0000-0002-7485-9999

ÖZ

Sosyal ve ekonomik kalkınmaya önemli katkısı olduğu bilinen fırsat eşitliği kavramı, ülkelerin eğitim performansı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yönü ile öğrencilerin sosyoekonomik altyapısından ve eğitimin kalitesinden kaynaklı eşitsizliklerin belirlenmesi ve bu bulguların eğitim performansı üzerindeki etkisinin ölçülmesi gereklidir. Öğrencilerin eğitim performanslarının değerlendirilmesi için ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok çalışma yapılmakta olup bu çalışmalardan en geniş kapsamlı olanı ülke olarak kurucu üyesi olduğumuz İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'nin, Uluslararası Öğrenci Başarılarını Değerlendirme Projesi olan PISA çalışmasıdır. PISA projesi OECD ülkelerindeki 15 yaş grubu öğrencilerin zorunlu eğitim sonunda, günümüz bilgi toplumunda karşılaşılabilecekleri durumlar karşısında ne ölçüde hazırlıklı yetiştirildiklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, ülkelerin eğitim sistemlerinin değerlendirilmesinde etkin bir politika aracı olan PISA sonuçları aracılığıyla, Türkiye'de eğitimde kalite sorununun çözülebilmesi için uygulanması gereken politikaların ne olması gerektiğine ilişkin bilgiler sunmak ve eğitimde fırsat eşitliği faktörlerinden kaynaklı sorunları tespit ederek bu sorunların çözümüne yönelik veriye dayalı ve rasyonel politika önerilerinin geliştirilmesidir. Çalışma kapsamında, Türkiye'nin 2015 yılına ait PISA verileri mikroekonomik bir yaklaşımla analiz edilmiştir. Analizde, öğrenciler arasındaki başarı farklılıklarının ne kadarının fırsat eşitsizliğine neden olan faktörler ile açıklandığı ve bu faktörlerin birbiriyle olan ilişkisi çok düzeyli model kullanılarak STATA programı yardımıyla tahmin edilmiştir. Sonuç olarak, Türkiye'nin eğitim performansı üzerinde etkili olan değişkenlerin öğrenci ve okuldan kaynaklanan sosyoekonomik statü, cinsiyet, sınıf tekrar durumu, okul türü ve bölge olduğu bulunmuştur. Çalışmada, özellikle bölge ve okul türleri arasında ciddi başarı farklılıklarının olduğu ortaya konmuştur. Öte yandan, eğitimde fırsat eşitliğine engel olan öğrencinin sosyoekonomik statü faktörünün, başarı üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun, mevcut eğitim sisteminden kaynaklandığı ve sosyoekonomik statünün başarı üzerindeki etkisinin okul türleri ve bölgeler ile temsil edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: PISA, fırsat eşitliği, çok düzeyli model, hiyerarşik lineer modelleme, eğitim politikaları.

Jel Kodları: C02, C54, E65, I21, I24

ABSTRACT

Equality for opportunity which is known for its significant contribution to social and economic development has a huge importance for education performance of countries. Regarding this feature, inequalities originating from socioeconomic basis and quality of education needs to be identified and their effects on educational performance must be measured. There is vast amount of studies that have been carried at the national and international level and Programme for International Student Assessment (PISA) of Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), which Turkey is amongst its founding members, is the most comprehensive one. PISA project is developed to determine to what extent 15-year-old students are prepared for the situations they possibly can encounter in today's information society after their compulsory education in OECD countries. The purpose of this study is to present information about the policies needed to solve the quality problem

of education in Turkey and to evaluate problems arising from equal opportunity factors in education to propose rational suggestions based on data-driven reasoning. In this study, PISA results, which are efficient policy tools to evaluate countries' education system, are used. In this study, 2015 PISA data of Turkey was analyzed with a microeconomic approach. In the analysis, how much of the difference in student success rates can be explained by factors causing inequality of opportunities and interrelation of these factors were estimated using multi-level modeling with the help of STATA software. In conclusion, socioeconomic status inflicted from both student and school, gender, grade repetition condition, school type and region are found to be the factors that are effective on performance of education. In the study, it was revealed that there are serious variations among success rates particularly between regions and school types. Furthermore, it was determined that socioeconomic status factor, that interferes equality in opportunity of students, has minor effect on success rates. This issue arises from current education system and it was concluded that the effect of socioeconomic status has been represented by school types and regions.

Keywords: PISA, equal opportunities, multilevel modelling, hierarchical linear modeling, education policies.

Jel Codes: C02, C54, E65, I21, I24

1. GİRİŞ

Dünya genelinde ülkeler, eğitim durumlarını ve çıktılarını kendi içerisinde değerlendirmelere tabi tutular dahi bu değerlendirmeler ülkelerin eğitim başarı seviyeleri konusunda uluslararası anlamda karşılaştırma yapılmasına imkân tanımamaktadır. Günümüzde eğitim sistemlerinin ülkelerarası karşılaştırılmasında en belirleyici araçlardan biri ise OECD tarafından düzenlenen Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) sonuçlarıdır. Bu nedenle, politika belirleyicileri kendi ülkelerindeki öğrencilerin bilgi ve beceri düzeylerini PISA'ya katılım sağlayan diğer ülkelerdeki öğrencilerin bilgi ve beceri düzeyleri ile karşılaştırmak, eğitim düzeylerini yükseltebilmek amacıyla standartlar oluşturmak ve eğitim sistemlerinde yer alan güçlü ve zayıf yönleri analiz edebilmek için PISA sonuçlarını kullanmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bu verileri kullanarak kendi eğitim seviyelerini diğer ülkelerle karşılaştırarak bu ülkeler arasında nerede yer aldıkları, eğitim durumları ve başarı seviyeleri hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Dolayısıyla, her PISA uygulamasından sonra başarılı ülkelerin eğitim sistemleri diğer katılımcı ülkeler tarafından incelenmekte ve her ülke bu sonuçlardan ders çıkararak eğitim politikalarına yön vermektedir.

Eğitim sistemleri, öğrencilerin sosyal arka planlarından bağımsız olarak sosyoekonomik hayatta tam potansiyellerini ortaya koyabilmeleri için gerekli becerileri kazandırmayı hedeflemektedir. En yüksek performansı sergileyen eğitim sistemleri, kalite ile eşitliği birleştiren ve tüm çocuklara kaliteli eğitim fırsatı sunabilen sistemlerdir. Buna rağmen PISA araştırması sonucunda pek çok ülkede (iyi performans gösteren ülkelerde dahi) öğrencilerin sosyal geçmişlerinin eğitimden yararlanma ve becerilerini geliştirme fırsatlarını etkilemeye devam ettiği görülmektedir.¹ Ülkelerin eğitim performanslarının değerlendirilmesini sağlayan PISA sonuçları karşılaştırıldığında, araştırmanın sonuçlarına fırsat eşitliği bağlamında etki eden tek bir etken yerine birden çok etkenin olduğu görülmektedir. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasını engelleyen bu faktörler sosyoekonomik faktörler, cinsiyet faktörü, bölgesel faktörler, okul türü faktörü ve okul öncesi eğitim faktörü şeklinde sınıflandırılabilir.²

Dolayısıyla PISA araştırması ile başarı veya başarısızlığın ardındaki faktörler belirlenerek ülkelerin bu çerçevede reform uygulamaları ve politika önerileri geliştirmeleri önem arz etmektedir. Bu

¹ OECD, 2016:202

² OECD, 2011: 13

nedenle, Türkiye’de de eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması hususunun kapsamlı biçimde incelenmesi geliştirilecek olan eğitim politikalarına yol göstermesi açısından önemli görülmektedir.

2. EĞİTİMDE FIRSAT EŞİTLİĞİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

James Coleman tarafından, 1966 yılında eğitimde fırsat eşitliği üzerine yapılan ilk çalışmalardan birinde ABD’de akademik başarı üzerinde öğrencilerin aile özelliklerinin, okul kaynaklarına oranla çok daha fazla etkisi olduğunu göstermiştir. Coleman Raporu yayımlanmasının ardından pek çok eğitim programının çıkış kaynağı olmuştur.³ Ayrıca çalışma, okul kaynaklarının akademik başarı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu bulgusuna ulaşmış ve böylece hangi girişimin her çocuk için eşit eğitim ve kariyer fırsatı sağlayacağına ilişkin yeni bir araştırma alanı oluşturmuştur.

Heyneman ve Loxley, 29 düşük ve yüksek gelirli ülkeyi kapsayan bir çalışmayla Coleman Raporuna benzer bir araştırma yapmış ve bu araştırma sonucunda düşük gelirli ülkelerde okul kaynaklarının, bireysel özelliklere nazaran çok daha etkili olduğunu, eğitimin gelir düzeyine istikrarlı bir şekilde bağlı olduğunu ve ülkelerin gelir düzeyi düştükçe okul kaynaklarının akademik başarı üzerindeki etkisinin arttığını göstermiştir.⁴ Bu durum ise gelişmekte olan ülkelerde eğitim olanaklarının kısıtlı olması ve okullar arasındaki farkların fazla olmasından kaynaklanmaktadır. “Heyneman ve Loxley etkisi” olarak isimlendirilen bu durum, konu üzerinde yapılan çalışmaların önemli bir parçası haline gelmiş, gelişmekte olan ülkelere okul girdilerine yapılan yatırımların gerekçelendirilmesine yardımcı olmuştur. Böylece, ABD’de yapılmış olan çalışmalarda elde edilen araştırma sonuçlarının evrensel düzeyde geçerli olmadığı görülmüştür. Heyneman ve Loxley çalışmasını izleyen araştırmalar,

akademik başarıda aile özellikleri etkisinin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı sonuçlara yol açtığını doğrulamıştır. Fuller,⁵ öğrencinin sosyoekonomik durumunun veri kabul edildiği pek çok çalışmada eğitim girdilerinin özellikle okul kitaplarının, akademik başarıdaki etkisini göstermiştir. Ancak bu çıkarımda gelişmekte olan ülkelerdeki aile yapısı farkları ölçülürken, gelişmiş ülkeler için kullanılan sistemlerin uygulamasının yetersiz kalabileceği vurgulanmıştır. Fuller, gelişmiş ülkelerde kullanılan sosyoekonomik göstergelerin gelişmekte olan ülkelerde kullanılması durumunda, okullaşma oranlarındaki yıllar arasındaki çeşitliliğin gözden kaçabileceğini ve aile yapılarının öğrenci performansı üzerindeki etkisinin birbirinin zıttı sonuçlar verebileceğini göstermiştir. Örneğin, ailede kardeş sayısının birden fazla olması veya hane reisinin kadın olması, gelişmekte olan ülkelerde öğrenci başarısını olumlu etkilerken, ABD’de yapılmış çalışmalarda negatif etkiye sahip olduğu görülmüştür.⁶ Sosyoekonomik yapının akademik başarı üzerindeki etkisini sorgulayan uluslararası karşılaştırmalar kullanan ülke temelli çalışmalarda, aile altyapısının akademik başarıda gözlenen çeşitliliği açıkladığı sonucuna varılmıştır.⁷ Uygulanan meta analiz sonucunda ise ülkelerin gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın tüm ülkelerde sosyoekonomik durumun benzer etkisinin olduğu gösterilmiştir.⁸ Benzer biçimde, akademik başarı ve sosyoekonomik durum arasındaki ilişki Uluslararası Matematik ve Fen Eğilimleri Araştırması (TIMSS) sonuçları aracılığıyla analiz edildiğinde bu etkileşim gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında keskin bir ayrım yapılamayacak kadar karmaşık görülmektedir.⁹ Bu çalışmalar ışığında asıl dikkat çekici husus, gelişmekte olan ülkeler için aile yapısı farklılıklarının öğrencinin akademik başarısına daha fazla etkisi olduğudur. PISA’da, daha düşük başarı elde

⁵ Fuller, 1987:256

⁶ Fuller, 1987:256

⁷ Baker at al, 2002

⁸ Van Ewijk and Slegers, 2010:147

⁹ Schutz, at al, 2008:305

³ Coleman, 1966

⁴ Heyneman and Loxley, 1983:1178

eden ülkelerde, öğrencilerin akademik başarısının sosyoekonomik durum ile yakından ilişkili olduğu sonucuna varılmaktadır. PISA sonuçları üzerine yapılan araştırmalarda, eğitimde akademik başarı ve farklı sosyoekonomik durumdaki öğrencilerin sahip oldukları fırsatlar arasındaki uçuruma dikkat çekilmiştir. Bu durum Türkiye’de de göze çarpmaktadır. Türkiye genelinde hem sosyoekonomik açıdan hem de akademik başarı düzeyinde okullar farklılık göstermekte¹⁰ olup Dünya Bankası raporunda, Türkiye’de PISA sonuçlarında görülen farklılıkların üçte birinin, aile altyapısına bağlı fırsat eşitsizliğinden kaynaklandığı elde edilmiştir.¹¹

3. ANALİZ YÖNTEMİ: HİYERARŞİK LİNEER MODELLEME

PISA 2015 sınavına katılan öğrencilerin fen okuryazarlık puanları¹² arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ve bu farklılığın hangi değişkenlerden kaynaklandığını belirlemek amacıyla öğrenci puanlarındaki toplam varyans öğrenci (düzey 1) ve okul (düzey 2) olmak üzere iki düzeye ayrılmıştır. Çok düzeyli modelde ilk olarak yazında tesadüfi etkiler modeli veya boş model olarak adlandırılan ve sonuç değişkeninin okullar arasında rastlantısal olarak dağılmasına izin verilen model kurulmaktadır. Diğer bir ifade ile bu model, HLM’nin gerekli olup olmadığının test edildiği modeldir.¹³ Sonuç değişkeni olarak kabul edilen fen okuryazarlık puanlarının okuldan okula değişim göstermediği ve değerlerinin sabit tutulduğu varsayımına göre oluşturulan iki düzeyli hiyerarşik regresyon modelinde kullanılan eşitlikler ve modelde kullanılan değişkenlerin tanımları aşağıdaki şekildedir:¹⁴

Düzey 1 (Öğrenci Düzeyi): $Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}X_{ij} + r_{ij}$, $r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$

Düzey 2 (Okul Düzeyi): $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}W_j + u_{0j}$ $u_{0j} \sim N(0, \tau_{00})$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11}W_j + u_{1j}$$

Birleştirilmiş Model: $Y_{ij} = \gamma_{00} + \gamma_{10}X_{ij} + \gamma_{11}W_j + u_{0j} + r_{ij}$

Y_{ij} , j grubundaki i bireyi için bağımlı değişkeni (öğrencinin başarı puanını) diğer bir ifadeyle j okulundaki i öğrencisinin sonuç değişkeni olarak tanımlanan fen okuryazarlık puanını,

β_{0j} , j okulundaki başarı ortalamasını,

β_{1j} , j . okul için eğitim parametresini (Bu parametrede okullara karşı gelen değişimlerin bir kısmı okullara ilişkin özelliklerden bir kısmı ise tesadüfi etkiler ile açıklanmaktadır.),

X_{ij} , j . okuldaki i . öğrenciye ait açıklayıcı değişkeni (öğrenci düzeyi bağımsız değişkenler),

r_{ij} , ortalaması sıfır ve varyansı σ^2 olan normal dağılıma yaklaşan öğrenci düzeyi denklemin hatası,¹⁵

γ_{00} , tüm verilerdeki gözlemlere ait başarı puanının genel ortalamasını,

γ_{01} , okul düzeyi açıklayıcı değişken için eğitim parametresini,

γ_{10} , öğrenci düzeyindeki eğitim katsayılarının ortalama değerini,

γ_{11} , okul düzeyi değişkeni için eğitim katsayısını,

W_j , okul düzeyi açıklayıcı değişkeni,

u_{0j} , j tane okulun ortalamasının genel ortalamadan sapma miktarını (hata puanı) ifade etmektedir.¹⁶

Bu modelde klasik regresyon analizinden farklı olarak, birinci aşama modelinde her gruba ait eğitim ve sabit parametreleri farklılık göstermektedir. Bu yüzden HLM’nin ikinci adımını grup seviyesinde

¹⁰ OECD, 2012:107

¹¹ Dünya Bankası, 2010:9

¹² 2015 yılı PISA uygulamasında temel değerlendirme alanı fen başarıları olduğu için modelde bağımlı değişken olarak fen başarıları alınmıştır.

¹³ Hox, 2002:17

¹⁴ Raudenbush ve Bryk, 2002:23

¹⁵ j okulundaki i öğrencisinin puanının okul ortalamasından sapma miktarını (birinci düzey hata puanını)

¹⁶ Anderson, D., 2012:6

tanımlanan açıklayıcı değişken ile regresyon katsayılarındaki (β_j) değişimlerin tahmin edilmesi oluşturmaktadır.

Değişkenler

Bu çalışma, PISA 2015 verilerinden kayıp verilerin temizlenmesi sonucu yapılan

analizleri kapsamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler belirlenirken yazın taraması sonucunda genel kabul görmüş olan değişkenler ile çalışılmıştır. Bu değişkenler ve değişkenlerin kapsamı aşağıda açıklanmıştır.

Tablo 1: Modelde Yer Alan Değişkenler

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	
	Öğrenci Düzeyi (Düzy 1)	Okul Düzeyi (Düzy 2)
Genel başarı ortalaması, (PVIFEN): Öğrencinin fen başarısının bir göstergesi olup sürekli bir değişkendir.	Cinsiyet: Öğrencinin cinsiyetinin göstergesi olan iki kategorik bir değişkendir. (Erkek=0, Kız=1)	Bölge: Okulun bulunduğu bölgeyi gösteren kategorik bir değişkendir.
	Sınıf Yılı: Öğrencilerin eğitim gördüğü sınıf düzeyini ifade eden nümerik değişkendir.	Konum: Okulun bulunduğu konumun göstergesi olan beş kategorili bir değişkendir.
	ESCS: PISA tarafından hesaplanan endeks öğrencilerin sosyoekonomik durumunu gösteren nümerik bir değişkendir.	Sınıf büyüklüğü: Öğrencinin öğrenim gördüğü sınıf mevcudunun göstergesidir.
	Tekrar durumu: Öğrencilerin sınıfta kalma durumunu ifade eden kategorik bir değişkendir. (Tekrar var=0, Tekrar yok=1)	Okul büyüklüğü: Öğrencinin öğrenim gördüğü okul mevcudunun göstergesidir.
	Okul öncesi eğitim: Öğrencilerin okul öncesi eğitime katılıp katılmama durumunu göstermektedir. (Katılmadı=0, Katıldı=1)	Okul türü: MEB kapsamında okul türleri; Genel Ortaöğretim, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Ortaokul olarak üç kategoride verilmiştir.
	Dil: Evde konuşulan dili ifade etmekte olan kategorik bir değişkendir. (Diğer=0, Türkçe=1)	Okul-ESCS: Öğrenci düzeyindeki ESCS'den yararlanarak her bir okul için sosyoekonomik statü ortalaması hesaplanmıştır.
		Öğrenci öğretmen oranı: Okuldaki toplam öğrenci sayısının, toplam öğretmen oranına oranı ile belirlenmiş nümerik bir değişkendir.

* Öğrenci veri seti 5895 öğrenci ve altı değişken içermektedir (Öğrenci_ID değişkeni dışında)

** Okul veri seti 187 okul ve yedi değişkenden oluşmaktadır (Okul_ID değişkeni dışında)

4. TAHMİN SONUÇLARI

Model 1: Tesadüfi Etkili Tek Yönlü ANOVA Modeli¹⁷

Bu çalışmada öncelikle çalışmanın birinci alt amacı olan, öğrencilerin başarı puanlarının okullar arasında farklılık gösterip göstermediği konusunda bilgi

sahibi olabilmek ve hiyerarşik lineer modellemeye başlamak için ilk alt model olan Tesadüfi etkili tek yönlü ANOVA modeli kullanılmıştır. Bu model ile öğrenci düzeyine ait PISA 2015 fen puanlarının okullar arasında değişkenlik gösterip göstermediği belirlenmiştir. Bu modelde öğrenci ya da okul düzeyine ait hiçbir açıklayıcı değişken bulunmamaktadır. Yani, düzey 1 modelindeki β_{1j}' ler sifıra

¹⁷ Yazında boş model (null model) olarak da ifade edilmektedir.

eşitlenmiştir. Bu nedenle model “tam koşulsuz model” (fully unconditional model) olarak da adlandırılmaktadır.

Düzy 1 (Öğrenci Düzy): $Y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij}$, $r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$

Düzy 2 (Okul Düzy): $\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}$, $u_{0j} \sim N(0, \tau_{00})$

Birleştirilmiş Model: $Y_{ij} = \gamma_{00} + u_{0j} + r_{ij}$

Model sonucunda toplam varyansın HLM'nin iki düzyi arasında (öğrenci ve okul) nasıl dağıldığı elde edilmiştir. Tek yönlü varyans analizinde bağımlı değişkene ait toplam varyans okul içi varyans (öğrenci düzyinde varyans) ve okullar arası varyans (okul düzyinde varyans) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Özetle model, öğrenci düzyi ve okul düzyi değişkenlerin 2015 PISA fen başarı puanlarını açıklama oranlarını elde etmek amacıyla kurulmuştur. Model, grup etkilerini tesadüfi olarak

yorumlamakta olup modelin çıktısının varyansı,

$$Var(Y_{ij}) = Var(u_{0j} + r_{ij})\sigma^2 + \tau_{00}$$

şeklindedir. Bu değerler kullanılarak öğrenciler arası ve okullar arası korelasyon katsayısı “ ρ ” aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır:

$$\rho (\text{öğrenciler arası}) = \sigma^2 / (\sigma^2 + \tau_{00})$$

$$\rho (\text{okullar arası}) = \tau_{00} / (\sigma^2 + \tau_{00})$$

Böylece öğrenciler arası ve okullar arası korelasyon katsayısı (ρ) hesaplanarak sonuç üzerindeki varyansın ne kadarının birinci ve ikinci düzyden kaynaklandığı belirlenmektedir.

PISA 2015 verileri için HLM analizinin anlamlı olup olmadığına ilişkin veriler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Tesadüfi Etkili Tek Yönlü ANOVA Modeline Ait Sabit Etkilerin Tahmini

Sabit Etkiler (Sabit β_{0j} için,)	Katsayılar	Standart Hata	Serbestlik derecesi (s.d.)	p	%95 olasılıkla güven aralığı	
Fen başarı puanı, γ_{00}	412,3	4,25	186	0,000	403,98	420,65

* Ortalama fen başarı puanını (PV1FEN) ifade etmektedir.

Tablo 2’ye göre genel fen başarı ortalaması için en küçük kareler kestirimi (okulların ortalama fen başarı puanı) 412,3 olup, bu kestirimin standart hatası 4,25’tir. Kurulan aşamalı modelin veri grubu için uygun olduğu ($p < 0,001$) ve Türkiye

örnekleminde fen okuryazarlık puanlarının gerçek değerinin yüzde 95 olasılıkla 403,98 ile 420,65 arasında değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Modelde rasgele etkilerin son kestirimine ilişkin elde edilen bilgiler Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3: Tesadüfi Etkili Tek Yönlü ANOVA Modeline Ait Varyans Bileşenlerinin Tahmini

Tesadüfi Etkiler	Standart Sapma	Varyans Bileşenleri	s.d.	p
Düzy 2- Okul düzyi, u_0	56,33	3173,9	186	0,000
Düzy 1-Öğrenci düzyi, r	54,50	2970,87		

Tablo 3’e göre Türkiye’de öğrencilerin PISA 2015 başarı puanları açısından okullar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p < 0,001$).¹⁸ Türkiye genelindeki ortalama dikkate alındığında okulların fen

başarısı okul ortalamaları arasındaki varyans değeri (okullar arası değişim varyansı) 3173,9 ve öğrenci düzyinde ise okul ortalaması çerçevesinde öğrencilerin fen başarılarının varyansı (okul içi değişim varyansı) 2970,87 olarak kestirilmiştir. Dolayısıyla, okul ortalamaları için olası değer aralığı $412,31 \pm 1,96 * (3173,9)^{1/2}$

¹⁸ Bu da HLM'nin veri grubu için uygun olduğunu göstermektedir.

diğer bir ifadeyle okul ortalamalarının yüzde 95'i 301,90 ile 522,71 puan aralığına düşmektedir. Bu değerler dikkate alındığında okulların ortalama fen başarıları arasında önemli farklar olduğu görülmektedir.

Yapılan HLM analizinin birinci aşamasında oluşturulan boş modelde birinci ve ikinci düzey değişkenlerinin varyans değişkenleri arasında yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler aşağıda hesaplanmıştır.

$$\begin{aligned} \frac{\tau_{00}}{\sigma^2 + \tau_{00}} &= \frac{3173,9}{3173,9 + 2970,87} \\ &= 0,52 \text{ ve } \frac{\sigma^2}{\sigma^2 + \tau_{00}} \\ &= \frac{2970,87}{3173,9 + 2970,87} \\ &= 0,48 \end{aligned}$$

Bu değerler, Türkiye'de 2015 yılı PISA sonuçları açısından öğrencilerin fen başarısında gözlenen farklılıkların yüzde 52'lik kısmının okullar arasındaki ortalama fen başarısındaki farklılıktan (okullar arası değişkenlik), yüzde 48'lik kısmının ise öğrenciler arasındaki bireysel farklılıklardan (okul içi değişkenlik) kaynaklandığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, fen başarısı öğrenciler ve okullar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tesadüfi etkili tek yönlü ANOVA modeli ile 2015 PISA'da fen başarısı anlamında

okullar arasında anlamlı farklılıklar olduğu elde edildikten sonra analize, değişkenliği o düzeyde ölçülen değişkenler ile açıklayabilmek amacıyla her düzey için tahmin edilen Tesadüfi Katsayı Regresyon Modeli ve Sonuçların Ortalamalar Olduğu Regresyon Modeli ile devam edilecektir.

Model 2: Tesadüfi Katsayı Regresyon Modeli

Tesadüfi Katsayı Regresyon Modeli, birinci düzey olarak kabul edilen öğrencilere ilişkin değişkenlerin modele dâhil edilmesi ile elde edilmiştir. Böylece, öğrenci düzeyinde hangi değişkenlerin 2015 PISA fen başarısı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunun ve ilişkili olan bu değişkenlerin öğrenci başarıları arasındaki farklılığının ne kadarını açıkladığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Modelde, okul düzeyinde açıklayıcı değişkenler bulunmamaktadır. Öğrenci düzeyi parametrelerinin okul düzeyinde tesadüfi olarak değiştiği varsayımı altında model aşağıdaki şekildedir.

$$\begin{aligned} \text{Öğrenci düzeyi modeli: } Y_{ij} &= \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{Sınıf yılı}) + \beta_{2j}(\text{ESCS}) + \beta_{3j}(\text{Cinsiyet}) + \beta_{4j}(\text{Tekrar}) + \beta_{5j}(\text{Dil}) + \beta_{6j}(\text{Okul öncesi eğitim}) + r_{ij} \end{aligned}$$

$$\text{Okul düzeyi modeli: } \beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j}, \beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j}, \dots, \beta_{6j} = \gamma_{60} + u_{6j}$$

Tablo 4: Tesadüfi Katsayı Regresyon Modeline Yönelik Sonuçlar

Sabit Etkiler	Katsayılar	Standart Hata	z	p > z	%95 olasılıkla güven aralığı	
Fen Başarı Puanı, γ_{00}	212,1***	16,78	12,64	0,000	179,22	245,02
Sınıf yılı, γ_{10}	20,08***	1,77	11,34	0,000	16,60	23,55
ESCS, γ_{20}	3,50***	0,73	4,80	0,000	2,07	4,94
Cinsiyet, γ_{30}	-6,91***	1,64	-4,20	0,000	-10,14	-3,69
Tekrar durumu, γ_{40}	18,64***	2,72	6,84	0,000	13,30	23,97
Dil, γ_{50}	2,17	3,33	0,65	0,51	-4,35	8,70
Okul öncesi eğitim, γ_{60}	-2,35	1,51	-1,56	0,120	-5,32	0,61

* Yüzde 5 anlamlılık düzeyi; ** Yüzde 1 anlamlılık düzeyi; ***Yüzde 0,1 anlamlılık düzeyi

Tablo 4 incelendiğinde sınıf yılı, ESCS, cinsiyet ve tekrar durumu değişkenlerinin okullardaki fen başarısı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,001$). Modele göre, bir öğretim yılı¹⁹ PISA fen puanını yaklaşık 20 puan artırmaktadır. Analizde fen puanı üzerinde anlamlı etkisi bulunan bir diğer değişken ESCS olarak kısaltılan PISA ekonomik, sosyal ve kültürel statü endeksi olup her 1 puanlık ESCS artışı sınav puanlarında 3,5 puanlık bir artışa sebep olmaktadır. Modelde etkisi anlamlı olan değişkenlerden biri de cinsiyet değişkeni olup kız öğrencilerin diğer etkiler kontrol edildiğinde erkek öğrencilerden yaklaşık 7 puan geride oldukları görülmektedir. Son olarak, PISA verisinde öğrencilerin geçmiş başarılarını ölçmek için pek araç bulunmadığından dolayı, bilgi sağlayabileceğini düşünerek analize dâhil edilen tekrar durumu değişkeninin de modelde anlamlı bir etkisi olup tekrar durumu olan öğrencilerin²⁰ yaklaşık 19 puan geride oldukları görülmektedir.

Öğrenci düzeyinde fen puanlarını açıklayan değişkenler için elde edilen varyans birleşenlerinin tahmini Tablo 5'te yer almaktadır.

¹⁹ Türkiye'de de PISA sınavına katılan öğrencilerin yüzde 90'dan fazlası 9. veya 10. sınıflara devam etmekle beraber örnekleme 7. sınıftan 12. sınıfa kadar öğrenciler bulunmaktadır.

²⁰ Türkiye PISA 2015 örnekleminde daha önce herhangi bir sınıfı tekrar ettiğini belirten yaklaşık yüzde 10'luk bir öğrenci grubu bulunmaktadır.

Tablo 5: Tesadüfi Katsayı Regresyon Modelinin Varyans Bileşenlerinin Tahmini

Tesadüfi Etkiler	Standart Sapma	Varyans Bileşenleri	s.d.	p
Okul düzeyi, u_0	48,84	2386,22	186	0,000
Öğrenci düzeyi, r	53,20	2830,33		

* Yüzde 5 anlamlılık düzeyi; ** Yüzde 1 anlamlılık düzeyi; ***Yüzde 0,1 anlamlılık düzeyi

Öğrenci değişkenlerinin HLM modeline dâhil edilmesi birinci seviyede tesadüfi hata varyansını azaltmakta olup bu azalmanın ne kadar olduğunu, boş modeldeki hata varyansı ile sadece öğrenci seviyesindeki

$$\rho = \frac{\sigma^2(\text{koşulsuz}) - \sigma^2(\text{tesadüfi etkiler})}{\sigma^2(\text{koşulsuz})} * 100 = \frac{2970,87 - 2830,33}{2970,87} * 100 \cong 5$$

Bulunan bu değer anlamı modele dâhil edilen birinci düzey değişkenleri, yaklaşık yüzde 48 olarak belirlenen okul içi varyansın yüzde 5'ini açıklamaktadır. Bu durumda modele öğrenci düzeyinde dâhil edilen değişkenlerin toplamda açıkladığı varyans oranı yaklaşık yüzde 3'tür.

Model 3: Sonuçların Ortalamalar Olduğu Regresyon Modeli

PISA 2015'e katılan okulların başarıları arasındaki farkı açıklayan okul özelliklerini

değişkenleri içeren rastgele etkiler modelindeki hata varyanslarını dikkate alan aşağıdaki işlem vasıtasıyla hesaplamak mümkündür.

belirlemek amacıyla ikinci düzey değişkenler modele dâhil edilmiş olup modele göre yapılan analizlerin sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Öğrenci düzeyi modeli: $Y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij}$

Okul düzeyi modeli: $\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{Okul ESCS}) + \gamma_{02}(\text{Öğrenci öğretmen oranı}) + \gamma_{03}(\text{Okul Büyüklüğü}) + \gamma_{04}(\text{Sınıf Büyüklüğü}) + \gamma_{05}(\text{Konum}) + \gamma_{06}(\text{Bölge}) + \gamma_{07}(\text{Okul türü})$

Tablo 6: Sonuçların Ortalamalar Olduğu Regresyon Modeline Yönelik Sonuçlar

Sabit Etkiler	Katsayılar	Standart Hata	z	p > z	%95 olasılıkla güven aralığı	
Fen başarı puanı, γ_{00}	421,6***	22,81	18,48	0,000	376,88	466,31
Okul ESCS, γ_{01}	38,56***	5,51	6,99	0,000	27,75	49,36
Öğrenci öğretmen oranı, γ_{02}	1,11	0,65	1,70	0,089	-0,16	2,40
Okul büyüklüğü, γ_{03}	-0,006	-1,07	0,28	0,08	-0,019	0,00
Sınıf büyüklüğü, γ_{04}	0,091	-0,36	0,72	0,28	-0,595	0,41
Konum, γ_{05}						
Kasaba	0,26	8,52	0,03	0,97	-16,43	16,97
Köy	13,6	22,15	0,61	0,53	-29,81	57,02
Küçük kasaba	1,22	13,35	0,09	0,92	-24,95	27,39
Metropol	-3,39	7,90	0,43	0,66	-18,89	12,10
Bölge, γ_{06}						
Akdeniz	2,41	10,53	0,23	0,81	-18,23	23,06
Batı Anadolu	-1,79	11,96	-0,15	0,88	-25,24	21,66
Batı Karadeniz	-8,67	14,96	-0,58	0,56	-38,01	20,66
Batı Marmara	7,90	15,93	0,50	0,62	-23,33	39,14
Doğu Karadeniz	-30,64	16,83	-1,82	0,06	-63,63	2,35
Doğu Marmara	-2,37	12,02	-0,20	0,84	-25,93	21,19
Ege	-3,68	11,44	-0,32	0,74	-26,12	18,75
Güney Doğu Anadolu	-23,06*	11,11	-2,08	0,03	-44,83	-1,28
Kuzey Doğu Anadolu	-16,56	16,64	-1,00	0,32	-49,18	16,05

Sabit Etkiler	Katsayılar	Standart Hata	z	p > z	%95 olasılıkla güven aralığı	
Orta Anadolu	-10,35	13,77	-0,75	0,45	-37,34	16,65
Orta Doğu Anadolu	-28,15	15,38	-1,83	0,06	-58,31	2,01
Okul Türü, γ_{07}						
Genel Ortaöğretim	77,92***	12,88	6,05	0,000	52,66	103,17
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	35,12***	12,80	2,74	0,006	10,02	60,21

* Yüzde 5 anlamlılık düzeyi; ** Yüzde 1 anlamlılık düzeyi; ***Yüzde 0,1 anlamlılık düzeyi

Tablo 6 incelendiğinde okul düzeyindeki değişkenlerden okul sosyoekonomik statü ortalaması (Okul ESCS), bölge ve okul türü değişkenlerinin fen başarısı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modele göre, okul sosyoekonomik statü ortalamasındaki bir birimlik bir artış fen performansı üzerinde yaklaşık 38 puanlık bir artışa sebep olmaktadır. Analize göre, diğer bir değişken olan okul türü de fen performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup tüm diğer değişkenler kontrol edildiğinde bile mesleki ve teknik lise öğrencilerinin genel lise öğrencilerinden yaklaşık 35 puan geride oldukları görülmektedir. Fen

performansında anlamlı etkiye sahip olan son değişken ise bölge değişkeni olup bölgeler arasındaki puan farklılıkları dikkat çekmektedir. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) Düzey-1 sınıflandırılmasına göre Türkiye'deki 12 sosyoekonomik bölge PISA'da ağırlıklı bir şekilde temsil edilmekte olup Güney Doğu Anadolu (23 puan) bölgesinin ciddi anlamda dezavantajlı olduğu görülmektedir.

Okul düzeyinde fen okuryazarlık puanlarını açıklayan değişkenler için elde edilen Sonuçların Ortalamalar Olduğu Regresyon Modeline ilişkin bileşenlerin tahmini Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Sonuçların Ortalamalar Olduğu Regresyon Modelinin Varyans Bileşenlerinin Tahmini

Tesadüfi Etkiler	Standart Sapma	Varyans Bileşenleri	s.d.	p
Okul düzeyi, u_0	33,94	1152,29	176	0,000
Öğrenci düzeyi, r	54,57	2978,38		

Tablo 7'ye göre, Türkiye genelindeki ortalama dikkate alındığında modele düzey 2 değişkenlerinin eklenmesi sonucunda okulların fen başarı puanlarının varyansı 1152,29 olarak bulunmuştur. Bu değer, Tesadüfi Etkili Tek Yönlü ANOVA Modelindeki varyanstan (3173,9) daha küçüktür.

Okul düzeyindeki değişkenlerin modele dâhil edilmesinin düzey 2'de tesadüfi hata varyansını ne kadar azalttığını boş modeldeki hataların varyansı ve sadece okul seviyesindeki değişkenleri içeren modelindeki hata varyanslarını dikkate alan aşağıdaki işlem ile okullar arası varyansının ne kadarının açıkladığı bilgisini hesaplamak mümkündür.

$$\rho = \frac{3173,9 - 1152,29}{3173,9} * 100 \cong 64$$

Bu sonuca göre, okul düzeyinde alınan açıklayıcı değişkenler fen başarısındaki okullar arası başarı farklılığının yüzde 64'ünü açıklamaktadır.

Model 4: Sabit ve Eğitim Katsayılarının Çıktı Olduğu Model

Araştırmanın son aşamasında öğrenci ve okul düzeyinde fen başarısında anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenen değişkenlerin tamamının analize dâhil edilmesiyle elde edilen Sabit ve Eğitim Değişkenlerinin Çıktı Olduğu Model oluşturulmuştur. Modelde öğrenci ve okul düzeyindeki değişkenler aynı anda analize dâhil edildiği için farklı kaynaklarda tam model (*full model*) olarak da adlandırılmaktadır.²¹ Bu model "2015 PISA

²¹ Raudenbush ve Bryk, 2002:28

verilerine göre öğrencilerin fen başarıları ile düzeyindeki değişkenler öğrencilerin anlamlı ilişki gösteren öğrenci düzeyindeki başarıları ile nasıl ilişki göstermektedir?” değişkenler modele eklendiğinde, okul sorusunu yanıtlamak amacıyla kurulmuştur.

Tablo 8: Modellerin Karşılaştırılması

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Genel Başarı Ortalaması (PV1FEN)	412,3	212,1	421,6	268,4
Sınıf yılı		20,08***		18,66***
ESCS		3,509***		2,667***
Cinsiyet		-6,918***		-7,391***
Tekrar durumu		18,64***		18,52***
Dil		-2,356		
Okul öncesi eğitim durumu		2,176		
Okul ESCS			38,56***	31,6***
Öğrenci öğretmen oranı			1,118	
Okul büyüklüğü			-0,006	
Sınıf büyüklüğü			-0,09	
Kasaba			0,26	
Köy			13,6	
Küçük kasaba			1,22	
Metropol			-3,39	
Akdeniz			2,41	1,954
Batı Anadolu			-1,79	-6,64
Batı Karadeniz			-8,67	-8,49
Batı Marmara			7,90	8,16
Doğu Karadeniz			-30,64	-31,55*
Doğu Marmara			-2,37	-2,709
Ege			-3,686	-4,572
Güney Doğu Anadolu			-23,06*	-21,36*
Kuzey Doğu Anadolu			-16,56	-16,12
Orta Anadolu			-10,35	-12,28
Orta Doğu Anadolu			-28,15	-27,62*
Genel Ortaöğretim			77,92***	35,78**
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi			35,12***	-8,663
Birim (Okul/Öğrenci)	187/5895	187/5859	177/5741	182/5760
Okul Seviyesi Varyansı	3173,9	2386,22	1152,29	1047,33
Öğrenci Seviyesi Varyansı	2970,87	2830,33	2978,38	2840,383

* Yüzde 5 anlamlılık düzeyi; ** Yüzde 1 anlamlılık düzeyi; ***Yüzde 0,1 anlamlılık düzeyi

Tablo 8’de araştırma verilerinin analiz edildiği dört modelin karşılaştırılmalı tablosu yer almaktadır. Öğrenci ve okul düzeyinde kurulan modellerde etkili bulunan değişkenler yardımıyla Model 4 kurulmuştur. 2015 PISA fen başarı puanları ile ilişkili olduğu bulunan öğrenci ve okul düzeyindeki değişkenlerin yer aldığı model 4’ün sonuçları incelendiğinde, ESCS²² etkisinin azaldığı ve bölgeler ile okul türleri arası başarı farklarının daha belirgin hale

gelerek anlamlı bir hal aldığı görülmektedir. Bu durum, öğrenciler arasındaki sosyoekonomik farklılıkların bölgeler ve okul türleri ile temsil edildiğini göstermektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, PISA sonuçları açısından eğitim politikalarının önceliklerinin ne olması gerektiğine ilişkin bilgiler sunmak ve eğitimde fırsat eşitsizliğine neden olan faktörlerin eğitim performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla,

²² Model 2’de ESCS’deki 1 birimlik artış başarıyı 3,5 puan etkilerken Model 4’e göre 2,5 puan etkilemektedir.

Türkiye'nin 2015 yılı PISA verileri mikroekonomik bir yaklaşımla analiz edilmiştir. Analizde, öğrenciler arasındaki başarı farklılıklarının ne kadarının öğrenci (ailenin sosyoekonomik yapısı, sınıf tekrar durumu, okul öncesi eğitim durumu gibi) ne kadarının okul özellikleri (bölgesel, okul türü, okulların sosyoekonomik durumu gibi) ile açıklandığı STATA programı yardımıyla çok düzeyli model ile tahmin edilmiştir. Söz konusu değişkenler kullanılarak öğrenciler arası başarı farklılıklarının bu değişkenler üzerinde nasıl dağıldığı ve bu değişkenlerin birbirini nasıl etkilediği incelenmiştir.

Türkiye'nin 2015 PISA performansı üzerinde en etkili değişkenlerin sosyoekonomik statü, cinsiyet, sınıf tekrar durumu, okul türü ve bölge olduğu bulunmuştur. Kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre başarılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, özellikle farklı bölgeler ve okul türleri arasında ciddi başarı farklılıklarının bulunduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, Türkiye'de öğrencilerin ortaöğretim düzeyindeki ayırım sonucunda okullara sadece akademik başarıya göre değil aynı zamanda sosyoekonomik durumlarına göre ayrıştırıldığı, böylelikle benzer ESCS ve başarı değerine sahip öğrencilerin bir araya geldiği sonucu tespit edilmiştir. Dolayısıyla eğitimde fırsat eşitliğini sağlayabilmek amacıyla yakın zamanda uygulamaya konulan okul türlerinin azaltılması politikası ve tüm genel liselerin Anadolu Lisesine dönüştürülmesi uygulamasının sadece tabela değişikliği olarak kalarak sistemdeki eşitsizliklerin giderilmemesine, yalnızca eşitsizliğin farklı değişkenler tarafından temsil edilecek şekilde üstünün örtülmesine neden olduğu görülmüştür. Bu sonuç, toplumsal eşitsizliklerin eğitim sistemi yoluyla derinleştiği anlamına gelmektedir.

Öğrenci düzeyindeki cinsiyet, sosyoekonomik durum ve sınıf tekrarı gibi

değişkenlerden kaynaklı başarı farklılıklarının giderilebilmesi için bu öğrencilerin eğitim kademeleri itibarıyla izlenmesine imkân verecek bir sistem geliştirilerek ve ilave oluşturulacak kaynaklarla pozitif ayrımcı projelerin hayata geçirilmesi gerektiği önerilmektedir.

Bölgeler arasındaki başarı farklılıklarının daha doğru bir şekilde tespit edilebilmesi için bundan sonraki PISA çalışmalarında örneklemin büyütülmesi gerektiği ve mevcut durumdaki eşitsizliklerin çözümü için Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz Bölgeleri başta olmak üzere dezavantajlı bölgelerdeki okullara daha fazla eğitim yatırım yapılması önerilmektedir.

Okul türleri arasındaki fırsat eşitsizliğinden kaynaklı başarı farklılıklarına çözüm üretebilmek adına da öncelikle ortaöğretimde kalite sorununun ortadan kalkmasının, daha sonra ortaöğretime geçiş sorunu üzerine politika üretilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen veriler ve geçmiş deneyimler ortaöğretime geçişte sistem ne olursa olsun, eğitimin niteliğine yönelik ana sorunlara çözüm bulunmadığı ve okul türlerinin amaç ve tanımları iyi yapılmadığı takdirde bu yeni bir sistemin, aksayan ve geliştirilmesi gereken yönleri olacağını göstermektedir. Bu sebeple, mevcut sistemin aksayan yönlerini saptayarak zamana yayılan bir süreç içerisinde sistemi iyileştirip geliştirmenin uzun vadede daha etkili bir çözüm olacağı düşünülmektedir. Bu anlamda, Türkiye'de eğitim politikalarının sürece yayılan bir şekilde ve veriye dayalı yollarla yapılmaması en temel ve öncelikli sorunlarından biridir. Dolayısıyla, nitelikli eğitim veren ortaöğretim kurumlarının sayısı artırılmadığı ve okullar arasındaki nitelik farkı azalmadığı takdirde kurulmaya çalışılan sistemlerin var olan sorunları tekrarlaması kaçınılmazdır.

KAYNAKÇA

1. HOX, Joop J., "Multilevel Analysis: Techniques and Applications", New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2002.
2. HEYNEMAN, Stephen P., William A. LOXLEY, "The Distribution of Primary School Quality Within High- and Low-Income Countries", *Comparative Education Review*, 1983, 27.1: 108-118.
3. FULLER, Bruce, "What School Factors Raise Achievement in the Third World?", *Review of Educational Research*, 1987, 57.3: 255-292.
4. RAUDENBUSH, Stephen W., Anthony S. BRYK, "Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods (Volume I)", Sage, 2002.
5. ANDERSON, Daniel, "Hierarchical Linear Modeling (HLM): An Introduction to Key Concepts within Cross-Sectional and Growth Modeling Frameworks. Technical Report# 1308", *Behavioral Research and Teaching*, 2012.
6. BAKER, David P., B. GOESLING, K. LETENDRE, "Socioeconomic Status, School Quality, and National Economic Development: A Cross-National Analysis of the "Heyneman-Loxley Effect" on Mathematics and Science Achievement", *Comparative Education Review*, 2002, 46.3: 291-312.
7. COLEMAN, James S., "Equality of Educational Opportunity", Washington, DC: US Department of Health, Education, and Welfare, US Government Printing Office, 1966.
8. OECD, *Against the Odds: Disadvantaged Students Who Succeed in School*, OECD Publishing, Paris, 2011.
9. OECD, *Equity and Quality in Education: Supporting Disadvantaged Students and Schools*, OECD Publishing, Paris, 2012.
10. OECD, *PISA 2015 Results Excellence and Equity In Education (Volume 1)*, OECD Publishing, Paris, 2016.
11. OECD, *PISA Data*, web sayfası, (çevrimiçi) <http://www.oecd.org/pisa/data/>
12. MEB, *Eğitim İstatistikleri*, (çevrimiçi) <http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>
13. TURKAN, A., S. UNER, B. ALCI, "2012 PISA Matematik Testi Puanlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Ege Eğitim Dergisi*, 2015, 16.2: 358-372.
14. GÜNER, H., N. ÇELEBİ, G. T. KAYA, M. KORUMAZ, "Neoliberal Eğitim Politikaları Ve Eğitimde Fırsat Eşitliği Bağlamında Uluslararası Sınavların (PISA, TIMSS Ve PIRLS) Analizi", *Journal of History Culture and Art Research*, 2014, 3.3: 33-75.
15. SCHLEICHER, Andreas, "Lessons From PISA For The United States, Strong Performers and Successful Reformers in Education", 2011.
16. SCHÜTZ, G., W. URSPRUNG, L. WÖBMANN, "Education Policy and Equality of Opportunity", *Kyklos*, 2008, 61.2: 279-308.
17. VAN EWIJK, P. SLEEGERS, "The Effect of Peer Socioeconomic Status on Student Achievement: A Meta-Analysis", *Educational Research Review*, 2010, 5.2: 134-150.

PERSONEL DEĞERLEME SİSTEMİ İÇİN KARAR DESTEK SİSTEMİ TASARIMI

DECISION SUPORT SYSTEM FOR PERSONNEL EVALUATION SYSTEM

Emin KAHYA*, Merve TÜRKÖĞLU**

* Prof. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği
Bölümü, ekahya@ogu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-9763-2714>

** Endüstri Müh., esogu.merveturkoglu@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-7010-138X>

ÖZ

Bu çalışmada; orta ölçekli bir işletmede mavi yakalı personelin yaptığı işler için iş değerlendirme, kişisel özellikler ve performans değerlemesinden oluşan personel değerlendirme sisteminin tasarımı ve bu sistemin etkin şekilde kullanımı için bir karar destek sisteminin geliştirilmesi ele alınmıştır. Personel değerlendirme sistemi 3 ana bileşenden oluşmaktadır: a) İş Değerlemesi, b) Kişisel Özellikler ve c) Performans Değerlemesi. Bu üç ana bileşeni toplayan bir personel değerlendirme sistemi oluşturulmuş ve bu sistemin kolay yönetimini sağlamak amacıyla bir karar destek sistemi geliştirilmiştir. Karar destek sistemi çalıştırıldığında her modüle ulaşmayı sağlayacak bir ana ekran görülmektedir. Ana ekranda İş Değerlemesi Sistemi, İş Değerlemesi, İşçi Bilgileri, Performans Değerlemesi Sistemi, Performans Değerlemesi, Parametreler ve Ücretlendirme olmak üzere 7 seçenek bulunmaktadır. Seçenekler aracılığıyla karar verici herhangi bir modüle ulaşabilmekte ve bu modüle giriş yapılarak, sistem verileri düzenlenebilmekte, güncellemeler yapılabilmektedir. Bu modüllerde karar vericinin yaptığı değişiklikler, veri girişleri ile ücret hesabı için gerekli veriler sistemin veritabanına eklenebilmektedir. Karar destek sisteminde yeni dönem ücretlendirmede, sisteme girilen yeni dönem verileri ve sistemin eklenmiş formüller kullanılarak yeni dönem bütçesine bağlı olarak, tüm personelin yeni dönem maaşları tesbit edilebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş analizi, İş değerlendirme, Performans değerlendirme, Personel değerlendirme, Ücret sistemi, Karar destek sistemi.

Jel Kodları: J01, J31, J33.

ABSTRACT

In this study; the development of a decision support system for the design of a personnel appraisal system consisting of job appraisal, personal characteristics and performance appraisals for jobs done by blue-collar personnel in a medium-sized business and effective use of this system. Performance appraisal system is composed of three main components: a) Job Appraisal b) Personal Characteristics and c) Performance Appraisal. As part of this study, a personnel appraisal system including these three components and a decision support system that will help in running the system have been designed. When the decision support system is activated, initially a home screen appears and helps direct the user to access all modules of the system. Seven buttons appear on the home screen as Job Appraisal System, Job Appraisal, Employee Info, Performance Appraisal System, Performance Appraisal, Parameters, and Payment. Through the buttons on the home screen, decision maker is able to access to any module and continue onwards. Using these buttons, decision maker can reach any of the systems and organize data, update the system, save personnel info and evaluate the personnel and the job. The changes made by decision makers, data entries, and data needed to calculate the payment could be uploaded to the database. While calculating the payments, all data of personnel appraisal system is extracted and stored in payment database for each personnel and decision maker can finalize each personnel's payment clicking on single button by using inserted

formulas and calculations.

Keywords: *Business analysis, Job evaluation, Performance evaluation, Personnel evaluation, Wage system, Decision support system.*

Jel Codes: *J01, J31, J33.*

1. GİRİŞ

Geleneksel ücret-istihdam ilişkisine yönelik yaygın bir inanca göre, çalışanların basit bir şekilde sadece maaşlarla ödüllendirilmesi, modern rekabetçi ekonomi için ideal bir yöntem değildir (Conyon vd, 2001). Kuruluşlar, kâr bazlı ücret, bireysel performansa bağlı ücret, beceri (yetkinlik) bazlı ücret ve takım bazlı performansla ilgili ücret gibi farklı türde performans geliri uygulamalarını oluşturabilirler (Kahya, baskıda a). Performansa dayalı ücret sisteminin, çalışanın performansını ve iş hedefini yansıttığı için ticari hedefe ulaşmak için diğerlerinden daha etkili olduğu görüşü bulunmaktadır. Bu çalışma, bir iş puanından üretilen temel ücret, çalışanın (görev ve bağlamsal) performansı, kişisel özellikler için iki ödülün oluşan performansa dayalı ücret sistemine odaklanmıştır.

İş değerlendirmesi, bir kuruluştaki farklı işlerin göreceli değerlerini belirlemek için sistematik bir yaklaşımdır (Ahmed,1989). İşlerin değerinde ve içeriğindeki göreceli benzerlikleri ve farklılıkları karşılaştırarak bir ödeme yapısının geliştirilmesine ve korunmasına yardımcı olur (Gupta ve Chakraborty, 1998). İş değerlemesinin uygulaması, “eşit işe eşit ücret” ilkesine göre ücret belirleme teorisine dayanır. Kısacası; ücretler, bireyselden ziyade bir işin niteliklerine dayanmaktadır. Bu prosedürün amacı, hem yönetim hem de işgücü için uygun bir ücret yapısını sağlamak için içsel olarak tutarlı bir iş hiyerarşisini geliştirmektir (Morgeson vd., 2001). İşlerin puanları belirlendiğinde, organizasyonda yönetim ve iş gücü için kabul edilebilir, dengeli bir ücret yapısına ulaşmak için bir temel oluşturmaktadır.

İş değerlendirmesi, bir işin gerekli sorumluluk ve görevlerini yansıtan bir

değer sistemi ile ilgilidir. Ancak, iş değerlendirmesi altında, “iş için bir oran” söz konusudur ve eğer terfi engellenmişse, birey herhangi bir gelişme şansı olmayan belirli bir seviyede kalmaya zorlanmaktadır (Wilde, 1992). İşe yönelik diğer kişisel ve örgütsel etkilerin ve işgücü piyasası ücretlerinin hâkim ücret artışları için dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Performans değerlendirmesi, işin ne kadar iyi yapıldığını ölçmek için çalışanın iş performansını iş standartları ile karşılaştıran süreçtir. İş performansı, görev ve bağlamsal performansını değerlendirmek için her çalışanın yöneticisinden rica edilerek ölçülür (Borman ve Motowidlo, 1993). Çeşitli çalışmalarda (Dohmen, 2004), yazarlar (fazla) deneyim, (yüksek) eğitim, iş performansı ve ücret arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Geleneksel ücret sistemlerinde, çalışanın ücreti bir çalışanın yaşına, deneyimine ve amirinden göreceli performans değerlendirmelerine göre periyodik olarak (örneğin her yıl) yükseltilir. Waldman ve Spangler (1989), çalışanların özelliklerine (örneğin deneyim, yetenek), sonuçlara (örneğin geri bildirim, iş güvenliği) ve mevcut çalışma şartlarına dayanan bir iş performansı modeli geliştirmiştir. Wilde (1992), çalışanların ilave deneyimi için daha fazla kazanmalarını sağlamak için her sınıf için bir “bant” ödemesi önermiştir. Her “artı derece” ekstra artış için, şu anki ve bir sonraki bant arasındaki fark beşe bölünmüştür. Görev performansı, görevdeki çalışanların meslekleri için önemli olan temel teknik faaliyetleri yerine getirme yeterlilikleri ile ilgilidir. Bağlamsal (davranışsal) performans ise temel görev işlevleriyle doğrudan ilgisi olmayan, bireysel çabalar olarak tanımlanmakta, ancak görev faaliyetleri ve süreçleri için

kritik bir katalizör görevi gören örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı şekillendirdikleri için önemlidirler (Werner, 2000). Çalışanların çoğu, daha yüksek iş performanslarının bir sonucu olarak daha yüksek ücret derecelerine sahip olmayı beklemektedir.

Yeni ücret sistemleri, işin doğasındaki temel değişikliklere cevap olarak ortaya çıkmıştır. Ücret sistemi gelişimini etkileyen böyle temel değişiklikler, istihdam ilişkisinin doğası, teknoloji, iş stratejisindeki değişiklikler, örgütsel yapı ve iş tasarımı değişiklikleri içermektedir (Heneman, 2000). Bireysel başarı, örgütsel ödüllerin nasıl tahsis edildiğinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamalıdır. Böyle ücret sistemlerinin çalışan ve organizasyon performansını üzerinde belirgin bir etkisi olduğuna dair ikna edici kanıtlar bulunmaktadır. Çalışanların ücretlerini düzenleyen geleneksel ücret sisteminde, sistem en az sekiz ücret grubundan oluşmaktadır. Her grupta, 5 ile 10 arasında değişen ücret dereceleri vardır. Düşük gruplar daha az ücret derecelerine sahiptir. Bir çalışan, eğer performans değerlendirmesinde becerilerini ve bilgisini başarılı bir şekilde geliştirirse, ücret grubundaki derecesi alır. Bitişik grupların ücret aralıkları sistematik bir şekilde örtüşmektedir. Bir grubun orta derecedeki ücreti, bir önceki grubun en yüksek derecedeki ve bir sonraki grubun en düşük derecedeki ücrete eşittir. Bir gruptaki en yüksek ücret derecesine ulaşan çalışan, bir sonraki ücret grubuna ancak daha yüksek iş grubundaki bir işe terfi ettirildiğinde ulaşabilir. Böyle bir ücret yapısının çalışanlar üzerindeki motivasyon problemleri getirdiği bilinmektedir.

İş değerlendirme, temel ücretin belirlenmesi için bir yönetim aracı olarak geliştirilmiştir. Performansa bağlı ücret, belirli bir iş veya görevdeki iyi performansı ödüllendirmek için tasarlanmıştır (Sandberg, 2017). Organizasyonlar, kendi stratejilerini ve hedeflerini başarmak için geleneksel iş temelli ücretlerden performansa dayalı ücrete kadar telafi paradigmalarını değiştirmektedirler. Bu

yeni ödeme sistemi kapsamında, işverenler, beceri, bilgi, yetkinlik ve / veya verimlilik gibi çalışan performansına dayalı olarak ekstra ödül tahsis etmektedir. Pek çok araştırmacı, bu ödeme sisteminin uygulanmasının, işe dayalı ücretten daha fazla olumlu etki yarattığını tanıtmıştır, çünkü iş performansını ve üretkenliği arttırmak için yüksek performansa sahip çalışanları güçlü bir şekilde çekebilir, motive edebilir ve tutabilir, aynı zamanda bir dönemdeki örgütsel rekabet gücünü geliştirebilir (Ismail vd., 2016). Genel ilke, performans bağlı ücret, işteki performansa dayalı ve genellikle çalışanın temel ücretinin belirli bir yüzdesi olmasıdır ki bu da iş değerlendirmesi yapılması halinde gerçekleştirilebilir.

Bu çalışmada, Kahya (baskıda a) ve Kahya (baskıda b) tarafından geliştirilen, iş değerlendirmesini, çalışanın görev ve bağlamsal davranışlarını ölçen performans değerlendirmesini ve çalışanların özelliklerini birleştirerek, mavi yakalı işler için toplam skoru hesaplayan bir personel değerlendirme sistemi için Karar Destek Sistemi (KDS) tasarımı ele alınmıştır.

Toplam ücret, bir iş puanından elde edilen temel maaş ile üç değişken ödülü içerir: (i) temel ücretin düzeltilmesi ile için görev performansından bir revizyon, (ii) bağlamsal performansa bağlı bir ödül, ve (iii) çalışan özellikleri için ekstra ücret. Personel değerlendirme sistemi 3 ana bileşenden oluşmaktadır: a) İş Değerlemesi, b) Kişisel Özellikler ve c) Performans Değerlemesi. Orta ölçekli bir üretim işletmesinde puanlama yöntemi ile iş değerlendirme sistemi uyarlandıktan sonra, çalışanın performansını ve bireysel özelliklerini ödüllendirmek için bir sistem geliştirilmiştir. Bu sistemin kolay yönetimini sağlamak amacıyla Microsoft Excel çalışma kitabından Visual Basic yazılım geliştirme aracı ile Visual Basic yazılım dili kullanılarak Windows tabanında KDS tasarlanmıştır.

KDS, mevcut personel değerlendirme yöntemlerini eksik yanları dikkate alınarak farklı sektörlerde kullanılabilme esnekliğine

sahip olacak şekilde geliştirilmiştir. Her bir iş için iş değerlendirme puanı belirlenmekte, her bir personelin performans puanları ve kişisel özelliklerinden hesaplanan puanlar bütünleştirilerek ücrete esas toplam personel puanı hesaplanmaktadır. Bu hesaplanan puan sayesinde ise her bir çalışanın yeni dönem ücretleri hesaplanabilmektedir. Karar destek sistemi karar vericinin yaptığı en güncel değişikliklere göre çalışmakta ve elde edilen tüm sonuçları bir veritabanında saklı tutmaktadır.

KDS çalıştırıldığında ana ekranda yer alan butonlar aracılığıyla karar verici programın herhangi bir modülüne ulaşabilmekte ve işlemlere seçilen modülde devam edilmektedir. Ana ekranda; İş Değerleme Sistemi, İş Değerleme, İşçi Bilgileri, Performans Değerleme Sistemi, Performans Değerleme, Parametreler ve Ücretlendirme olmak üzere 7 seçenek görüntülenmektedir. Karar verici ana ekranda bulunan her seçenektan farklı bir modüle giriş yapabilmekte, personel bilgilerini kayıt edebilmekte, personeli ve işi değerlendirebilmekte, mevcut sistem verilerini düzenleyebilmekte, güncellemeleri yapabilmektedir.

KDS’nde ücretlendirme hesabı yapılırken; işçi kodu, işçi adı, işçi soyadı, işçi eğitim derecesi, işçi eğitim durumu, işe giriş tarihi, işçinin bir dönem önceki maaş bilgileri ve işçi bilgileri veritabanından; işin adı, iş puanı, işin eğitim derecesi, işin eğitim durumu bilgileri iş değerlemesinden; işin deneyim derecesi, deneyim süresi (yıl), deneyim süresi, deneyim (ek puan), max. deneyim bilgileri parametreler veritabanından alınmaktadır. Bağlamsal (Davranışsal) Performans Puanı, Görev Performans Puanı, Kurumsal Katkı Puanları (işletme tercihi) da performans veritabanından çekilerek parametrelerde belirlenen yeni dönem, maksimum ve minimum artış oranı ve deneyim bilgilerine göre tüm veriler ücretlendirme veritabanında, her işçiye özel toplanmakta, buradan karar destek sisteminin işleyişine eklenmiş formüller ile, yeni dönem ücret

bütçesine bağlı olarak her bir personelin yeni dönem maaşları hesaplanabilmektedir.

2. İŞ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN UYGULAMASI

2.1. İş Değerlendirme

İş değerlendirmesi için oldukça fazla sayıda yaklaşım geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Analitik (Faktör karşılaştırması ve Puanlama) ve analitik olmayan (Sıralama ve Sınıflandırma) olmak üzere iki ana değerlendirme yaklaşımı vardır.

İş değerlendirmesinde kullanılan en kapsamlı yöntem puanlama (faktör-puan) yöntemidir. Toplam puan, plandaki faktör puanlarının her birinin toplamıdır (Pittel, 1999). Puanlama iş değerlendirme yönteminde faktörler dört grupta sınıflandırılır; beceri, sorumluluk, çaba ve çalışma koşulları. Her birinin, eğitim, beceri odaklı bilgi gibi faktörleri vardır. İşletmenin tercihine bağlı olarak, bu faktörler farklı şekilde ağırlıklandırılabilir. Ağırlıklandırma için iki yaygın yöntem vardır. Birincisi, sübjektif veya rasyonel temelli ağırlık seçmektir. Değerlendirme komitesi, görece öneme göre faktörlerin ağırlıklarını belirler. Diğer ise doğrusal programlama veya istatistiksel modelleme gibi optimizasyon yöntemlerinden biri ile faktör ağırlıklarını tesbit etmektir.

İş değerlendirme çalışmalarının çoğu faktörlerin ağırlıklandırılmasına odaklanmıştır.

Charnes vd. (1955), Gupta ve Ahmed (1988) ve Ahmed (1989), faktör ağırlıklarını tesbit etmek için doğrusal programlama modellerini kullanmışlardır. Bu modellerde, karar değişkenleri olarak faktör ağırlıklar, parametreler olarak dereceler ve piyasadaki gelirler de kısıtlar olarak yer almıştır. Böyle modellerin en önemli sakıncası, derece ağırlıklarını elde ederken tanımlarını göz ardı etmeleridir. Bu yöntemlerin bir başka tehlikesi de, iş sayısı kadar kısıt ve faktör sayısı kadar değişken tanımlama zorluğudur (Kutlu vd., 2013). Das ve Garcia-Diaz (2001), korelasyon ve

dağılım esaslı bir istatistiki model geliştirmişlerdir. Pittel (1999), çoklu regresyon analizi modelinde, işlerin pazar ağırlıklarını (ücretlerini) kullanarak faktör ağırlıklarını güncelleştirmeyi sunmuştur.

Kahya (2006a), metal endüstrisindeki bir işletmede, faktör ağırlıklarını belirlemek için anket ve görüşme yöntemlerini kullanmıştır. Dağdeviren vd. (2004) ve Kahya (2006b), faktör ağırlıklarının faktörlerin ikili karşılaştırmasıyla elde etmek için iş değerlendirme sürecinde Analitik Hiyerarşi Süreci'ni (AHP) kullanmışlardır.

Son çalışmalarda, Kareem vd. (2011) işgücü için uygun ücretleri belirlemek için puanlama esaslı matematiksel modeli kullanmışlardır. Shunkun ve Hong (2011) iş değerlendirmesi için 12 adımlı bir metodoloji önermiş ve faktörlerin ağırlıklarını belirlemek için geliştirilmiş bir AHP önermişlerdir. Chen ve Jiang (2011) puanlama yöntemi ile işleri değerlendirmek için Interval AHP'yi kullanmışlardır. Doğan vd. (2014), üretim sektöründe farklı işletmelerde insan kaynakları yöneticileri tarafından puanlama yönteminde kullanılan ana ve alt faktörlerin ağırlıklarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada, 40 insan kaynakları uzmanından alınan veriler analitik hiyerarşi süreci ile analiz edilmiştir. Türk Metal Endüstrisi İşveren Sendikası (MESS) tarafından geliştirilen iş değerlendirme ölçeğinde bulunan ağırlıkların birbirine çok yakın olduğunu tesbit etmişlerdir. Makul ve bilimsel bir ödeme sistemi kurmak için Sun ve Luo'nun (2013) çalışması, puanlama iş değerlendirme yaklaşımının uygulama süreci hakkında derinlemesine bir çalışmadır. İş değerlendirme sistemi faktörlerini belirlemek için anket çalışması ve istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca, geliştirilmiş AHP yöntemi ile ağırlıklar belirlenmiştir. Kahya (baskıda a) ve Kahya (baskıda b) çalışmalarında, ücret adaletini sağlamak ve çalışanların memnuniyetini arttırmak için, iş değerlendirme, kişisel özellikler ve iş performansından oluşan toplam puandan ücret düzeyi oluşturan bir ücret modeli

geliştirmişler. Sistem beyaz yakalı işler için orta ölçekli bir üretim işletmesinde uygulanmıştır.

Bulanık küme teorisi, doğal dil ifadelerinin ve yargıların belirsizliği ile ilgili tanımlanmalar için uygun bir yöntemdir. İş değerlendirme literatüründe Gupta ve Chakraborty (1998), bulanık bir matematiksel model oluşturarak iş değerlendirme problemini bulanık bir ortamda ele almıştır. Analiz sonuçlarının karar vericilerin tercihlerine yakın olduğunu göstermişlerdir. Kutlu vd. (2013) ve Kutlu vd. (2014) iş değerlendirme problemi için çok kriterli bulanık bir yaklaşım önermişlerdir.

İş değerlendirmesi, Türk Metal İşverenleri Sendikası'na (MESS) bağlı 227 şirkette, 1982 yılında Türkiye'de sektör düzeyinde metal sektöründeki ilk Yüksek Muhakeme Kurulu tarafından uygulanmıştır. Daha sonra, iş değerlendirmesi sektörde daha yaygın hale getirilmiştir. Türk Metal Sendikası'nın, üyeleri adına 2002-24 dönemi için toplu iş sözleşmesi imzaladığı MESS üyesi şirketlerin yüzde altmışı hala iş değerlendirmesini kabul etmiştir (Akyıldız ve Güngör, 2007). Metal endüstrisindeki mavi yakalı işler için MESS'in yayınladığı Metal Endüstrisi İş Değerlendirme Sistemi (MIJGS) (1996) 1982 yılında hazırlanmış, 1996 yılında genişletilmiştir. Sistemde her bir faktör için iş tanımları, derece tanımları ve yaklaşık 400 anahtar iş için iş puanları sunulmuştur.

Sistemdeki on iki faktör, dört gruba ayrılmıştır;

- a) Yeterlik (% 40) : temel bilgi ve eğitim, deneyim, beceri, karar verme,
- b) Sorumluluk (% 20) : makine ve teçhizat, malzeme ve ürün, imalat, başkalarının iş güvenliği,
- c) Çaba (% 20) : zihinsel, fiziksel
- d) Çalışma koşulları (% 20) : çevresel koşullar, tehlikeler.

Sistemi uygulayan HRM uzmanlarına göre, MIJGS'nin iki önemli dezavantajı bulunmaktadır. Birincisi, işlerin

değerlendirilmesinde kullanılan faktörler 1982'den beri gözden geçirilmemiştir. Oysa, teknolojik gelişmeler, eğitim seviyesinin yükselmesi, çalışma koşullarında iyileştirmeler sonucunda, bilgi, çevresel koşullar ve tehlikeler gibi bazı faktörler güncelliğini yitirmiş durumdadır. İkinci olarak, plandaki ağırlıklar çok genel ve tutarsızdır. Bir gruptaki her faktör neredeyse eşit ağırlığa sahiptir, bir faktörün diğerlerinden daha önemli olabileceği göz ardı edilmiştir. Sistem, metal sanayi işlerini ölçmek için oldukça yetersizdir.

Son çalışmalarda (Olson vd., 2000; Rotundo ve Sackett, 2004; Bender ve Pigeyre, 2016; Sandberg, 2017) iş değerlendirme sisteminin ücretler üzerindeki geçerliliğini ve etkisini ve cinsiyete göre ücret eşitliğini arttıracak bir mekanizma olarak iş değerlendirmesinin kullanımına odaklanmıştır.

2.2. Sistemin Uygulanması

Puanlama yöntemi, işin muhtelif faktörlerdeki en uygun derecesinin belirlenmesi ve bu derece puanlarının toplamı ile işin değerinin belirlenmesi esasına dayanır. Bu faktörler, işin gerektirdiği özelliklere değer atanmasında ve işin toplam değerinin belirlenmesinde kullanılan temel iş nitelikleridir.

Bugüne kadar işin değerini tam belirleyecek faktör sayısı ve bunların işin toplam değerindeki payı kesin olarak belirlenememekle birlikte mavi yakalılar için MESS'in yayınladığı Metal Sanayii İş Gruplandırma Faktör Puan Sistemi oldukça yaygın kullanım bulmuştur. İşletmedeki işler, muhtelif işletmelerde uygulanan faktörler, MESS (Metal Sanayi İş

Gruplandırma Sistemi) ve Kahya (2006a) 'da belirtilen faktörler dikkate alınarak, işletme için 4 kategoride 14 faktör belirlenmiştir (Tablo-1).

Pek çok sistemde derecelerin puan değerleri saptanırken aritmetik dizi artış yöntemi kullanılmıştır. Aritmetik dizide artışlar eşit olduğundan ilk derece puanı ile son derece puanı arasındaki fark çok belirgin açığa çıkmamaktadır. Bu çalışmada, hem Aritmetik Artış ve hem de Geometrik Artış yöntemleri kullanılmış, faktörlerin derece tanımları dikkate alınarak, her bir faktör için hangi yönteme göre derece puanlarının belirleneceği kararlaştırılmış, ancak derece tanımları dikkate alınarak puanlarda kısmi düzenlemeler yapılarak faktör-puan çizelgesi oluşturulmuştur (Tablo-1).

Her işin puan değerine göre ücret ödenmesi adil olmakla birlikte işlem yükünü arttırmaktadır. Genellikle işler 9-11 arasında gruba bölünerek her bir grup için ücret ödenmesi önerilmektedir. İşlerin gruplandırılması için, her grubun alt ve üst puanı arasındaki fark aynı olacak şekilde grup puan aralığı oluşturulur (Kahya, 2018). Grup oluşturmada, işletmedeki işlerin puanları ve işlerin puanlarındaki artışlar dikkate alınmış ve I. grubun üst limit puanı 299 ve her grup için de 4 kademe tanımlanmıştır. Böylece grup puan aralığındaki yüksek fark nedeniyle ücretlerde olabilecek adaletsizliğin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Diğer sistemlerden farklı olarak her grup için 4 kademe tanımlanmış olması, diğer sistemlerde 32 grup olmasına eşdeğerdir. Hesaplama kolaylık sağlaması nedeniyle her grup 100 puan, her kademe ise 25 puan artışı planlanmıştır (Tablo 2).

Tablo 1: İş Değerlendirme Faktörleri ve Puanları

ANA FAKTÖR	FAKTÖR	PUAN	1	2	3	4	5
YETENEK	ÖĞRENİM	80	20	40	60	80	100
	İŞ EĞİTİMİ	50	10	20	30	50	
	DENEYİM	100	20	40	60	80	
	BECERİ	100	20	40	70	100	
	KARAR VERME YETİSİ	60	15	30	45	60	
SORUMLULUK	MAKİNA, TAKIM VE DONANIM	60	0	20	40	60	
	MALZEME VE ÜRÜN	50	10	20	35	50	
	ÜRETİM AKIŞ	50	10	20	35	50	
	BAŞKALARININ İŞ GÜVENLİĞİ	50	10	20	35	50	
ÇABA	DIKKAT (İŞE KONSANTRASYON)	80	25	50	80	100	
	DÜŞÜNSEL ÇABA	60	15	30	45		60
	BEDENSEL ÇABA	100	20	40	60		80
İŞ KOŞULLARI	KİŞİSEL GÜVENLİK	70	10	25	45	70	
	ÇALIŞMA KOŞULLARI	90	20	40	60	90	

Tablo 2: Grup ve Kademe Puan Aralıkları

GRUP	GRUP ARALIĞI	1	2	3	4
I	000-299	000-224	225-249	250-274	275-299
II	300-399	300-324	325-349	350-374	375-399
III	400-499	400-424	425-449	450-474	475-499
IV	500-599	500-524	525-549	550-574	575-599
V	600-699	600-624	625-649	650-674	675-699
VI	700-799	700-724	725-749	750-774	775-799
VII	800-899	800-824	825-849	850-874	875-899
VIII	900-999	900-924	925-949	950-974	975-999

İşletmedeki mavi yakalıların yaptıkları bütün işler incelenerek, iş değerlemesi yapılacak 18 iş belirlenmiştir. Anket yöntemi ile işler analizi edilmiş, ankette verilen bilgiler ışığında her iş için her bir faktörün hangi derecesine isabet ettiği belirlenmiş, Tablo-1'deki derece puanlarından işin değeri (puan) hesaplanmıştır.

3. KİŞİSEL ÖZELLİKLER

Personelin, her bir faktör için işin gerektirdiği niteliklerden üstün veya düşük nitelikte olması halinde iş puanında ekleme veya çıkarma yapılarak daha adil ücretlendirme sağlanabilir.

- i. Öğrenim
- ii. Deneyim

faktörleri açısından, personel, işin gerektirdiği derecedeki niteliklerden daha yüksek veya düşük nitelikte olabilir, puan farklılığı sağlanmalıdır.

Deneyim nedeniyle bir personelin **en fazla deneyim puanı kadar** ek puan alması ilkesinden hareketle, yıl başına puan belirlenebilir. Deneyim hesabında, işe giriş tarihi ile yeni ücret artış zamanı arasındaki fark dikkate alınır. İş değerlemede işin gerektirdiği deneyim için puan alınmış olduğundan, deneyim farkı kadar süre için puan artışı sağlanmalıdır. İşin gerektirdiği deneyim için derecenin maksimum deneyimi dikkate alınmalıdır. İşin deneyim derecesi IV (1-3 yıl) ise, işin

gerektirdiği deneyim 3 yıl olarak ele alınıp deneyim farkı nedeniyle puan artışı, PF_d ,

$$PF_d = (\text{Personelin Deneyim Yılı} - \text{İşin Max. Yılı}) * \text{Yıl Başına Puan} \quad (1)$$

ile hesaplanır. Her bir derecedeki işi yapan işçi için, i) en fazla derece puanı kadar ek puan verilebileceği ve ii) ek puana esas yıl sayısının da artan derecede yükseltilmesi halinde, dereceye bağlı olarak yıl başına puan değerleri Tablo-3'de verildiği gibi belirlenebilir.

Örneğin, bir işçi işin deneyim derecesi IV olan bir işi yapıyor ve 8 yıl tecrübeye sahip ise, ek puan $(8-3)*10=50$ puan olur.

Tablo 3: Deneyim-Yıllara Göre Derece Puanları

Derece	Derece Puanı	Derece İçin Max. Tecrübe (Yıl)	Puanlamaya Tabi En Fazla Yıl	Ek Puana Tabi En Fazla Yıl	En Fazla Ek Puan	Yıl Başına Puan Değeri
I	20	0,25	3,25	3	30	10
II	40	0,5	4,5	4	40	10
III	60	1	7	6	60	10
IV	80	3	11	8	80	10
V	100	5	15	10	100	10

Eğitim iş değerlemede bir faktör olarak dikkate alınmıştır. Ancak personel işin gerektirdiği eğitim düzeyinden fazla ise bu eğitim yüksekliği işteki verimliliği arttıracığından, puan artışı sağlanması uygun görülmektedir. Puan artışı, işin gerektirdiği eğitimin derece puanı ile personelin eğitim düzeyinin derece puanı arasındaki fark kadar olması adalet sağlamaz. Geremediği halde yüksek eğitim düzeyi, farkın yarısı kadar puan

artışı sağlamalıdır. Personelin eğitim durumu, işin gerektirdiği eğitim durumundan düşük ise, fark kadar puan düşürülmelidir (Tablo-4). Bu durumda, işin gerektirdiği her eğitim durumu için, personelin eğitim düzeyine bağlı olarak puan hesaplanması gerekmektedir.

Tablo 4: Eğitim Ek Puanları

İşin Gerektirdiği Eğitim	Personelin Eğitim Durumu	Ek Puan
İlköğretim (20)	İlköğretim (20)	0
	Lise (40)	+10
	Meslek Lisesi (60)	+20
	Meslek Yüksekokulu (80)	+30
Lise (40)	İlköğretim (20)	-20
	Lise (40)	0
	Meslek Lisesi (60)	+10
	Meslek Yüksekokulu (80)	+20
Meslek Lisesi (60)	İlköğretim (20)	-40
	Lise (40)	-20
	Meslek Lisesi (60)	0
	Meslek Yüksekokulu (80)	+10
Meslek Yüksekokulu (80)	İlköğretim (20)	-40
	Lise (40)	-20
	Meslek Lisesi (60)	0
	Meslek Yüksekokulu (80)	+10

4. İŞ PERFORMANSI

Performans değerlendirmesi, işin ne kadar iyi yapıldığını ölçmek için iş standartlarını çalışanın iş performansı ile karşılaştıran süreçtir. Borman ve Motowidlo (1993), iki sınıfta çalışan davranışını tanımlamışlardır; Görev performansı ve bağlamsal (davranışsal) performans

4.1. Görev Performansı

Görev performansı, çalışanların meslekleri için önemli olan temel teknik faaliyetleri gerçekleştirdikleri yeterliliklerle ilgilidir. Çalışanlar, kuruluşun temel teknik süreci boyunca mal veya hizmet üretmek için teknik beceri ve bilgi kullandıklarında veya bu temel işlevi destekleyen özel görevleri yerine getirdiklerinde, görev performansı ile uğraşmış olurlar (Van Scotter, 2000).

Çalışan performansını ölçmek için kullanılabilir kriterler, işin niteliğine bağlıdır. İstenen kriterleri ortaya çıkarmak için çeşitli girişimler literatürde yayımlanmıştır (ör., Viswesvaran ve Ones, 2000). Bu çalışmada amaç, çalışanların değerlendirilmesinde kullanılması gereken görev performansı ölçütlerini oluşturmak değildir. Bir çalışanın mevcut işini 7 iş değerlendirme faktörü açısından nasıl yerine getirdiğini yansıtan bilgi ve beceriler, görev performans kriterleri olarak tasarlanmıştır. Kavramsal olarak ilişkili iş faktörlerine çok benzer şekilde isimlendirilmiştir (Tablo-5). Bir çalışanın iş puanını revize etmek için tasarlanmıştır.

Tablo 5: Görev Performans Kriterleri

ANA FAKTÖR	ALT FAKTÖR	PERFORMANS KRİTERİ
YETENEK	İŞ BİLGİSİ	İŞ BİLGİSİ
	BECERİ	BECERİ
	KARAR VERME YETİSİ	KARAR VERME YETİSİ
SORUMLULUK	MAKİNE, TAKIM VE DONANIM SORUMLULUĞU	MAKİNE KORUMA
	MALZEME VE ÜRÜN SORUMLULUĞU	TASARRUFA RİAYET
ÇABA	İŞE KONSANTRASYON (DİKKAT)	İŞE KONSANTRASYON
İŞ KOŞULLARI	KİŞİSEL GÜVENLİK	İSG KURALLARINA UYUM

Her bir ölçütün “1” = “Ortalamanın çok altı” dan “5” “mükemmel” e kadar olduğu beş ölçek vardır. Bir çalışanın belirli bir kriter için performans skoru, çalışanın özel görev aktivitelerini ve süreçleri arzu edilen bir çabayla yerine getirdiği zaman, 3 (ortalama) ile değerlendirilmiştir. Öyle ise, çalışan bir ödül almaz. Bir kriter için en yüksek performans (“mükemmel”) sahip olan bir çalışanın ödüllendirmenin ilkesi, performans puanının, ilgili faktör için taban ve bir sonraki seviye puanları arasındaki fark olmasıdır. Bu prensip, bir faktör seviyesine sahip bir işi yapan bir çalışanın, bir sonraki faktör seviyesi için gerekli olan istenen çabadan daha yüksek bir performans gösteremeyeceğini varsaymaktadır. Performans 4 (veya 2) için ek puan, taban ve sonraki (veya önceki) seviye puanları arasındaki farkın yarısıdır.

4.2. Bağlamsal (Davranışsal) Performans

Bağlamsal (Davranışsal) performans, temel görev işlevleriyle doğrudan ilgisi olmayan bireysel çabalar olarak tanımlanmaktadır, ancak görev faaliyetleri ve süreçleri için kritik bir katalizör görevi gören örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı şekillendirdikleri için önemlidirler (Werner, 2000). Bateman ve Organ (1983) bağlamsal performansın çalışanın organizasyona yardım etme isteğini gösterebileceğini önermektedir. Gönüllü davranışlar, aynı

zamanda, ilerlemenin gerektirdiği beceri ve yetenekleri göstermek için de kullanılabilir, ancak çalışanın mevcut işinde gerekli değildir (Van Scotter, 2000). Bir ödül veya promosyon amaçlı kullanılmaz.

Oysa, çalışanlar sadece mesajın ödül tarafın duyma eğilimindedir. Genellikle, performanslarını ve becerilerini geliştirmeye yönlendiren yararlı geri bildirimleri dikkate almazlar. Bu, bazı şirketlerin ödül tartışmalarını performans tartışmasından ayırmasına neden olmuştur (Lawler III, 2003). Organizasyonlar, bireysel performansa bağlı ücret, beceri veya yetkinlik bazlı ücret ve takım bazlı performansla ilgili ücret gibi farklı performans ödemeleri uygulamalarını oluşturabilir. Bu sistemin ana hedefleri hem bireysel performansı arttırmakta hem de çalışanın daha yüksek performansa sahip olmasını ödüllendirmektir.

Coleman ve Borman (2000) böyle davranışları üç kategoride gruplandırmıştır.

1. Kişilerarası Vatandaşlık (Interpersonal citizenship) : İki alt grubu içeren davranışlardır.

- Başkalarını Düşünme (özgecilik) (Altruism):** İşletme (örgüt) üyelerini destekleme ve yardım etme. “Diğer örgüt üyelerine yardım etme” gibi.

- b) Dürüstlük (Conscientiousness) :** Organizasyon üyelerinin performansını, dayanışma ve kolaylaştırma efortları (beklenenin üzerinde) vasıtasıyla destekleme ve yardım etme. “Diğer organizasyon üyeleri ile işbirliği yapma” gibi.
- 2. Örgütsel Vatandaşlık (Organizational citizenship):** İki alt grup davranışları içerir.
- a) Sadakat (Allegiance/Loyalty):** Örgüte kişisel bağlanma sergileyerek organizasyonu destekleme ve yardımcı olmaktır. “Örgütsel amaçları onaylama, destekleme veya savunma“ gibi.
- b) İtaat (Compliance):** Örgüte ve örgütsel amaçlara davranışsal taahhüt göstererek örgütsel kuralları, politikaları ve süreçleri onaylama ve sadık kalma. “Örgütsel kural ve süreçleri takip etme” gibi.
- 3. Görev Dürüstlüğü (Job/Task Conscientiousness) (İşe ithaf) :** Gereksinimlerin ötesinde ekstra efortlar, iş performansını maksimize etmek için işe ithaf (adama), sebat ve istek sergileme. “Kendi işinde ekstra effort ortaya koyma”.
- Bu çalışmada, Kahya (baskıda b) tarafından geliştirilmiş kriterler işletme yönetimine sunulmuş, işletme yönetimi tarafından Tablo-6’da verilen kriterler uygulanmak üzere benimsenmiştir.

Tablo 6: Bağlamsal Performans Kriterleri

Kriterler	Puan	1	2	3	4	5
İşe Devam Oranı	10	2	4	6	8	10
Disiplin Cezası	10	2	4	6	8	10
Sorumluluk Alabilme	10	2	4	6	8	10
Gerektiğinde Liderlik Görevini Üstlenme	10	2	4	6	8	10
Yalın Üretim Puanı	10	2	4	6	8	10
Başkalarını Motive Edebilme	5	1	2	3	4	5
Amirlerine Saygı	9	1,2	3,6	5,4	6,8	9
İşbirliği Yapma	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6
İletişim Kurabilme	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6
Takım Çalışmasına Uyum	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6
İnsiyatif Alabilme	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6
İşe Gösterilen Dikkat	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6
Birden Fazla İşte Çalışma	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6

Yöneticiler, “1” = “beklentilerin karşılanması için başarısız” ve “5” = “beklentilerinizi açıkça ve sürekli olarak aşan” beş düzeylik bir skala kullanırlar. Bir çalışan, her bir kriter için ortalama bir performans ölçüğü 3 olarak derecelendirildiğinde, performans puanı %60.00 olup ücret artışı ve ödül almaz.

Performans puanının (%) iş değerlendirme puanı yapısına dönüştürülmesi için bir dönüşüm fonksiyonu tanımlanmıştır. Bir çalışanın mükemmel (veya çok kötü) bir performansa sahip olması durumunda, performans puanının, iş puanının yarısı kadar artış (azalış) olacağı varsayılmaktadır. Başka bir ifade ile, bir

çalışan için performansa dayalı ücretin oranı - %50 ile +%50 arasındadır.

Dönüşüm fonksiyonu (Şekil-1);

PJP : İş puanına cinsinden performans puanı

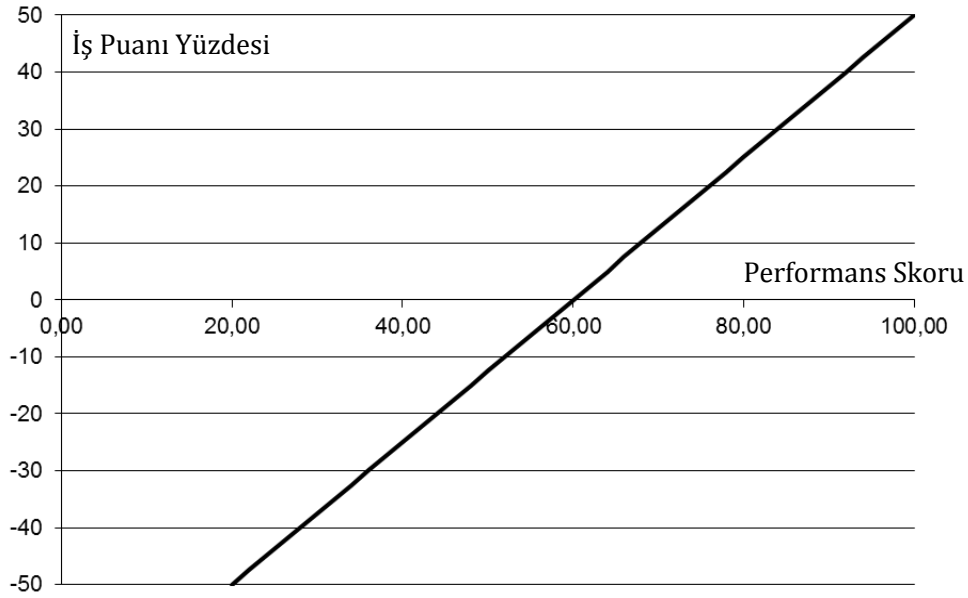
JP : iş değerlendirme puanı ve

PP : Çalışanın performans puanı

olmak üzere,

$$PJP = \left[\frac{PP - 60}{40} \right] * 0.5 * JP \quad (2)$$

şeklindedir.



Şekil 1: İş Puanı Puanının Performansa Göre Yüzde Puanı

Performansa dayalı ücret sisteminin bu modeli, çalışanın bireysel performansını geliştirmesine katkıda bulunur. Daha yüksek performans puanı, bir çalışanın bir sonraki ücret derecesine daha hızlı yükselme şansını artırır. Daha yüksek ücret grubunda çalışanlar, aynı iş için, aynı veya

daha düşük grupta kalanlardan daha verimli olabilirler.

5. TOPLAM PUANDAN BİR MAAŞ SEVİYESİ OLUŞTURMA

Bu çalışmada, iş puanı ne kadar yüksek olursa, bir çalışan için daha fazla ücret almasını sağlayan yeni bir ücret yapısı önerilmektedir. Bu artışı sağlamanın bir yolu, kısmi doğrusal artışlı model önermektir.

a: sabit bir artış,

TU: I.grup 1.kademe ücreti

iken, kademeler arasındaki artışlar, ilk üç grupta “a”, sonraki üç grupta “1.5 a” ve diğerleri için “2.5a” olarak belirlenir. Bu ilerleme, ücret artışlarının kısmi doğrusal bir yapı izlediğini ortaya çıkarmaktadır. Bu yapıda, I.grup 1.kademe ücreti TU iken, diğer kademelerin ücretleri, Tablo-7’de belirtildiği gibi, ardışık olarak hesaplanarak belirlenebilir. Bir çalışanın yeni maaşı, iki parametreye, “TU” ve sabit “a” ya bağlı olarak kolayca hesaplanabilir.

Tablo 7: Gruplar İçin Önerilen Ücretler

GRUP	1	2	3	4
I	TU	TU+a	TU+2a	TU+3a
II	TU+4a	TU+5a	TU+6a	TU+7a
III	TU+8a	TU+9a	TU+10a	TU+11a
IV	TU+12,5a	TU+14a	TU+15,5a	TU+17a
V	TU+18,5a	TU+20a	TU+21,5a	TU+23a
VI	TU+24,5a	TU+26a	TU+27,5a	TU+29a
VII	TU+31,5a	TU+34a	TU+36,5a	TU+39a
VIII	TU+41,5a	TU+44a	TU+46,5a	TU+49a

6. KARAR DESTEK SİSTEMLERİ

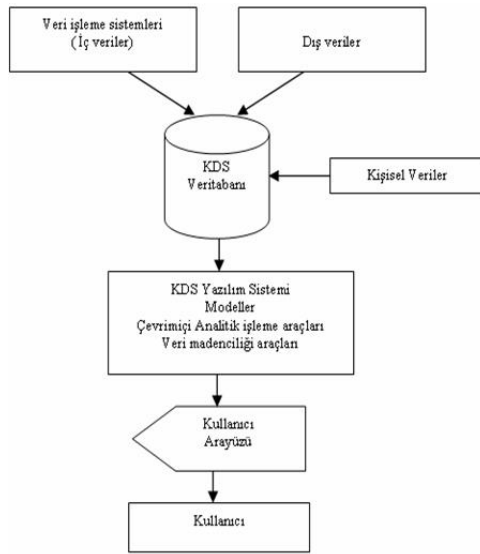
En genel anlamıyla KDS, yönetici konumundaki karar vericilerin karar vermelerinde yardımcı olan bir sistemdir. Diğer bir deyişle, verilmesi gereken kararlarla ilgili veriyi daha iyi anlamak, daha etkin karar seçeneklerini oluşturma, alternatifleri belirleme ve değerlendirme işlevlerinde destek sağlayan ve doğru karar verme olasılığını arttıran sistemlerdir (Gökçen, 2011). Bazı durumlarda karar verici, kaliteli bir karar vermek için kendi deneyimine güvenebilir ya da Yönetim Bilgi Sisteminden (YBS) elde edilen mevcut bilgiden başka ilave bilgiye bakmaya gerek duymaz. Özellikle taktik ve stratejik seviyelerdeki karar vericiler, sık sık karmaşık faktörlerin tam olarak sentez edilmesi insan yeteneğinin ötesinde olan zor durumlarla karşılaşılır. Bu durumlar KDS’lerin uygulanması için uygundur.

(Çetinyokuş ve Gökçen, 2002; Yıldız vd., 2008)

İki tip KDS vardır: Model-odaklı ve Veri-odaklı. Model-odaklı KDS her şeyden önce, “Olursa...Ne olur (What ... if)” ve diğer farklı analizlerin yapılması için bazı modeller kullanan büyük organizasyonel bilgi sistemlerinden bağımsız, tek başına sistemlerdir. Bu gibi sistemler genellikle merkezi bilgi sistemi kontrolü altında olmayan son kullanıcı bölümler ya da gruplar tarafından geliştirilirler. Bu sistemlerin analiz yeteneklerinin verimli kullanımı, modelin kullanımını kolaylaştıracak iyi bir kullanıcı ara yüzüne bağlıdır. Veri-odaklı KDS’ler, büyük organizasyonel sistemlerde bulunan büyük veri havuzlarını analiz eden sistemlerdir. Bu sistemlerde büyük miktarlardaki verilerde saklı kalan faydalı bilgiler

çıkartılarak, kullanıcılara karar verme desteği sağlanır. Veri işleme sistemlerinden elde edilen veriler, bu amaç için veri deposunda toplanırlar (Çetinyokuş ve Gökçen, 2002; Yıldız vd., 2008).

Karar destek sistemlerinin ana bileşenleri (Şekil-2), KDS veritabanı, KDS yazılım sistemi ve kullanıcı arayüzüdür.



Şekil 2: Karar Destek Sistemlerinin Temel Bileşenleri (Yıldız vd., 2008).

KDS veritabanı, bir kişisel bilgisayara yerleştirilecek kadar küçük bir veritabanı ya da çok büyük veri deposu şeklinde olabilir. KDS veritabanı, birçok uygulamalardan ya da gruplardan elde edilen geçmiş ve mevcut verilerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. **KDS yazılımı**, veri analizi için kullanılan yazılım araçlarını kapsar. Bu sistem, KDS kullanıcısının kolayca erişebileceği çeşitli çevrimiçi analitik işleme araçlarından, veri madenciliği araçlarından ya da matematiksel ve analitik modellerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Çevrimiçi analitik işleme ve veri madenciliği, veri analizinde kullanılırlar. **Kullanıcı arayüzü**, karar vericilerin, KDS'lerine erişimini sağlar. Kullanıcı arayüzü, diyalog yöneticisi olarak

da adlandırılır. Diyalog yöneticisi, karar vericiler (kullanıcılar) ile yazılım ve donanım arasındaki iletişime yardımcı olur. Kullanıcı, karar destek sistemini yöneten kişidir. Kullanıcı, arayüz yardımıyla karar destek sistemini yönlendirmektedir. (Çetinyokuş ve Gökçen, 2002; Yıldız vd., 2008).

7. PERSONEL DEĞERLEME SİSTEMİ İÇİN KARAR DESTEK SİSTEMİ TASARIMI

KDS'de, her bir iş için iş değerlendirmesi puanı belirlenmekte, her bir personelin performans puanları ve kişisel özelliklerinden hesaplanan puanlar bütünleştirilerek ücrete esas personel puanı hesaplanmaktadır. Bu hesaplanan puan sayesinde ise her çalışanın yeni dönem ücretleri belirlenmektedir. KDS vericinin yaptığı en güncel değişikliklere göre çalışmakta ve elde edilen tüm sonuçları bir veritabanında saklı tutmaktadır.

Sistem, Microsoft Excel programından Visual Basic yazılım geliştirme aracı ile Visual Basic yazılım dili kullanılarak Windows tabanlı geliştirilmiştir.

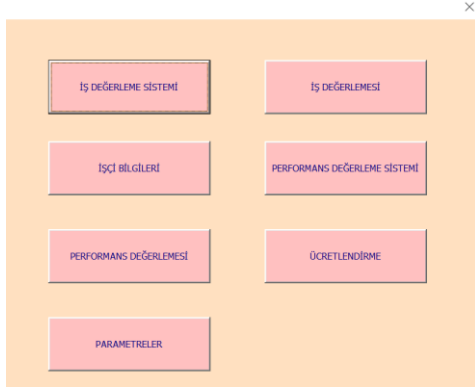
Sistem çalıştırıldığında, programın her modülüne ulaşmayı sağlayan bir ana ekran görülmektedir (Şekil 3). Ana ekranda;

- İş Değerlemesi Sistemi,
- İş Değerlemesi,
- İşçi Bilgileri,
- Performans Değerlemesi Sistemi,
- Performans Değerlemesi,
- Parametreler ve
- Ücretlendirme

olmak üzere 7 seçenek bulunmaktadır.

Ana ekranda yer alan seçenekler aracılığıyla karar verici programın herhangi bir modülüne ulaşabilmekte ve işlemlere seçilen modülden devam etmektedir. Bir modüle giriş yapıldığında, sistem verileri düzenlenebilmekte, güncellemeler yapabilmekte, personel bilgileri kayıt edebilmekte, personel ve iş

değerlendirilebilmektedir. Bu sistemler üzerinde karar vericinin yaptığı değişiklikler ve veri girişleri ile ücret hesabı için gerekli veriler sistemin veritabanına eklenebilmektedir.



Şekil 3: Ana Ekranı Oluşturan UserForm

Karar destek sisteminde ücretlendirme hesabı yapılırken;

- İşçi kodu, işçi adı, işçi soyadı, işçi eğitim derecesi, işçi eğitim durumu, işe giriş tarihi, işçinin bir dönem önceki maaş bilgileri İşçi Bilgileri
- İşin adı, iş puanı, işin eğitim derecesi, işin eğitim durumu bilgileri İş Değerlemesi
- İşin deneyim derecesi, deneyim süresi (yıl), deneyim süresi, deneyim (ek puan), maksimum deneyim bilgileri Parametreler

veritabanından alınmaktadır. Davranışsal Performans Puanı, Görev Performans Puanı, Kurumsal Katkı Puanları (işletme tercihi) da Performans Değerlemesi veritabanından çekilerek parametrelerde belirlenen yeni dönem, maksimum ve minimum artış oranı ve deneyim bilgilerine göre tüm veriler Ücretlendirme veritabanında, her işçiye özel toplanmakta, karar destek sisteminin işleyişine eklenmiş formüller ile yeni dönem ücret bütçesine göre her bir personelin yeni dönem maaşı hesaplanabilmektedir.

7.1. İş Değerleme Sistemi

İş Değerlemesi Sistemi personelden bağımsız sadece yapılan işin değerlendirilmesi amacı ile kullanılmakta olan bir sistemdir. Bu sistem ana ve alt faktörlerden oluşmaktadır. Her bir faktör için derece tanımları ve bu derecelere ait puanlar girilmektedir. İşletmede bulunan her bir iş için bu faktörler derecelendirilmekte ve her iş için bir değerlendirme puanı oluşturmak için kullanılmaktadır. Bu modülün amacı ise işlerin değerlendirilmesi için kullanılan faktör tanımları ve faktörlerin derecelerine karşılık gelen puanların düzenlenmesini sağlamaktır.

“İş Değerlemesi Sistemi” modülüne girildiğinde, iş değerlendirme sisteminin 4 ana faktörü ekrana gelir (Şekil 4.a). Bunlar; Yetenek, Sorumluluk, Çaba ve İş koşullarıdır. İş Değerlemesi Sistemi'nin Ana Faktörler ekranından “Yetenek” seçildiğinde; Öğrenim, İş Eğitimi, Deneyim, Beceri ve Karar Verme Yetisi olmak üzere 5 alt seçeneğe ayrılmaktadır. Benzer şekilde, diğer ana faktörlerin faktörlerine erişilebilir (bakınız Tablo-1). Ana faktörlerden herhangi birinin faktörlerinden biri seçildiğinde karar verici bu faktör üzerinde değişiklik yapabilecek bir ekran ile karşılaşmakta, derece sayılarını artırıp azaltabilme, puanında değişiklikler yapabilme ve her derece tanımında değişiklik yapılabilir. Değişiklikler yapıp “Kaydet ve Kapat” butonu seçildiğinde veriler sisteme yüklenmektedir. (Şekil-4.b).



a. Ana Faktörler

DERECE SAYISI	FAKTÖR PUANI	ÖĞRENİM
1	20	İş ile ilgili talimatları okuyup anlayabilmek, malzeme veya ürün ile ilgili kayma, tortu, kaba ölçme ve bazı hesaplamaları yapabilen ölçümün gerekli olduğu işlerdir.
2	40	Katıe standartları, teknik özellikler, ölçüm bilgileri ve ölçme işi, form ve raporlamaları yapılabildiği işe eğitimi gerektiren işlerdir.
3	60	Mesleki (teknik) resim, kroki veya şemaları okuyup anlayabilmek, hassas ölçme ve kontrol işlemleri ile kullanılan tezgah, malzeme ve üretim yöntemleri temel özellikleri hakkında teorik ve uygulamalı bilgilerinin gerektiği meslek branş eğitimini gerektiren işlerdir.
4	80	Mesleki resim, kroki, semo veya bilgisayar programları okuyup yorumlayarak, tasarım değişikliklerini yapabilen ölçüm işlemleri, malzeme, üretim yöntemi ve/veya bilgisayar programlama hakkında teorik ve uygulamalı bilgilerinin gerektiği meslek vâkıfı eğitimini gerektiren işlerdir.

b. Yetenek-Öğrenim Derece Tanımları

Şekil 4: İş Değerleme Sistemi

7.2. İş Değerleme

Bu modüle, işletmede bulunan her bir iş için İş Değerleme Sistemi'nde tanımlanmış faktör dereceleri seçilerek karşılık gelen puanlar oluşturulmaktadır. Karar verici, iş değerlendirmesi sistemine giriş yapmak istediğinde ana ekran üzerinden “İş Değerleme” butonuna basmakta ve İş Değerleme ekranı çıkmaktadır (Şekil-5).

İŞ DEĞERLEMESİ

İŞ KODU: A10 İŞ ADI: Fırın Operatörlüğü

Üretim yapılmayan veya hafif montaj hatı ve benzeri ortamlarda yapılan işler.

YETENEK	SORUMLULUK	ÇABA	İŞ KOŞULLARI
<p>ÖĞRENİM: 2 / 40</p> <p>İŞ EĞİTİMİ: 4 / 50</p> <p>DENEYİM: 3 / 60</p> <p>BE CERİ: 4 / 100</p> <p>KARAR VERME YETİSİ: 3 / 45</p>	<p>MAKİNA, TAKİM VE DONANIM: 4 / 60</p> <p>MALZEME VE ÜRÜN: 2 / 20</p> <p>ÜRETİM AKIŞ: 4 / 50</p> <p>BAŞKALARININ İŞ GÜVENLİĞİ: 4 / 50</p>	<p>DİKKAT (İŞE KONSANTRASYON): 3 / 80</p> <p>ZİHNİSEL ÇABA: 2 / 30</p> <p>BEDENSEL ÇABA: 2 / 40</p>	<p>KİŞİSEL GÜVENLİK: 3 / 45</p> <p>ÇALIŞMA KOŞULLARI: 2 / 40</p>

DEĞERLEME: 710

İş Puanı Ekle

İş Puanı Düzenle

Şekil 5: İş Değerleme Puan Hesabı

İş Değerleme ekranı üzerinden işlerin her faktör için derecesi girilmektedir. Örneğin; bir işin öğrenim faktörünün derecesi 2 olarak belirlendiğinde, bu derecenin faktör puanı ve tanımı ekranında görülmektedir. Eğer faktörde tanımlı olmayan bir derece sayısı belirlenmeye çalışılırsa “Böyle bir derece sayısı bulunmamaktadır. Derecenizi değiştirin” metnini içeren bir mesaj gösterilmektedir. Tüm faktörlerin dereceleri girilmekte, derecelere karşılık gelen puanlar toplanmakta ve “Değerleme” textbox’nda bu değer gösterilmektedir. Değerleme puanı hesaplandıktan sonra “İş Puanı Ekle”

butonu seçilmekte böylece iş kodu ile belirlenen işin puanı veritabanında kayıt edilmektedir. Karar verici işin kodunu ekrana girdiğinde eğer daha önceden bu iş kodunda iş değerlendirme yapılmış ise “İş Puanı Düzenle” seçeneği aktifleşmekte ve kayıt üzerinde değişiklikler yapabilmekte, dereceler değiştirebilmektedir.

7.3. İşçi Bilgileri

İşçi Bilgileri modülü, işçilerin kişisel özelliklerinin kayıt altına alınarak veritabanında saklı tutulmasını sağlar. Bu bilgiler; İşçi Sicil No, İşçi Adı, İşçi Soyadı,

Doğum Tarihi, Doğum Yeri, Medeni Hali, Eğitim Durumu, İşe Giriş Tarihi, Şu Anki Ücret, İş Kod No, İş Adı ve İş Puanı bilgileridir. İş adı ve iş puanı bilgileri iş değerlendirilmesi sisteminden iş kod no ile bu sisteme çekilmektedir.

“İşçi Bilgileri” modülü seçildiğinde, ekranda işçinin bilgilerinin girileceği alanlar bulunmaktadır (Şekil-6). İşçi Bilgileri ekranında işçiye özel olan önceden belirlenmiş bir kod girilmekte, bu belirlenen kod işçinin sicil kodu olmaktadır. Personel Değerleme Sistemi veritabanında işçinin tüm bilgileri bu sicil kodu sayesinde tutulmaktadır. İşçi Bilgileri ekranından İş

Kodu girildiğinde işçi bilgileri daha önce girilmiş iş değerlemesi kayıtlarından çekilmektedir. “İşçi Ekle” butonuna basıldığında işçinin tüm bilgileri veritabanına eklenmektedir. İşçi Bilgileri ekranında İşçi Sicil No bilgisi girildiğinde “İşçi Çıkar” butonuna basılırsa veritabanında İşçi Sicil Kodu hangi işçiye ait ise o işçinin kayıtları veritabanından silinmektedir. İşçi Sicil No girildiğinde eğer daha önce işçinin bilgisi veritabanında bulunmakta ise “İş Puanı Düzenle” seçeneği aktifleşmekte ve daha önce girilmiş işçi bilgileri kaydı üzerinde değişiklikler yapabilmektedir.

İŞÇİ BİLGİLERİ

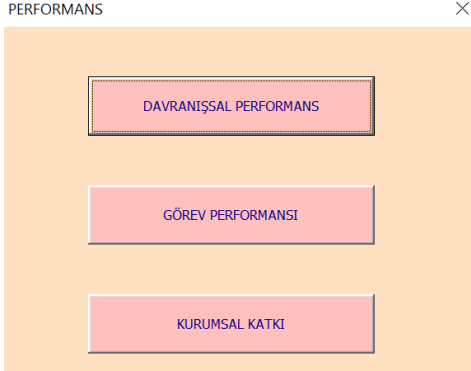
İşçi Sicil No	222	İşe Giriş Tarihi	26.04.2016	İş Puanı	635
İşçi Adı	ARİF	Eğitim Durumu	İLKOKUL	Şuanki Ücret	2817,50 TL
İşçi Soyadı	SATICI	Medeni Hali	Medeni Hali	İşçi Ekle	
Doğum Tarihi		İş Kod No	2	İşçi Bilgileri Düzenle	
Doğum Yeri		İş Adı	Banbury Operatörlüğü	İşçi Çıkar	

Şekil 6: İşçi Bilgileri

7.4. Performans Değerleme Sistemi

Performans Değerlendirmesi, personelin performans değerlendirilmesi amacı ile kullanılması uygun görülen kriterlerin ve ağırlıklarının girildiği bir modüldür. Ana ekrandan “Performans Değerleme Sistemi” butonunu seçildiğinde 3 seçenek çıkmaktadır (Şekil-7). Bunlar; Davranışsal Performans, Görev Performansı ve Kurumsal Katkı Performansıdır. Her bir performans kriterleri, düzeyleri ve bu düzeylere karşılık gelen düzey anlamlarını içermektedir. Herhangi bir performans türü üzerinde değişiklik yapabileceği bir ekran

ile karşılaşmakta, bu ekran üzerinden, kriter ekleyip çıkartabilme, düzey sayılarını arttırıp azaltabilme, kriter puanlarının üzerinde değişiklikler yapabilme ve her düzey sayısına denk gelen tanımlar üzerinde değişiklik yapıp kayıt edilebilmektedir.



Şekil 7: Performans Değerleme Sistemi

7.5. Dönem Performans Değerlemesi

Personelin herhangi bir dönem performans değerlendirmesi yapılmak istendiğinde “Performans Değerlemesi” modülü seçilmektedir. Performans Değerlemesi ekranı üzerinden her bir performans türü butonu ayrı ayrı bulunmaktadır. Performans türlerinden herhangi biri seçildiğinde o performans türüne ait değerlendirme yapılabilmektedir.

Karar verici bir işçinin davranışsal performansını değerlemek istediğinde “Performans Değerlemesi” ekranı üzerinden “Davranışsal Performans” butonuna basılmakta ve bu değerlemenin yapılabileceği ekran çıkmaktadır (Şekil-8).

Kriter	Puan
İŞE DEVAM ORANI	4
İLETİŞİM KURABİLME	4
DİSİPLİN CEZASI	4
TAKIM ÇALIŞMASINA UYUM	4
SORUMLULUK ALABİLME	4
İNŞİYATİF ALABİLME	4
GEREKTEĞİNDE LİDERLİK GÖREVİNİ ÜST.	4
İŞE GÖSTERİLEN DİKKAT	4
YALIN ÜRETİM PUANI	4
BİRDEN FAZLA İŞTE ÇALIŞMA/ ÇAPRAZ YETKİ	4
BAŞKALARINI MOTİVE EDEBİLME	4
AMİRLERİNE SAYGI	4
İŞBİRLİĞİ YAPMA	4

DAVRANIŞSAL PERFORMANS PUANI: 79.6

PERFORMANS PUANI HESAPLA VE KAYDET

PERFORMANS PUANINI DÜZENLE

Şekil 8. Davranışsal Performans Puanı Hesaplama

Bu ekran üzerinden işçinin sicil kodu girilerek hangi işçinin davranışsal performansının belirleneceği seçilir. İşçi kodu girildikten sonra işçinin adı, soyadı, iş kodu ve iş adı veritabanından çekilmektedir. Davranışsal performans kriterlerine karşılık gelen düzeyler

girilmektedir. Her bir kriterin düzeyi girildikten sonra “Performans Puanı Hesapla ve Kaydet” butonuna basıldığında belirlenen işçinin davranışsal performans değerlendirme yapılmış ve veritabanına kayıt edilmiş olmaktadır. Eğer bu işçinin daha önceden performans değerlendirme yapıldıysa işçi kodu girildiğinde performans puanı

düzenleme bölümüne yönlendirmektedir. Benzer şekilde görev performansı ve kurumsal katkı performansları da girilmektedir.

7.6. Parametreler

“Parametreler” ekranı (Şekil-9.a) üzerinden yeni dönem, yeni dönem tarihi, minimum maaş artış oranı, maksimum maaş artış oranı, davranışsal performans yüzdesi, görev performans yüzdesi, kurumsal katkı performans yüzdesi bilgileri girildikten sonra “Parametreleri Ekle” butonuna basılmakta, bu bilgiler veritabanına kayıt edilmektedir. Parametreler ekranından “Deneyim Dereceleri ve Derece Puanları Düzenleme” butonuna basıldığında deneyim nedeniyle ek puan verileri üzerinde değişiklik yapılabilecek kayıtlar tutulmaktadır (Şekil-9.b). Parametreler kısmından her yeni dönem girişinde o döneme ait yeni sayfalar oluşturulmakta, veriler bu sayfalarda saklanmaktadır.

a. Parametreler Ekranı

DENEYİM SÜRESİ	FARK DÜZENLEMESİ	DENEYİM	Deneyim Üstü Max. Tazminat (TL)		Deneyim Üstü Min. Tazminat (TL)		Deneyim Üstü Ort. Tazminat (TL)	
			1	2	1	2	1	2
1	25	1 (1000 TL)	1000	1000	1000	1000	1000	1000
2	50	2 (2000 TL)	2000	2000	2000	2000	2000	2000
3	75	3 (3000 TL)	3000	3000	3000	3000	3000	3000
4	100	4 (4000 TL)	4000	4000	4000	4000	4000	4000
5	125	5 (5000 TL)	5000	5000	5000	5000	5000	5000

b. Deneyim Ek Puan Düzenleme

Şekil 9: Parametreler

7.7. Ücretlendirme

Ücretlendirme modülüne giriş için ana ekran üzerinden “Ücretlendirme”

seçilmektedir (Şekil-10). Ücretlendirme hesabı yapılırken;

- ❖ İşçi kodu, işçi adı, işçi soyadı, işçi eğitim derecesi, işçi eğitim durumu, işe giriş tarihi işçinin bir dönem önceki maaş bilgileri işçi bilgilerinden
- ❖ İşin adı, iş puanı, işin eğitim derecesi, işin eğitim durumu bilgileri iş değerlemesinden
- ❖ İşin deneyim derecesi, deneyim süresi (yıl), deneyim süresi, deneyim (ek puan), max. deneyim bilgileri parametrelerden

alınmaktadır.

Şekil 10: Ücretlendirme Sistemi

Deneyim süresi

Deneyim= Dönem (Dönem son (3) günü) – İşe Giriş Tarihi

ile, puan farkı;

Deneyim Puan Farkı = (İşçinin (4) Deneyim Süresi - İşin Deneyim Süresi) *10

formülünden hesaplanmaktadır. Davranışsal Performans Puanı, Görev Performans Puanı, Kurumsal Katkı Puanları çekilerek, örneğin;

- ❖ İş Değerleme Puanı (IP)= 610 puan
- ❖ Davranışsal Performans Değerleme Puanı (%) = 64,3

ise, Denklem (2)'den

Davranışsal Performans Puanı = 32,79

puan olarak bulunmaktadır. Bu puana karşılık gelen grup ve kademe tesbit edilmekte, TU ve a parametrelerine bağlı olarak hedef ücret hesaplanmaktadır (Şekil-11).

İşlemler benzer şekilde görev performansı ve kurumsal katkı performansı için de hesaplanmaktadır. Hesaplanan puanlar toplanır ve kayıt edilir. Bu puan hangi gruba giriyorsa o grubun sayısı yazılır ve şu

anki maaşı kayıt edilerek hedef maaş hesaplanır.

Hedef maaş, personelin mevcut maaşından düşük ise maaş artışının minimum oranda (%5), hedef maaş artış oranı %15'den fazla ise hedef maaş artışının maksimum oran (%15) üzerinden yeni dönem maaşları hesaplanmaktadır.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	GRUP	GRUP ARALIĞI	1	2	3	4			GRUP	1	2	3	4
2	1	000-299	000-224	225-249	250-274	275-299			1	1603	1618	1633	1648
3	2	300-399	300-324	325-349	350-374	375-399			2	1663	1678	1693	1708
4	3	400-499	400-424	425-449	450-474	475-499			3	1723	1738	1753	1768
5	4	500-599	500-524	525-549	550-574	575-599			4	1790,5	1813	1835,5	1858
6	5	600-699	600-624	625-649	650-674	675-699			5	1880,5	1903	1925,5	1948
7	6	700-799	700-724	725-749	750-774	775-799			6	1970,5	1993	2015,5	2038
8	7	800-899	800-824	825-849	850-874	875-899			7	2075,5	2113	2150,5	2188
9	8	900-999	900-924	925-949	950-974	975-999			8	2225,5	2263	2300,5	2338
10													
11													
12		Temel Ücret	1603										
13		Herbir Kademe Artışı	15										

Şekil 11: Grup Kademe Ücretleri

8. SONUÇLAR

İşletmeler; kalite güvence sistemi, iş değerlemesi ve ücret sistemi, öneri-teşvik sistemleri, çalışma yaşamının kalitesi gibi uygulamalarla işgücünün kalitesini arttırılabilmektedir. Sistemli ve düzenli bir performans değerlendirme sistemi ile işgücündeki değişimi ölçülebilmektedir. Bu çalışmada; Kahya (baskıda a) ve Kahya (baskıda a) tarafından beyaz yakalı personel için geliştirilen ve iş değerlendirme, kişisel özellikler ve performans değerlendirme sistemlerinin, orta ölçekli bir işletmede mavi yakalı personelin yaptığı işler için uygulanması ve bu sistemin etkin şekilde kullanımı için bir karar destek sisteminin tasarımı ele alınmıştır. Personel değerlendirme sistemi 3 ana bileşenden oluşmaktadır: a) İş Değerlemesi, b) Kişisel Özellikler ve c) Performans Değerlemesi. Performans değerlendirme, standart modelde görev ve davranışsal olmak üzere iki bileşenden meydana

gelmek olup, işletme tarafından önerilen üçüncü bileşen olarak kurumsal katkı performansı da modele eklenmiştir. Personel değerlendirme sistemindeki üç ana bileşende, performans değerlendirme % cinsinden olup, bunun işdeğerleme puanı cinsine dönüşümü yapılarak, personel için toplam puanı belirleyen bir yaklaşım geliştirilmiştir. Bu sistemin kolay yönetimini sağlamak amacıyla bir karar destek sistemi geliştirilmiştir.

Çalışanların basit ücretlerle ödüllendirildiği geleneksel ücret-istihdam ilişkisinin, modern bir rekabetçi ekonomi için ideal olmadığı yönünde yaygın bir inanç vardır. Şirketler, kârla ilgili ücret, bireysel performansa bağlı ücret, beceri veya yetkinlik bazlı ücret, takım bazlı performansa bağlı ücret vb. gibi farklı türde performans ödeme sistemleri kurabilirler. Bireysel performansa bağlı ücret,

çalışanlara belirli performans hedefi koyar. Sistemin temel hedefleri ise bireysel performansı artırmak ve daha yüksek performansa sahip çalışanı ödüllendirmektir. Bu çalışmanın önerisi performansa dayalı ücret sistemine odaklanmıştır. İş puanı, çalışanın performans puanları ile kişisel özelliklerini puanları her bir çalışan ücretinde farklılıklar yaratmaktadır. Bu puan farklılıkları, çalışanların performanslarını geliştirecek kadar motive etmektedir. Performanslarına uygun ücret alan çalışanların şirkete bağlılıkları artmakta, performanslarının karşılıklarını aldıklarından bildiklerinden performans artışı sağlanmaktadır. Personel değerlendirme sistemi sayesinde mevcut ücret kaynağı daha adil olarak personele dağılmaktadır.

Mevcut personel değerlendirme yöntemlerinin eksik yanları dikkate alınarak farklı sektörlerde kullanılabilme esnekliğine sahip bir KDS geliştirilmiştir. Geliştirilen sistem sadece üretim sektöründe çalışan işletmeler için değil ayrıca hizmet sektöründe çalışan işletmeler içinde kullanılabilir. Değerlendirme süreci, her bir iş için farklı faktörleri kullanabilme veya sistemde yer alan faktörlerin tamamını silerek yeni faktör ve puanlar ekleyebilme özelliğinde hazırlanmıştır. Karar destek sistemi karar vericinin yaptığı en güncel değişikliklere göre çalışmakta ve elde edilen tüm sonuçları veri tabanında, veri güvenliği sağlayacak biçimde saklı tutulmaktadır. Arzu edilirse, iki farklı performans değerlendirme kategorisine ilaveten başka bileşenler (kurumsal katkı, yaratıcılık, takım vb) de eklenebilir.

Karar destek sistemi 7 modülden oluşmaktadır. Bunlardan 5 modül;

- İş Değerleme Sistemi,
- İş Değerleme Sistemi,

- İşçi Bilgileri,
- Performans Değerleme Sistemi,
- Parametreler

sistemin ilk kez kurulumu esnasında yerine getirilecek olup sadece değişiklik gerektiği durumlarda (yeni işçi alımı, parametre değişimleri, iş değerlendirme ve/veya performans değerlendirme kriterlerinde veya ağırlıklarında değişiklik yapma gibi) kullanılabilir. Her değerlendirme dönemi başında ise "Performans Değerleme" modülüne işçilerin performans bilgileri girildikten sonra "Ücretlendirme" modülünde yeni dönem ücretleri hesaplanıp sisteme yüklenecektir. Geliştirilen sistem sayesinde mevcut ücret kaynağı daha adil olarak personellere dağılmakta bu sayede işletmede çalışan personellerin işletmeye bağlılıkları ve işteki performansları artmaktadır.

Personel değerlendirme sistemi veri güvenliğini sağlayan, hızlı ve esnek bir sistem olarak hazırlanmıştır. Önerilen sistem mevcut sistemlere bakıldığında içinde pek çok faydayı barındırdığından ve mevcut sistemlerin aksine daha etkin ve dinamik yapısı sayesinde, işletmenin ihtiyaçlarını tam anlamıyla karşılamaktadır.

Uygulama yapılan işletme orta ölçekli bir ısı yalıtım şirketi olduğundan, sistem bir bilgisayardan veri girişi yapılacak şekilde tasarlanmıştır. Özellikle 360 derece performans değerlendirme sistemi uygulanması halinde, 100 işçi olması halinde bile, binlerce performans değeri girilmesi gerekir ki bu hem uzun süre veri girişi hem de değerlemeler form üzerinde yapılacağından kağıt israfı doğurmaktadır. Sistemin çok kullanıcı yapıda tasarlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. AHMED, N.U.(1989). "An Analytic Technique To Develop Factor Weights In Job Evaluation". The Mid-Atlantic Journal of Business, 25(5): 1-6.
2. AKYILDIZ, H. ve GÜNGÖR, İ. (2007). "Analysis Of The Practice Of Job Evaluation In The Meta Industry In Turkey", International Journal of Human

- Resources Management, 18(8): 1539-1556.
3. BATEMAN, T.S. ve ORGAN, D.W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier : The relationship between affect and employee citizenship". *Academy of Management Journal*, 26: 587-595.
 4. BENDER, A.F. ve PİGEYRE, F. (2016). "Job Evaluation And Gender Pay Equity : A French Example", *Equality, Diversity and Inclusion : An International Journal*, 36 (4): 267-279.
 5. BORMAN, W.C. ve MOTOWİDLO, S.J. (1993). "Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance", In N.Schmitt and W.C. Borman (Eds), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98), New York, Jossey-Bass.
 6. CHARNES, A., COOPER, W.W. ve FERGUSON, R.O. (1955). "Optimal estimation of executive compensation by linear programming", *Management Science*, 1(1): 138-151.
 7. CHEN, L.F. ve JİANG, W.D. (2011). "Managerial job evaluation based on point-factor method and IAHP in enterprises", *Soft Science*, 11(4): 100-105.
 8. ÇETİNYOKUŞ, T. ve GÖKÇEN, H.(2002). "Borsada Teknik Göstergelerle Analiz İçin Bir Karar Destek Sistemi", *Gazi Üni. Müh. Mim. Fak. Dergisi*, 17(1): 43-58.
 9. COLEMAN, V.I. ve BORMAN, W.C. (2000). "Investigating The Underlying Structure Of The Citizenship Performance Domain", *Human Resource Management Review*, 10 (1): 25-44.
 10. CONYON, M., PECK, S. ve READ, L. (2001). "Performance Pay And Corporate Structure In UK Firms", *European Management Journal*, 19 (1): 73-82.
 11. DAS, B. ve GARCIA-DIAZ, A. (2001). "Factor selection guidelines for job evaluation : A computerized statistical procedure", *Computers and Industrial Engineering*, 40: 259-272.
 12. DAĞDEVİREN, M. AKAY D. Ve KURT, M. (2004). "İş değerlendirme sürecinde analitic hiyerarşi prosesi ve uygulaması", *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19(2): 100-105.
 13. DOĞAN, A., ONDER, E. ve DEMİR, R. (2014). "Assessment Turkish HR professionals on determining the importance of factors in point factor as a method of job evaluation", *European Journal of Business and Management*, 6(29): 1-13.
 14. DOHMEN TJ. (2004). "Performance, Seniority, And Wages: Formal Salary Systems And Individual Earnings Profiles". *Labour Economics*, 11(6): 741-763.
 15. GOODMAN, S.A. ve SVYANTEK D.J. (1999). "Person-Organization Fit And Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, (55): 254-275.
 16. GÖKÇEN, H. (2011). *Yönetim Bilgi / Bilişim Sistemleri : Analiz ve Tasarım, Afşar Matbaacılık, Ankara.*
 17. GUPTA, J.N.D. ve AHMED, N.U. (1988). "A goal programming approach to job evaluation", *Computers and Engineering*, 14: 147-152.
 18. GUPTA, S. ve CHAKRABORTY, M. (1998). "Job Evaluation In Fuzzy Environment", *Fuzzy Sets and Systems*, (100): 71-76.
 19. HENEMAN, R.L. (2000). "The Changing Nature Of Pay Systems And The Need For New Midrange Theories of Pay", *Human Resource Management Review*, 10(3): 245-247.
 20. İSMAİL, A., RAZAK, M.R.A. ve İBRAHİM, Z. (2016). "Performance based pay management as a determinant of extrinsic and intrinsic job satisfaction", *International Conference*

- on Ethics of Business, Economics and Social Science, 104-114.
- 21.KAHYA, E. (2006a). “Metal İş Kolunda Bir İşletme İçin İşdeğerleme Sisteminin Geliştirilmesi”, *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, 17(4): 2-21.
- 22.KAHYA, E. (2006b). “Revising the Metal Industry Job Evaluation System for blue-collar jobs”, *Compensation & Benefits Review*, 38(6): 49-63.
- 23.KAHYA, E. (2018). *Personel (İş ve Performans) Değerlemesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Endüstri Müh. Bölümü, Eskişehir.
- 24.KAHYA, E. (2018). “A wage model consisted of job evaluation, employee characteristics and job performance”. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 24(4) : 720-729.
- 25.KAHYA, E. (baskıda b). “A Wage Scheme Based on Job and Performance Evaluations”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*.
- 26.KAREEM, B., OKE, P.K., ATETEDAYE, A.F. ve LAWAL, A.S. (2011). “Development of a point rating model for job-manpower evaluation in an organization”, *Journal of Applied Mathematics & Bioinformatics*, 1(1): 195-206.
- 27.KUTLU, A.C., EKMEKÇİOĞLU, M. ve KAHRAMAN, C. (2013). “A fuzzy multi-criteria approach to point-factor method for job evaluation”, *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 25: 659-671.
- 28.KUTLU, A.C., BEHRET, H. ve KAHRAMAN, C. (2014). “A fuzzy inference system for multiple criteria job evaluation using fuzzy AHP”, *Journal of Multiple-Valued Logic & Soft Computing*, 23(1/2): 113-133.
- 29.LAWLER III, E.E. (2003). “Reward Practices And Performance Management System Effectiveness”, *Organizational Dynamics*, 32(4): 396-404.
- 30.Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi, Türk Metal Sanayiciler Sendikası Yayını, 1996.
- 31.MORGESON, F.P., CAMPION, M. A. ve MAERTZ, C.P. (2001). “Understanding Pay Satisfaction : The Limits Of A Compensation System Implementation”, *Journal of Business and Psychology*, 16(1): 133-149.
- 32.OLSON, C.A., SCHWAB, D.P. ve RAU, B. L. (2000). “The Effects Of Local Market Conditions On Two Pay-Setting Systems In The Federal Sector”, *Industrial&Labor Relations Review*, 53(2): 272-289.
- 33.PITTEL, M. (1999). “Recalibrating Point Factor Job Evaluation Plans To Reflect Labor Market Pay Levels”, *Workspan*, (42): 29-33.
- 34.ROTUNDO, M. ve SACKETT, P.R. (2004). “Specific Versus General Skills And Abilities: A Job Level Examination Of Relationships With Wage”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77): 127-148.
- 35.SANDBERG, P.K. (2017). “Intertwining Gender Inequalities And Gender-Neutral Legitimacy In Job Evaluation And Performance-Related Pay”, *Gender, Work & Organization*, 24(2): 156-170.
- 36.SHIBATA, H. (2000). “The transformation of the wage and performance appraisal system in a Japanese firm”, *International Journal of Human Resource Management*, 11(2): 294-313.
- 37.SHUNKUN, Y. ve HONG, T. (2011). “Application of point method in job evaluation”, *IEEE Conference Publications of the International Conference on Management and Service Science (MASS)*, China, August 12-14.
- 38.SUN, X. ve LUO, N. (2013). “Study on the effectiveness of point-factor job evaluation system in operation position”, *Communication in Information Science*

- and Management Engineering, 3(3): 154-160.
- 39.VAN SCOTTER, J.R. (2000). “Relationships Of Task Performance And Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, And Affective Commitment”, Human Resource Management Review, 10(1): 79-95.
- 40.WALDMAN, D.A. ve SPANGLAR, W.D. (1989). “Putting together the pieces : A closer look at the determinants of job performance”. Human Performance, 2(1): 29-59.
- 41.VİSWESVARAN, C. ve ONES, D. S. (2000). “Perspectives On Models Of Job Performance”, International Journal of Selection and Assessment, 8(4): 216–226.
- 42.WERNER, J.M. (2000). “Implications Of OCB And Contextual Performance For Human Resource Management”, Human Resource Management Review, 10(1): 3-24.
- 43.WİLDE E. (1992). “A Job Evaluation Case History”. Work Study, 41(2): 6-11.
- 44.YILDIZ, O., DAĞDEVİREN, M. ve ÇETİNTOKUŞ, T. (2008). “İşgören Performansının Değerlendirilmesi İçin Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması”, Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Dergisi, 23(1): 239-248.

ÇALIŞANLARIN YEŞİL DAVRANIŞININ KAVRAMSAL ÇERÇEVDE İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION OF GREEN BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN CONCEPTUAL FRAMEWORK

Selin EROYMAK*, Dilruba İZGÜDEN, Ramazan ERDEM*****

* Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, selineroymak@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4377-9339>

** Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, dilrubaizguden@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6938-8854>

*** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, raerdem@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-5986-8280>

ÖZ

Hofmann, Griffin ve Gavin ile Kozlowski ve Klein (2000) tarafından yayınlaştırılmış olan çalışanların yeşil davranışı kavramı örgüt içerisinde çalışanlar tarafından sergilenen çevre yanlı ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların yeşil davranışı yabancı literatürde güncel bir konu olarak göze çarpmakta ve gün geçtikçe bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmaların sayısı artmaktadır. Türkçe literatürde ise yeşil davranış kavramı farklı yönleriyle ele alınsa da çalışan yeşil davranışı konusunu kavramsal açıdan ele alan bir çalışma göze çarpmamaktadır. Bu çalışmanın amacı yabancı literatürde "Employee Green Behaviour" olarak geçen "Çalışanların Yeşil Davranışı" ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturularak bu yeni kavramın Türkçe literatüre kazandırılmasını sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil davranış, örgüt, çalışan, çevre.

Jel Kodları: L21, L31, Q01, Q30.

ABSTRACT

By Hofmann, Griffin and Gavin and Kozlowski and Klein (2000) mainstreamed the employee green behavior define that contribute to the environmental sustainability of the organization and pro-environment behavior exhibited by employees in the organization. Employee green behaviours are becoming a contemporary topic in foreign literature and the number of studies on this subject is increasing day by day. In the Turkish literature, although the concept of green behavior is dealt with in different ways, a study that deals with the concept of working green behavior conceptually is not saw. The purpose of this study is to provide a conceptual framework for "Employee Green Behaviour" and this new notion is to acquire Turkish literature.

Keywords: Green behavior, organization, employee, environmental.

Jel Codes: L21, L31, Q01, Q30.

¹ Bu çalışma, 26-29 Ocak 2017 tarihlerinde Barcelona'da gerçekleştirilen 6. International Humanities and Social Sciences Conference adlı kongrede özet bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Yönetim ve organizasyon alanında geçmişten günümüze birçok çalışma yapılmıştır. Geçmişte yapılan çalışmalar daha çok yönetici ve liderlik davranışları üzerinde dururken, günümüzde yapılan çalışmalarda ise örgütlerin amaçlarına ulaşmasında en önemli kaynağın çalışan faktörü olduğu üzerinde durulmaktadır. Örgütler ortak amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya gelen insanların oluşturduğu birlikler olup, insan faktöründen bağımsız düşünülemez.

İnsan faktörünün örgüt içerisindeki davranışları, hissettikleri, düşünceleri örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin devamlılığı, verimlilik ve etkililiği, rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için insan faktörünün örgüt içerisindeki önemini göz ardı edilmemesi gereklidir. Çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş oldukları davranışlar bir örgütün başarıya ulaşabilmesi açısından önemli bir unsurdur. Bu nedenle çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş oldukları davranışlarla ilgili olarak birçok çalışma yapılmaktadır. Çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş olduğu davranışlardan biri de “Çalışanların Yeşil Davranışı”dır.

Ones ve Dilchert (2012) tarafından çalışanların yeşil davranışının iş performansına dayalı olarak; sürdürülebilir çalışma, kaynakların korunması, diğerlerini etkileme, inisiyatif alma ve zarar vermektan kaçınma başlıkları altında 5 kategoride gönüllülük esasına dayalı olarak sınıflandırılması yapılmıştır. Çalışanların yeşil davranış hareketi iki boyutlu olarak meydana gelmektedir. Bunlardan birincisi, az önce bahsi geçen, gönüllülük esasına dayanan çalışan yeşil davranışı, diğeri ise gereklilik esasına dayanan çalışan yeşil davranışıdır. Gereklilik esasına dayanan çalışan yeşil davranışı görev performansı ile ili ilişkilendirilirken, gönüllülük esasına dayanan çalışan yeşil davranışı ise çalışanların örgütün beklentilerini aşan, çevresel bağlamda yapmış olduğu sosyal ve psikolojik katkılardır. Bu bağlamda işletmeler için bir zorunluluk haline gelen

sürdürülebilirlik kavramının çevresel sürdürülebilirlik boyutu ele alınarak, buradan hareketle çalışanların yeşil davranışı kavramı incelenecektir.

1.1. Örgütlerde Çevresel Sürdürülebilirlik

Sanayi devriminin bir getirisi olan teknolojik ilerlemelerden sonra, bilgi çağının ortaya çıkması ve küreselleşmenin artmasıyla, bunların örgütlere olan etkileri sonucunda işletmeler uzun dönemde başarı elde edebilmek için (Ones ve Dilchert, 2012a: 450; Freeman ve McVea: 2001) örgütsel hedeflerinde temel dönüşümler geçirmiştir (Ones ve Dilchert, 2013: 116). Örgütler; ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliğin birbiri ile bağlantılı olarak örgütsel yaşamın devamlılığına katkı sağladığının farkına varmış ve bu gereklilikleri sağlamaya çalışmışlardır (Ones ve Dilchert, 2012a: 450; Freeman ve McVea: 2001; Ones ve Dilchert, 2013: 116).

Son zamanlarda yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler, örgütlerde çevresel performansın önemini artırmıştır (Wiernik vd., 2016: 1). Örgütlerin çevresel performansı ekonomik ve sosyal performanslarıyla ve işleri yürütürken kullandıkları çevresel-doğal kaynaklarla da ilişkilidir. Bunlar örgütlerin hem çevreye yönelik faaliyetlerini hem de çevreye yönelik çıktılarını içermektedir. Bundan dolayı örgütlerin belirlemiş oldukları strateji, hedef ve uygulamaları bu doğrultuda düzenlemeleri gerektiği ifade edilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012a: 453). Bu bağlamda örgütler çevresel sürdürülebilirlik ve örgütsel açıdan sürdürülebilirlik gibi konular üzerinde durarak düzenlemelere gidebilmektedir.

Çevresel sürdürülebilirliğe değinmeden önce genel hatlarıyla “sürdürülebilirlik” konusuna değinmekte fayda vardır (Ones ve Dilchert, 2012b: 85). Üzerinde en çok yazılan ve konuşulan kavramların başında gelen sürdürülebilirlik kavramı; ekonomik kalkınma, sosyal kalkınma ve çevrenin

korunması temalarını içerisinde barındırmaktadır (Kuşat, 2012: 228). Sıklıkla da sürdürülebilirlik kavramı ifade edilirken sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma terimlerinin literatürde eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir. Sürdürülebilir kalkınma terimi resmi olarak Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından yayımlanan "Ortak Geleceğimiz" raporu ile tanımlanmıştır. Brundtland Raporu olarak da bilinen bu raporda yer alan tanıma göre sürdürülebilir kalkınma; "gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeksizin günümüzün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma" olarak tanımlanmıştır (WCED, 1987). Bu tanım geniş oranda yayılmış ve kabul edilmiştir (Basiago, 1998: 148). Resmi tanımlamasının yapılmasının ardından sürdürülebilir kalkınma, toplumlar ve örgütler açısından önem arz eden bir konu haline gelmiş ve bu doğrultuda araştırmacılar tarafından konu ile ilgili çeşitli kavramsal tanımlamalar yapılmıştır.

Sürdürülebilir kalkınma paradigması ilk olarak Kahn tarafından sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliğin bütüncü bir çerçevesi bağlamında kavramsallaştırılmıştır (Khan, 1995: 65). Bununla birlikte Kahn çizdiği bu kavramsal çerçevede sosyal, ekonomik, ve çevresel sürdürülebilirliğin "bütünleşmiş" ve "birbirine bağlı" olması gerektiği görülmüştür (Basiago, 1998: 150). Ancak sürdürülebilirlik kavramı ile ilgili bu üç unsurun, kavramın orijinal tanımında birtakım karmaşıklıklar ortaya çıkardığı ifade edilmektedir (Harris, 2000: 6). Bu unsurlar arasındaki kavram karmaşıklığına Morelli'nin ifade ettiği model ile açıklama getirilebilmektedir. Sürdürülebilirlik kavramı ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlikten oluşan üç ayaklı bir model olarak düşünülebilmektedir. Bu üç ayaklı model incelendiğinde ise her bir ayağın bu modelde eşit destek sağlayıp sağlamadığı ya da aralarında herhangi bir hiyerarşi olup olmadığı sorusu akla gelebilmektedir. Sürdürülebilir olarak üretken bir ortam olmadan sürdürülebilir bir

toplum olmasının hayal edilmesi zor veya imkânsızdır. Benzer şekilde sürdürülebilir bir ekonomik sistemin başarılı olması ise sürdürülebilir malzeme, enerji ve çevresel kaynakların akışına bağlıdır. Bununla birlikte sürdürülebilir bir çevrenin, toplum ya da ekonominin varlığına bağımlı olması gerekmekte ve sürdürülebilir bir alt sistem olarak tek başına ayakta durabileceği ifade edilmektedir (Morelli, 2011: 22).

Toplum açısından sürdürülebilir kalkınma kavramında olduğu gibi, kurumsal sürdürülebilir kalkınmanın da sosyal, ekonomik, ve çevresel sürdürülebilirlik ilkesinin keşiştiği noktada sağlandığı kabul edilmektedir. Bu bakımdan örgütler tarafından kurumsal olarak sürdürülebilirliğin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için sürdürülebilirliğin üç temel ilkesinin (çevresel bütünleşme, sosyal eşitlik ve ekonomik refah) örgütün süreçlerine, ürünlerine ve politikalarına aktarılması gerekmektedir. Sonuç olarak, tanımlanan üç ilkenin her biri, kurumsal sürdürülebilir kalkınma için gerekli koşullardır (Bansal, 2005: 199-200).

Örgütlerin amacı paydaşları için değer yaratmayı içermektedir. Kurumsal sürdürülebilirlik, örgütün belirli bir zaman içerisinde rekabet etme ve yaşamına devam edebilme kabiliyetini belirlemektedir (Mesmer-Magnus et al., 2012: 155). Örgütler açısından kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması ile ilgili çeşitli görüşler yer almaktadır. Kuşat (2012: 229), kurumsal sürdürülebilirliğin sürdürülebilir kalkınmanın özellikle üretimden sorumlu ekonomik karar birimlerini içine alan bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Dyllick ve Hockerts ise kurumsal sürdürülebilirliği çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğin bütünleşmesinden oluşan bir kavram olarak tanımlamıştır (Dyllick ve Hockerts, 2002: 132). Yavuz'a göre (2010: 64) ise kurumsal sürdürülebilirlik kavramı örgütlerin üretim sürecinde çevreye verdikleri zararların ve olumsuzlukların giderilmesi amacıyla gerçekleştirdikleri strateji ve yaklaşımları uzun vadede işletmenin devamlılığı için kullanmalarınıdır. Görüldüğü gibi örgütler açısından kurumsal sürdürülebilirlik ile

ilgili çeşitli görüşler yer almaktadır. Kimilerine göre kurumsal sürdürülebilirlik çevresel ve sosyal konuları içerirken kimilerine göre ise örgütlerin var oluş amacını içine alan ekonomik fonksiyonları gereği ekonomik sürdürülebilirlik ile ilgilidir.

Örgütlerde bulunan üretim fonksiyonu çerçevesinde ürünün tasarımından malzemenin geri kazanımına kadar süren aşamalarda farklı yaklaşımlar ve stratejiler geliştirilmesi vb. hususlar örgütlerin sürdürülebilirliği açısından gereklilik arz etmektedir. Bu yaklaşımların bütünü sürdürülebilir üretim kavramıyla ifade edilebilmektedir. Sürdürülebilir üretim yaklaşımları, üretim sürecinin insan unsuruna olan olumsuz etkilerinin azaltılması; üretim sürecindeki atıkların ortadan kaldırılması; ürünlerin geri dönüştürülebilirliğinin artırılması ve tasarım süreçlerinin bu bakış açısıyla yönlendirilmesi; malzeme ve enerji tasarrufunun sağlandığı üretim süreçlerinin geliştirilmesi vb. konularını içerir (Yavuz, 2010: 64).

Bununla birlikte örgütsel sürdürülebilirlik çevresel sürdürülebilirliğe pozitif yönde katkı sağlayan örgütlerin başarısına bağlıdır (Mesmer-Magnus et al., 2012: 155). 1960'lardan bu yana örgütler kurumsal gündemlerinin bir parçası olarak çevresel sürdürülebilirlik konusunda baskıların arttığını fark etmişlerdir (Hoffman, 2001: 18). Günümüz örgütlerinin de sürdürülebilirlik konusundaki küresel sorunlara yönelme zorunluluğu onların çevresel sürdürülebilirlik konusunu ele almalarını kaçınılmaz hale getirmektedir (Dichert ve Ones, 2012: 509-510; Ones ve Dilchert, 2012b: 85). Örgütlerde çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında kurum içerisinde değişimi gerekli kılan yenilikçi uygulamaların oluşturulması kritik önem taşımaktadır (Walls ve Hoffman, 2013: 254). Örgütler açısından kurumsal çevre yönetimi yolu ile çevresel bütünleşmenin sağlanması için çevreye daha az zarar veren ürün ve malzemelerin kullanımın tasarlanması ve geri dönüşüm yolu ile ürünlerin yeniden kullanımının

sağlanmasını amaçlanmaktadır (Bansal, 2005: 199).

Örgütlerde sürdürülebilirlikle ilgili değişiklikleri gerçekleştirmek için öncelikle çevresel sürdürülebilirlik terimini anlamak gerekmektedir (Klein ve Huffman, 2013: 4). Godland'ın kısaca "doğal sermayenin korunması" olarak ortaya koyduğu çevresel sürdürülebilirlik tanımının sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlikten ayrı ancak bununla bağlantılı bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Morelli, 2011: 19). Çevresel sürdürülebilirlik; toplumsal kaygılardan kaynaklanmakla birlikte insana zarar vermemek ve insan refahını artırmak için insan ihtiyaçlarına yönelik olarak yenilenebilir ve yenilenemez kaynakların korunmasını ve kirlilik ve atık asimilasyonunun kısıtlanmasını içermektedir (Godland, 1995: 10). Çevresel sürdürülebilirlik terimi en genel anlamda gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama kabiliyetinden ödün vermeden ve ekosistemin sağlığını tehlikeye atmadan mevcut neslin ihtiyaçlarının karşılanması olarak tanımlanmaktadır (Morelli, 2011: 23-24).

Harris'e göre çevresel olarak sürdürülebilir bir sistem; yenilenebilir kaynak sistemlerinin veya çevresel yatırım fonksiyonlarının istismarından kaçınılmazdır. Ayrıca yenilenemeyen kaynaklardan yalnızca yatırımlarla yeteri kadar yerine konulmuş olanları tüketerek istikrarlı bir kaynak temeli ortaya koymalıdır. Bununla birlikte bu süreç; biyo-çeşitlilik, atmosferik denge ve ekonomik kaynak olarak sınıflandırılmayan diğer ekosistem işlevlerinin sürdürülmesini de içermelidir (Harris, 2000: 6).

Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik kavramıyla ilgili farklı görüşler olmasına rağmen çoğu insan doğal kaynakların tüketiminin tamamıyla ortadan kaldırılmasını gerçekçi bulmazken, atıkların azaltılması ve tüketmek zorunda olduğumuz kaynakların etkili kullanımının maksimize edilmesi konusunda görüş birliği içerisindedir (Klein ve Huffman, 2013: 5). Çevresel sürdürülebilirliğin

sağlanabilmesi ile ilgili olarak yenilenmez enerji tüketiminin azaltılması ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına geçilmesi, tutumun artırılması ve bunlara ulaşmak için de üretim süreçlerinin bu bağlamda gözden geçirilmesi örgütsel anlamda yapılabilecek hareketlerdendir (Ones ve Dilchert, 2012a: 454). Klein ve Huffman tarafından örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik kavramı üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu üç boyut; insan, gezegen ve kâr unsurlarından oluşmaktadır. İnsan boyutu; örgütteki çalışanları ve toplumu, gezegen boyutu; doğal çevreyi ve kâr boyutu ise; örgütün çıkarlarını temsil etmektedir. Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik; örgütsel başarı için örgüt içerisinde bireysel ve ortaklaşa hareket ederek doğal kaynakların verimli kullanımını maksimize etmek ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri minimize etmek olarak tanımlanmıştır (Klein ve Huffman, 2013: 4-5).

Günümüz örgütleri misyonlarında geniş kapsamlı bir etkiye sahip olan "Yeşil Rönesans" dönemi yaşamaktadır (Mirvis vd., 2010). Bu dönem örgütlerde çeşitli değişikliklere sebep olmuş ve birçok uygulamayı da beraberinde getirmiştir (Ones ve Dilchert, 2012a: 452). Kuruluşlar kârlılık, süreç iyileştirmeleri, iş kalitesi veya yeni iş girişimleriyle ilgili çeşitli nedenlerle programlar ve teşvikler uygulamaları. Bir örgütün iş yapma biçimindeki bu değişikliklerden bazıları, çevre için faydalı ikincil sonuçlara sahiptir. Örneğin esnek çalışma saatleri uygulamaları çalışanların işlerini işyeri dışında bir yerden yapmalarına olanak sağlarken işletme maliyetleri ile ilgili enerji tüketimini önemli ölçüde azaltmaktadır (Klein ve Huffman, 2013: 5-8).

Örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilmesinin yolu çalışanların bu doğrultuda yönlendirilmesinden geçmektedir (Ones ve Dilchert, 2012b: 88). Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik kavramının öneminin artması ile birlikte işyerindeki çevreci davranışlar da inceleme konusu olmaya başlamıştır (McConaughy, 2014). Bireyler tarafından örgüt içerisinde

gerçekleştirilen çevre yanlısı davranışlara literatürde birçok isim verilmiştir, bunlardan biri de "yeşil davranış" ismidir (Ones ve Dilchert, 2012a: 455; McConaughy, 2014). Bireylerin sergilemiş oldukları bu yeşil davranışlar birçok çalışmaya konu olmakla birlikte örgütler kapsamında fazla incelenmemiştir. Bu bakımdan bu çalışmada örgütlerde görülen bireysel yeşil davranış hareketlerinden olan çalışanların yeşil davranışları inceleme konusu olacaktır.

1.2. Çalışan Yeşil Davranışı

Çevresel sürdürülebilirlikle ilgili olarak örgütsel bağlamda yapılabilecekler dışında bireysel olarak yapılabilecek şeyler de bulunmaktadır (Ones ve Dilchert, 2013: 115). Günümüzde örgütler yaşanan ekolojik bozulmaları gidermek ve gelecekte oluşabilecek bu tür sorunları ortadan kaldırmak için birtakım sorumluluklar üstlenmektedirler (Andersson vd., 2013: 151). Ekolojik olarak sürdürülebilirliği sağlamak için örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu olarak çalışanların davranışlarını etkilemeye, değiştirmeye ve desteklemeye ihtiyaçları vardır (Ones ve Dilchert, 2013: 112). Modern örgüt yapıları çalışanları çevreye karşı duyarlı olmaları konusunda hem motive etmekte hem de zorlamaktadır (Norton, 2016). Bu doğrultuda örgütler bireyin çevre yanlısı davranışlarını geliştirmek ve örgüt seviyesinde katı atık üretimini ve enerji tüketimini azaltmak için teşvikler uygulayabilmektedir (Klein ve Huffman, 2013: 5).

Örgütlerdeki çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili tartışmalar, liderler, çalışanlar ve hatta işletme ortaklarının bireysel davranışları anlamakla başlamalıdır. Örgüt üyeleri ortak hedefler ararken, bireylerin davranışları örgütsel yönü, yapıları ve süreçleri belirler. Örgütlerdeki çevresel sürdürülebilirlik araştırması ve uygulamalarıyla ilgili bilimsel açıklamalar, yalnızca davranışlarının sonuçlarını değil (örneğin, örgütlerin çevreye etkileri) değil, iş yerindeki insanların davranışlarını anlamayı da içermelidir. Çevre ile ilişkili

davranışlarla ilgili bilimsel çalışmaların çok azı işyerindeki davranışları kapsamıştır. Çevresel, ekolojik ve çevreyi koruma psikolojisi ile ilgili çalışmaların çoğu da iş yeri dışındaki olaylarla ilişkilendirilmiştir (Ones ve Dilchert, 2013: 115).

Çevre yanlısı, çevreye duyarlı, çevresel farkındalık gibi yapılar bireysel düzeyde çevre ile ilgili davranışları ifade etmek için kullanılmıştır. Çevre yanlısı davranışlar (pro-environmental behaviours), çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamak amacı ile bireyler tarafından sergilenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Klein ve Huffman, 2013: 4; Mesmer-Magnus: 2013: 88-89). Bu davranışlara örnek olarak; enerji tüketimini azaltma, geri dönüşüm faaliyetlerine katılma vb. verilebilir (Mesmer-Magnus: 2013: 89).

İklim değişikliği, kirliliğin azaltılması ve doğal kaynakların sürdürülebilirliği gibi önemli çevresel konularla ilgili artan yerel ve küresel endişeler bağlamında, örgütlerde "yeşil" veya çevreci öneme sahip çalışanların davranışlarını ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalara olan ilgi artmıştır (Tudor vd., 2007; Ramus ve Steger, 2000; Stern, 2011; Robertson ve Barling, 2013; Ones ve Dilchert, 2013). Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından sergilenen çevre yanlısı ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanan çalışan yeşil davranış kavramı, Hofmann ve diğerleri (2000) ile Kozlowski ve Klein (2000) tarafından yaygınlaştırılmıştır (Norton, 2016: 104).

Çalışan yeşil davranışı daha çok örgütsel bağlılığı yüksek olan personelin iş yerinde çevre yanlısı olarak sergilediği davranışlardır (Ciocirlan, 2016). Ones ve Dilchert (2012b: 87) çevreyle ilişkili olan çalışan davranışını çalışanların yeşil davranış olarak tanımlarken, bu tanımı işin ya da örgütsel vatandaşlık davranışının gereği olarak çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan ölçülebilir eylemleri ve davranışları ile ilişkilendirmişlerdir.

Çalışanların sergilemiş olduğu yeşil davranışlar örgütlerin çevreyi ve doğal kaynakları korumak adına yürüttüğü faaliyetlerin amacına ulaşmasında önemli rol oynamaktadır (Andersson ve Bateman, 2000: 548; Graves ve Sarkis, 2011: 12). Bununla birlikte örgütsel politikalar, örgüt iklimi ve yönetici davranışları da çalışanların çevre yanlısı davranışlar sergilemeleri konusunda tetikleyici olabilmektedir (Ramus ve Steger, 2000; Graves ve Sarkis, 2011; Norton vd., 2014: 50; Dumont vd., 2017). Bu konuda örgütlerde bulunan insan kaynakları yönetimi departmanı, örgütte alınan bu çevre yanlısı politikaların eğitimler vb. yollarla çalışanların görev ve sorumlulukları üzerindeki olumlu yansımalarını görebileceklerdir (Dumont vd., 2017: 4; Ones ve Dilchert, 2012b: 100-101). Örneğin, örgütlerin kimyasal atıklarını denize dökmemesi, kullanılan malzemelerin geri dönüştürülebilir olmasına dikkat etmesi vb. unsurlar çalışanlar tarafından da algılanarak çevre yanlısı davranışlar sergilemeleri konusunda tetikleyici olabilecektir (Dumont vd., 2017: 3-4).

Çalışan yeşil davranışı örgütsel çeşitli unsurlara bağlı olmakla birlikte, daha çok bireysel değişkenler doğrultusunda şekillenmektedir. Şöyle ki, aynı örgüt içerisinde bulunan çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar farklılıklar gösterebilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012b: 87-88). Çalışanların sergiledikleri yeşil davranışlar toplumun geneli üzerinde etkili olmaktadır. Aynı zamanda çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlar niteliktedir. Aynı örgütteki farklı çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe sağlayacakları katkılar da farklılık gösterebilmektedir (Ones ve Dilchert, 2012b: 88). Ayrıca çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar süreklilik göstermeyebilmekte ve gün içerisinde yaşadıkları, üstlendikleri görevler, diğer çalışanlarla geliştirdikleri ilişkiler vb. unsurlar doğrultusunda değişim

gösterebilmektedir (Bissing- Olson vd., 2013: 156-157).

Çalışanların yeşil davranışı kavramı bireylerin sergilemiş oldukları yeşil davranışlardan farklı bir kavramdır. Çevre yanlısı davranışlar tamamen bireylerin isteklerine bağlı olarak ortaya çıkması yönü ile çalışanların yeşil davranışlarından farklılık göstermektedir. Çevre yanlısı davranışlarda yapılan faaliyetler (çevre dostu araçlar kullanma, enerji tüketimi konusunda dikkatli olma, organik madde kullanımına özen gösterme gibi) kişinin yaşamının bir parçası şeklinde kendini göstermektedir. Bunların aksine, çalışanların yeşil davranışı, örgüt tarafından iş tanımları arasında yer almasa bile belirli bir derecede örgütsel gözetim içermektedir. Çalışanların yeşil davranışı, çalışanların çevresel sürdürülebilirlikle ilişkilendirilebilen, ölçülebilir eylem ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların yeşil performansı ise, her bir çalışanın çevresel sürdürülebilirlik konusundaki yeterliliğinin ölçeklendirildiği yeşil davranışlardan oluşmaktadır (Bauer et al., 2012).

Çalışanların yeşil davranışları, örgüt içerisindeki çalışanların hem formal iş çerçeveleri dâhilinde yapmış oldukları çevre yanlısı davranışları hem de bunun dışında kalan bireysel olarak yaptıkları (ama yine de örgüt içerisindeki) çevresel davranışları içerisine almaktadır (Ones ve Dilchert, 2012b: 89).

Çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar gerekli ve gönüllü olmak üzere iki şekilde kendini gösterebilmektedir. Bunlar; gerekli çalışan yeşil davranışları ve gönüllü çalışan yeşil davranışlarıdır (Norton, 2016). Gerekli çalışan yeşil davranışlarında, örgüt tarafından çalışanların çevre yanlısı davranışlarını artırmak amacıyla yeşil iş ve görevler getirilmesi söz konusudur (Schmit vd., 2012; akt. Norton, 2016: 105). Kısaca gerekli çalışan yeşil davranışları, çalışanların örgütteki görevleri ile ilişkili olan yeşil davranışlarıdır. Gönüllü çalışan yeşil davranışları ise, örgütün beklentileri

dışında çalışanların gönüllü olarak sergiledikleri sosyal ve psikolojik katkılarla ilişkilendirilen yeşil davranışlardır (Ones ve Dilchert, 2012a). Gönüllü çalışan yeşil davranışında çalışanların öncelikli olarak çevreyi düşünmesi, örgüt içerisinde çevreye yönelik politikaların başlatılmasının sağlanması ve çevre yanlısı davranışlara çalışma arkadaşlarının da teşvik edilmesi vardır (Norton, 2016: 105).

Ones ve Dilchert (2012a; 2012b: 90-100) tarafından çalışanların yeşil davranışının iş performansına dayalı olarak; sürdürülebilir çalışma, kaynakların korunması, diğerlerini etkileme, inisiyatif alma ve zarar vermekten kaçınma başlıkları altında 5 kategoride gönüllülük esasına dayalı olarak sınıflandırılması yapılmıştır. Bu sınıflandırmalara değinmek gerekirse;

Sürdürülebilir Çalışma: Bu sınıflandırmada çalışanların iş yerinde kullandıkları ürünler ve iş süreçleri doğrultusunda yapmış oldukları çevre yanlısı davranışlar ele alınmaktadır. Çalışanlar işlerini yaparken çevresel sürdürülebilirliği arttırmak ve çevreye olan zararı en aza indirmek amacıyla iş süreçlerini ve örgüt içerisindeki davranışlarını bu doğrultuda düzenlerler. Çalışanlar örgüt içerisinde dönüştürülebilir ürünler kullanarak iş akışı içerisinde meydana gelen çevresel zararı minimize etme yoluna gidebilmektedirler.

Kaynakların Korunması: İsaftan kaçınma, su, enerji vb. doğal kaynakları koruma gibi unsurlar bu sınıf altında toplanmaktadır. Çalışan yeşil davranışlarından tasarruf sınıfına iş yerindeki fazla yanan ışıkları söndürmek, bir kâğıdın hem önünü hem arkasını yazıcı için kullanmak, şişe ve kağıt çöplerini geri dönüşüm kutusuna atmak vb. davranışlar girmektedir.

Diğerlerini Etkileme: Çalışan yeşil davranışının bu sınıflandırmasında diğer sınıflandırmalardan farklı olarak sadece bireyin davranışları değil, bireyin (çalışanların) diğer çalışanları da çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayacak biçimde etkilemesi ele alınmaktadır. Örgüt içerisinde bu tür konularda verilen eğitimler

çalışan yeşil davranışının diğerlerini etkileme sınıfında ele alınabilmektedir.

İnisiyatif Alma: Bu sınıflandırmada örgüt içerisinde alınacak bazı önlemlerle çalışanların çevreye yönelik davranışları üzerinde etkili olunabilmektedir. Örgüt içerisinde bir takım politika ve uygulamalar yoluyla çalışanların yeşil davranışlar sergilemesi sağlanmaktadır.

Zarar Vermeden Kaçınma: Bu sınıflandırmada çalışanların muhtemel ekonomik, endüstriyel ve örgütsel aktiviteler sonucu ortaya çıkabilecek çevresel kirlilikten kaçınması davranışı ele alınmaktadır.

Örgütlerde çevresel sürdürülebilirlik ve çalışanların çevreci davranışlarını anlamaya yönelik olarak başlayan çalışan yeşil davranışı çalışmaları zaman ilerledikçe çalışanların yeşil davranışını etkileyen etmenlerin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak devam etmeye başlamıştır (Wiernik vd., 2016: 1). Örneğin; Bissing-Olsen ve arkadaşları (2013) çevreye yönelik iş yeri davranışlarının çevreye yönelik ve günlük yaşamdaki pozitif etkilerini incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları, çalışanların duygusal durumlarının iş yerindeki çevreci davranışları etkilediğini, çalışanların kendilerini rahat ve sakin hissettiklerinde görevlerini daha çevre dostu yollarla yürüttüklerini ortaya koymuştur. Wiernik ve arkadaşları da 2016 yılında çalışan yeşil davranış ile yaş arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik meta-analiz çalışması yapmışlardır. Yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre çevreye daha az duyarlı olduğuna yönelik kalıplaşmış olan tutumun farklılık derecesini değerlendirmek için 11 ülkeden 22 örnekle 4676 profesyonel çalışan üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaşın çevreci davranış ile küçük pozitif ilişkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Tudor ve arkadaşları ise 2007 yılında Ulusal Sağlık Servisi'nin (USS) 566 personeli üzerinde yapmış oldukları iş yeri ve evdeki sürdürülebilir atık yönetimi davranışları arasındaki ilişkinin niteliğini incelemek üzerinde yaptıkları anket çalışmasında, evde geri dönüşüm

faaliyetleri yürüten çalışanların işte de benzer bir davranış uygulama ihtimalinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Anderson ve arkadaşları da 2013 yılında örgütlerde "Yeşil Örgütsel Davranış" konusunda yazılmış olan 6 makalenin içerik analizini yaparak şu sonucu elde etmişlerdir; "örgütlerde yeşil davranışı ve çevresel sürdürülebilirliği anlamaya yönelik önemli bilgiler sunmuş olan bu çalışmalar gelecekteki çalışmalar için güçlü bir temel oluşturmaktadır". Ancak Anderson ve arkadaşları buna ek olarak örgütlerde yeşil davranış konusunda, bireysel farklılıkların incelenmesinden liderlik dinamiklerinin incelenmesine kadar örgütlerde yeşil davranışın karmaşık ve iç içe geçmiş doğasını bir sistem perspektifi ile benimseyen araştırmalara olan ihtiyacı vurgulamışlardır.

2. SONUÇ

Günümüzde çevresel sürdürülebilirlik kavramı örgütler için de geçerliliği olan bir kavram haline almıştır. Örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayabilmesinin yollarından biri de çalışanların sergilemiş oldukları çevre yanlısı davranışlardan geçmektedir. Bu doğrultuda çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş oldukları çevre yanlısı davranışlara çalışan yeşil davranış denilmektedir. Çalışan yeşil davranışının sergilenmesinde çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması önemli bir etkidir. Benzer şekilde çalışan yeşil davranış örgütsel vatandaşlık davranışının bir gerekliliği olarak da görülmektedir. Bu şekilde çalışanların sergilemiş oldukları yeşil davranışlar örgütsel kaynaklarla birlikte çevrenin ve doğal kaynakların da korunmasında ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır.

Çalışan yeşil davranış kavramı yabancı literatürde güncel bir konu olarak görülmektedir. Türkçe literatürde ise yeşil davranış kavramı farklı yönleriyle ele alınsa da çalışan yeşil davranış konusunu kavramsal açıdan ele alan bir çalışma göze çarpmamaktadır. Bu nedenle çalışan yeşil davranış kavramının Türkçe literatüre

kazandırılması esas alınarak hazırlanmış olan bu çalışmada sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik ve çalışan yeşil davranışı kavramları incelenmiştir. Bu bakımdan bu çalışmanın çalışan yeşil davranışı konusunda bir kavramsal çerçeve oluşturarak yapılacak olan ileriki çalışmalara kaynak teşkil edebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte yapılan bu çalışma ile çalışan yeşil davranışı konusu yalnızca kavramsal bağlamı ile ele

alınmış olup, konunun daha da derinlik kazanabilmesi için uygulamaya dönük yeni çalışmalar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan çalışan yeşil davranışı konusunun örneğin hastane, okul, ticari işletmeler gibi çeşitli örgütler bağlamında incelenmesinin de konuya çeşitli yönlerden bakılması açısından faydalı olabileceği ve bu sayede gelecek araştırmalara yol gösterebileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. ANDERSSON, L. and Bateman, T. S. (2000). "Individual Environmental Initiative: Championing Natural Environmental Issues In U.S. Business Organizations", *Academy of Management Journal*, 43(4): 548-570.
2. ANDERSSON, L., Jackson, S. E., and Russell, S. V. (2013). "Greening Organizational Behavior: An Introduction to The Special Issue", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 151-155.
3. BANSAL, P. (2005). "Evolving sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development", *Strategic Management Journal*, 26(3): 197-218.
4. BASIAGO, A. D. (1998). "Economic, Social, and Environmental Sustainability in Development Theory and Urban Planning Practice", *The Environmentalist*, 19(2): 145-161.
5. BISSING- Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., and Zacher, H. (2013). "Relationships Between Daily Affect and Pro- Environmental Behavior At Work: The Moderating Role of Pro- Environmental Attitude", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 156-175.
6. CIOCIRLAN, C. E. (2016). "Environmental Workplace Behaviors Definition Matters", *Organization and Environment*, 30(1): 51-70.
7. DILCHERT, S. and Ones, D. S. (2012). "Environmental Sustainability In And Of Organizations", *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4): 503-511.
8. DUMONT, J., Shen, J. and Deng, X. (2017). "Effects of Green Hrm Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values", *Human Resource Management*, 56(4): 613-627.
9. Freeman, R. E. and McVea, J. (2001). "A Stakeholder Approach to Strategic Management", pp. 183-201, (Ed.) Hitt M. A., Freeman R. E. and Harrison J. S., *The Blackwell Handbook of Strategic Management*, Blackwell Publishers.
10. GOODLAND, R. (1995). "The Concept Of Environmental Sustainability", *Annual Review of Ecology And Systematics*, 26(1): 1-24.
11. GRAVES, L. and Sarkis, J. (2011), *Fostering Employee Proenvironmental Behavior: The Impact of Leadership And*

- Motivation (No. 2011-16). Working Paper.
12. HARRIS, J. M. (2000). “Basic Principles of Sustainable Development”, Global Development and Environment Institute Working Paper:00-04, Tufts University, USA.
 13. HOFFMAN, A. J. (2001). “Linking Organizational and Field-Level Analyses: The Diffusion of Corporate Environmental Practice”, *Organization & Environment*, 14(2): 133-156.
 14. HOFMANN, D. A., Griffin, M. A., and Gavin, M. B. (2000). “The Application of Hierarchical Linear Modeling to Organizational Research”, pp. 467-505, (Ed.) K. J. Klein, & S. W. J. Kozlowski, *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions*, Jossey-Bass, San Francisco.
 15. KLEIN, S. R. and Huffman, A. H. (2013). “Introduction To I-O Psychology and Environmental Sustainability in Organizations: A Natural Partnership”, pp. 3-16, (Ed.) Huffman, A. H., and Klein, S. R., *Green organizations: Driving change with IO psychology*. Routledge.
 16. KHAN, M. A. (1995). Sustainable Development: The Key Concepts, Issues and Implications, Keynote Paper Given at The International Sustainable Development Research Conference, 27–29 march 1995, Manchester, UK. *Sustainable Development*, 3(2): 63-69.
 17. KUŞAT, N. (2012). Sürdürülebilir İşletmeler İçin Kurumsal Sürdürülebilirlik ve İçsel Unsurları, *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2).
 18. MCCONNAUGHY, J. C. (2014). Development of An Employee Green Behavior Descriptive Norms Scale, Master Thesis, California State University, San Bernardino.
 19. MESMER-Magnus, J., Viswesvaran, C. and Wiernik, B. M. (2012). “The Role of Commitment in Bridging The Gap Between Organizational Sustainability And Environmental Sustainability”, pp. 155-186, (Ed.) S. E. Jackson, D. S. Ones and S. Dilchert, *Managing Human Resources for Environmental Sustainability [SIOP Professional Practice Series]*, San Francisco, CA: Jossey-Bass/Wiley.
 20. MESMER-Magnus, J. R., Viswesvaran, C. and Wiernik, B. M. (2013). “Book Highlight—The Role of Commitment In Bridging The Gap Between Organizational and Environmental Sustainability”, *Global Business and Organizational Excellence*, 32: 86-104.
 21. MIRVIS, P., Googins, B., and Kinnicutt, S. (2010). “Vision, Mission, Values: Guideposts to Sustainability”. *Organizational Dynamics*, 39(4): 316-324.
 22. MORELLI, J. (2011). “Environmental sustainability: A Definition for Environmental Professionals”, *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1): 2.
 23. NORTON, T. (2016). A multilevel perspective on employee green behavior, Phd Thesis, The University of Queensland, Australia.
 24. NORTON, T. A., Zacher, H. and Ashkanasy, N. M. (2014). “Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions”, *Journal of Environmental Psychology*, 38: 49-54.

25. ONES, D. S., and Dilchert, S. (2012a). "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action", *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4): 444-466.
26. ONES, D. S., and Dilchert, S. (2012b). "Employee Green Behaviors", pp.85-115, (Ed.) Jackson, E. S., Ones, D. S., Dilchert, S., *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, Wiley.
27. ONES, D. S., & Dilchert, S. (2013). "Measuring, Understanding, and Influencing Employee Green Behaviors", pp. 115-148, (Ed.) Huffman, A., H., and Klein, R., S., *Green Organizations: Driving Change With IO Psychology*, Routledge.
28. BAUER, T. N., Erdogan, B. and Taylor, S. (2012). "Creating and Maintaining Environmentally Sustainable Organizations: Recruitment and On-Boarding", pp. 222-240, (Ed.) Jackson, E. S., Ones, D. S., Dilchert, S., *Managing Human Resources for Environmental Sustainability*, Wiley.
29. RAMUS, C. A., and Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee "Ecoinitiatives" at Leading-Edge European Companies, *Academy of Management Journal*, 43(4): 605-626.
30. ROBERTSON, J. L., and Barling, J. (2013). "Greening Organizations Through Leaders' Influence On Employees' Pro- Environmental Behaviors", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 176-194.
31. STERN, P. C. (2011). "Contributions of Psychology to Limiting Climate Change", *American Psychologist*, 66(4): 303.
32. SWIM, J. K., Stern, P. C., Doherty, T. J., Clayton, S., Reser, J. P., Weber, E. U. and Howard, G. S. (2011). "Psychology's Contributions to Understanding and Addressing Global Climate Change", *American Psychologist*, 66(4): 241.
33. TUDOR, T., Barr, S. and Gilg, A. (2007). "A Tale of Two Locational Settings: Is There a Link Between Pro-Environmental Behaviour at Work and at Home?", *Local Environment*, 12(4): 409-421.
34. WALLS, J. L. and Hoffman, A. J. (2013). "Exceptional Boards: Environmental Experience and Positive Deviance From Institutional Norms", *Journal of Organizational Behavior*, 34(2): 253-271.
35. WIERNIK, B. M., Dilchert, S., and Ones, D. S. (2016). "Age and Employee Green Behaviors: A meta-analysis", *Frontiers in psychology*, 7: 1-15.
36. World Commission on Environment and Development (WCED) (1987) *Our Common Future*, Oxford University Press, Oxford.
37. MORELLI, J. (2011). "Environmental Sustainability: A Definition for Environmental Professionals", *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1): 1-9.
38. YAVUZ, V. A. (2010). "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri/Concept of Sustainability And Sustainable Production Strategies For Business Practices", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14): 63-86.

İŞYERİNDE ALGILANAN DEDİKODUNUN PSİKOLOJİK RAHATLIK VE SORUMLULUK ÜSTLENME DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ

THE IMPACT OF GOSSIP PERCEIVED IN THE WORKPLACE ON PSYCHOLOGICAL SAFETY AND TAKING CHARGE

Şeyda Nur SEÇKİN*

* Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
seydaseckin@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2313-1340>

ÖZ

Bu çalışmada, işyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı üzerine etkisi incelenmiştir. Dedikodu gayri resmi bir iletişim biçimi olarak pek çok işletmede yaygın olmasına rağmen konu üzerine yapılan araştırmalar göreceli olarak sınırlı sayıdadır. Yerli yazında ise konuya ilişkin yapılan saha araştırmalarının daha çok dedikodunun çalışanlar nezdinde nasıl algılanıp yorumlandığı; örgütlerde dedikodunun varlığına ilişkin çalışan tepkileri ve dedikoduyu tetikleyen nedenlere dair çalışanların görüşlerinin belirlenmesi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Algılanan dedikodunun, psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile ilişkisini ele alan herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle, elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayacağı düşünülebilir. Saha araştırması gıda ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan 211 idari personel üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar, işyerinde algılanan dedikodunun hem psikolojik rahatlık hem de sorumluluk üstlenme davranışı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde psikolojik rahatlığın aracı; algılanan yönetici desteğinin de düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dedikodu, Psikolojik Rahatlık, Sorumluluk Üstlenme Davranışı

Jel Kodu: M10

ABSTRACT

In this study, the impact of perceived gossip in the workplace on psychological safety and taking charge was investigated. Although gossip is pervasive in a wide variety of organizations; studies on workplace gossip are relatively limited. Especially in domestic literature, gossip was predominantly examined within the scope of exploring how gossip is perceived and interpreted by employees, employee reactions to its existence and their subjective evaluations regarding to its potential drivers. There does not exist any study investigating the relationship of perceived gossip, psychological safety and taking charge with the moderating role of supervisor support. Thus, it can be said that study findings may contribute to the relevant area. Field research was conduct on 211 white-collar employees working in medium and big sized firms operating in food and textile sector. According to research results, gossip perceived in the workplace has a negative effect on both psychological safety and taking charge. Besides, it was found that perceived gossip-taking charge relationship is mediated by psychological safety and moderated by supervisor support.

Keywords: Workplace Gossip, Psychological Safety, Taking Charge

Jel Code: M10

1. GİRİŞ

Dünyanın en eski medyası olarak adlandırılan dedikodu (Erol ve Akyüz, 2015:153); sadece sosyal hayatta değil çalışma hayatında da sıklıkla karşılaşılan ve zaman içerisinde örgütlerdeki insan ilişkilerinin kalitesini olumsuz yönde etkileyen sosyal bir olgudur. Informal iletişim biçimi olarak örgütsel iletişimin görünmeyen yüzünü oluşturmaktadır; etkili bir şekilde yönetilmeyip kontrol altına alınmadığı takdirde de örgütsel faaliyetlere zarar verebilmektedir (Baker ve Jones, 1996). Dedikodu, yönetim yazınında bir tür üretkenlik karşıtı bir iş davranışı olarak kavramsallaştırılmakta (Robinson ve Bennett, 1995); kimi durumlarda olumlu işlevlere de sahip olabilen; çok yönlü karmaşık bir iletişim biçimi olarak ele alınmaktadır (Brady vd., 2017; Grosser vd., 2012; Michelson ve Mouly, 2004). Örgüt içindeki dedikoduların, yöneticilere örgütsel çevreye ilişkin önemli ipuçları sağladığı; esasında daha öncesinde farkına varılmayan örgütsel problemlere işaret ettiği ancak dikkate alınıp yönetilmediği takdirde de işletmelerde kaynak kaybına yol açacağı ifade edilmektedir (Grosser vd., 2012).

Yapılan araştırmalar örgütlerde dedikodunun düşük moral, verimsizlik, endişe, stres ve sinizm gibi arzu edilmeyen birtakım sonuçları beraberinde getirdiğini ve çalışanları olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Grosser vd., 2012; Baker ve Jones, 1996; Kuo vd., 2015; Wu vd., 2015). Dedikodunun çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkilerinden birisinin de azalan psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı olabileceği düşünülmektedir. İşyerinde algılanan dedikodu arttıkça çalışanların örgütsel çevreyi daha fazla güvenilmez ve riskli olarak değerlendirebilecekleri; dolayısıyla da hem psikolojik rahatlık düzeylerinin hem de sorumluluk üstlenme davranışlarının azalacağı öngörülmektedir. Yapılan literatür taramasında, dedikoduya ilişkin saha araştırmalarının göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu; yerli yazında ise konunun daha çok katılımcıların dedikoduya ilişkin

tutum ve görüşlerinin tespiti çerçevesi ele alındığı görülmektedir. İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile ilişkisini ele alan herhangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayabileceği; konu üzerine bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülebilir. Çalışmanın ilk kısmında konuya ilişkin kuramsal çerçeve ve hipotezler sunulmakta; ikinci kısımda ise araştırma sonuçları yer almaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyerinde Algılanan Dedikodu ve Sorumluluk Üstlenme Davranışı

Dedikodu ortamda olmayan bir başka örgüt üyesi veya örgüt üyeleri hakkında yapılan değerlendirici konuşma olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000; Brady, Brown ve Liang; 2017; Grosser vd., 2012). Hemen hemen her sektörde ve organizasyon türünde ortaya çıkabilmekte; kontrol altına alınmadığı takdirde de örgütsel faaliyetleri olumsuz yönde etkilemektedir (Baker ve Jones, 1996). İşyerinde ortaya çıkan dedikodular sıklıkla boş, gereksiz konuşma olarak değerlendirilmekte (Kuo vd., 2015:2289); açık, çok yönlü ve etkin olmayan biçimsel iletişimin örgütlerde dedikoduyu tetikleyen başlıca faktörlerden birisi olduğu dile getirilmektedir (Baker ve Jones, 1996; Grosser, vd., 2012).

Rosnow ve Fine (1976:9)'a göre; dedikodu sadece boş, gereksiz bir konuşmadan ibaret değildir; sosyal amaçlar doğrultusunda yapılmakta ve birtakım işlevleri yerine getirmektedir (Michelson ve Mouly; 2004:197). Söz konusu işlevler her ne kadar kişiden kişiye ve duruma göre değişse de (Foster, 2004: 83); bu işlevler bilgi edinme, eğlenme, arkadaşlık ve etkileme olmak üzere dört ana başlık altında toplanabilir (Foster, 2004; Grossner vd., 2012).

Dedikodunun ilk işlevi olan bilgi edinme; bireyin başka kanallardan elde edemeyeceği bilgilere dedikodu vasıtasıyla ulaşmasını ifade etmektedir. Başkaları hakkında elde edilen bu bilgilerin doğruluk düzeyi (hatta gerekliliği) her ne kadar tartışılır bir konu olsa da bireyler bu tür bilgilere dedikodu aracılığıyla daha kısa sürede ulaşabilmektedir (Grosser vd., 2012:53). Ayrıca, bu durum hem sosyal kıyaslamaya olanak sağlamakta (Michelson ve Mouly, 2004:192) hem de bir tür sosyal öğrenme aracı olarak (Baumeister vd.; 2004) insanlara acı tecrübeler yaşamadan sosyal hayatta ne yapıp yapmamaları gerektiğine dair pek çok şeyi öğrenme fırsatı da sunmaktadır (Brady vd., 2017:2). Dedikodunun ikinci işlevi olan eğlenme; insanların dedikoduyu hiçbir amaç gütmeksizin sadece iyi vakit geçirme, can sıkıntısından kurtulma, hatta psikolojik anlamda rahatlatma aracı olarak görmesini; bir diğer ifadeyle dedikodunun eğlendirme boyutunu ifade etmektedir (Foster, 2004: 85).

Üçüncü işlev olan arkadaşlık ise; dedikodunun bireyler arası ilişkileri pekiştirip güçlendirme görevi gördüğüne işaret etmektedir. Dedikodu, bireyler arasında ancak belli bir yakınlık, samimiyet ve karşılıklı güven olması halinde ortaya çıkmakta; bununla beraber zamanla dedikodu yapma ve dedikoduyu paylaşma taraflar arasındaki mevcut sosyal bağları daha da kuvvetlendirip pekiştirebilmektedir. Son işlev olan etkileme ise; dedikodunun başkalarının fikir, düşünce veya davranışlarını istenilen doğrultuda değiştirmek amacıyla bir tür etkileme aracı olarak kullanılmasını ifade etmektedir. Kişisel itibarı güçlendirmek; rakiplerinin olumsuz yönde değiştirmek gibi nedenlerle dedikodunun bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Grosser vd., 2012:54-55). Ayrıca, dedikodu; grup normlarının ve değerlerinin paylaşılması, korunması ve devamlılığının sağlanmasında da bir tür kontrol/denetim mekanizması işlevi görmektedir; grup normlarını ihlal edenler için bir baskı unsuru da

olabilmektedir (Foster, 2004; Grosser vd., 2012).

Yönetim yazınında dedikodunun üretkenlik karşısı bir iş davranışı olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir (Örn. Robinson ve Bennett, 1995). Ancak bazı araştırmacılar (Baumeister vd., 2004; Dunbar, 2004; Feinberg vd., 2012) dedikodunun çok yönlü, karmaşık bir davranış olduğunu belirtmekte ve yerine getirdiği işlevlerinin göz ardı edilmemesi gerektiğinin altını çizmektedirler (Brady vd., 2017:1). Her ne kadar dedikodunun örgütlerde bütünüyle ortadan kaldırılması mümkün olmasa da kontrol altına alınması; etkili bir şekilde yönetilmesi ve hatta gerektiğinde olumlu işlevlerinden faydalanılması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Michelson ve Mouly, 2004; Grosser vd., Kniffin ve Wilson, 2010; Grosser vd., 2012; Kniffin ve Wilson, 2005).

İlgili yazın incelendiğinde örgütlerde dedikoduyu tetikleyen çeşitli faktörler olduğu görülmektedir. Algılanan istismarçı yönetim (Decoster vd., 2013; Kuo vd., 2015); psikolojik sözleşme ihlali (Kuo vd., 2015); kişisel ego ve statü ihtiyacı (Rosnow ve Fine, 1976); örgütsel belirsizlik (Michelson ve Mouly, 2004); işlevsel olmayan biçimsel iletişim (Bakker ve Jones, 1996); grup içinde sosyal kaytarma (Kniffin ve Wilson, 2005) dedikoduyu tetikleyen başlıca faktörlerdir. Demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve eğitimin ise dedikodu yapma eğilimi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır (Michelson ve Mouly, 2004). Araştırmacılar, dedikodunun hem birey hem de örgüt açısından arzu edilmeyen sonuçlar doğurduğuna dikkat çekmektedir. Düşük moral, örgütsel çevreye ilişkin güvensizlik, verimlilikte azalma (Baker ve Jones, 1996); sinizm (Kuo vd., 2015); duygusal tükenmişlik (Wu vd., 2015), söz konusu olumsuz sonuçlardan bazılarıdır.

Dedikodunun arzu edilmeyen sonuçlarından birisinin de düşük düzeyde sorumluluk üstlenme davranışı olabileceği düşünülmektedir. Sorumluluk üstlenme

davranışı bir çalışanın, statükoya meydan okuyan, yapıcı yönde ve değişim odaklı ekstra rol davranışı olarak tanımlanabilir (Morrison ve Phelps, 1999). Çalışanların sorumluluk üstlenme davranışı sergilemelerinde çeşitli faktörlerin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Üst yönetimin destekleyici ve değişime açık olması (Morrison ve Phelps, 1999); lider üye etkileşimi ve psikolojik güçlendirme (Kim, Liu ve Diefendorff, 2015); algılanan örgütsel adalet (Moon vd., 2008); sorumluluk duygusu ve öz-yeterlilik (Morrison ve Phelps, 1999); proaktif kişilik özelliği (Fuller ve Marler, 2009) sorumluluk üstlenme davranışını olumlu yönde etkileyen başlıca faktörlerdir.

Sorumluluk üstlenme davranışını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden birisinin ise işyerinde algılanan dedikodu olabileceği düşünülmektedir. Örgüt içi dedikodular bir tür sosyal stres faktörü olarak (Wu vd.; 2015) çalışanlarda hem moral düşüklüğü hem de örgütsel çevreye ilişkin güvensizlik ve sinizmi tetiklemektedir (Kuo vd., 2015; Baker ve Jones, 1996; Grosser vd., 2012). Dolayısıyla, algılanan dedikodu arttıkça çalışanların örgütsel çevreyi daha fazla güvenilmez ve tehditkâr olarak nitelendirecekleri ve sorumluluk üstlenme girişiminde bulunmayı da riskli olarak değerlendirecekleri söylenebilir. Örgütsel çevreye ilişkin çeşitli çekince ve kaygıların (örn. çalışma arkadaşlarından ihtiyaç duyulan desteği alamama; arzu edilen sonuçlara ulaşamaması halinde örgüt içinde itibarın zedelenmesi; dedikodu konusu olma, olumsuz değerlendirilme vb. gibi) çalışanların sorumluluk üstlenme davranışı sergilemekten kaçınmasına yol açabileceği beklenebilir:

H1: İşyerinde algılanan dedikodu sorumluluk üstlenme davranışını negatif yönde etkiler.

2.2. Psikolojik Rahatlığın Aracı Rolü

Psikolojik rahatlık, bir çalışanın herhangi bir çekince, korku veya kaygı duymadan işyerinde kendisini rahatlıkla ifade edebilme derecesine işaret etmektedir. Kişinin işyerinde soru sorması, yeni bir

fikir sunması, geri bildirim talep etmesi veya yapmış olduğu herhangi bir hatayı rapor etmesi gibi durumlarda diğer örgüt üyelerinin nasıl bir karşılık vereceğine ilişkin inancı olarak tanımlanabilir (Edmondson, 1999; 2014; Kahn, 1990). Karşılıklı güven ve saygıya dayanan insan ilişkilerinin, bilgi paylaşımı, amaç birliği ve destekleyici bir örgütsel çevrenin psikolojik rahatlık düzeyini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Carmeli ve Gittel, 2009; Edmondson, 2004; Edmondson, 1999). Bunun yanı sıra, lider davranışlarının da psikolojik rahatlık üzerinde belirleyici bir rolü olduğuna dikkat çekilmektedir (Edmondson, 2004). Astlarının fikir ve görüşlerini önemseyen; onlara koçluk yapan; daha fazla katılımcı olmaları yönünde onları cesaretlendiren; kendi hatalarını olgunlukla kabul edip bunu cesurca astlarıyla paylaşabilen liderlerin psikolojik rahatlığı arttırmada önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Walters ve Diab, 2016: 11). Psikolojik rahatlığın yüksek düzeyde olduğu örgütlerde çalışanlar eleştirilme, imaj kaybı, dışlanma, onaylanmama vb. gibi kaygı ve çekinceler duymadan kendileri gibi olabilmekte; kendilerini koruma veya savunma amaçlı davranışlar sergileme ihtiyacı duymamaktadırlar (Edmondson, 2014).

İşyerinde algılanan dedikodunun psikolojik rahatlığı olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir. Dedikodunun; örgütlerde insanların fikir ve görüşlerini değiştirme; davranış ve algılamaları biçimlendirme; kişisel itibarı güçlendirip pekiştirirken rakiplerinkini zayıflatma gibi çeşitli nedenlerle politik bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir. Örgüt içinde cereyan eden dedikodular hem işyerindeki insan ilişkileri kalitesini zedelemekte hem de örgütsel çevreye ilişkin güvensizlik ve endişeyi de tetiklemektedir. İşyerinde algılanan dedikodu arttıkça çalışanların örgütteki insan ilişkilerini güvenilmez olarak değerlendirecekleri; örgütsel çevreye ilişkin çekince ve endişelerinin artabileceği; daha fazla kendilerini koruma gereği duyacakları; dolayısıyla da psikolojik rahatlık düzeylerinin azalacağı ifade

edilebilir. Psikolojik rahatlık düzeyi azaldıkça çalışanların sorumluluk üstlenme davranışlarının da olumsuz yönde etkileneceği beklenmektedir. Çeşitli korku ve kaygılarla (eleştirilme, dışlanma vb.) açık vermektan kaçınan; çalıştığı kurumda kendini olduğu gibi ifade etmeyi riskli bulan çalışanların daha çok kendilerini koruma güdüsüyle hareket etme eğiliminde olacakları; hali hazırda kendi içinde risk ve belirsizlik barındıran sorumluluk üstlenme davranışlarından da kaçınacakları düşünülebilir. Buradan hareketle geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₂: İş yerinde algılanan dedikodu psikolojik rahatlığı negatif yönde etkiler.

H₃: Psikolojik rahatlık, algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

2.3. Algılanan Yönetici Desteğinin Düzenleyici Rolü

Algılanan yönetici desteği; bir çalışanın örgüte yaptığı katkının yöneticisi tarafından ne düzeyde dikkate alınıp takdir edildiği; iyilik ve refahının gözetilip gözetilmediği, çalışanın kariyer gelişimi için yöneticinin gereken desteği verip vermediğine ilişkin çalışan nezdinde oluşan öznel yargı olarak tanımlanabilir. Genellikle çalışanlar tarafından örgütsel desteğin bir göstergesi olarak yorumlanmakta (Eisenberger vd., 2002); çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Yapılan araştırmalar; algılanan yönetici desteğinin psikolojik rahatlık (Tu vd., 2018; Guchait, Paşamehmetoğlu ve Dawson, 2014); yenilikçi iş davranışı, iş performansı (Shanock ve Eisenberger, 2006); örgütsel bağlılık (Ng ve Sorensen, 2008) ile pozitif; örgütsel sinizm (Cole, Bruch ve Vogel, 2006) ile de negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yönetici desteğinin, algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açacağı düşünülmektedir. Yöneticisinden düşük düzeyde destek gördüğünü düşünen çalışanların işyerinde algıladıkları dedikodu arttıkça; örgütsel çevreyi kendileri için daha fazla riskli

olarak değerlendirecekleri; dolayısıyla da psikolojik rahatlık düzeylerinin daha fazla olumsuz yönde etkileneceği ifade edilebilir. Yüksek düzeyde destek gördüğünü düşünen çalışanların ise işyerindeki dedikoduyu kendileri için daha az tehdit edici bir durum olarak nitelendirebilecekleri; bu nedenle de dedikodunun psikolojik rahatlık düzeyleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha düşük olabileceği beklenebilir. Nitekim, araştırma bulguları (Tu vd., 2018; Guchait vd., 2014) algılanan yönetici desteğinin psikolojik rahatlığı pozitif yönde etkilediğini göstermekte; çalışanların örgütsel çevreye ilişkin değerlendirmelerinde de yönetici desteğinin belirleyici bir rol oynadığına dikkat çekilmektedir (Kahn, 1990; Frieder vd., 2014). Geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₄: Yönetici desteği, işyerinde algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir role sahiptir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Saha araştırması, Malatya ilinde gıda ve tekstil sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekli işletmelerde idari birimlerde görev yapmakta olan ve yönetici kadrosunda olmayan çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Kolayda örnek yöntemiyle 214 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Ancak 3 anket eksik doldurulması sebebiyle elenmiş; 211 adet anket değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen veriler, korelasyon, güvenilirlik, faktör ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılarak incelenmiştir.

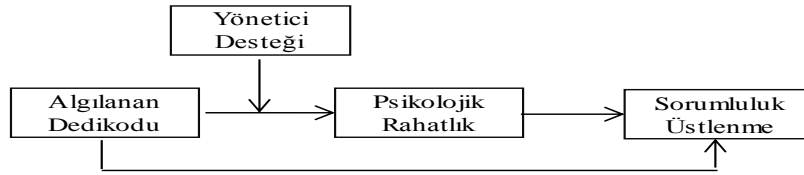
Örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistiklere baktığımızda; katılımcıların yarısından fazlasının erkek (%59,8) ve örneklemin büyük çoğunluğunun ise evli (%75,2) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %51,6'sı lisans; %41,8'i ön lisans; %6,5'i de lisansüstü mezundur. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde ise yarıya yakın bir kısmının (%42,9) 3-5 yıl ; %28,3'ünün 6-9 yıl; %16,8'inin 10-14 yıl; %7,6'sının 3 yıldan az ve %4,3'ünün de 15 yıl ve üzeri bir süredir mevcut işlerinde

çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%67,4) 35 yaşın altında; %19,6'sı 35-39 aralığında ve %13,1'i de 40 yaş ve üstüdür.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Kuram ve konuya ilişkin daha önceki araştırma bulgularından hareketle geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



H₁: İşyerinde algılanan dedikodu sorumluluk üstlenmek davranışını negatif yönde etkiler.

H₂: İş yerinde algılanan dedikodu psikolojik rahatlığı negatif yönde etkiler.

H₃: Psikolojik rahatlık, algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisine sahiptir.

H₄: Yönetici desteği, işyerinde algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir role sahiptir.

3.3. Kullanılan Ölçekler

İşyerinde algılanan dedikodunun ölçümünde Kuo vd. (2015) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek işe ilişkin ve işe ilişkin olmayan dedikodu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada, sorumluluk üstlenme davranışı ile yakından ilişkili olduğu düşünülen işe ilişkin dedikodu boyutu kullanılmıştır. Bu boyut; performans, iş ahlakı, mesleki bilgi, yetkinlik, iş tecrübesi gibi işe ilişkin unsurları kapsayan 10 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılara çalıştıkları kurumda, yukarıda bahsi geçen işe ilişkin hususlara dair ortamda bulunmayan bir başka örgüt üyesi hakkında ne sıklıkla konuşulduğu sorulmuştur. Ölçek 6 noktalı Likert tipi olup yanıtlar 1=Hiçbir zaman ve 6=Her zaman aralığında derecelendirilmiştir. Ölçek çeviri-geri çeviri yöntemiyle Türkçe'ye tercüme edilmiş (Brislin, 1986); yapılan doğrulayıcı faktör

analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu faktör yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığı tespit edilmiştir ($\chi^2/df=1,936$; RMSEA=0,069; TLI=0,925 ve CFI=0,958). Ölçeğe ilişkin cronbach alpha değeri ise 0,858 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların psikolojik rahatlık düzeylerini ölçmek için Edmondson (1999) tarafından geliştirilen tek boyut ve 7 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 noktalı Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Ölçek Yener (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmış ($\chi^2/df=1,511$; RMSEA=0,065; TLI=0,960 ve CFI=0,980) ve cronbach alpha değeri 0,818 olarak bulunmuştur.

Sorumluluk üstlenme davranışının ölçümü için Morrison ve Phelps (1999) tarafından geliştirilen tek boyutlu 10 maddeden oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum-5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek daha öncesinde Türkçeye çevrilmiş; Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir (Örn. Eyiusta, 2015). Ölçeğin tek boyutlu yapısı yapılan faktör analizi ile doğrulanmış ($\chi^2/df=1,826$; RMSEA=0,071; TLI=0,933 ve CFI=0,978) cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı ise 0,877 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların algıladıkları yönetici desteğini ölçmek için Giray ve Şahin

(2012) tarafından geliştirilen 11 madde ve tek boyuttan oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum-5=Kesinlikle Katılıyorum). Araştırmacılar, algılanan yönetici desteğini kapsamlı olarak ölçmede kullanılabilecek tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle çeşitli ölçeklerden yararlanarak yönetici desteğini ifade eden 17 madde derlemiştir; yaptıkları analiz sonucunda 11 maddelik yönetici desteği ölçeği geliştirmişlerdir. Yapılan faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır ($\chi^2/df=2,082$; RMSEA=0,078; TLI=0,958 ve CFI=0,986) ve cronbach alpha değeri ise 0,898 olarak bulunmuştur.

Son olarak katılımcıların sosyal beğenilirlik düzeylerini ölçmek üzere Marlow-Crowne Sosyal Beğenilirlik ölçeğinin kısa formu (Strahan ve Gerbasi; 1972) kullanılmıştır. Ölçek sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılmakta olup 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Çeviri-geri çeviri yöntemiyle Türkçe'ye tercüme edilmiş (Brislin, 1986) ve yapılan faktör analizi ile ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır ($\chi^2/df=1,679$; RMSEA=0,069; TLI=0,968 ve CFI=0,992). Cronbach alpha değeri ise 0,864 olarak bulunmuştur.

Çalışmada olası bir ortak yöntem hatası olup olmadığını test etmek üzere Harmon tek faktör testi uygulanmış ve tek faktörün toplam varyansın %8,176'sını açıkladığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, tüm gözlemlenen değişkenler tek faktör altında

toplanarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş; tek faktörlü modelin yeterli uyum değerlerine sahip olmadığı görülmüştür. 5 faktörlü araştırma modelinin ise uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/df=1,498$; RMSEA=0,074; TLI=0,924 ve CFI=0,941).

4. BULGULAR

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Elde edilen aritmetik ortalamalar incelendiğinde, katılımcıların algıladıkları yönetici desteği (Ort=2,82); sorumluluk üstlenme (Ort=2,39) ve sosyal beğenilirlik (Ort=2,78) düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. İşyerinde algılanan dedikodu (Ort=3,43) ile psikolojik rahatlık (Ort=3,01) düzeyleri ise ortalama bir değerdedir. Değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir [(r=-,172; p<0,05); (r=-,382; p<0,01) sırasıyla]. Bunun yanı sıra, psikolojik rahatlık hem sorumluluk üstlenme davranışı hem de algılanan yönetici desteği ile pozitif yönde ilişkilidir [(r=,453; p<0,01); (r=,442; p<0,01) sırasıyla]. Sorumluluk üstlenme davranışı ile yönetici desteği arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (r=,616; p<0,01). Araştırma değişkenleri ile sosyal beğenilirlik arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 1: Korelasyon Analizi Sonuçları ve Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Cinsiyet	-								
2. Eğitim	,576**	-							
3. Yaş	-,394**	-,133	-						
4. Çalışma Süresi	-,560**	-,321**	,593**	-					
5. Sosyal Beğenilirlik	-,291**	-,427**	,218**	,354**	-				
6. Algılanan Dedikodu	-,422**	-,418**	,300**	,374**	,179	-			
7. Psikolojik Rahatlık	-,304**	-,329**	-,180*	-,049	,047	-,172*	-		
8. Sorumluluk Üst.	-,110	-,013	-,192**	-,048	-,055	-,382**	,453**	-	
9. Yönetici Desteği	-,189*	-,066	-,351**	-,093	-,020	-,018	,442**	,616**	-
Ortalama			32,4	6,71	2,78	3,43	3,01	2,39	2,82
Standart Sapma			,98	,74	,53	,56	,42	,64	,76

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizinde psikolojik rahatlık ve sorumluluk üstlenme davranışı ile ilişkili olduğu tespit edilen yaş, eğitim ve cinsiyet kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Sosyal beğenilirlik ile ilgili

değişkenler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediğinden analize dahil edilmemiştir. Eğitim ve cinsiyet kategorik değişkenler oldukları için kukla değişkenlere dönüştürülerek analize eklenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Hiyerarşik Regresyon Analizi

	Psikolojik Rahatlık		Sorumluluk Üstlenme	
	Beta	S.H	Beta	S.H
Sabit	5,051***	,282	3,103***	,714
Yaş	-,087	,033	-,102*	,051
Cinsiyet ^a	-,374***	,074	-,277	,142
Eğitim ^b	-,281***	,071	,063	,111
R/Düzeltilen R ²		,416/,159		,295/,072
Algılanan dedikodu	-,323***	,061	-,483***	,098
Psikolojik rahatlık			,466***	,113
R/Düzeltilen R ²		,576/,307		,578/,315

^a (Erkek=1 Kadın=0); ^b (Lisans ve Lisansüstü=1, Diğerleri=0); *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; S.H: standart hata; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı

Tablo 2'de yer alan sonuçlara göre; erkek katılımcıların kadınlara; lisans ve lisansüstü mezunu olanların da ön lisans mezunu olanlara kıyasla psikolojik rahatlık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür [(B=-,374; p<0,001); (B=-,281; p<0,001), sırasıyla]. Bunun yanı sıra; yaşın, sorumluluk üstlenme davranışı üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (B=-,102; p<0,05).

Algılanan dedikodunun hem psikolojik rahatlık hem de sorumluluk üstlenme davranışı üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu [(B=-,323; p<0,001); (B=-,483; p<0,001), sırasıyla]; psikolojik rahatlığın da sorumluluk üstlenme davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (B=,466; p<0,001). Böylelikle; H₁ ve H₂ hipotezleri desteklenmiştir.

Psikolojik rahatlığın algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisine sahip olup olmadığı PROCESS Macro 2.16 Model 4 aracılığıyla incelenmiş; önyükleme (bootstrapping) yöntemi (n=10.000) kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik rahatlığın algılanan dedikodu-sorumluluk

üstlenme davranışı ilişkisinde aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiş (CI=%95; BootLLCI=-,3027 BootULCI=-,0543); algılanan dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisi %95 güven aralığında Beta=-,151 olarak bulunmuştur. Böylelikle, H₃ hipotezi desteklenmiştir.

Yönetici desteğinin; algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde kontrol grubu değişkenler hariç diğer bağımsız değişkenler (algılanan dedikodu ve yönetici desteği) standardize edilmiştir. İlk aşamada kontrol grubu olarak belirlenen demografik değişkenler (yaş, eğitim ve cinsiyet); ikinci aşamada algılanan dedikodu ve yönetici desteği; son aşamada ise oluşturulan etkileşim terimi analize girilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır:

Tablo 3: Düzenlenmiş Hiyerarşik Regresyon Analizi

	Psikolojik Rahatlık	
	Beta	S.H
Sabit	5,051***	,282
Yaş	-,087	,033
Cinsiyet	-,374***	,074
Eğitim	-,281***	,071
R/R ²		,416/,173
Algılanan dedikodu	-,277**	,183
Yönetici desteği	,138**	,236
R/R ²		,577/,326
Algılanan dedikoduXyönetici desteği	,014*	,064
R/R ² /ΔR ²		,578/,334/,008

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı; S.H: standart hata

Tablo 3'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, etkileşim teriminin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Beta=,014; p<0,05). Algılanan dedikodu – psikolojik rahatlık ilişkisinin büyük ölçüde yönetici desteğine bağlı olup olmadığını belirlemek üzere basit eğitim testi (Aiken ve West, 1991) yapılmış; yönetici desteğinin +1SS ve -1SS değerlerinde regresyon katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; yöneticilerinden düşük düzeyde destek aldığını düşünen çalışanlarda, işyerinde algıladıkları dedikodunun psikolojik

rahatlık düzeyleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha yüksek (Beta=-,253; p<0,01); yöneticilerinden yüksek düzeyde destek aldığını düşünen çalışanlarda ise bu etkinin daha düşük olduğu görülmüştür (Beta=-,228; p<0,01). Böylelikle, H₄ hipotezi desteklenmiştir. Algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık aracılığıyla sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin düzenleyici bir rolünün olup olmadığı ise PROCESS Macro 2.16 Model 7 kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır:

Tablo 4: Algılanan Dedikodunun Sorumluluk Üstlenme Davranışı Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Yönetici Desteğinin Rolü

Yönetici Desteği	Dolaylı Etki	Sorumluluk Üstlenme Davranışı	
		Bootstrap CI= %95	
		Boot LLCI	Boot ULCI
Çok Düşük	-,1182	-,1659	-,0151
Düşük	-,1178	-,1388	-,0137
Orta	-,1152	-,1342	-,0124
Yüksek	-,1063	-,1375	-,0099
Çok Yüksek	-,1048	-,1474	-,0084

Beta: standardize edilmemiş regresyon katsayısı; CI: güven aralığı; BootLLCI: önyükleme güven aralığı alt limit; BootULCI: önyükleme güven aralığı üst limit

Tablo 4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde; işyerinde algılanan dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin yönetici desteğine bağlı olarak değiştiği ve bu değişimin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (CI=%95; BootLLCI=-,1659 - BootULCI=-

,0084). Algılanan dedikodu arttıkça psikolojik rahatlık düzeyi düşmekte; psikolojik rahatlık düzeyinin düşmesiyle birlikte sorumluluk üstlenme davranışında da bir azalma gerçekleşmektedir. Ancak sorumluluk üstlenme davranışındaki bu azalma; katılımcıların algıladığı yönetici desteği arttıkça daha düşük olmaktadır.

5. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde algılanan dedikodu hem psikolojik rahatlık hem de sorumluluk üstlenme davranışını negatif yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra, psikolojik rahatlığın algılanan dedikodu-sorumluluk üstlenme ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle, işyerinde algılanan dedikodu arttıkça çalışanların psikolojik rahatlık düzeyleri azalmakta; psikolojik rahatlığın azalmasıyla birlikte de çalışanlar daha az sorumluluk üstlenme davranışı sergilemektedirler.

Yönetici desteğinin işyerinde algılanan dedikodu-psikolojik rahatlık ilişkisinde düzenleyici bir rol oynadığı belirlenmiştir. Buna göre, yöneticisinden düşük düzeyde destek aldığını düşünen çalışanlarda algılanan dedikodunun psikolojik rahatlık üzerindeki olumsuz etkisi daha yüksek; yüksek düzeyde yönetici desteği aldığını düşünen çalışanlarda ise bu etki daha düşüktür.

Elde edilen bir diğer bulgu ise, algılanan örgütsel dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin algılanan yönetici desteğine bağlı olarak değiştiği yönündedir. Katılımcıların algıladığı yönetici desteği arttıkça işyerindeki dedikodunun sorumluluk üstlenme davranışı üzerindeki dolaylı etkisi giderek azalmaktadır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, örgütlerde dedikodunun üzerinde durulması gereken önemli bir konu olduğu; yönetim tarafından dikkate alınarak kontrol altında tutulması gerektiği ifade edilebilir. Örgüt içi dedikoduların ve olası olumsuz sonuçlarının bertaraf edilmesinde; dedikoduyu tetikleyen başlıca faktörlerin tespit edilerek bunların ortadan kaldırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Rekabet, bireyler arası çatışmalar, örgüt içindeki güç mücadeleleri ve politik oyunlar ile çalışanlar nezdinde algılanan örgütsel adaletsizliğin örgütlerde dedikoduyu tetikleyen temel faktörler olduğu düşünülebilir. Örgütlerde karşılıklı güven ve saygıya dayanan çalışma

ilişkilerinin tesis edilmesi halinde söz konusu tetikleyici faktörlerin ortadan kaldırılabileceği ya da en azından asgari bir düzeye çekilebileceği ifade edilebilir. Örgüt içinde bireyler arası anlaşmazlıkların zamanında müdahale edilerek yapıcı bir biçimde çözüme kavuşturulması; etik davranış kodlarının oluşturulması ve çalışanlarla paylaşılması; bireyler arası farklılıklara (din, ırk, mezhep, dünya görüşü vb.) bakılmaksızın her çalışana eşit mesafede yaklaşılması; örgüt içinde oluşabilecek her türlü adaletsiz durum veya uygulamaya karşılık yaptırımların geciktirilmeden yürürlüğe konulması örgütlerde dedikodunun önüne geçmede etkili olabilecektir.

Bunun yanı sıra, kurum içindeki biçimsel iletişimin açık, çok yönlü ve işlevsel olmasına azami özen gösterilmesi de dedikoduyu azaltmada önemli bir rol oynayabilecektir. Böylelikle çalışanların kendilerini ifade etme, bilgi alma veya geri bildirim edinme gibi çeşitli nedenlerle informal iletişim kanallarına başvurma gereği duymayacakları; dolayısıyla da hali hazırda örgüt içinde varlığını sürdüren dedikodu mekanizmalarının da bir süre sonra etkinliğini kaybedeceği söylenebilir.

Son olarak, dedikodunun çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkilerini azaltmada yönetici desteğinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Yöneticisi tarafından örgüte yaptığı katkıları takdir edilen; istek ve ihtiyaçları dikkate alınan, bireysel gelişimi için desteklenen çalışanların, işyerindeki dedikoduları kendileri için daha az tehdit edici bir unsur olarak değerlendirebilecekleri düşünülebilir. Ayrıca, yönetici desteği çalışanlar nezdinde örgütsel desteğin bir göstergesi olarak da değerlendirildiğinden; olumlu ve destekleyici bir örgütsel çevrenin oluşturulmasında da önemli bir katkı sağlayabilecektir. Bu nedenle, verilecek eğitimlerle astların desteklenmesi hususunda yöneticilerin bilinçlendirilmesi; yönetici seçimi ve atamalarda adayların teknik bilgi ve tecrübeleri kadar olumlu

kişilik özellikleri, gelişmiş iletişim becerileri, başkalarını destekleme ve astlara koçluk yapmada gönüllük gibi özelliklerinin de dikkate alınması yönetici desteğinin teşviki ve artırılması açısından fayda sağlayabilecektir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırma, kesitsel bir çalışma olup zaman, maliyet vb. gibi nedenlerle veriler tek bir zaman diliminde tek bir kaynaktan toplanabilmiştir. Bu durum, ortak yöntem hatasını gündeme getirmektedir (Podsakoff vd., 2003). Olası bir ortak yöntem hatasının ortaya çıkmasını önlemek için bazı prosedürel çarelere başvurulmuştur (Podsakoff vd., 2003; Podsakoff vd., 2012). Önce bağımlı daha sonra bağımsız değişkenlere ilişkin veriler toplanmış; bir diğer ifadeyle, ölçek sırası dengelenmiştir. Ayrıca, anket formunda katılımcıların kim olduklarına dair sorulara yer verilmemiş ve elde edilecek verilerin topluca değerlendirileceği yönünde katılımcılar bilgilendirilmiştir. Bunun yanı sıra, ortak yöntem hatasına neden olabilen sosyal beğenilirliği (Podsakoff vd., 2003) kontrol etmek amacıyla anket formuna sosyal beğenilirlik ölçeği eklenmiştir. Yapılan analizler sonucundan sosyal beğenilirlik ortalamasının düşük olduğu; araştırma değişkenleri ile arasında da anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Son aşamada, olası bir ortak yöntem varyansı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla, bazı istatistikî yöntemlere başvurulmuştur (Richardson vd., 2009; Podsakoff vd., 2012). Harmon's tek faktör testi uygulanmış ve tek faktörün toplam varyansın %8,176'sını açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca, tüm gözlemlenen

değişkenler tek faktör altında toplanarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş; tek faktörlü modelin yeterli uyum değerlerine sahip olmadığı görülmüştür. 5 faktörlü araştırma modelinin ise uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ortak yöntem hatasının bu çalışma için önemli bir problem teşkil etmediği düşünülebilir. Ancak hem prosedürel hem de istatistiksel çarelerin olası bir ortak yöntem hatasını tespit etme; hata olması halinde de bunu bütünüyle ortadan kaldırmada yetersiz olduğu sıklıkla dile getirildiğinden (Richardson vd., 2009; Podsakoff vd., 2012); konu üzerine gelecekte yapılacak çalışmalarda boyamsal saha araştırmalarının yürütülmesinin önemli olduğu ifade edilebilir. Böylelikle hem olası bir ortak yöntem hatasının önüne geçilebilecek hem de elde edilen bulgular neden-sonuç ilişkisi kapsamında yorumlanabilecektir. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise saha araştırmasının Malatya ilinde faaliyet gösteren imalat sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar ile sınırlı olmasıdır. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar genelleştirilememektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda; konunun farklı sektör ve meslek grupları üzerinde incelenmesi; elde edilen sonuçların karşılaştırılması araştırmacılara önerilebilir. Bunun yanı sıra, araştırma modeline proaktif kişilik özelliği, temel benlik değerlendirmesi, örgüt kültürü, örgütsel adalet gibi sorumluluk üstlenme davranışına etki edebilecek diğer faktörlerin de dahil edilmesi konuya daha geniş bir perspektif kazandırabilecek; konunun çok boyutlu olarak ele alınmasını mümkün hale getirebilecektir.

KAYNAKÇA

1. AIKEN, L. S., WEST, S. G.(1991). Multiple Regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park: Sage.
2. BAKER, J. S., JONES, M. A.(1996). "The poison of grapevine: How destructive are gossip and rumor in the workplace?" Human Resource Development Quarterly, Vol.7, 75-86.
3. BAUMEISTER, R.F., ZHANG, L., VOHS, K.D. (2004). "Gossip as cultural learning". Review of General Psychology, Vol.8, 111-121.

4. BRADY, D.L., BROWN, D.J., LIANG, L.H (2017). "Moving Beyond Assumptions of Deviance: The Reconceptualization and Measurement of Workplace Gossip". *Journal of Applied Psychology*, Vol.102, No.1, 1-25.
5. BRISLIN, R. W. (1986). "The wording and translation of research instruments", s.137-164, W. J. LONNER, J.W. BERRY (Eds.), *Field methods in cross-cultural research*. Beverly Hills, CA: Sage.
6. CARMELI, A., GITTELL, J. H. (2009). "High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, 709-729.
7. COLE, M. S., BRUCH, H., VOGEL, B. (2006). "Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism". *Journal of Organizational Behavior*, Vol.27, 463-484.
8. DECOSTER, S., CAMPS, J., STOUTEN, J., VANDEVYVERE, L., TRIPP, T., M. (2013). "Standing by Your Organization: The Impact of Organizational Identification and Abusive Supervision on Followers' Perceived Cohesion and Tendency to Gossip". *Journal of Business Ethics*, Vol.118, 623-634.
9. DUNBAR, R. I. M. (2004). "Gossip in evolutionary perspective". *Review of General Psychology*, Vol.8, 100-110.
10. EDMONDSON, A. (1999). "Psychological safety and learning behavior in work teams". *Administrative Science Quarterly*, Vol.44, 350-383.
11. EDMONDSON, A. C., LEI, Z. (2014). "Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol.1, 23-43.
12. EISENBERGER R., STINGLHAMBER F., VANDENBERGHE, C., SUCHARSKI, I. L., RHOADES, L. (2002). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, 565-573.
13. EDMONDSON, A. C. (2004). "Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens", s.239-272, R. M. KRAMER, K. S. COOK (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
14. EYIUSTA, C. M. (2015). "İşgörenlerin Güçlendirme Algılarının Sorumluluk Üstlenme Davranışları Üzerindeki Etkisi: İşe Adanmışlık ve İş Tatmini Değişkenlerinin Aracılık Rolü". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Say.43, 68-78.
15. FEINBERG, M., WILLER, R., STELLAR, J., KELTNER, D. (2012). "The virtues of gossip: Reputational information sharing as prosocial behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.102, 1015-1030.
16. FOSTER, K.E. (2004). "Research on Gossip: Taxonomy, Methods, and Future Directions". *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99.
17. FRIEDER, R., E., K., HOCHWARTER, W. A., HAMPTON, H., L., FERRIS, G., R. (2014). "Supervisor political support as a buffer to subordinates' reactions to politics perceptions: A three-sample investigation". *Career Development International*, 19(1), 27-48.
18. FULLER, B., MARLER, L., E. (2009). "Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive

- personality literature”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.75, 329-345.
19. GİRAY, M. D., ŞAHİN, N.D., (2012). “Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Vol.15, No.30, 1-9.
 20. GROSSER, T., J., KİDWELL, L., V., LABIANCA, G., J., ELLWARDT, L. (2012). “Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip.” *Organizational Dynamics*, Vol.41, 52-61.
 21. GUCHAIT,P., PAŞAMEHMETOĞLU, A., DAWSON, M. (2014). “Perceived supervisor support and co-worker support for error management: Impact on perceived psychology safety and service performance”. *International Journal of Hospitality Management*, Vol.41, 28-37.
 22. KAHN, W. A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journal*, Vol.33, 692 – 724.
 23. KIM, T. Y., LIU, Z., DİEFENDORFF, J. M. (2015). „Leader-member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.36, 216-231.
 24. KNIFFIN, K. M., WILSON, D. S. (2005). “Utilities of gossip across organizational levels”. *Human Nature*, Vol.16, 278-292.
 25. KNIFFIN, K. M., WILSON, D. S. (2010). “Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups”. *Group & Organization Management*, Vol.35, No.2, 150-176.
 26. KUO, C.C., CHANG, K., QUINTON, S., LU, C.Y., LEE, I. (2015). “Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism”. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
 27. KURLAND, N. B., PELLED, L. H. (2000). “Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace”. *Academy of Management Review*, Vol.25, 428-438.
 28. MICHELSON, G., MOULY, V. S.(2004). “Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organizations”. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 189-201.
 29. MOON, H., KAMDAR, D., MAYER, D. M., TAKEUCHI, R. (2008). “Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.93, 84-94.
 30. MORRISON, E. W., PHELPS, C. C. (1999). “Taking Charge at Work: Extra Role Efforts to Initiate Workplace Change”. *Academy of Management Journal*, Vol.42, No.4, 403-419.
 31. NG, T.W.H., SORENSEN, K.L. (2008). “Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes – a meta-analysis”. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268.
 32. PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., LEE, J., PODSAKOFF, N. P. (2003). “Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.5, 879-903.
 33. PODSAKOFF, P. M., MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, N. P. (2012). “Sources of Method Bias in social Science Research and

- Recommendations on How to Control It". *Annual Review of Psychology*, Vol.63, pp.539-569.
34. RICHARDSON, H. A., SIMMERING, M. J., STURMAN, M. C. (2009). "A tale of three perspectives: Examining post hoc statistical techniques for detection and correction of common method variance". *Organizational Research Methods*, 12(4), 762-800.
35. ROBINSON, L.S., BENNETT, J. R. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
36. SHANOCK, L. R., EISENBERGER, S. (2006). "When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, 689-695.
37. STRAHAN, R., GERBASI, K. C. (1972). "Short, Homogeneous Versions of the Marlow-Crowne Social Desirability Scale". *Journal of Clinical Psychology*, Vol.28, 191-193.
38. TU, Y., LU, X., CHOI, J. N., GUO, W. (2018). "Ethical Leadership and Team-Level Creativity: Mediation of Psychological Safety Climate and Moderation of Supervisor Support for Creativity". *Journal of Business Ethics*, 1-15
39. WALTERS, K. N., DIAB, D., L. (2016). "Humble Leadership: Implications for Psychological Safety and Follower Engagement". *Journal of Leadership Studies*, Vol.10, No.2, 7-18.
40. WU, X., KWAN, H. K., WU, L. Z., MA, J. (2015). "The Effect of Workplace Negative Gossip on Employee Proactive Behavior in China: The Moderating Role of Traditionality". *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
41. YENER, S. (2015). "Psikolojik Rahatlık Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.
42. YÜCEL, E., AKYÜZ, M. (2015). "Dünyanın En Eski Medyası: Dedikodunun Örgüt Düzeyindeki İşlevleri ve Algılanışı: Sağlık Örgütlerinde Bir Alan Araştırması". *Journal of World of Turks*, 7(2), 149-166.

KAMU İLE YERLİ VE YABANCI ÖZEL SEKTÖR BANKALARININ VİZYON VE MİSYON FARKLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

AN ANALYSING VISION AND MISSION STATEMENTS OF THE PRIVATE AND PUBLIC SECTOR BANKS AND DOMESTIC OR FOREIGN CAPITAL BANKS.

İsmail Cüneyt SOYGÜR*

* Dr., Yapı Kredi Bankası, Uzman cuneytsoygun@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6810-5613>

ÖZ

Bankaların vizyon ve misyonlarını özel ve kamu , yerli ve yabancı sermayeli bankacılık ve katılım bankacılığı olarak değerlendirmek mümkündür. Bu çalışmada, özel ve kamu, yerli ve yabancı sermayeli bankacılık ve katılım bankacılığı türleri arasında vizyon ve misyon yönünden fark olup olmadığı irdelenmiş ve farklılıkların detaylandırılması amaçlanmıştır. Çalışmamızda bankaların vizyon ve misyonlarını değerlendirmede içerik analizinden faydalanılmıştır. Araştırmada Türkiye’de faaliyet gösteren bankaların vizyon ve misyon ifadeleri irdelenmiştir. Ayrıca çalışmamızda ülkemizde faaliyet gösteren uluslararası bankaların ve Türkiye’de iştiraki bulunan yabancı grupların web ana sayfalarındaki vizyon ve misyon ifadeleri de karşılaştırma yapabilmek amacıyla incelenmiştir. Araştırma sonucunda kamu bankalarının vizyon ve misyon ifadelerinde sektörel liderlik, sosyal sorumluluk ve verimlilik kavramları dikkat çekmektedir. Kamu bankaları ile benzer şekilde katılım bankalarının da sosyal sorumluluk kavramını vizyon ve misyon ifadelerinde kullandıkları görülmektedir. Yerli sermayeli özel bankaların kaliteli hizmet kavramını ön plana çıkararak kamu bankalarından daha fazla müşteri memnuniyetine odaklandıkları görülmektedir. Katılım bankalarında vizyon ve misyon ifadelerinde özellikle ilke ve prensip yönünden faizsiz bankacılığa vurgu yapıldığı ve saygınlık ifadesinin ön plana çıktığı izlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Vizyon, Misyon, Banka, Bankacılık Sektörü

Jel kodları: G21, L20, M10

ABSTRACT

It is possible to categorize the vision and mission statements of the banks as private and public sector banking, domestic or foreign capital banking or non-interest banking. In this study, it was investigated whether there is a difference in terms of vision and mission between private and public, domestic and foreign capital banking and participation banking types and it is aimed to elaborate the differences. In the study vision and mission statements of the banks which have been activating in Turkey was analysed and content analyse was used to categorize the statements. Additionally in the study vision and mission statements on activating in Turkey international banks' and foreign equity groups' main web pages were considered for comparison. As a result of the research, the concepts of sectoral leadership, social responsibility and productivity in public banks' vision and mission statements draw attention. Similar to public banks, participation banks seem to use the concept of social responsibility in their vision and mission statement. It is seen that private banks with domestic capital are focused on more customer satisfaction from public banks by giving priority to the concept of quality service. Especially in principle, participation banks emphasize in terms of vision and mission a kind of different banking system, the emphasis is placed on interest-free banking.

Keywords: Vision, Misyon, Banking, Finance sector

Jel Codes: G21, L20, M10

1. GİRİŞ

Günümüzde bireylerin bankacılık sektörü ile mutlaka doğrudan veya dolaylı bir ilişkisi olmaktadır. Bankalar günlük yaşamda çok sık ziyaret edilen yerler arasına girmişlerdir. Fiziki şube ziyaretlerinin yanında internet üzerinden ziyaretler de sıklaşmıştır. Dolayısıyla çok ziyaret edilen bu kurumların vizyon ve misyonlarının değerlendirilmesi de önemli hale gelmiştir. Bankaların vizyon ve misyonlarını özel ve kamu, yerli ve yabancı sermayeli bankacılık ve katılım bankacılığı olarak değerlendirmek mümkündür. Bu araştırmada ülkemizde faaliyet gösteren özel – kamu bankaları, yerli – yabancı sermayeli bankalar ve katılım bankalarının vizyon ve misyon ifadeleri içerik analizine tabi tutulmuştur. Ayrıca araştırmada ülkemizde faaliyet gösteren uluslararası bankaların ve Türkiye’de iştiraki bulunan yabancı grupların web ana sayfalarındaki vizyon ve misyon ifadeleri de karşılaştırma amacıyla değerlendirmeye alınmıştır.

1.1. Bankacılık Sektörü

Banka, halkın mevduat ya da başkaca geri ödenmesi gerekli paralarını kabul etme ve kendi hesabına krediler açmadan oluşan bir işletme birimidir. Ekonomik anlamda banka kavramı ekonomiye ödeme araçları sağlayan, başkaca finansal hizmetleri ve ödeme işlemlerini yapan, özel ya da kamu işletmeleri için kullanılmaktadır. (Yüksel vd. , 2002: 1). Banka, belirli bir pazarda müşterilerine hizmet veren ve bu hizmetleri üretmek için de belirli bir maliyete katlanan bir işletme olarak tanımlanır. Bu süreçte banka, fiyatı ve fiyat dışı araçları kullanarak ve sektördeki varlığını sürdürmek için belirli bir getiri elde ederek sektördeki diğer bankalarla rekabet etmek zorundadır (Yağcılar, 2011: 5).

Bankalar, hizmet sektörü denildiğinde ilk akla gelen kuruluşlardandır. Ülkemizde bankacılık sektörü içinde yer alan kuruluşların son yıllarda yüksek kar elde etmeleriyle beraber sektör hızlı bir büyüme ve istihdam artışı yakalamıştır. Özellikle 2001 krizinden sonra yapısal düzenlemelerin de etkisiyle önceki

dönemlere göre nispeten sağlam temellere oturan bankacılık sektöründe çok hızlı bir büyüme gerçekleşmiş ve sektör yerli ve yabancı sermaye gruplarının dikkatini çekmiştir. Satın almalar hızlanmış, şube sayıları ve dolayısıyla çalışan personel sayısı artmıştır. Bankacılık hizmetleri de bu büyüme paralelinde her geçen gün yenilenen ve gelişen dinamik bir yapı arz etmektedir.

Ülkemizde Bankacılık sisteminde 2018 Mart döneminde faaliyet gösteren banka sayısı 52’dir. Mevduat bankaları sayısı 34, kalkınma ve yatırım bankaları sayısı 13 ‘tür (www.tbb.org.tr). Katılım bankaları sayısı ise 5’dir (www.tkbb.org.tr).

1.2. Bankaların İşlevi

Arslan ve Yapraklı bankaların temel ekonomik işlevlerinin mali aracılık olduğunu söyler. Bankacılık sektörünün mali işlevleri sonucunda, ekonomide ödünç verilebilir fon arz ve talebi artmakta ve bunun sonucunda mali piyasanın hacmi genişlemekte, milli gelir ve istihdam artmaktadır. Makroekonomik açıdan ise mali sisteme çekilen fonların ekonomik kalkınmaya en yüksek katkıyı sağlayacak alan ve sektörlerle yöneltilmesidir (Arslan ve Yapraklı, 2008: 89). Yüksel vd.’e göre bankaların üç temel işlevi vardır. Bunlar sırasıyla güven işlevi, taşıma (hareketlendirme işlevi ve dönüştürme işlevidir. Güven, borç para veren ve alan tarafların bankalara olan güvenini temsil eder. Taşıma işlevi ise, fonun çok olan yerden ihtiyaç yani az olan yöne akışını, son olarak da dönüştürme işlevi ise süre ile alakalıdır, kısa süreli mevduatın uzun süreli krediye dönüştürülmesi işlevidir (Yüksel vd. , 2002: 8).

Yağcılar, bankaların birer ticari işletme olarak kar amacıyla faaliyetlerini sürdürürken, ekonomik sistemin bir parçası olarak üstlendikleri işlevleri; Finansal aracılık yapmak, likidite yaratmak, kredi talep edenleri değerlendirmek ve izlemek, asimetric bilgi problemlerini çözmek, para politikalarının etkinliğini arttırmak,

ekonomik istikrarı etkilemek, ölçek ve kapsam ekonomilerinden faydalanmak, ödeme sistemlerinin etkinliğini arttırmak ve dış ticareti fonlamak ve ihracatı teşvik etmek şeklinde sıralar (Yağcılar, 2011: 5). Bankalar günümüzde ekonomik faaliyetlerin sürdürülmesi yönünden vazgeçilmez kurumlar haline gelmiştir. Özellikle internet çağının etkisiyle ekonomik hayattaki küreselleşme ve hızlı gelişmeler bankaların önemini artmasına yol açmıştır. Bankalar, bireyler ve şirketler için kolay fon bulabilecekleri en önemli kaynaklar haline gelirken hükümetlerin bile dünya çapındaki piyasalarda bankaların kapısını çaldığını görülmektedir.

2. VİZYON VE MİSYON KAVRAMLARI

2.1. Vizyon

Batıdan dilimize giren vizyon sözü, latince visio (görme işi, görüş, görme) köküne dayanmaktadır. TDK incelemesinde sözcüğün ileri görüş, ülkü ve sağgörü anlamlarına geldiği görülmüştür (www.tdk.gov.tr). Quigley'e göre bir şirketin vizyonu, değerlerinin amaçlarının ve hedeflerinin en temel ifadesidir. Duygu ve düşüncelere bir sesleniştir. Şirketler bugün içinde buldukları yeri net biçimde ifade etmeli ve gelecek için yol haritası oluşturmalarıdır. Değerler, amaçlar ve hedefler ortak değerlere dayanan vizyonun temel unsurlarını oluştururlar (Quigley, 1998: 29). Vizyonun bir slogan şeklinde ifade edilmesi yararlıdır. Bu nedenle vizyonlar yaygın olarak veciz sözlerle belirtilirler. Örnek olarak Türkiye'de müşteri velinimettir ifadesi verilebilir. Vizyon ve vizyonların belirtiliş şekilleri, toplumların kültürel yapılarından etkilenmektedir (Ertuna, 2008: 11).

İşletmeler için vizyon kurumun gelecekte olmasını arzuladıkları durumun ifadesidir. Bu haliyle vizyon işletme stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasından bir yol gösterici rehber rolü görür. Vizyon ne bir tahmindir ne de şu an görülen bir düşür. Vizyon, gelecek için bir tutum ve

işletmenin görünüşünün veya durumunun gelecekte nasıl olacağı ile ilgili somut bir fikirdir. Yani vizyonun işletmenin gelecekte müşteriler için nasıl bir değer oluşturulup kendini diğer işletmelerden nasıl farklılaştıracağı, sektörde nasıl rekabet edeceği, gelecekte hangi konumda olacağı konularında bilgi vermesi gerekir (Akgemci, 2008: 21).

Vizyon, sahip olması gerekli özellikler bakımından gelecekte çevrede yapılması düşünülen tüm faaliyetlerin algılanması ve değerlendirilmesini gerektiren, yönetici tarafından açıklanıp başkaları tarafından anlaşılıp, paylaşıldıkça değer kazanan, açıklanan kişiye kendi işlerinin ve içinde çalıştığı kuruluşun geleceğine ilişkin faaliyetlere bakış açısı kazandıran ve strateji ve amaçlar için önemli kaynak oluşturan kuruluşun amaçlarının şekillenmesine ve bu amaçları gerçekleştirmek için ne gibi faaliyetlerin yapılması yönünde katkıda bulunan yönetici ve stratejistlerin yaratıcılık, yenilikçilik, riski göze alma, katılımcı ve paylaşımcı olma nitelikleri hakkında bilgi veren ve örgüt kültürünün niteliğini ortaya koyan bir kavramdır (Eren, 2002: 12).

2.2. Misyon

Bir işletmenin misyonu, diğer işletmelerden işlerini ayırt eden, operasyon ölçeklerini tanımlayan, işletme felsefelerini ve yansımalarını belirgin amaçlara dayandıran bir ifadedir. Misyon ifadesi öncelikle "İşletmenin varlık nedeni nedir?" sorusuna akabinde ise "Ne yapıyoruz? ", "Kim için yapıyoruz? " ve "Niçin yapıyoruz?" Sorularına cevap verecek kapsamda olması gerekmektedir. (Akgemci, 2008: 23).

Misyon, işletmelerin en önemli var oluş nedenidir. Çalışanlara yol gösteren, yaptıkları işlere anlam kazandıran ve bir işletmeyi benzerlerinden ayırt etmeye yarayan uzun soluklu görev ve amaçlardır. Misyon, işletmelerin zaman içinde ulaşarak sona erdirebileceği bir hedef olmadığı için süreklilik arz eder (Ramazanoğlu ve Bahçeci, 2006: 53). Misyon, bir işletmenin varlığının temelini oluşturan ve neyi, nasıl ve kimin için yaptığını açıklayan motive

edici ve rehber hükmünde olan ifadeler bütünüdür.

Her işletme yazılı olsun veya olmasın, bir felsefe veya misyona sahiptir. İşletmenin her türlü faaliyetinde, çalışanların davranışlarını şekillendiren bu felsefe ve misyon, işletme sahip ve yöneticilerinin inançları ve değerlerine göre oluşur. Misyon bir örgütün en önemli varoluş sebebidir ve onun stratejik olarak hedeflerini nasıl gerçekleştirileceğini belirleyen çerçeveyi oluşturur (Dinçer, 1996: 88). Bu gerçekleştikten sonra şirketin misyonu çok seyrek değiştirilmeli ancak her zaman yeniden değerlemeye tabi tutulmalıdır. Yıllık inceleme sırasında, bir şirketin misyonunda bir sözcük ya da ifadeyi değiştirmek sıra dışı bir durum olmasa da büyük çaplı değişiklikler nadir görülür (Quigley, 1998: 56-57).

Misyonun özellikleri arasında tüm çalışanlara yön veren bir amaç olmalıdır. Misyon paylaşılan değerleri yansıtan bir ifade olmalıdır. Yani gerek müşteriler, gerek çalışanlar, gerek de çevre tarafından paylaşılmalıdır. Misyon müşterilere iyi anlatılabilmelidir. Çünkü müşteriler misyonlarını benimsedikleri ve paylaştıkları şirketlerden alışveriş yapmayı tercih ederler (Ertuna, 2008: 90). Misyonun diğer bazı özellikleri de şu şekilde belirtilebilir (Dinçer, 1996: 97-98);

- Misyon uzun solukludur ve bazen bir örgütün hayatı boyunca değişmeden aynı kalır.
- Misyon ortadan kalkmaz ve ulaşılamaz.
- Misyon paylaşılan ortak değerler ve inançlardır.
- Örgüt misyonu nicelik ile ilgili değil nitelik ile ilgili bir değerdir.
- Misyon örgüt içine değil dışına yönelik bir unsurdur.
- Her misyon örgüte has ve özel olmalıdır.

2.3. Stratejik Yönetim ile Vizyon ve Misyon İlişkisi

Her örgütün faaliyetlerine ufuk çizen bir vizyonu, gerçekleştirmeye çabaladığı bir

misyonu, iyi tanımlanmış hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için strateji ve politikaları olması gerekir. Vizyon, misyon, strateji saptama ve bunun için ihtiyaç duyulan politikaları uygulama stratejik yönetimi oluşturur (Ertuna, 2008: 11). Stratejik planlamanın ilk aşaması örgütlerin vizyon, misyon değerlerinin tanımlanmasıdır. Örgütlerin belirledikleri vizyon ve misyon ile etik değerler her türlü faaliyete öncülük eder. Alınacak vizyon ve misyon kararlarının dikkatli şekilde verilmesi örgütün diğer faaliyetlerinin de uygun bir şekilde organize edilmesine ve yerine getirilmesine katkı sağlayacaktır (Akgemci, 2008: 21). Vizyon ve Misyon stratejik yönetimin safhaları arasında çok önemli bir yer tutar. Vizyonu ve Misyonu belirlenmeyen bir örgütte stratejik yönetimden bahsedilemez. Ortaya konan Vizyon ve Misyon strateji oluşturmaya imkan tanınmalıdır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Amaç

Bankaların vizyon ve misyonlarını özel ve kamu, yerli ve yabancı sermayeli bankacılık ve katılım bankacılığı olarak değerlendirmek mümkündür. Bu çalışmada, özel ve kamu, yerli ve yabancı sermayeli bankacılık ve katılım bankacılığı türleri arasında vizyon ve misyon yönünden fark olup olmadığı irdelenmiş ve farklılıkların detaylandırılması amaçlanmıştır.

3.2. Yöntem

Çalışmada, bankaların vizyon ve misyon ifadeleri karşılaştırmalı değerlendirilmiştir. Değerlendirmede içerik analizinden faydalanılmıştır. İçerik analizi, yöntem olarak mevcut olan metinlerin nicel ve nitel boyutlarından hareketle mevcut olmayan yani bilinmeyen sosyal gerçeğin bazı boyut ve kesitlerine yönelik birtakım bulguları elde etmeyi amaçlamaktadır. İletişimin içeriklerinde gözlenen sonuçlardan doğrudan gözlenemeyen etkenlere yönelik sonuç çıkarılmaya çalışılır (Gökçe, 2006: 20). Bir başka ifadeyle içerik analizini

iletişimin görünen içeriğinin nesnel, sistematik ve nicel yollardan betimlenmesi veya çeşitli metinlerin içeriğini, naif bir okumaya kendini vermeyen temel öğelerini sınıflandırmak ve yorumlamak amacıyla metodik, sistematik, objektif ve nicel olarak incelenmesi sağlayan bir teknik olarak ifade edebiliriz (Bilgin, 2006: 2).

3.3.Araştırmanın

Sınırlılıkları

Araştırmada, Türkiye’de faaliyet gösteren bankaların vizyon ve misyonları değerlendirilmiştir. Çalışmamızda, kalkınma ve yatırım bankaları ile Birleşik Fon Bankası A.Ş. kapsam dışı tutulmuştur. Buna karşın araştırmada ülkemizde faaliyet gösteren uluslararası bankaların ve Türkiye’de iştiraki bulunan yabancı grupların web ana sayfalarındaki vizyon ve misyon ifadeleri de karşılaştırma amacıyla dikkate alınmıştır.

3.4.Bulgular

Türkiye’de mevduat bankası olarak 3 Kamu bankası faaliyet göstermektedir. Kamu bankalarının vizyon ve misyon ifadeleri incelendiğinde ön plana çıkan kavramlar; Liderlik, müşteri memnuniyeti, sosyal sorumluluk, değer oluşturmak ve/veya katkı sağlamak ve verimlilik olarak görülmüştür. 3 kamu bankasında da liderlik vurgusu yapılırken özel sektör bankalarının genelinden farklı olarak kamu bankalarının sosyal sorumluluk vurgusu yaptığı görülmektedir. Kamu bankalarındaki ayırt edici ifadelerden bir diğeri de verimlilik olarak göze çarpmaktadır. Kamu bankalarında çalışan memnuniyetine yönelik ifadeler de görülmektedir.

Tablo 1: Kamu bankaları Vizyon ve Misyon Tablosu

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	Türkiye’de ve dünyanın her yerinde yaygın, güvenilir ve aynı kalitede hizmet sunan, herkesin ve her kesimin bankası olan, müşteri ve insan kaynağını en değerli aktifi olarak kabul eden, köklü geçmişine yakışır şekilde sürekli olarak fark ve değer yaratan, rakiplerinin örnek aldığı, her aşamada bir bankadan daha fazlasını vaat eden, evrensel, saygın ve piyasa değeri yüksek, lider banka olmaktır (www.ziraat.com.tr).	Müşteri ihtiyaç ve beklentilerini en iyi şekilde anlayarak, onlara en doğru kanaldan en uygun çözüm ve değer önerilerini sunan, yaygın şube ağı ve alternatif dağıtım kanalları ile geniş ürün ve hizmet yelpazesini toplumun her kesimine en hızlı ve en etkin şekilde ulaştıran, etik değerlerinin ve sosyal sorumluluğunun bilincinde olarak dünya standartlarında sürdürülebilir karlılık ve verimlilikle faaliyet gösteren, müşteri memnuniyetini her şeyden üstün tutan bir banka olmaktır (www.ziraat.com.tr).
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	Evrensel bankacılığın tüm gereklilerini yerine getiren, bireysel hizmetlerde güçlü, bölgenin lider kobi bankası olmak (www.halkbank.com.tr).	Üstlendiği sosyal sorumluluk ve yüksek görev bilinci içerisinde, tüm bankacılık hizmetlerini etkin şekilde yerine getirerek, müşterilerine, hissedarlarına ve çalışanlarına sürekli katma değer yaratmak; bankacılık sektörünün ve sermaye piyasalarının gelişimine katkıda bulunmak; bölgemizde ve dünya bankacılığında saygın bir yer edinmek (www.halkbank.com.tr).
Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	Bölgesinin en iyi, en çok tercih edilen ve değer yaratan bankası olmak (www.vakifbank.com.tr).	Vakıf kültüründen aldığı güçle; kendisine emanet edilen varlık ve değerleri etkin ve verimli yöneterek müşterilerine, çalışanlarına, hissedarlarına ve topluma kattığı değerleri sürekli artırmak (www.vakifbank.com.tr).

Tablo 2: Kamu Bankalarında Vizyon ve Misyon İfadelerindeki Kavramlar

KAVRAMLAR	SAYI
<i>Sektörde Liderlik</i>	3
<i>Müşteri Memnuniyeti</i>	4
<i>Sosyal Sorumluluk</i>	3
<i>Değer Oluşturmak ve/veya Katkı Sağlamak</i>	4
<i>Verimlilik</i>	3

Türkiye’de faaliyet gösteren 9 adet yerli sermayeli özel bankanın vizyon ve misyon ifadeleri incelendiğinde öne çıkan kavramlar şu şekildedir: Kaliteli Hizmet,

Liderlik, Müşteri Memnuniyeti, Değer Oluşturmak ve/veya Katkı Sağlamak, Büyüme ve Gelişim , Yenilikçilik.

Tablo 3: Yerli Sermayeli Özel Bankaların Vizyon ve Misyon Tabloları

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Adabank A.Ş.	İnternet sitesinde vizyon bilgisi yoktur (www.adabank.com.tr).	İnternet sitesinde misyon bilgisi yoktur (www.adabank.com.tr).
Akbank T.A.Ş.	En mükemmel bankacılık deneyimini yaşatarak ve Türkiye'nin büyümesini destekleyerek kalıcı lider olmak (www.akbank.com.tr).	Üstün nitelikli insan kaynağının paydaşlarına sürekli büyük değer yarattığı en beğenilen Türk şirketi olmak (www.akbank.com.tr).
Anadolubank A.Ş.	Müşterileri, çalışanları, pay sahipleri ve topluma optimum bileşim içerisinde değer yaratmak (www.anadolubank.com.tr).	Türkiye sathında reel ekonomik faaliyet yaratan aktörlerin vazgeçilmez finans ortağı olmak (www.anadolubank.com.tr).
Fibabanka A.Ş.	Güçlü bir marka olmanın bilinci içinde Karlı, Verimli ve Girişimci Bankacılık modeliyle 2020 yılında Orta Ölçekli Bankaların en değerlisi olmak (www.fibabanka.com.tr).	Müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarına en uygun ürün ve hizmetleri en hızlı şekilde sunan banka olmak (www.fibabanka.com.tr).
Şekerbank T.A.Ş.	Vizyonumuz; Türkiye’de, aktif büyüklükte ilk on özel banka arasında, "küçük işletmelerin finansmanında lider banka" olarak yer almak (www.sekerbank.com.tr).	Misyonumuz; Anadolu bankacılığı anlayışıyla köyden kente; yerel özellikleri ve ihtiyaçları dikkate alan, bankası olmayanları da bankacılık hizmetleriyle tanıştıran, mutlu müşteri, çalışan ve ortaklarıyla değer yaratarak birlikte büyüyen, gücünü köklü geçmişinden alan, çağdaş bir bankayız (www.sekerbank.com.tr).
Turkish Bank A.Ş.	Köklü geçmişine yakışır şekilde sürekli olarak paydaşları için fark ve değer yaratan, rakiplerinin örnek aldığı, her aşamada bir bankadan daha fazlasını vaat eden, evrensel, saygın ve itibarlı ihtisas bankası olmaktadır (www.turkishbank.com.tr).	Tarihsel değerlerimizden ödün vermeden, etik bankacılık ilkelerine bağlı kalarak, yenilikçi, sağduyulu, kaliteli ve hızlı hizmet anlayışımızla müşterilerimize, çalışanlarımıza, hissedarlarımıza ve topluma sürdürülebilir değer yaratmaktadır (www.turkishbank.com.tr).

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	Orta ölçekli bankalar arasında lider olmak ve yenilikçi müşterilerine kaliteli hizmet, hissedarlarına ise sürdürülebilir kar yaratmaktır. TEB'in hem müşterileri hem de çalışanları için Türkiye'nin en yenilikçi ve en pratik bankası olması öngörülmektedir (www.teb.com.tr).	TEB hizmet mükemmeliyetine ve müşterilerine kendini adanmış, tüm paydaşlarına aynı şeffaflık ile yaklaşan, işini tutkuyla icra eden, tüm riskleri izleyen ve yöneten, disiplinli, bilgi ve analize dayanan objektif bir kredi kültürüne sahip, hizmete odaklanmış, sürekli kendisini yenileyen profesyonel bir kadro ile dünya standartları üzerinde teknolojik bir altyapıyı barındıran, sürdürülebilir ve karlı büyümeye odaklı bir banka olarak hizmet vermeyi planlamaktadır (www.teb.com.tr).
Türkiye İş Bankası A.Ş.	Lider, öncü ve güvenilir banka konumunu bölgesel finansal güç olarak sürdürerek, müşterilerin, hissedarların ve çalışanların en çok tercih ettikleri banka olmak (www.isbank.com.tr).	WEB sitesinde Misyon bilgisi yoktur yerine amaçlar bilgisi verilmiştir (www.isbank.com.tr).
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	Finans sektörünün tartışmasız lideri olmak (www.yapikredi.com.tr).	Uzun vadeli sürdürülebilir büyüme elde etmek, tüm menfaat sahipleri için değer yaratmak, müşterilerin ve çalışanların ilk tercihi olmak (www.yapikredi.com.tr).

Tablo 4. Yerli Sermayeli Özel Bankaların Vizyon ve Misyon İfadelerindeki Kavramlar

KAVRAMLAR	SAYI
<i>Kaliteli Hizmet</i>	3
<i>Sektörde Liderlik</i>	6
<i>Müşteri Memnuniyeti</i>	6
<i>Değer Oluşturmak ve/veya Katkı Sağlamak</i>	5
<i>Büyüme ve Gelişim</i>	4
<i>Yenilikçilik</i>	3

Yerli sermayeli özel bankaların kaliteli hizmet ile müşteri memnuniyeti, liderlik, büyüme ve değer oluşturma ve/veya katkı sağlama kavramlarına odaklandıkları, kamu bankaları gibi çoğunun kaliteli hizmet ile liderliği hedefledikleri görülmektedir. Kamu bankalarında rastlanan sosyal sorumluluk ifadeleri yerine büyüme ve gelişim kavramları yerli sermayeli özel bankaların vizyon ve misyon ifadelerinde ön plana çıkmaktadır.

İfadelerde hem kamu hem de yerli sermayeli özel bankalardaki en önemli ortak kavramlar arasında değer oluşturmak ve paydaşlara katkı sağlamak, müşteri memnuniyeti ile liderlik göze çarpmaktadır.

Türkiye'de faaliyet gösteren 5 adet katılım bankası mevcuttur. Kamu bankaları ile benzer şekilde katılım bankalarının da sosyal sorumluluk kavramını vizyon ve misyon ifadelerinde kullandıkları görülmektedir.

Tablo 5: Katılım Bankaları Vizyon ve Misyon Tabloları

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş.	Dünyanın en iyi katılım bankası olmak (www.albarakaturk.com.tr).	Faizsiz bankacılık prensiplerine bağlı kalarak, kurumsal değerlerimize ve bankacılık etik ilkelerine uygun bir şekilde; başarılarımıza katılan müşterilerimiz, çalışanlarımız ve hissedarlarımızla ortak faydalarımızı paylaşarak, toplumun finansal ihtiyaçlarını karşılamaktır (www.albarakaturk.com.tr).
Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş.	Uygun ve yeni finansal çözüm sunma, bilgi birikimi, tecrübe ışığında uluslararası bir banka olarak Türkiye’de 2014’te hizmet kalitesinde ilk beş, 2018’de aktif büyüklüğünde ilk 10 banka arasında yer almaktır (www.kuveytturk.com.tr).	Temel kurumsal prensiplere bağlı, etik değerleri olan, müşteri odaklı bankacılığa önem veren, kurumsal sosyal sorumluluk sahibi bir şirket olmaktadır (www.kuveytturk.com.tr).
Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş.	Türkiye’de tüm bireysel müşteriler ve şirket sahiplerine ilkeli finansman ve yatırım sağlayan öncü kaynak olmaktadır (www.turkiyefinans.com.tr).	Katılım Bankacılığı prensipleri doğrultusunda, tüketim yerine artı değer oluşturmayı destekleyen faaliyetlerimiz vasıtasıyla ürettiğimiz değer fon sahiplerimiz, çalışanlarımız ve hissedarlarımız ile adil ve şeffaf bir şekilde paylaşmaktadır (www.turkiyefinans.com.tr).
Ziraat Katılım Bankası A.Ş.	Sadece Türkiye’de değil, bölgesinde de katılım bankacılığına güç veren, sürekli değer üreterek; her aşamada paylaştıkça daha fazlasını müşterilerine öneren, evrensel, saygın ve lider bir katılım bankası olmaktadır (www.ziraatkatilim.com.tr).	Müşteri ihtiyaç ve beklentilerini en iyi şekilde anlayarak, onlara en doğru kanaldan en uygun çözüm ve değer önerilerini sunan, katılım bankacılığı prensiplerinin, etik değerlerinin ve sosyal sorumluluğunun bilincinde olarak dünya standartlarında sürdürülebilir kârlılık ve verimlilikle faaliyet gösteren, müşteri memnuniyetini gözetmek suretiyle finansal erişimi kolaylaştıran bir katılım bankası olmaktadır (www.ziraatkatilim.com.tr).
Vakıf Katılım Bankası A.Ş.	Katılım Bankacılığında referans kurum olmak (www.vakifkatilim.com.tr).	Katılım Bankacılığı anlayışı ve uluslararası standartlarda hizmet kalitesi, etik ilke ve değerler ile müşterilerimizin ve çalışanlarımızın tercih ettiği kurum olmak. Müşteri, çalışan, sermayedar ve toplumun faydasını gözeterek bize emanet edilen varlık ve değerleri etkin ve verimli bir şekilde yönetmek. Katılım bankacılığı standartlarının gelişimine ve ülkemizin faizsiz finans merkezi olmasına katkı sağlayacak projelere destek vermek. Sosyal dengenin temellerinden biri olan Vakıfların, gelirlerinin arttırılmasına yönelik projelerde yer almak (www.vakifkatilim.com.tr).

Katılım bankalarının diğer özel sermayeli bankalarla da müşteri odaklılık yönünden vizyon ve misyon ifadelerinde kavramsal benzerlik gösterdikleri görülebilmektedir. Kamu, özel sermayeli ve katılım bankalarının ana ortak kavramı lider olma kavramı olarak görülmektedir. Tablo 6' da Katılım bankalarının vizyon ve misyon

ifadelerine yer verilmiştir. Bu ifadeler kavramsal olarak incelendiğinde katılım bankalarında diğer özel kesim ve kamu bankalarından farklı olarak vizyon ve misyon ifadelerinde özellikle ilke ve prensip yönünden faizsiz bankacılığa vurgu yapıldığı ve etik değerler ifadesinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Tablo 6: Katılım Bankalarının Vizyon ve Misyon İfadelerindeki Kavramlar

KAVRAMLAR	SAYI
<i>Sosyal Sorumluluk</i>	4
<i>Etik değerler</i>	4
<i>Sektörde Liderlik</i>	4
<i>Müşteri Odaklılık</i>	4
<i>Faizsiz Bankacılık</i>	5

Türkiye'de faaliyet gösteren 19 adet yabancı sermayeli banka bulunmaktadır (www.tbb.org.tr). ING ve HSBC gibi yabancı sermayeli bankaların bir kısmı uluslararası markalarını aynı şekilde Türkiye'de de kullanırken bazıları da

gruplarının iştirakleri şeklinde ya Odea Bank gibi yeni isimlerle ya da QNB Finansbank gibi Türkiye' deki mevcut bankaları satın alma şeklinde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Tablo 7: Yabancı Sermayeli Bankaların Vizyon ve Misyon Tabloları

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Alternatif bank A.Ş.	Dünya standartlarında çözüm odaklı hizmet anlayışı ile müşterilerimizin tercih ettiği ilk banka olmak (www.abank.com.tr).	ABank olarak Türkiye'de Kurumsal, Ticari ve Bireysel Bankacılıkta yenilikçi vizyonumuzla fark yaratarak; teknolojik altyapımız, operasyonel mükemmellik standartlarımız ve odaklı bankacılık anlayışımızla müşterilerimizin ihtiyaç duydukları her an yanlarında olmak, hedefleri ve iş stratejilerine ulaşmaları için özel çözümler üretmek (www.abank.com.tr).
Arap Türk Bankası A.Ş.	Yerel pazarda sürdürülebilir ve kârlı bir büyüme sağlayarak Türkiye ile Afrika ve Orta Doğu ülkeleri arasındaki bankacılık işlemlerinde en çok tercih edilen ve en iyi hizmeti sunan banka olmak (www.atbank.com.tr).	Sunmuş olduğu güvenilir ve kaliteli hizmet sayesinde iç ve dış müşteri memnuniyetini en üst seviyede tutan, <ul style="list-style-type: none"> Müşterilerine yakın, birlikte çalışılması kolay olan, Etik değerleri ve sosyal sorumluluk bilincini göz önüne alarak faaliyet sergileyen, Yenilik ve gelişmelere açık olan, Etkin risk yönetiminden ödün vermeden sürdürülebilir büyümeyi esas alan ve Müşterilerine, çalışanlarına, hissedarlarına ve ekonomiye kattığı değeri sürekli ve belirgin bir şekilde artıran bir banka olmak (www.atbank.com.tr).

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Bank Mellat	Türkiye ile İran İslam Cumhuriyeti arasındaki dış ticareti ve finansman işlemlerini gerçekleştirmede lider bir bank olmak ve bu konumu devamlı artan bir paylaşım ile korumaktadır (www.mellatbank.com).	Dış ticaret alanında, İran ve Türkiye'deki kuruluşlara uzman, geniş ölçekli, yenilikçi, etkin ve yüksek kalitede hizmetler sunmak ve bu alanda kurumumuzdan beklenenin üzerine çıkmak (www.mellatbank.com).
Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Turkey A.Ş.	Müşteriler, paydaşlar ve kurumlar nezdinde en güvenilir finansal kurum olmak. Türkiye ve Japonya ile Türkiye ve dünyanın arasında köprü vazifesi görmek. Müşterilerimizi yerelde ve global olarak desteklemek (www.tu.bk.mufg.jp).	BTMU'nun global kanallarını ve güvünü kullanarak Türkiye'nin büyümesine katkıda bulunmak (www.tu.bk.mufg.jp).
Burgan Bank A.Ş.	Finansal hizmetler sektöründe en iyi uygulamaları, yenilikçiliği ve paydaşlarına değer katan hizmetleri sürekli hayata geçirerek, kendi sınıfında Türkiye'nin en iyi hizmet sağlayıcısı olmak (www.burgan.com.tr).	Burgan Bank, güven ve dürüstlük üzerine inşa edilmiş ilişkiler kapsamında, uzman finansal ve yatırım çözümleri sunarak işinizin ve şahsi varlığınızın büyümesine yardım eden finansal iş ortağımızdır (www.burgan.com.tr).
Citibank A.Ş.	İnternet sitesinde bu bilgi görülememiştir (www.citibank.com.tr).	İnternet sitesinde bu bilgi görülememiştir (www.citibank.com.tr).
Denizbank A.Ş.	DenizBank'ın vizyonu, sürdürülebilir ve karlı büyümeyi sağlayarak Türkiye'deki ilk beş banka arasında yer alıp uluslararası finansal ortamın bölgemizdeki en güçlü ortağı olmaktır. Söz konusu bölge Orta Doğu, Kafkaslar, Balkanlar ve Bağımsız Devletler Topluluğu Ülkeleri'dir (www.denizbank.com).	DenizBank'ın misyonu, finansal hizmetlerde bir süpermarket yaklaşımı benimseyerek sektördeki pozisyonu, imajı ve kurumsal nitelikleri ile çalışanının, müşterisinin ve hissedarının memnuniyetini maksimize eden bir banka olmaktır (www.denizbank.com).
Deutsche Bank A.Ş.	Başarı tutkusu bizim iş yapma biçimimizdir. Mükemmelliği arar, benzersiz yaklaşımlarla yenilikçi çözümler üretir ve uzun soluklu ilişkiler kurarız (www.db.com).	Misyonumuz, yüksek talepleri olan müşterilere finansal çözümler sağlayan küresel bir kuruluş olmak için rekabet ederken ortaklarımız ve çalıştığımız kişiler için yüksek değerler yaratmaktır (www.db.com).
QNB Finansbank A.Ş.	Türkiye'yi başarıya taşıyacak her bireysel ve ticari finansal planın mimarı olmak (www.qnbfinansbank.com).	QNB Finansbank'a dokunan herkesle, ihtiyaçları anlamaya, doğru çözümler üretmeye ve memnuniyete dayalı, mutlaka başarmayı hedefleyen yaşam boyu sürecek bir ortaklık kurmak (www.qnbfinansbank.com).
Habib Bank Limited	Vizyonumuz insanların güven ve başarıyla gelişmesidir (www.hbl.com.tr).	Misyonumuz müşterilerimizin güçlenmesi, çalışanlarımızın gelişimi ve hissedarlarımıza katma değer sağlamaktır (www.hbl.com.tr).

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
HSBC Bank A.Ş.	Türkiye'nin önde gelen uluslararası Bankası olmak (www.hsbc.com.tr).	Tarihimiz boyunca büyüme neredeyse orada bulunduk ve müşterilerimizi fırsatlarla buluşturduk. Şirketlerin büyümesine, ekonomilerin gelişmesine katkıda bulunmak ve bu sayede insanların hayallerine ulaşmalarına ve hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak bizim görev ve misyonumuzdur (www.hsbc.com.tr).
ICBC Turkey Bank A.Ş.	Uluslararası bankacılık anlayışı çerçevesi içerisinde, yenilikçi, gelişmeye açık, süratli, titiz, kaliteli hizmet sunan ve muhafazakâr risk yaklaşımı ile müşterilerin öncelikle tercih ettiği banka olmaktadır (www.icbc.com.tr).	“Müşterilerimizin mevcut ve gelecekteki ihtiyaçları için özel çözümler üretmek, bilgi ve yaratıcılığa dayalı kaliteli hizmet anlayışımızla kalıcı ilişkiler kurmak, sosyal ve ekonomik değer yaratarak ülke ekonomisine katkıda bulunmak, müşterilerimiz, çalışanlarımız, pay sahiplerimiz için sürekli değer yaratmaktır (www.icbc.com.tr).
ING Bank A.Ş.	Bir yandan müşterilerimizin finansal geleceklerini en iyi şekilde yönetmeleri için en uygun çözümleri sunarken, diğer yandan da tüm sosyal paydaşlarımız için uzun soluklu değer yaratmak (www.ingbank.com.tr).	İş mükemmelliği anlayışı ve uluslararası hizmet kalitesiyle müşterilerimizin; yüksek seviyede etik ve manevi değerler ile çalışanlarımızın tercih ettiği banka olmak (www.ingbank.com.tr).
Intesa Sanpaolo S.p.A.	Vizyonumuz, yeteneklerimizi ve tecrübemizi müşterilerin ihtiyaçlarını doğru ve etkin şekilde karşılamak için kullanmak ve ticari faaliyetlerimizin her alanında yüksek kaliteyi sürdürerek iş ortaklarımız ve hissedarlarımız için değer yaratmaktır (www.corporate.intesasanpaolo.com).	Misyonumuz, müşterilere sunduğumuz hizmet kalitesini artırıp geliştirerek, kaynaklarımızı verimli ve etik bir şekilde kullanarak güvenilir, muteber ve müşterilerimiz tarafından tercih edilen bir ticari kurum olarak faaliyetlerimizi sürdürmektir.(www.corporate.intesasanpaolo.com).
JPMorgan Chase Bank N.A.	Web sayfasında vizyon başlığı yoktur (www.jpmorgan.com).	Web sayfasında misyon başlığı yoktur (www.jpmorgan.com).
Odea Bank A.Ş.	Vizyonumuz, hayatını ve zamanını önemseyen herkesin bankacılık ihtiyaçlarında ilk akla gelen banka olmaktadır (www.odeabank.com.tr).	Misyonumuz, bankacılıkta en iyiye yatırım yaparak paydaşlarımızın mutluluklarını hedeflemek, hayatlarını önemseyen bir anlayışı onlara sunmaktır (www.odeabank.com.tr).
Rabobank A.Ş.	Rabobank AŞ, istikrarlı stratejiye sahip bir mevduat bankasıdır. Bu strateji, iki temel üzerine kuruludur. Bir yandan Türkiye’de tarım ve gıda alanında faaliyet gösteren kurumsal firmaların tercih ettiği banka olmayı hedeflemektedir (www.rabobank.com.tr).	Rabobank AŞ'nin misyonu, paydaşlarımızın ekonomik ihtiyaçlarına hizmet etmektir (www.rabobank.com.tr).
Societe Generale (SA)	İnternet sitesinde bilgiye ulaşamamıştır (www.societegenerale.com.tr).	İnternet sitesinde bilgiye ulaşamamıştır. (www.societegenerale.com.tr).

BANKA ADI	VİZYON	MİSYON
Turkland Bank A.Ş.	Ekonominin büyüyen sektörlerine finansal hizmet sunumunda öncü bir banka olmak (www.tbank.com.tr).	Evrensel bankacılık ilke ve prensiplerine bağlı kalırken paydaşları için değer yaratmak, Güçlü risk yönetimi anlayışı içinde müşterilerimize yüksek kalitede hizmet vererek özel çözümler sunmak, Çalışanlarımızın yetenek ve yetkinliklerini geliştirerek kariyer gelişimlerine yatırım yapmak, Sosyal sorumluluk bilinci ile toplumun gelişmesine katkıda bulunmak (www.tbank.com.tr).
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	Avrupa'da en iyi banka olmak (www.garanti.com.tr).	Etkinliğimiz, çevikliğimiz ve örgütsel verimliliğimizle müşterilerimize, hissedarlarımıza, çalışanlarımıza, topluma ve çevreye kattığımız değeri sürekli ve belirgin bir biçimde artırmak (www.garanti.com.tr).

Yabancı Sermayeli bankalardan JPMorgan Chase Bank N.A., Soci t  G n rale (SA) ve Citibank A.Ş.'nin Türkçe sayfalarında Vizyon ve Misyon ifadelerine rastlanılmamıştır.

Diğer bankaların internet sayfalarından ise içerik analizi ile yapılan değerlendirme sonucunda 5 farklı kavram ön plana çıkmıştır. Bu kavramlar Tablo 8' de detaylandırılmıştır.

Tablo 8: Yabancı Sermayeli Bankaların Vizyon ve Misyon ifadelerindeki Kavramlar

KAVRAMLAR	SAYI
<i>Bölgesellik</i>	5
<i>Sektörde Liderlik</i>	5
<i>Kaliteli Hizmet</i>	9
<i>Değer Oluşturmak ve/veya Katkı Sağlamak</i>	10
<i>Müşteri memnuniyeti</i>	12

Yabancı sermayeli bankaların vizyon ve misyon ifadelerinde yerli sermaye özel bankalarda olduğu gibi müşteri memnuniyeti ön plana çıkmaktadır. Buna mukabil yabancı sermayeli bankaların vizyon ve misyon ifadelerinde farklı olarak bölgesellik kavramlarının mevcut olduğu görülmektedir. Yerli sermaye özel bankalar ve diğer bankalarda olduğu gibi yabancı sermayeli bankalarda da “ Kaliteli Hizmet “ ve “Müşteri memnuniyeti” kavramları ön plana çıkmaktadır.

Çalışmamızda yabancı sermayeli banka gruplarının ana sayfaları da incelenmiştir. JPMorgan Chase Bank'ın Türkiye'ye özgü sitesi bulunmaz iken grubun uluslararası web sitesinde de vizyon ve misyon ifadelerini içeren ifadeye rastlanmamış

ancak bunun yerine sitede “iş ahlakı” altında “kültür ve değerler” ile ilgili açıklamalar yer almaktadır (www.jpmorgan.com).

Deutsche Bank'ın Türkçe web sitesi ile Uluslararası web sitesi karşılaştırıldığında Türkçe sitesindeki çözüm arayan mükemmel banka ifadesinden farklı olarak “liderlik eden müşteri merkezli uluslararası global bir banka olmayı çok arzuluyoruz.” anlamındaki vizyon ifadesi ön plana çıkmaktadır. Misyon başlığı yerine web sitesinde değerler ve kültür başlıkları altında ifadeler ve tanımlamalar yer almaktadır (www.db.com). The Royal Bank of Scotland Plc.global web adresinde ise vizyon ve misyon ifadeleri içeren terimler

yerine değerler ve stratejilerle ilgili bilgiler yer almaktadır (www.rbsbank.com.tr).

Turkland Bank'ın ana hissedarlarından olan Bank of Bahrain and Kuwait'in İngilizce web sayfasında ise vizyon ve misyon başlıkları altında ifadelere rastlanmış olup Turkland Bank ile paralel olarak vizyon ifadesinde öncü banka olma ifadesi yer almaktadır. Turkland Bank'ın misyon ifadelerinde evrensel bankacılık ilkeleri, güçlü risk yönetimi, çalışanlara yatırım ve sosyal sorumluluk ifadeleri yer alırken Bank of Bahrain and Kuwait'de müşterilere ve onlara verilecek hizmet kalitesine yönelik ifadeler ve denizaşırı varlığını genişletmek ile hissedarlara yönelik ifadeler ön plana çıkmaktadır (www.bbkonline.com).

HSBC bankasının uluslararası web sayfasında vizyon yönünden Türkiye'deki gibi önde gelen uluslararası banka olmak hedefi aynı şekilde mevcuttur. Bankanın misyon ile ilgili ifadeleri hem uluslararası web sayfasında hem Türkiye'deki web sayfasında aynıdır. Bu yönden bütünlüğün korunduğu misyon yönünden Türkiye özelinde farklı ifadeler yer almadığı söylenebilir. ING Bank global web sayfasında da Türkiye sayfasından farklı olarak net vizyon ve misyon tanımları yerine bankanın amaçları, stratejileri ve sorumlulukları hakkında bilgi verilmiştir. Buradan vizyon yönünde yapılan çıkarsama ile hayatta ve işte bir adım ilerde vurgusunun Türkiye özelinde en uygun çözüm ve uzun soluklu değer vurgusuna dönüştüğünü görmekteyiz. Misyon yönünden ise hem Türkiye hem de global web sitesinde müşteriler için öncelikli banka olma misyonu öne çıkmaktadır (www.ing.com).

Citi Bank'ın global web sayfasında vizyon ifadesi bulunmamaktadır. Aynı şekilde Türkiye sayfasında da net vizyon tanımı yapılmamıştır. Bunun yerine prensipler yer almaktadır. Türkiye sayfasında tarihten gelen gücüyle insanlara ve topluma hizmet vurgusu ön plana çıkarken Citi grubunun global web sayfasında misyon ifadesi olarak büyüme ve ilerlemeyi

etkinleştirmekten bahsedilmektedir (www.citigroup.com).

Bank of Tokyo'nun global web sayfasında vizyon olarak dünyanın en güvenilir finansal grubu olmak belirtilmişken misyon olarak topluma hizmet eden, müşteri ihtiyaçlarını karşılamaya kendini adanmış, daha iyi bir dünya için paylaşımı ve sürdürülebilir büyümeyi teşvik eden güçlü bir müessese olmak hedeflenmiştir. Topluma hizmet eden, müşteri ihtiyaçlarını karşılamaya kendini adanmış, daha iyi bir dünya için paylaşımı ve sürdürülebilir büyümeyi teşvik eden güçlü bir müessese olmak (www.bk.mufg.jp). ICBC bankasının Çin'deki web sitesinde vizyon ve misyon başlıklarına rastlanılmamıştır (www.icbc.com.cn).

Deniz Bank'ın Türkiye'de ilk beş banka arasına girme yönündeki vizyonuna karşın bankayı satın alan Sberbank'ın Rusya web sitesinde vizyon yerine değerler ve anahtar kurallara yer verildiği görülmektedir. Liderlik, takım olmak ve her şeyin müşteriler için olduğunu belirten değerler ve diğer anahtar kurallardan oluşan ifadeler mevcuttur. Sberbank misyonunda insanların hayallerini gerçekleştirerek çalışan memnuniyeti ile dünyadaki en iyi finansal kurumlardan biri olmayı hedeflemektedir. Denizbank misyonunda ise benzer şekilde çalışan, hissedar ve müşteri memnuniyeti ön plandadır (www.sberbank.ru).

Societe Generale Bankasının Türkiye sayfasında vizyon ve misyon tanımlarına yer verilirken grubun global web sitesinde ise vizyon ve misyon ayırımı yapılmamıştır. Bu kavramlar ile ilgili net ifadeler yoktur. Buna mukabil strateji, takım ruhu ve inovasyon kavramları görülmektedir (www.societegenerale.com).

Ülkemizde Odea Bank'ın sahibi olan Bank Audi Sal'ın global web sitesinde Misyon kavramı kullanılsa da vizyon belirtilmiştir. Odea Bank Türkiye'de aklı ilk gelen banka olmayı amaçlamakta ve bunu vizyon olarak tanımlamakta iken Bank Audi Sal kaliteli büyümeyi amaçlamaktadır (www.bankaudigroup.com).

QNB Finansbank'ın ana hissedarı QNB'nin sayfasında Misyon ifadesi olarak Akdeniz'de bölgesel lider banka olmak hedeflenirken vizyon olarak bölgesel görünümü, hakimiyet, güçlü marka değeri ve sürdürülebilir büyüme üzerine ifadeler yer almaktadır (www.qnb.com). QNB Finansbank'ın vizyonunda ise Türkiye'nin başarısı yer almaktadır (www.qnbfinansbank.com.tr).

Tablo 9: Türkiyede Faaliyet Gösteren Yabancı Sermayeli Bankaların Global Web Sitelerinde Yer Alan Vizyon ve Misyon İfadeleri

Banka ismi	Vizyon	Misyon
Bank Audi Sal	Odeabank'ın sahibi olan Bank Audi Sal'ın internet sitesinde vizyon ifadeleri yer almasa da strateji ve iş prensiplerinden bahsedilmektedir (www.bankaudigroup.com).	Bank Audi Sal'ın web sitesinde misyon başlığı bulunmamaktadır (www.bankaudigroup.com).
Bank of Bahrein and Kuwait	Vizyonumuz, yenilikler, teknoloji ve yaşam boyu müşteri ilişkileri ile üstün kaliteli ürün ve hizmetler sunmak için bölgesel olarak önde gelen finansal hizmet kuruluşu olmaktadır (www.bbkonline.com).	Müşterilerimizin çeşitlendirilmiş ihtiyaçlarını karşılamak için denizaşırı varlığımızı belirli yerlere genişleteceğiz. Müşterilerimizin yaptığımız her şeyin itici gücü olduğuna inanıyoruz. Müşteri hizmetlerinde en iyiyi sağlama konusundaki mutlak taahhüdümüzden ödün vermeyeceğiz. İnsanlarımızın en yüksek yetkinlik, dürüstlük ve profesyonellik derecesine sahip bir numaralı varlığımız olduğuna inanıyoruz. Eğitim, gelişim, delegasyon ve performansa dayalı ödüllendirme sistemlerine olan bağlılığımızla insanlarımıza girişimcilik, karar verme ve sahiplenme ilkelerini aşılarız. Kısa, orta ve uzun vadeli iş hedeflerimizi desteklemede en kritik olduğumuz en yeni teknolojiyi kullanmaya kararlıyız. Hissedarlarımız mali gücümüzün kaynağıdır ve sürekli büyüme ve karlılık bekleyebilir. Onlar destekleyici ve geleceğe dair vizyonumuzdan eminler (www.bbkonline.com).
Bank of Tokyo	Dünyanın en güvenilir finansal grubu olmak (www.bk.mufg.jp).	Topluma hizmet eden,müşteri ihtiyaçlarını karşılamaya kendini adanmış , daha iyi bir dünya için paylaşımı ve sürdürülebilir büyümeyi teşvik eden güçlü bir müessese olmak (www.bk.mufg.jp).
Citi Bank	Vizyon ifadesi bulunmamaktadır (www.citigroup.com).	Büyüme ve ilerlemeyi etkinleştirmek (www.citigroup.com).
Deutsche Bank	Liderlik eden müşteri merkezli uluslararası global bir banka olmayı çok arzuluyoruz (www.db.com).	Misyon başlığı yerine web sitesinde değerler ve kültür başlıkları altında ifadeler ve tanımlamalar yer almaktadır (www.db.com).
HSBC	Uluslararası internet sitesinde vizyon ifadesine rastlanılmamıştır (www.hsbc.com).	Tarihimiz boyunca büyüme neredeyse orada bulunduk ve müşterilerimizi fırsatlarla buluşturduk. Şirketlerin büyümesine, ekonomilerin gelişmesine katkıda bulunmak ve bu sayede insanların hayallerine ulaşmalarına ve hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak bizim görev ve misyonumuzdur (www.hsbc.com).

Banka ismi	Vizyon	Misyon
ICBC	Uluslararası internet sitesinde vizyon ifadesine rastlanılmamıştır (www.icbc.com.cn).	Uluslararası internet sitesinde misyon ifadesine rastlanılmamıştır (www.icbc.com.cn).
ING	İnsanların hayatta ve işte bir adım ilerde kalmasını sağlamak (www.ing.com).	Perakende bankacılık ve ticari bankacılık hizmetleriyle daha fazla müşterimiz için öncelikli banka olmayı amaçlıyoruz (www.ing.com).
JP Morgan Chase Bank N.A.	Vizyon ifadesi görülememiştir. İş ahlakı ana başlığı altında “kültür ve değerler” yer almaktadır (www.jpmorgan.com).	Misyon ifadesi görülememiştir. İş ahlakı ana başlığı altında “kültür ve değerler” yer almaktadır (www.jpmorgan.com).
QNB (Finansbank Ana Hissedarı)	2020 yılına kadar MEASEA'da lider banka olmak (www.qnb.com).	*Müşteriler, çalışanlar, yatırımcılar ve tedarikçiler için tercih edilen kurum olmak *Hâkim piyasada Hakim oyuncu olmak *En yüksek kredi notlarını koru *Güçlü marka bilinirliği ve yüksek marka değerine sahip olmak *Sürdürülebilir kârlı büyüme elde etmek. *Hissedarların karını arttırmak (www.qnb.com).
Sberbank (Denizbank Ana Hissedarı)	Vizyon terimi yerine liderliği, takım olmayı ve her şeyin müşteriler için olduğunu belirten değerler ve diğer anahtar kurallardan oluşan ifadeler vardır (www.sberbank.ru).	Güven telkin etmeyi görev biliyoruz. İnsanların rüyalarını ve amaçlarını gerçekleştirerek yaşamlarını daha iyi hale getiriyoruz (www.sberbank.ru).
Societe Generale	Vizyon terimi olmasa da takım ruhu ve yenilik ile ilgili değer ifadeleri web sitesinde mevcuttur (www.societegenerale.com).	Misyon ifadesi geçmemektedir ancak strateji ifadeleri mevcuttur.”Avrupanın önde gelen finansal kurumları arasında olmak”,”Değişen bir dünya ve işimizi dönüştürmek” ifadeleri mevcuttur (www.societegenerale.com).

3.5. SONUÇ

Türkiye’de faaliyet gösteren kamu bankalarının vizyon ve misyon ifadelerinde özellikle üzerinde durulan ortak hususlar arasında sektörde liderlik, sosyal sorumluluk ve verimlilik kavramları dikkat çekmektedir. Kamu bankaları ile benzer şekilde katılım bankalarının da sosyal sorumluluk kavramını vizyon ve misyon ifadelerinde kullandıkları görülmektedir. Bu benzerlikten kamu bankalarının ve katılım bankalarının diğer bankalara göre daha fazla sosyal sorumluluk üstlendikleri sonucu çıkmaktadır. Ancak bu durum proje bazında ayrıca incelenmesi gereken bir araştırma konusudur. Yerli sermayeli özel bankalar kullandıkları vizyon ve misyon ifadelerinde kaliteli hizmet kavramını ön plana çıkararak kamu bankalarından daha

fazla müşteri memnuniyetine odaklandıkları görülmektedir. Rekabet yoğun olarak çalışan sektörde özel bankaların daha güvenilir olarak algılanan kamu bankalarına karşı avantaj sağlaması için hizmet kalitesine önem vermeleri gayet doğal bir sonuçtur. Katılım bankaları ifadelerinde de özel sektör faizli bankacılık ile müşteri odaklılık kavramı yönünden benzerlik görülmektedir. Katılım bankalarında vizyon ve misyon ifadelerinde özellikle ilke ve prensip yönünden faizsiz bankacılığa vurgu yapıldığı ve saygınlık ifadesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Genellikle muhafazakar müşteri kitlesine hitap etmeleri sebebiyle bu kavramın vizyon ve misyon ifadelerinde kendine yer bulması gayet doğaldır. Yenilikçilik kavramı sadece

yerli sermaye özel sektör bankalarında kendine yer bulabilmiş gözükmektedir. Bu farklılığın ana sebebi yukarıda belirttiğimiz hizmet kalitesine benzer şekilde özel sermayeli bankaların kendilerini ön plana çıkarmak ve karlılıklarını bu yolla arttırmaya çalışmasından kaynaklanmaktadır. Burada özellikle şunu belirtmek gerekir ki; gerek kamu bankalarının gerek katılım bankalarının gerekse yerli ve yabancı sermayeli özel sektör bankalarının hepsinde müşterek önemli bir kavram mevcuttur. Bu kavram değer oluşturmak ve/veya katkı sağlamak olarak görülmektedir. Ekonominin belki de özünü oluşturan bu ifadelerin bankalar tarafından ortak olarak vurgulanması önemli bir husus olarak değerlendirilmektedir. Bu kavramdan bankaların ekonominin itici gücü olmak istedikleri sonucu çıkmaktadır. Yine kavram olarak sektörde lider olmanın tüm bankalar tarafından ortaklaşa vurgulandığı izlenmektedir. Liderlik kavramı sektör için çok önemli bir kavram olarak bankaların ortak hedeflerini yansıtmaktadır. Sektörde lider olmak bankalar açısından hem saygınlık hem de daha yüksek karlılık anlamına gelmektedir.

Yabancı sermayeli bankaların vizyon ve misyon ifadelerinde yerli sermaye özel bankalarda olduğu gibi müşteri memnuniyeti ön plana çıkmaktadır. Buna mukabil yabancı sermayeli bankaların vizyon ve misyon ifadelerinde farklı olarak bölgesellik ve güçlü olma kavramlarının mevcut olduğu görülmektedir. Bu farklılık yabancı sermayeli bankaların küresel alanda faaliyet gösteren kuruluşlar olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kuruluşlar buldukları ülkelerdeki müşterileri

üzerinde güven duygusu oluşturmak istemektedirler. Yabancı sermayeli özel bankaların Türkiye'deki faaliyetleri üç farklı şekilde sürmektedir. Bunlardan ilki kendi markasını aynen Türkiye'de de koruma, ikincisi yerli bir markayı satın alma ya da üçüncü olarak yeni bir marka oluşturma şeklinde olmaktadır. JP Morgan Chase Bank N.A. ve Societe Generale (SA) gibi Türkiye'de şube sayısı az olan yabancı sermayeli bankaların Türkiye faaliyetleri ile ilgili vizyon ve misyon ifadeleri web sitelerinde bulunmayabilmektedir. Yabancı sermayeli özel bankaların kuruldukları ülkelerdeki web sitelerinde yer alan vizyon ve misyon ifadeleri Türkiye'deki iştirakleri ile çoğu zaman farklılık göstermektedir. Bazı yabancı sermayeli bankaların küresel web sitelerinde net vizyon ve misyon tanımı yapılmamakta bunun yerine prensipler, stratejiler ve değerler gibi kavramlara yer verilmektedir.

Bilginin hızlı ve akışkan olduğu günümüzde kurumların kendilerini ifade etme ve konumlandırma stratejileri önem kazanmaktadır. İnternet çağında bir tuşla insanlar bankalar gibi kurumsal yapıların, şirketlerin hangi amaca hizmet ettiğini ve vizyon ile misyon değerlerini öğrenebilmektedir. Bankaların iş ve sosyal çevre algılarına etki eden vizyon ve misyon ifadelerini özenli seçmeleri ve çağın gerekliliklerine göre yeri geldiğinde ifadelerini güncellemeleri de gerekmektedir. Bankaların baş döndürücü hızda ilerleyen teknoloji çağında değişimlere ayak uydurabilmelerinin, sürdürülebilir büyüme gerçekleştirebilmelerinin ve marka bilinirliklerini korumayabilmelerinin yollarından biri de budur.

KAYNAKÇA

1. AKGEMCİ, T. (2008), Stratejik Yönetim, Gazi Kitabevi, Ankara.
2. ARSLAN, İ.- S.Yapraklı (2008), Banka Kredileri ve Enflasyon Arasındaki ilişki: Türkiye Üzerine Ekonometrik Bir Analiz (1983-2007)
3. BİLGİN, N. (2006), Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknikler ve İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Ekonometri ve İstatistik Sayı:7 (88-103).

- Örnek Çalışmalar, Siyasal Kitabevi, Ankara.
4. DİNÇER, Ö. (1996), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
 5. EREN, E. (2002), İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme politikası, Beta Basım, İstanbul.
 6. ERTUNA, Ö. (2008), Stratejik Yönetim, Okan Üniversitesi Yayınları:4, İstanbul.
 7. GÖKÇE, O. (2006), İçerik Analizi Kurumsal ve Pratik Bilgiler, Siyasal Kitabevi, Ankara.
 8. RAMAZANOĞLU, F. , B. Bahçeci, (2006), Örgütlerde Vizyon ve Misyon Kavramı. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, (52-56).
 9. Quicgley, J. V. (1998) Vizyon Oluşturulması Geliştirilmesi ve Korunması,Çeviri: Berat Çelik, Epsilon yayınları, İstanbul.
 10. YAĞCILAR, G.G, (2011) Türk Bankacılık Sektörünün Rekabet Yapısının Analizi, BDDK Kitapları No: 10, Ankara.
 11. YÜKSEL, A. S. - A.Yüksel,- Ü.Yüksel (2002), Banka Yönetimi El Kitabı Alfa Yayınları, İstanbul.
 12. <http://www.adabank.com.tr/> 20.09.2017
 13. <http://www.akbank.com/tr-tr/Yatirimci-iliskileri/Sayfalar/Vizyon-Misyon-ve-Hedefler.aspx>, 20.09.2017
 14. http://www.anadolubank.com.tr/tr/vizyonumuz?p=265_266_275&e=266, 20.09.2017
 15. <http://www.bankaudigroup.com/group/corporate-profile/> 19.10.2017
 16. <http://www.bk.mufg.jp/global/aboutus/corporatevision.html/> erişim:25.09.2017
 17. <http://www.corporate.intesasanpaolo.com/wp-content/uploads/2014/10/2016-%C4%B0stanbul-%C5%9Eubesi-Faaliyet-Raporu.pdf/> 20/09/2017
 18. <http://www.hsbc.com/about-hsbc/our-purpos/> 19/10/2017
 19. <http://www.icbc.com.cn/ICBC/EN/AboutUs/> 28/09/2017
 20. <http://www.isbank.com.tr/TR/hakkimizda/bizi-taniyin/vizyon-ve-stratejimiz/Sayfalar/vizyon-ve-stratejimiz.aspx/> 20/09/2017
 21. <http://www.qnbfinansbank.com/finansbanki-taniyin/vizyonumuz-misyonumuz-degerlerimiz.aspx/> 25/09/2017
 22. http://www.rabobank.com.tr/static_content/misyon-ve-vizyon.pdf/25/09/2017
 23. <http://www.rbsbank.com.tr/tr/about-us>
 24. http://www.sberbank.ru/en/about/about_sberbank/mission_values/ erişim:03.10.2017
 25. <http://www.sekerbank.com.tr/hakkimizda/vizyonumuz-misyonumuz>, 19.09.2017
 26. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b0a903f22f732.06419022, 20/05/2018
 27. <http://www.tkbb.org.tr/banka-genel-bilgileri>, 19.09.2017
 28. <http://www.vakifbank.com.tr/vizyon-misyon-ve-degerlerimiz.aspx?pageID=1043>, 19/09/2017
 29. <http://www.ziraatkatilim.com.tr/bankamiz/kurumsal-bilgiler/Sayfalar/vizyon-ve-misyon.aspx>, 19/09/2017
 30. <https://kuveytturk.com.tr/yatirimci-iliskileri/sik-sorulan-sorular/> 27/09/2017
 31. <https://www.abank.com.tr/hakkimizda/abank/vizyon-ve-misyon/> 25.09.2017

32. <https://www.albaraka.com.tr/visyon-ve-misyonumuz.aspx/> 27.09.2017
33. <https://www.atbank.com.tr/vizyon--misyon-ve-degerleri/> 25.09.2017
34. <https://www.bbkonline.com/Personal/bbklite/Pages/default.aspx/> 02.06.2018
35. <https://www.burgan.com.tr/tr/Pages/hakkimizda.aspx/> 25.09.2017
36. <https://www.citibank.com.tr/gcb/turkish/Hakkimizda/> 25.09.2017
37. <https://www.citigroup.com/citi/about/mission-and-value-proposition.html/>02.06.2018
38. <https://www.db.com/company/company.htm/> 27.09.2017
39. <https://www.db.com/turkey/tr/content/misyon-vizyon.html/> 25.09.2017
40. <https://www.denizbank.com/hakkimizda/> 25.09.2017
41. <https://www.fibabanka.com.tr/fibabanka-hakkinda/fibabankayitaniyin/misyonumuz-vizyonumuz-degerlerimiz.aspx/>; 20/09/2017
42. https://www.garanti.com.tr/tr/garanti_hakkinda/garantiyi_taniyin/vizyon_misyon_degerler.page/ 27/09/2017
43. <https://www.halkbank.com.tr/faqs/faqs.asp?type=6&id=12423D10%26cat%3D26%26cp%3D0>, 19/09/2017
44. <https://www.hbl.com.tr/hbl-turkiye.asp/> 25/09/2017
45. https://www.hsbc.com.tr/tr/HSBC_hakkinda/vizyon_ve_degerlerimiz/ 27/09/2017
46. <https://www.icbc.com.tr/tr/hakkimizda/detay/Vizyon-Misyon-ve-Stratejik-Hedeflerimiz/154/129/0/> 28/09/2017
47. <https://www.ing.com/About-us/Profile-Fast-facts/Profile.htm>, 20/09/2017
48. <https://www.ingbank.com.tr/tr/ingbank/kurumsal-yonetim/vizyon-misyon-ve-degerler/>; 27/09/2017
49. <https://www.jpmorgan.com/country/TR/EN/about>, 25/09/2017
50. <https://www.mellatbank.com/tr/misyon.php/> 25/09/2017
51. <https://www.odeabank.com.tr/tr-tr/hakkimizda/kurumsal-yonetim/sayfalar/misyon-vizyon-ve-degerlerimiz.aspx/> 25/09/2017
52. https://www.qnb.com/cs/Satellite/QNBQatar/en_QA/AboutQNB/enVisionandMission/ 19/10/2017
53. <https://www.societegenerale.com.tr/tr/> 27.09.2017
54. <https://www.tbank.com.tr/hakkimizda/detay.aspx?SectionID=v84jiEYC3k7YeEPi79F5VQ%3D%3D&ContentID=WEKZNFxITb8WB0BToALrFw%3D%3D/> 27.09.2017
55. https://www.tbb.org.tr/modules/bankabilgileri/banka_sube_bilgileri.asp, 02.06.2018
56. <https://www.teb.com.tr/teb-hakkinda/vizyon-ve-misyon/> 20/09/2017
57. <https://www.turkishbank.com/misyon-ve-vizyon/> 20/09/2017
58. <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/sayfalar/vizyonumuz-ve-misyonumuz.aspx/> 27/09/2017
59. <https://www.vakifkatilim.com.tr/tr/hakkimizda/Pages/Vizyon-ve-Misyon.aspx>, 19/09/2017
60. <https://www.yapikredi.com.tr/yatirimci-iliskileri/yapi-kredi-hakkinda/vizyon-misyon-strateji-ve-degerler/> 20/09/2017
61. <https://www.ziraatbank.com.tr/tr/YatirimciIliskileri/KurumsalYonetim/Sayfalar/VizyonVeMisyon.aspx>, 19/09/2017

**ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİNDE TİCARET VE SANAYİ
ODALARININ ROLÜ:
BİR YÖNETİŞİM MODELİ OLARAK MUTSO AKADEMİ**
**THE ROLE OF CHAMBERS OF COMMERCE AND INDUSTRY IN
UNIVERSITY INDUSTRY PARTNERSHIP:
MUTSO ACADEMY AS A GOVERNANCE MODEL**

Ceray ALDEMİR*, **Tuğba UÇMA UYSAL****

* Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, cerayaldemir@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7996-4886>

** Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü Öğretim Üyesi, utugba@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3652-7221>

ÖZ

Neoliberal dönüşümle birlikte kamu kurumları ve özel sektör arasında kurulan ilişkinin niteliğinde de ciddi bir dönüşüm yaşanmıştır. Genel olarak bu dönüşümü kamu özel ortaklığı olarak ele alan geniş bir literatürün yanında, bu ortaklığı üniversite sanayi işbirliği özelinde ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışma üniversite ve sanayi arasında kurulan işbirliği eğitim modeline yeni bir bakış açısı kazandırmak ve merkezden kontrol edilen bir üniversite sanayi işbirliği yerine âdem-i merkezîyetçi ve katılımcı bir model ile işbirliğinin nasıl etkili bir mekanizmaya dönüştürüleceğini il temelli bir örnek ile açıklamayı hedeflemektedir. Çalışmada öncelikle kalkınma planlarında detaylı olarak ele alınan kamu özel ortaklığı ve Türkiye'deki gelişimi incelenmekte ve üniversite sanayi işbirliğinin bu ortaklıktaki önemini teorik olarak ortaya konmaktadır. Çalışmanın sonunda ise, üniversite sanayi işbirliğinde sivil toplum kuruluşlarının rolü ticaret ve sanayi odaları özelinde incelenmekte ve teorik olarak tartışılan eğitim temelli işbirliğinin Muğla ilindeki uygulama modeli olan MUTSO Akademi örneği üzerinden hizmet veren ve hizmet alan olarak akademinin ekosistemine dâhil olan 50 işletme yöneticisinin katıldığı yarı yapılandırılmış anket çalışması bulgularına yer verilmektedir. Böylelikle Muğla İlinde Teknoloji Transfer Ofisleri bünyesinde yürütülmesi gereken temel faaliyetlerin bu yapılanmanın yokluğunda MUTSO Akademi tarafından ne şekilde üstlenildiğine yönelik değerlendirmeler yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: kamu-özel ortaklığı, üniversite-sanayi işbirliği, üçlü sarmal model, ticaret ve sanayi odaları

Jel Kodları: O10, O31, O40

ABSTRACT

There has also been a serious transformation in the nature of the relationship between public institutions and the private sector as a result of the neoliberal transformation. In general, there is a large literature that considers this transformation as a public private partnership, as well as studies that address this partnership in the context of university industry cooperation. This study aims to give a new perspective to the cooperative education model established between the university and the industry and to explain with a provincial example how cooperation will be transformed into an effective mechanism with a decentralized and participatory model instead of centrally controlled university industry cooperation. In this study, firstly; public-private partnerships and its development in Turkey are examined and the importance of the university-industry cooperation is demonstrated theoretically. Then, the role of non-governmental organizations in university industry cooperation is examined in the fields of trade and industry. And finally, this study includes the findings of the survey study with 50 executive managers who serve on the MUTSO Academy sample, which is the application model of Muğla province, which is theoretically discussed, and which are included in the

ecosystem of the academy as a service area. Thus, this study evaluates how the MUTSO Academy undertakes the basic activities to be carried out by the Technology Transfer Offices in the province of Muğla.

Keywords: *public-private partnership, university-industry cooperation, triple spiral model, chambers of commerce and industry*

Jel Codes: *O10, O31, O40*

GİRİŞ

1970’lerden sonra fordist üretim sisteminin talep değişimlerine yanıt verememesi ile ortaya çıkan post – fordist dönemdeki yeni piyasa formu daha küçük, esnek ve müşteri temelli işletme birimlerinin ortaya çıkmasına imkan sağlamıştır. Bu süreçte meydana gelen endüstriyel bölünme kamu sektöründeki birimlerin (Veggeland, 2009:64) ve kamu politikalarının da niteliğini gözle görülür ölçüde değiştirmiştir (Şahin, 2014:58). Bu değişim nedeniyle ortaya çıkan yeni piyasa formunun kamu-özel ortaklığı (Public Private Partnership- PPP) adı verilen, temelinde yeni bir işbirliği olmayan ancak neoliberal çağda popülerlik kazanan bir ortaklık mekanizmasının kullanımını yaygınlaştırmıştır.

Tarihsel bağlamda kökleri 16. yüzyıla kadar uzanan PPP uygulamada bir yandan şimdiye kadar kamusal tekel için ayrılmış olan sektörlerle girerken diğer yandan da yakın zamana kadar bilinmeyen farklı uygulamalarla (Tilak, 2010) birçok ülkede uygulama alanı bulmuştur. Ülkeler bazında benimsenen aktif yapısal politikalar aracılığı ile, yeni teknolojiler, teknoloji transferi, yenilikçi sistemler, alt yapı çalışmaları ve uluslararası rekabeti etkileyen diğer faktörler ile bağlantılı olan stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesi için bu ortaklık türü (Lewis vd., 2000: 179) kamu hizmetlerinde özel sektörün herhangi bir rolünü uzun süre yasaklamış olan ülkelerde bile kabullenilmiş ve çoğu kalkınma faaliyetinde özel sektör ve PPP'nin gerekliliği dile getirilmiştir.

Böylelikle devletin aktif işgücü piyasasına doğrudan katkı sağlamak amaçlanmış ve işgücü yeniden kalifiye hale getirilerek fiyat temelli işgücü yerine yetkinlik temelli

işgücünün tercih edilmesi konusu gündeme gelmiştir. Yani özel sektörün çıkarları kadar kamunun da çıkarlarının korunmasını garanti altına alan ortaklık mekanizmasının (Lewis vd., 2000: 179), etki alanının havaalanı, demiryolu, yol yapımı gibi çeşitli altyapı geliştirme sektörleri ile sınırlı olmayıp eğitim, sağlık ve birtakım sosyal hizmetler (yoksulluk ve yaşlılık gibi alanlara eğilen) gibi uzun süredir devletin yetki alanına giren sektörlerde de etkin bir şekilde kullanımı sağlanmıştır.

Geniş uygulama alanına sahip olan ve literatürde son kırk yılda gelişmiş ülkelerde olduğu kadar gelişmekte olan ülkelerde de kalkınma stratejileri konusunda moda bir slogan haline gelen kavramın tek bir tanımına ve uygulamasına rastlamak mümkün değildir. Bu bağlamda yapılan literatür araştırmasında, PPP ile özelleştirmenin tamamıyla farklı olduğunu öne çıkaran, PPP'yi kalkınma stratejisi olarak tanımlayan (Robertson ve Verger 2012) ve dahası PPP'nin potansiyel yararlarını abartarak öne çıkarıp olumsuz etkilerini göz ardı eden çalışmalara, bir yönetimin aracı olarak PPP'nin meşruiyetini sorgulayan (Ginsburg, 2012), PPP'yi neoliberalizm bir aracı olarak konumlandıran çalışmalara, PPP'nin bir devletin ulusal politik ekonomi içerisindeki rolünü ifade eden çalışmalara (Broadbent ve Laughlin, 2002) rastlamak mümkündür. Ancak örgütler arasındaki ilişkileri tasarlayan ideal bir model olarak dünya çapında kabul gören ortaklık kavramından yola çıkılarak genel bir tanımla yapıldığında kamu özel ortaklığı kavramını şöyle ifade etmek mümkündür: Sektörleri bir araya getiren bir yapı benimsenerek sunulan hizmetlerdeki etkinliği arttıran, riskin özel sektör tarafından üstlenilmesine imkan

tanıyan, kamu sektöründeki hesap verebilirliği içeren yeni kamu yönetimi anlayışını destekleyen ve iyi bir yönetim aracı olarak kabul edilen bir ortaklık yapısıdır (Jacobson ve Ok Choi, 2008: 638). Yapılan genel tanımdan da görülebileceği gibi, özelleştirmeden farklı yönleri öne çıkarılan PPP ile özelleştirmenin olumsuz etkilerini en aza indirmek ve kamu sektörünün etkilerini güçlendirecek uygun bir strateji hedeflenmektedir (Tilak, 2010). Çünkü hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin son yıllardaki özelleştirme deneyimleri özellikle eğitim ve sağlık sektöründe kalite, eşitlik, erişilebilirlik noktasında çeşitli eleştiriler almaktadır (Apple, 2004) ve PPP ile özelleştirmenin olumsuz etkileri azaltılarak sunulan hizmetlerden sağlanan fayda düzeyleri de arttırılmaktadır.

Kavramı bir kamu kurumu olarak üniversiteler ve sanayi arasında ortaklık ya da işbirliği kurmak olarak değerlendirdiğimizde ise; neoliberalleşmenin yanında küreselleşmenin ve teknolojinin artan etkilerini göz önüne almak gerekmektedir (Scott, 2006). Çünkü eğitim politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında küresel dönüşüm ve rekabetin en belirgin olarak yaşandığı üniversitelerde dünyadaki eğilim bir yandan iş ve mali yükü azaltılmak iken, diğer yandan da ticari faaliyetlerde ya da ortaklıklarda bulunarak gelir elde etmeye çalışmaktadır (Erdil vd., 2013:97). Bu noktada küreselleşme ve artan rekabet ihtiyacı buna benzer dönüşümleri sanayide ve hatta sanayi ile iç içe olan mesleki yapılanmalarda da bir uygulama gerekliliğini meydana getirmiştir. Bu gereklilik doğrultusunda ülkelerde hazırlanan kalkınma stratejileri içerisinde üniversite-sanayi işbirliği sıklıkla dile getirilmiştir. Katılımın sağlandığı ve dönüşümün yukarıdan aşağı (top-down) değil de aşağıdan yukarıya (bottom-up) gelen bir talep doğrultusunda gerçekleştirildiği kalkınma stratejileri bugün hemen her platformda dillendirilen ve hükümetler tarafından da desteklenen bir modeldir. Ülkemizde de Onuncu Kalkınma

Planı'nda (OKP) bu tür bir modele atıfta bulunularak üniversite-sanayi işbirliğini kolaylaştırıcı ve teşvik edici önlemler alınması gerekliliği vurgulanmış (DPT, 2013) (OKP madde 143, sayfa 31) ve yukarıda ifade edilen gerekliliklere dikkat çekilmiştir. Ayrıca yükseköğretimin yeniden yapılandırılması gerekliliğine ve hem akademisyenlerin hem de sanayinin bu süreçte teşvik edilmesine planda yer verilmiştir (OKP madde 634, sayfa 85).

Türkiye'de Şubat 2011'de başlayan yükseköğretimi yeniden yapılandırma girişimleri üniversitelerin bu süreç içinde sundukları çeşitli raporlar ile görüş bildirmelerini (Erdil vd., 2013:98) de kapsayacak şekilde halen devam etmektedir. Toplanan görüşlerin en önemli ortak özelliği ise, Kysiak (1986: 47) tarafından yaklaşık otuz yıl önce belirtilen ve bugüne kadar kamu özel ortaklığının sadece hükümetler ve özel sektör arasında oluşturulabilecek bir yapılanmamış gibi bilinmesinin yarattığı kısıtlılık ve bu kısıtlılığın giderilmesinde bugün üniversitelerinde sürece dahil olduğu bir modelin kurulmasının gerekliliğidir (Aktaran Ivascu, vd., 2016). Bu nedenle de birçok üniversite benzer işbirliği modellerini benimsemekte ve bu işbirliğinin sağlanması için üniversitenin bulunduğu il içerisindeki paydaşları ile çalışmalar yürütmektedir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda bu çalışma üniversite ve sanayi arasında kurulan işbirliği eğitim modeline yeni bir bakış açısı kazandırmak ve merkezden kontrol edilen bir üniversite sanayi işbirliği yerine adem-i merkeziyetçi ve katılımcı bir model ile işbirliğinin nasıl etkili bir mekanizmaya dönüştürüleceğini il temelli bir örnek ile açıklamayı hedeflemektedir. Çalışmada öncelikle OKP'de detaylı olarak ele alınan kamu özel ortaklığı ve Türkiye'deki gelişimi incelenmekte ve üniversite sanayi işbirliğinin bu ortaklıktaki önemini teorik olarak ortaya konmaktadır. Ardından üniversite sanayi işbirliğinde sivil toplum kuruluşlarının rolünü ticaret ve sanayi odaları özelinde incelenmekte ve önceki bölümlerde teorik olarak tartışılan

eğitim temelli işbirliğinin Muğla ilindeki uygulama modeli olan MUTSO Akademi örneği üzerinden hizmet veren ve hizmet alan olarak akademinin ekosistemine dahil olan 50 işletme yöneticisi ile anket çalışması bulgularına yer verilmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: ORTAKLIK MI, İŞBİRLİĞİ Mİ?

Kamu hizmetlerinin sunumunda devletin üstlendiği kritik rol, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun her devletin bu hizmetlerin sunumunda, planlanmasında ya da ihtiyaçların karşılanmasında devleti temel aktör olarak karşımıza çıkarmaktadır. Tarihsel bağlamda yaşanan iki büyük paylaşım savaşının ardından toplumların artan nüfusları ve nüfusun niteliği devletin karşılaması gereken ihtiyaçların niteliğini de önemli ölçüde dönüştürmüştür. Dönüşen bu ihtiyaçları geleneksel devlet yapıları ve kısıtlı devlet bütçeleri ile karşılamak çok da mümkün olmamaktadır. Verimlilik, etkinlik ve rekabet anlayışının belirginleştiği neoliberal dönemde bütün bu değişen ihtiyaçlar kamu idareleri üzerinde belirginleşen bir baskı yaratmış (Öztürk, 2004) ve kapitalizmin yaşadığı krizlerin bir çözümü olarak devletin ve harcamaların küçültülmesini önermesi ve özellikle 1980 sonrası dönemde geleneksel devlet anlayışından uzaklaşarak, kamu hizmetlerinde alternatif yollar aranmasına neden olmuştur (Flinders, 2005). Belirtilen arayış süreci içerisinde önerilen alternatif yollardan biri de kamu-özel ortaklığı (PPP) olmuştur. Geleneksel kamu yönetiminden farklılaşan yeni kamu yönetimine doğru gidildikçe post bürokratik yönetim anlayışının en önemli modelinin yönetim olduğu görülmektedir (Uçma Uysal ve Aldemir, 2018). Yönetişim modeli çerçevesinde esnek, katılımcı, yüksek performans hedeflerine sahip, yetkilendiren, etkinlik ve etkililiğe vurgu yapan yönetim modeli kamu kurumlarında ve bütüncül olarak kamu yönetimlerinde benimsenmeye başlanmıştır. Yönetişim modeli paydaşlarının siyasal ve yönetsel olmak üzere iki farklı şekilde görünür olmasına imkan tanımaktadır (Barzelay, 1992). Bu

bağlamda yönetim çağının en önemli çıktılarında biri olarak kabul edilebilecek kamu özel ortaklığı kamu kaynaklarının etkili, verimli, ekonomik kullanılması kamunun şeffaflığı ve hesap verebilirliği ilkeleri üzerinde yükselen yeni kamu yönetimi anlayışı içerisinde “paydaş toplum”, “sosyal sorumluluk”, “sosyal diyalog”, “yönetsel reform”, “sürdürülebilir kalkınma”, “risk transferi”, “güç ve yetki paylaşımı”, “karşılıklı kazanma” gibi bir dizi kavramla birlikte anılmaktadır. Böyle kapsamlı bir alan tarafından desteklenen kamu özel ortaklığının amacı, yöntemi, kapsamı, konusu ve katılımcıları da oldukça farklılık gösteren ortaklık modelleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği gibi ortaklıklar, iki farklı sektör arasında (kamu-özel, kamu-sivil toplum örgütü ve özel-sivil toplum örgütü) kurulabildiği gibi aynı sektörler arasında da (kamu-kamu ve özel-özel ortaklıkları gibi) kurulabilmekte veya daha fazla sektörü içermektedir (Güzelsarı, 2009: 44-55). Bu da kavramın tarihsel anlamda geçirdiği dönüşüm sürecinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Kavram literatürde 2000’li yıllardan itibaren etkin olarak kullanılmaya başlansa da devletin verimlilik, etkinlik ve rekabet rolünü öne çıkarmaya çalışan ekonomistler tarafından ilk kez 16. yüzyılda kullanılmıştır (Mostepaniuk, 2016: 385). Belirtilen tarihten günümüze kadar yeni ekonomik yaklaşımlar ve teoriler ortaya çıktıkça değişmiş ve her bir yaklaşım ya da teori kendi kuramsal önceliğine göre kamu ve özel arasında kurulacak ortaklığın niteliğini ve önceliğini belirlemiştir. Örneğin Thomas Mann gibi merkantilizmin önemli ideologları kamu özel ortaklığına değinirken ilk olarak pozitif para dengesinin sonrasında ise ticaret dengesinin sağlanması için devlet ve ulusal üreticiler arasındaki kapsamlı işbirliğinin önemini vurgulamışlardır. Yani kamu özel ortaklığındaki gözle görülür ilk faydanın devletin yerli üreticileri yabancı rekabetten koruması olduğu ve bu durumun sürdürülebilirliği için devlet tarafından yerli üreticiye temin edilen ucuz hammadde ithal sürecini öne çıkarmasının (Bazylevych,

2004 Aktaran Mostepaniuk, 2016) gerekliliği üzerinde durmuşlardır.

Yine İngiliz klasik politik iktisatçıları kavramı dış ticareti düzenleme, ticareti arttırma ve İngiltere kolonilerini genişletme, iç pazarın desteklenmesine yönelik koruma yanlısı politikalar uygulamak için bir mekanizma olarak görürken (Petty,1662; Aktaran Mostepaniuk, 2016), neoklasik iktisatçılar ekonomik özgürlük ve rekabetin toplumun kilit itici güçleri olduğuna inanmışlardır. Bu da kamu özel ortaklığında kamunun öne çıkarılmasını vurgulayan neoklasiklerin piyasa ekonomisinin tek başına optimum noktaya ulaşamayacağına bu sebeple de kamu ekonomisine ihtiyaç duyulacağına vurgu yapmalarını açıklar bir niteliktedir. Bunlara ek olarak 16. yy'dan bu yana farklı görüşler tarafından gerekliliği tartışılan ve hemen her dönemde farklı modelleri öne sürülen kamu özel ortaklığını eleştirel boyutta ele alan yazarlara göre ise, kavram tamamıyla kamu yönetiminin piyasalaşması sürecinin bir aracıdır.

Yukarıda verilen kısa tarihsel gelişimden ortaya çıkarılabilecek en önemli nokta bu ortaklık modelinin, kamu hizmeti olarak nitelendirilen ancak, devletin tamamıyla sunumundan uzaklaşmak istemediği ve devletin desteği olmaksızın özel sektörün tek başına gerçekleştirmek istemediği hizmetlere özel sektörün katılımını sağlamak ve böylece devletlerin temel çıkmazı haline gelen finansman sorununu aşmak amacıyla geliştirildiğidir (Acartürk ve Keskin, 2012:29). Bununla birlikte model bir kamu alımı, bir örgütlenme biçimi, bir hizmet sunma biçimi, kamu hizmetlerinin özel kişilere gördürülmesinde bir araç ve bir finansman yöntemi olarak farklı şekillerde tanımlanabilecek bir şemsiye kavramdan beslenmektedir (Karasu, 2011:219). Klijn ve Teisman'a (2003) göre bunun temel nedeni, kavramın ülkeden ülkeye ve katılımcı aktörün tipine ve beklentisine göre değişkenlik gösteren bir işbirliği modeli olmasıdır. Yani kavramın ortaya çıkmasında etkili olan sinerjinin katma değeri, diğer bir deyişle, PPP olmadan elde edilemeyecek özelliklere

sahip bir ürün ya da hizmet geliştirmenin gerekliliğidir. Mevcut bağlamda, devletler (gelişmiş ve gelişmemiş), karmaşık finansal gereksinimlerini yerine getirmede sayısız kısıtlamayla karşı karşıyadırlar ve özellikle ekonomik altyapı sağlamak ya da finansman için özel sektör katılımını aramak durumundadırlar. Diğer taraftan da özel sektör her zaman karlı girişimler aradığı için, karlı olmayan hizmetlere yatırım yapmak konusunda isteksizdir.

Kavramın geçirdiği dönüşüm süreci, kavrama şu ana kadar genel geçerli bir tanım yapılmasını engellemiş olsa da gelişim sürecindeki ortak görüşler kavramın, "risk faktörünün" yatırımın geri dönüş açısından çok önemli olduğu tespit edilen sektörler/alt sektörler için stratejik olarak özel sermayeyi çekmek için kullanılan bir yaklaşımı beraberinde getirmesine neden olmuştur. Ancak kavramın ortaklık veya işbirliği olarak literatürde yerini almasındaki en önemli neden Linder'a (1999) göre özelleştirme kavramından ve sürecinden farklı olduğunu öne çıkarma çabasıdır. Bu noktada içerisinde değişik ideolojileri barındıran modelin ortaklık olarak kabul görmesinde devlete ve piyasaya biçilen yeni rollerin benimsenmesini sağlamak amacıyla etkileyici bir pazarlama stratejisi olarak benimsenmesi yatmaktadır (Aktaran Karasu, 2011:220).

Yapılan açıklamalar doğrultusunda yani gerek kamunun gerekse özel sektörün karşılıklı beslendikleri ve devletin hizmet sunma noktasındaki kritik rolünü kaybetmeden finansman ihtiyaçlarına alternatif bir araç bulduğu ekosistem yaratmasına imkân tanıyan ideal kavramın kamu özel işbirliği olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle de bu noktadan itibaren kavramın işbirliği olarak benimsenerek çalışmada sunulduğu görülebilecektir.

Kavramın Türkiye'deki yansımaları ise, diğer ülkelerdeki gibi bir gelişim süreci içerisinde açıklanmalıdır. Büyümenin en gerekli unsuru olan yatırımlara ve Ar-Ge faaliyetlerine kaynak sağlama sürecinde

alternatif finans modellerinin aranması dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de önemli bir gündem yaratmıştır. Dünyadaki ilk örneklerini 16.yyda gördüğümüz bu arayışlara Osmanlı İmparatorluğu'nda yeni fikir ya da teknoloji geliştiren kişilerin bunları devlete sunduğu ve bu konuda hayata geçirilen işbirliği örnekleri olduğunu söylemek mümkündür. Terkos suyu, İstanbul Şirket-i Hayriye Deniz Hatları İşletmesi, 1870'de açılan Beyoğlu Tüneli bahsedilen örneklerden bazılarıdır. Her ne kadar Cumhuriyetin ilk yıllarında özel sektöre verilen bu tür imkan ve imtiyazlar devletleştirme ve millileştirme yoluyla ortadan kalksa da İkinci Dünya Savaşı sonrasında kamu özel işbirliği uygulamalarının ülkemizde de gerekli görülmeye başlandığını söylemek mümkündür.

Uygulama açısından yaklaşık elli yıllık bir geçmişe sahip olan kamu özel işbirliğinin, kavramsal olarak mevzuatta yerini alması ilk kez, Devlet Planlama Teşkilatının tarafından 2007 yılında hazırlanmaya başlanan ve 2008 yılında tamamlanarak ilgili makamlara sunulan *Kamu Özel İşbirliği* (KÖİ) konulu kanun taslağı ile gerçekleşmiştir. Kanun taslağının hazırlanmasındaki öncüller ise VIII. ve IX. Kalkınma Planlarıdır. Dönemi kamucu anlayıştan yönetişimci anlayışa geçiş olarak tanımlayan Şahin (2009) bu dönemi “devletin özelleştirme yoluyla üretim alanından çekilerek asli işlevine ağırlık vermesi ve rekabetçi piyasa düzenini sağlama işlevini dünyadaki dönüşümü dikkate alarak yerine getirmesi için gerekli düzenlemeleri (DPT, 2000: 26'dan aktaran Şahin 2009:63)” yapması olarak tanımlamaktadır. Ayrıca bu yeni dönem kamu özel ortaklığının gerekliliğini öne çıkaran söylemler üretmektedir (Şahin, 2009: 64). KÖİ kanun taslağı, 1980'li yıllardan beri çıkarılan bu alandaki pek çok dağınık ve farklı kanun ve yönetmeliği ilga etmek ve uzun yıllardır beklenen reform çalışmalarına yanıt vermek amacıyla hazırlanmıştır. Kanun taslağında, KÖİ, ilga ettiği kanunların günümüz gerçeklerine uymayan sınırlayıcı ifadelerine karşı, kamu

kurum ve kuruluşlarının faal olduğu ya da olabileceği tüm sektörlerde kullanılacak bir yaklaşım olarak düşünülmüştür. Buna göre, KÖİ, taslak kanunda sayılan sektörlerdeki yatırım ve hizmetlerin, maliyet, risk ve getirilerinin, idareler ve özel sektör arasında taslakta öngörülen modeller çerçevesinde paylaşılması yoluyla gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Ocak, 2014:7).

Taslağa ek olarak Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı çalışmaları kapsamında 2012 yılında ilk kez toplanan ve kalkınma planlarının yer verdiği kamu özel ortaklığı sürecini değerlendiren KÖİ Özel İhtisas Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyonun toplantısına bu alana katkı sağlayan her sektörden birçok temsilci katılmış ve KÖİ projelerinin süreçleri, aksayan yönleri, alınması gereken tedbirler, tüm detayıyla tartışılarak mevcut durumun tespiti yapılmış ve ileriye dönük iyileştirme önerileri belirlenmiştir (Ocak, 2014: XVII). KÖİ kavramının etimolojik olarak özel sektörü sürecin dışında bıraktığına ve bu şekilde bir tanımlamada işbirliği kavramının kamunun güçlü ve amir konumunu perçinlediğini ve özel sektörü işbirliğine ‘zorlayan’ bir durumun yaratıldığına değinmişlerdir. Ayrıca sürecin ortaklık değil; ortaklıktan daha geniş bir kavram olan işbirliği ile ifade edilmesi gerektiği de tartışılmıştır. Bu noktadan hareketle kamu özel ortaklığının alışlagelmiş bir ortaklık olmadığını bu modelin bir işbirliği modeli gibi kurgulanması ve algılanması gerektiğini öne sürmek de mümkün olmuştur.

Kavramın gerek dünyada gerekse ülkemizde geldiği son nokta olan işbirliği modeli olarak benimsenmesi nitelikli ve çıktıları dönüştürücü bir etki yapabilen bir sanayileşmenin gelişimi için politika belirleyicilerin, özel sektörün ve bilgi ve bilimsel yenilikleri kapsadığı için, üniversite ve araştırma kurumlarının da bu sürece katkısını bir gerekliliğe dönüştürmüştür. Çünkü kapsamlı ve sürdürülebilir bir sanayi gelişimi, geniş bir yelpazeye yayılmış kaynak ve katkıları gerektirdiği için herhangi bir kurum veya

yapının tek başına bütün kaynakları bulabilmesi ya da üretebilmesi olası değildir. Nitelikli bir yönetim modelinin oluşması ve sürekliliğin sağlanması için tüm paydaşların katılımının sağlandığı bir süreç yüksek teknolojiye dayalı etkin bir sanayileşme gerçekleştirmek açısından son derece önemlidir. Ancak bu koşullar altında Arslan' göre (2013: 824) hükümet gerekli yatay ve dikey sanayi politikaları geliştirerek, bilim ve teknoloji politikalarını güncelleyerek, Ar-Ge ve gelişim ekosistemini güçlendirerek, gereken nitelikte insan kaynaklarının yetiştirilmesine yönelik eğitim olanaklarını sağlayarak ve özel sektör için elverişli bir yatırım ekosistemi oluşumunu temin ederek kendisinden beklenen görevi yerine getirebilir.

2. KAMU ÖZEL ORTAKLIĞINDA ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİ

Yukarıda değinildiği gibi kamu özel ortaklığı yönetim çağında kamunun en önemli finansman ve kamu hizmeti sunma araçlarından biri olarak tanımlanmaktadır. Kavrama farklı görüşler farklı anlamlar yükleyse de özünde temel amaç kamu hizmetlerinin sunulmasında etkinlik, verimlilik, ekonomiklik gibi unsurları öne çıkarmak ve rekabet edebilir nitelikli hizmet üretmektir. Nitekim değişen kalkınma anlayışlarında bu unsurların etkilerini görmek mümkündür. Tavandan tabana yürütülen stratejiler yerine; tabandan gelen katılımın desteklendiği ve tüm paydaşların sürecin aktörü olabildiği stratejiler desteklenmektedir.

Her ne kadar kamu özel ortaklığı denildiğinde ilk akla gelen devlet ile iş dünyasının bir araya gelmesi ve bu ikili yapının nitelikli bir finansman modeli ile tek başına kamu bütçeleri ile ya da özel sektör girişimi ile sağlanması mümkün olmayan yatırımları karşılamaları olsa da yeni ekonomik kalkınma modelleri arasında üniversite sanayi işbirliği de kuvvetli bir araç olarak tanımlanmaktadır. Kysiak (1986) üniversite sanayi işbirliğinin kırılğan ve riskli bir yapı olan kamu özel ortaklığı için güçlü ve nitelikli bir yeniden

tanımlama süreci olacağını ifade etmektedir. Özellikle hali hazırda var olan kamu özel ortaklığının güçlendirilmesi için de üniversite sanayi işbirliği bir model olarak önerilmektedir. Çünkü böyle bir işbirliği aracılığı ile üniversite, kamu ve özel sektörün sahip olmadığı kurumsal yapılanmayı sağlayacaktır.

2012'de gerçekleşen KÖİ çalıştayının sonuç raporu da benzer noktalara işaret etmektedir. Kamu ve özel ortaklığında etkili bir koordinasyonun sağlanması ve bunun için bir birimin oluşturulması, stratejilerin belirlenmesinin ve yönetilmesinin kamu ya da özel sektörden farklı bir yapı tarafından sağlanmasının gerekliliği, kurumsal kapasite eksikliğinden kaynaklanan sorunların giderilmesi çalıştayın işaret ettiği en önemli hususlardır (Ocak, 2014: 84-85). Aslında üniversitelerin sanayi ile işbirliği yapması hususu yalnızca bu çalıştayda öne çıkarılmamıştır. Birinci beş yıllık kalkınma planında itibaren hemen her kalkınma planında bu gereklilik işaret edilmiştir. Araştırma envanteri, araştırma ortamı, araştırmanın teşkilatlanması gibi başlıkları içermesinden ve TÜBİTAK'ın kuruluşuna öncülük etmesinden dolayı birinci plan ilk operasyonel bilim metni olarak tanımlanmaktadır (Erdil vd., 2013). Yine 2006 yılında hazırlanan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında da bu stratejinin öne çıkarıldığını "kamu ve özel sektör aktörlerinin örgütlenmelerinin özendirilmesi ve buna katkı sağlamak üzere platformların oluşturulmasının" tavsiye edildiğini görmek mümkündür (Yavuzçehre ve Özgür, 2016:210). Ayrıca dokuzuncu kalkınma planı yükseköğretim kurumlarının finansman kaynaklarının geliştirilmesinin kamunun kaynak aktarması yoluyla değil; "sistemin idari ve mali özerkliğinin artırılıp, yerel özellikleri dikkate alan, özel kesimin yatırıma açık rekabetçi bir yapı" geliştirilmesiyle sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (DPT, 2006: 117).

Bu doğrultuda, "üniversite sanayi işbirliğine ve yerel uzmanlaşmaya dayalı üretimi desteklemek üzere uygun bölgelerde sektörel organize sanayi

bölgeleri uygulaması” yapılması amaçlanmaktadır (DPT, 2006: 100) diyerek de yapılanmanın nasıl olması gerektiğini tavsiye edilmektedir. Şahin’e (2009:68) göre Dokuzuncu Kalkınma Planında yükseköğretim kurumlarının özerkliğinin yalnızca “idari ve mali” özerklik olarak, “yerel özelliklere uygun uzmanlaşma” gibi üniversite sanayi işbirliğini öngören biçimde ele alınması, “idari ve mali” özerkliğin yükseköğretim kurumları için “kendi kaynağını kendin bul” anlamına geldiğini göstermektedir. Bu kapsamda üniversitelerin sanayi ile kuracakları işler bir model hem kalkınma planlarının hem de Yükseköğretim Kurumu’nun (YÖK) işaret ettiği ve önerdiği bir model olmakta ve 2011 yılından itibaren YÖK’ün üniversitelerin yeniden yapılanması ile ilgili yürüttüğü çalışmalarda da kamu-üniversite-sanayi işbirliği ön plana çıkmaktadır (Erdil vd.,2013: 97).

YÖK tarafından tavsiye edilen bu yeni yapılanma bir yandan üniversitelerin iş yüklerini ve mali yüklerini azaltmaya ve diğer yandan da Ar-Ge faaliyetlerini ticarileştirerek gelir elde etmeye yönelmiştir. Etzkowitz’e (1998) göre bu

durum çok da yeni bir uygulama değildir. Üniversite sanayi arasında kurulan işbirliğinin ilk örneklerini 19.yy’ın başında Avrupa’da görmek mümkündür. Buna ek olarak yine aynı yüzyılın sonlarında Amerika’da da benzer örnekleri MIT ve Harvard gibi okulların sanayi ile kurdukları işbirlikleri bulunmakta ve Houghton’un (1941) belirttiği gibi İngiltere’de de bu tür işbirliklerinin bir yüzyıl öncesinden başladığı bilim ve üreticiyi bir araya getiren ve Bacon’ın görüşleri çerçevesinde şekillenen “ticaretin tarihçesi” programından bahsedilmektedir (Aktaran Erdil vd., 2013). Tarihteki ilk örneklerini dört asır öncesinden görebileceğimiz bu işbirliklerinin bugün tekrar hatırlanmasının arkasındaki en önemli neden olarak Educause (2003) tarafından her iki tarafında yaşadığı paradigmatik dönüşümler gösterilmektedir (Aktaran Prigge ve Torraco, 2007:89). Paradigmatik dönüşümler bu işbirliği yapısının potansiyel kazançları ile birlikte günümüzde yeniden ele alınmakta ve aşağıdaki tabloda özetlenen kazançların her biri gelişmişlik seviyesi önemli olmadan hemen hemen her ülkede benzer nitelikte ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1:Üniversite Sanayi İşbirliğinin Potansiyel Kazançları

Sanayinin Kazançları	Üniversitenin Kazançları
<ul style="list-style-type: none"> • Sofistike teknolojik bilgiye erişim, • Temel ve uygulamalı araştırma sonuçlarının sistematik olarak değerlendirilmesi, • Öğretim üyelerinin danışmanlığında oluşturulan spesifik yetenek ve bilgi birikimi, • Sanayideki teknik personelin eğitilmesi, • Öğretim üyelerinin sanayi tarafından düzenlenen konferanslara katılımları, • Yüksek donanımlı bilimsel/teknik işgücüne ulaşma imkânı, • Teknolojik olarak geri kalmış alanlarda hızlı bir teknolojik ilerleme kaydedilmesi, • Endüstriyel projelerdeki spesifik problemlerin çözümü, • Birlikte çaba sarf etme, yeni işletme kurabilme ve ekonomik kazanç elde etme imkânı, • Üniversitenin olanaklarına erişim, • Üniversite ile çalışmanın sanayi kuruluşuna kazandırdığı prestij, 	<ul style="list-style-type: none"> • Öğretim üyelerinin, araştırmacıların ve öğrencilerin bilgilerini pratikteki uygulamalarla desteklemeleri, • Araştırma fonlarına erişim, • Üniversitedeki eğitim ve öğretim müfredatının geliştirilmesi, • Öğrenciler için staj ve benzer diğer olanakların sağlanması, • Mezunlar için potansiyel iş olanaklarına erişim, • Üniversitenin danışma kurullarında sanayiden üyelerin olması, • Sanayinin elindeki olanaklara ve teçhizata erişim, • Sanayi ile birlikte yapılan uygulamalı araştırma için hükümet fonlarından yararlanma imkânı, • Birlikte çaba sarf etme, yeni işletme kurabilme ve ekonomik kazanç elde etme imkânı.

Kaynak 1: Geisler ve Rubenstein (1982) ve Norman (1982) Aktaran Erdil vd., 2013.

Tablodaki kazançlar incelendiğinde iki açıdan değerlendirme yapmak mümkündür. İlk olarak, her iki taraf açısından da potansiyel kazançların birer dönüşüme denk gelmesidir. Etzkowitz'e (1998) göre üniversite tarafının yaşadığı dönüşümler birinci ve ikinci akademik devrim olarak nitelendirilmektedir. Yaşanan birinci devrim ile üniversiteler yalnızca eğitim faaliyetini üstlenen kurumlar olmanın ötesine geçerek araştırma misyonunu da bünyelerine katmışlardır. İkinci devrim ise eğitim ve araştırma misyonuna ek olarak üniversitelerin ekonomik ve sosyal kalkınmaya da katkı sağlamak görevini üstlenmiş olmaları olarak ifade edilmektedir. Prigge ve Torraco (2006:89) tarafların yaşadıkları bu dönüşüm sonrasında ortaya çıkan işbirliği yapısının üniversitelere olan katkıları eğitim, araştırma ve hizmet faaliyetleri için finansal destek ile birlikte; sanayide yaşanan güncel ve önemli sorunları yakından görüp; bölgesel çapta nitelikli çözümler üretebilmek ve istihdam fırsatları yaratabilmeleri olarak ifade etmektedir. Yine yazarlara göre sanayinin bu dönüşüm sürecindeki potansiyel kazanımları ise disiplinlerarası bilgiye erişmek ve sanayinin ihtiyaç duyduğu hem teknolojik, hem kurumsal, hem de yönetsel düzeyde iyileşmeyi sağlamak şeklinde özetlenmektedir. Sonuçta yukarıdaki tabloda sıralanan kazançların her biri dönüşümler ile desteklenerek uygulamalara yansıtılmaktadır.

İkinci olarak ise, tablodaki kazanımların tarihsel ve teorik bir dönüşümün çıktıkları şeklinde gerçekleşmesidir. Örneğin ilk tarihsel dönüşümün çıktılarını 1853 ve 1857 tarihlerinde Amerikan kongresine sunulan ve 1861'de yasalaşan Morrill Yasası ile gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bu yasa ile mevcut bilimsel ve klasik eğitimler yanında endüstri ve tarım kökenli iş sahiplerine de tarım ve mekanik uygulamalar için pratik dersler verilmesi ve bunun için kamu arazilerinin bağışlanmasını önerilmektedir. Morrill yasası ABD'deki üniversite sanayi işbirliğinin ilk yasal belgesi olarak

tanımlanmış ve literatüre geçmiştir (Kiper, 2010:20). 1914'te bu yasaya tarım ve veterinerlik dışındaki meslek grupları da dahil edilerek kapsam genişletilmiştir. Karşılıklı kazanımları Tablo 1'de detaylı olarak gösterilen akademi ve sanayi için kırılma dönemi ise II. Dünya savaşı sonrası gerçekleşmiştir. İzleyen Soğuk Savaş döneminde de yine tarafların araştırma projelerinin önemini fark etmeleri Üniversite-Sanayi işbirliğine ayrı bir önem verilmesine neden olmuştur. Kiper belirtilen dönüşümü şu aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

"...özellikle 1975'den sonra Bilim-Teknoloji ve Sanayi politikaları ile de paralellik gösterecek şekilde, geçmiş dönemlerdeki, özellikle disiplinler yaklaşımının ağırlıkta olduğu lineer modellerden, disiplinler arası yaklaşımın temel alındığı lineer olmayan, evrimsel modeller olarak adlandırabileceğimiz şu üç temel çerçevedeki gelişmeler çok belirleyici ve etkili olmuş ve 1990'larda bu temel unsurlar, inovasyon çalışmalarında, politikalarda ve yapılanmalarda kapsamlı ve titiz bir şekilde ele alınmışlardır; Ulusal İnovasyon (yenilikçilik) Sistemi, Bilimsel bilgi üretiminde yeni "Mode 2" yaklaşımı ve üniversite sanayi işbirliğinde "Üçlü Sarmal" modeli (4) (Kiper, 2010:23).

Kiper (2010: 30-31) yukarıdaki ifadede de anlaşılacağı gibi, üç temel özelliğin öne çıkarılmasıyla açıklanan dönemleri kısaca Mode 1, Mode 2 ve Üçlü Sarmal Modeli olarak tanımlamıştır. Mode 1 akademinin kendi içinde kaldığı, bilimsel bilginin akademik yazınla paylaşılmaktan öteye geçmediği, kariyer amaçlı bir bilgi üretim aşamasını ifade etmektedir. Mode 1'deki kapıları kapalı bir üniversite modelinin aksine Mode 2'de günlük hayat ve akademi iç içe geçirilmeye çalışılmıştır. Amaç farklı yetenek ve bilgi birikimine sahip kişileri sürdürülebilir çözümler için bir araya getirmektir. Disiplinler arası bu bakış açısı problemlerin daha önceden görülmesine ve sorunlara hızlı çözüm bulunmasına katkı sağlaması dolayısıyla önemlidir. Mode 1 ve

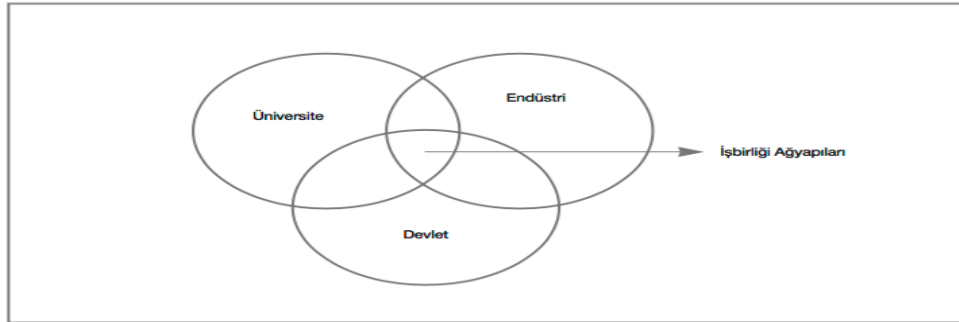
Mode 2 amaçsal olarak farklı olmanın dışında birbirlerine karşı herhangi bir üstünlükleri olan modeller değildirler. 1980’lerden sonra ekonomik büyümede teknolojinin artan rolü dolayısıyla ‘kamu, sanayi ve üniversite’ arasındaki bu üçlü ilişkinin niteliği de değişmiş ve akademi her geçen gün “girişimci şeklinde” bilgiye dayalı ekonomiye entegre olmaya başlamış ve üçlü sarmal model gelişmiştir. Yani süreç içinde üniversitenin girişimci yanı artarken sanayi de araştırmacı bir kimliğe bürünmüştür. Bu dönüşüm ve yakınlaşma süreci sanayi ya da işletmeler için daha kolay bir şekilde gerçekleşirken, üniversiteler için biraz daha zorlu bir uyumu beraberinde getirmiştir. Erdil vd. (2013) bu durumun kaçınılmazlığını aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler:

“İşletmeler piyasa koşullarına ayak uydurabilmek için sürekli yenilenir. Gelişen teknoloji ile birlikte işletme örgütlenmesi son 50 yılda defalarca değişmiştir. Ancak üniversiteler için değişim daha sancılı bir süreçtir. Bir üniversitenin ana görevleri araştırma ve eğitimidir. Üniversiteler bilgiyi yaratır, muhafaza eder, paylaşır ve toplum faydası için kullanır. Son yüzyılda bu işlevler ve bunların yapılış

biçimleri pek az değişime uğramıştır. Bilginin toplum faydası için kullanılması, içinde bulunduğumuz bilgi çağında daha çok ön plana çıkmıştır. Bilgiyi yaratan üniversiteyle, bilgiyi uygulamalı bir biçimde kullanıp ürüne dönüştüren sanayinin ilişkileri, her şeyin çok hızlı bir biçimde yenilediği bilgi toplumunda elbette değişecektir (Erdil vd., 2013:103).”

Belirtilen dönüşüm sürecinde üniversiteleri şekillendiren dört ana etmen olarak teknolojik gelişme, disiplinler arası işbirliği, artan eğitim ve araştırma maliyetleri ve küresel rekabet sayılmaktadır. Aynı süreçte sanayi yapısının dönüşümünde etkili olan üç etmen ise, üretimin mekân bağından kopması, artan ürün sofistikasyonu ve bilgi toplumunun talep ettiği uzmanlaşmış bilgiye yakınlık olarak sıralanmaktadır (Erdil vd., 2013:103-109). Belirtilen etmenler dönüşüm sürecinde üçlü sarmal modelinin kesişim noktasında yer alan ve işbirliği ağ yapıları (Etzkowitz ve Leydesdorff, 1995) olarak tanımlanan bir kavramın kullanımını da yaygınlaştırmaktadır. Aşağıdaki şekil üzerinde ifade edilen kesişim noktasını görmek mümkündür.

Şekil 1: Üçlü Sarmal Model



Kaynak: Etzkowitz ve Leydesdorff, 1995 (Kaynağından yararlanılarak geliştirilmiştir.)

Şekilden de görülebileceği gibi, tüm aktörlerin kesişim noktasında yer alan işbirliği ağ yapıları tüm aktörlerin etkin bir şekilde yaratılan değerden payını almasını da sağlamaktadır. Ancak bunun için işbirliği ağ yapılarının süreç içinde etkili ve sürdürülebilir olmaları gerekmektedir.

Kiper’e (2010:39) göre bu etkinliğin sağlanmasında işbirliği ağ yapılarının farkındalık yaratma, ortak görüşlerde buluşma aşaması, kapasite oluşturma aşaması ve yetkinlik aşaması gibi belli kurumsallaşma aşamalarından geçmiş olmaları gerekmektedir. Süreçte birbirinin

takepçisi ve tamamlayıcı olan bu dört aşama, üçlü sarmal modelin çalışabilmesi gerekli işbirliği ağ yapılarının oluşumunda gerekli olan evrimsel süreci de ifade etmektedir. Evrimsel süreci içerisinde belirli aşamaları tamamlaması sürecin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından son

derece önem taşımaktadır. Ancak model açısından bahsedilen evrimsel süreç içerisindeki seviyeler de bir o kadar önemlidir ve aşağıdaki tablo üzerinde üçlü sarmal modelinin mikro, mezo ve makro seviyeler açısından detaylı açıklaması sunulmaktadır.

Tablo 2: Üçlü Sarmal (Triple Helix) Modelinin Unsurları

SEVİYE	UNSUR	SÜREÇ
Mikro Seviye	Aktörler: Mikro seviyede rol oynayan aktörler akademi, kamu ve iş dünyasıdır.	<ul style="list-style-type: none"> • Akademik araştırmacı, geliştirdiği teknolojisini ile girişimci olacak; • İş dünyasındakiler, üniversite laboratuvarı veya teknoloji transfer ofisinde gerektiğinde görev yapacaklar; • Kamu enstitüsündeki araştırmacı işletmelerde görev yapabilecek, • Akademi ve sanayideki araştırmacılar birlikte bölgesel teknoloji transfer ara yüzlerini yönlendirebilecekler.
Mezo Seviye	Kurumsal Yapılar: Mezo seviyede rol oynayan unsurlar, teknolojik bilgi yaratarak üretimi organize eden kurumsal yapılardır.	Hibrit İnovasyon Yapıları: Bilginin kullanım ve üretiminden doğrudan sorumlu olan üç dünya arasındaki etkileşimden hibrit formda doğan yapılardır. (Örneğin üniversiteden doğan yüksek teknoloji tabanlı şirketler – “spin-off”lar, üniversite tarafından kurulan risk sermayesi yapıları vb.) İnovasyon Arayüzleri: İş dünyası ve akademi arasında arayüz işlevi gören kurumlardır. İnovasyon Koordinatörleri: Değişik fazdaki değişik etkinliklerin koordinasyon ve yönetimini sağlayan yapılanmalardır.
Makro Seviye	Kanun, Kural ve Yönergeler: Makro seviyede rol oynayan unsurlardır.	Bu unsurlar politikalar ve onların uygulamalarını kurgularlar. Aktörlerin bu normatif çerçeveye göre ve finansman destek mekanizmalarına bakarak rollerini oynayacakları düşünülmektedir.

Kaynak 2: Sakinç ve Bursalioglu (2012:96)'dan uyarlanmıştır.

Etzkowitz ve Leydesdorff (1995) tarafından detaylı olarak kurgulanan ve yukarıdaki tabloda unsurları verilen bu modelin en önemli özelliği belirtilen aktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde daha belirgin hale gelmektedir. Daha önceki dönemde birbirleriyle herhangi bir paylaşım içerisinde bulunmayan tarafların zaman içinde birbirlerinin görev ve sorumluluklarını üstlenecek noktaya gelmesi modelin işlerliğinin bir göstergesi niteliğindedir. Başka bir deyişle, bu modelin içinde her bir aktörün tanımlı belli başlı görevleri bulunmakta olup bu görev ve sorumluluklar birbirleriyle çakışma yaşanmadan yerine getirilmektedir. Böylelikle günümüzde birçok ülkede ara yüz veya melez kurumlar gibi yapılarla gelişim ve işbirliği süreci çok yönlü

işlevlerin yerine getirildiği üçlü sarmal modeline geçilerek ya da tüm yönleri ile bu modeli geliştirerek uygulama alanı bulmaktadır. Bu önermeyi destekler nitelikte ülkeler bazında modelin uygulama süreçleri ile ilgili literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar arasında önemli bir yere sahip olan Jorfe ve Andersen'in (2009) yürüttükleri çalışmada üniversite - sanayi - kamu bağlamındaki üçlü sarmalda izlenen yol ve eğilimler Japonya, ABD ve Avrupa Birliği örnekleri üzerinden incelenmiştir (Sakinç ve Bursalioglu, 2012:97). Aşağıdaki tablo üzerinde gelişme sürecine yer verilmektedir ve yazarların sonuçlarına Türkiye'deki durum da eklenerek yeniden değerlendirme yapılmaktadır.

Tablo 3: Üçlü Sarmal Modeli Karşılaştırmalı Analiz

	Japonya	Amerika	Avrupa Birliği	Türkiye
Üniversite	<p>Eğilimler: Şirket kimliği dolayısıyla özelleştirme: Finansman çeşitliliği ile idari özerkliğin sağlanması amaçlanır. Akademisyenlerin girişimci aktiviteleri, yurtdışındaki beyin gücünün ülkeye çekilmesi için altyapının modernize edilmesi, bir ülkeye kabul koşullarındaki artan seçicilik, genç bilim insanlarının istihdamı; sanayi ile işbirliği. Rol: Düşük-orta düzeyde.</p>	<p>Eğilimler: Özerklik ve Desantralizasyon: Araştırma ve eğitimde üstün başarı amaçlanır. Yüksek etkili araştırma, finansman çeşitliliği, küresel rekabet, giriş-kayıt sürecinde seçici olma, kurum içi fikri mülkiyet haklarının desteklenmesi ve artan girişimci kapasitesi. Bilimsel üretim düzeyi, ulusal öğrenci yabancı emek girişindeki artışa karşı, azalma eğilimi göstermektedir. Rol: Yüksek.</p>	<p>Eğilimler: Ulusal önceliklere odaklanmış, kamusal ön plandadır: Sınavsız geçiş ve düşük harç planı, katı finansman yapısı, ağırlıklı olarak yurt içi istihdam. Daha özerk ve finansman çeşitliliği, artan bilimsel üretim, ulusal ve uluslararası ağ, yabancı yetenekleri çekmek, sanayi ile işbirliği ve insan kaynakları hareketliliğinin artırılması; fikri mülkiyet hakları amaçlanmaktadır. Rol: Yüksek (azalma eğilimi)</p>	<p>Eğilimler: Finansman çeşitliliği ile idari özerkliğin sağlanması amaçlanır. Çeşitli projeler ve burslar vasıtasıyla akademisyenlerin girişimci aktiviteleri, yurtdışındaki beyin gücünün ülkeye çekilmesi için altyapının modernize edilmesi, sanayi ile işbirliği. Rol: Düşük-orta düzeyde.</p>
Devlet	<p>Eğilimler: Yönetim kurulları reformu, uzun dönemli, karşılıklı ve uyumlu Bilim & Teknoloji (<i>Science & Technology - S&T</i>) ve AR-GE plan ve strateji tasarımı, üniversite sanayi işbirliği teşviki ve arabulucu rol, sosyal uzlaş, az müdahale artan AR-GE fonu. Rol: Yüksek (azaltılmalı)</p>	<p>Eğilimler: Regülasyon ve deregülasyon yoluyla oyunun kurallarını belirleme ve uygulama, inovasyon gelişimine kolaylıklar sağlama, ulusal öncelikleri oluşturma, daha “hazırlıklı olma” ve daha fazla AR-GE finansmanı sağlama. Rol: Düşük düzeydedir (artırılmalı)</p>	<p>Eğilimler: Toplulukçu AR-GE ve S&T politikalarına temel yönelim, finansman ve koordinasyon, toplulukçu piyasa oluşumu ve regülasyonu, yüksek AR-GE yatırımları, ulusal inovasyon politikaları ile toplulukçu S&T politikaları uyumu. Rol: Düşük düzeydedir (artırılmalı)</p>	<p>Eğilimler: Regülasyon ve deregülasyon yoluyla “oyunun kuralları”nı belirleme ve uygulama, inovasyon gelişimine kolaylıklar sağlama, ulusal öncelikleri oluşturma, daha “hazırlıklı olma” ve daha fazla AR-GE finansmanı sağlama. Rol: Düşük düzeydedir (artırılmalı)</p>
Sanayi	<p>Eğilimler: Hükümetin organize, yerleşen ve ulusal yönelimli yüksek etkili S&T politikaları ve stratejilerini sürdürme eğilimi; “kurum içi” güçlü AR-GE ve buna ilişkin gizli bilgi tutulması; uzun dönem ve geniş ölçekli ağ sistemi oluşturulması; düşük insan kaynakları mobilizasyonu; düşük girişim sermayesi birikimi. Rol: Oldukça yüksek.</p>	<p>Eğilimler: Bağımsız ve rekabetçi, büyük ölçüde yerleşen ve uluslararası odaklı olma durumu söz konusudur. Alt gizli bilgi ile AR-GE çeşitlendirilmesi, yüksek işgücü mobilizasyonu ve dış yeteneklere bağımlılığı, kısa dönemli ağ uyumu ve temel araştırma açısından aktif işbirliği sağlanması, kurum için etkin fikri mülkiyet hakları desteği ve muazzam risk sermayesi oluşumu. Rol: Oldukça yüksek.</p>	<p>Eğilimler: Oldukça parçalı, coğrafi olarak dağınık ve ulusal yönelimli bir yapı göstermekte. S&T politikaları tasarımı etkinliği AB düzeyinde düşük, ulusal düzeyde yüksektir. Dinamik ağ yapısı, yabancı yeteneklerin daha düşük olduğu iyi yetişmiş işgücü, dinamik ancak etkin olmayan üniversite sanayi işbirliği vardır. Küresel rekabeti artırma, fikri mülkiyet hakları mekanizmasının iyileştirilmesi, dış kaynakların artırılması amaçlanır. Rol: Yüksek.</p>	<p>Eğilimler: Oldukça parçalı, coğrafi olarak dağınık ve ulusal yönelimli bir yapı göstermekte. S&T politikaları tasarımı etkinliği AB düzeyinde düşük, ulusal düzeyde yüksektir. Dinamik ağ yapısı, yabancı yeteneklerin daha düşük olduğu iyi yetişmiş işgücü, dinamik ancak etkin olmayan üniversite sanayi işbirliği vardır. Küresel rekabeti artırma, fikri mülkiyet hakları mekanizmasının iyileştirilmesi, dış kaynakların artırılması amaçlanır. Rol: Yüksek.</p>

Kaynak 3: Jorfe ve Anderson, 2009 (Aktaran Sakinç ve Bursalioglu, 2012:97) Kaynağından alınarak uyarlanmıştır.

Yukarıda verilen detaylı açıklamalardan sonra çalışmanın takip eden kısmında Muğla ilinde belirtilen modelin uygulama örneği olarak kabul edilebilecek nitelikte gelişim gösteren MUTSO Akademi ile ilgili açıklamalara yer verilmektedir. Böylelikle üçlü sarmal modelinin etkin olarak oluşturulmasına imkan tanıyan evrimsel süreç içerisindeki dört aşamasına yer verilmektedir.

3. ÜÇLÜ SARMAL MODELİ OLARAK MUTSO AKADEMİ ÖRNEĞİ

Yönetişim çağı olarak nitelendirilen bu dönemde, kentlerin ticari kimliğinde fark yaratmanın koordineli ve nitelikli bir işbirliği ile mümkün olacağı inancı ile yapılanan MUTSO Akademi yukarıda detaylı bir şekilde kuramsal yapısı açıklanan bir üçlü sarmal modeli örneği olarak çalışmanın bu bölümünde incelenmektedir. MUTSO Akademi Muğla ilinin en önemli iki paydaşı olan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (MSKÜ) ve Muğla Ticaret ve Sanayi Odası (MUTSO) tarafından 2016 yılında resmi olarak tüm ili kapsayan bir makro proje şeklinde ortaya çıkmıştır. Üyelerin ve paydaşların ticari ve sosyal gelişimine katkı sağlamak, onlara yeni ufuklar kazandırmak, iş hayatlarındaki başarılarına destek vermek ve profesyonel ölçülerde eğitim ve gelişim hizmetleri sağlamak için oluşturulan MUTSO Akademi her bir paydaşın etkileşim halinde olduğu bir ekosistem olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile MUTSO Akademi bünyesinde düzenlenen/planlanan eğitim faaliyetleri ve verilen/verilecek araştırma destekleri yalnızca oda üyelerine ve bu işletmelerdeki çalışanlara yönelik olmayıp, kentin diğer paydaşlarını da etkin, etkili, saydam, hesap verebilir, konusunda uzmanlaşmış, stratejik vizyonu olan birer çalışma arkadaşına dönüştürmeyi amaçlamaktadır.

Bir KÜSİ faaliyeti yani üçlü sarmal modeli ile geliştirilen bu proje, bünyesinde üç enstitüyü barındırmaktadır. Bunlardan *ilki Mavi & Beyaz Enstitüdür*. Bu enstitünün hedef grubunda şirketlerin mavi ve beyaz

yakalı çalışanları yer almaktadır. İşletmeler açısından en önemli kaynak olan insan gücünün eğitim ve gelişim süreçlerine, karmaşık ve zaman alıcı iş sorunlarının çözümüne, işgücünün profesyonel yetkinliklerinin gelişimine katkı yapmak ve uzman desteğiyle değişimin yönetimine imkan tanımak amacı ile bu enstitü kurgulanmıştır. Akademi bünyesinde bulunan ikinci enstitü olan *Liderlik Enstitüsü* hedef grubunda MUTSO üyesi olan tüm işletmeler, üye olmayan işletmeler ve kamu kurumları ile yerel yönetimleri kapsayacak nitelikteki tüm yöneticileri yer almaktadır. Bu hedef grubu kapsamında enstitü sürdürülebilir büyüme ve küresel erişim açısından önemli olan liderlik becerilerindeki eksikliği gidermeyi, aile şirketlerinin yeni nesil liderlerinin yetkin ve vizyon sahibi olmaları için etkin bir referans modeli oluşturmayı amaçlamaktadır. Akademi içerisinde yer alan üçüncü enstitü *Yönetişim Enstitüsüdür*. Bu enstitü tüm paydaşların yönetim ve üretim sürecine aktif olarak dâhil edildiği bir eko sistem içerisinde kentin idari ve ekonomik örgütlenmesinde merkezi idarenin, yerel yönetimlerin ya da yerel şirketlerin tek başına etkili olduğu bir model yerine hepsinin etkin ve verimli bir şekilde fikir alışverişinde ve kaynak paylaşımında bulunduğu bir süreci sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.

Akademi MUTSO bünyesindeki 7.000 üyesine ve kentin tamamında bulunan 10.000 kamu – özel işletmeye belirtilen enstitülerin amaçları doğrultusunda faaliyet vermektedir. Akademi yapılanma sürecinin gerçekleşmesinden hemen sonra kente yakın illerde bulunan toplam 14 üniversitedeki akademisyene mail yolu ile ulaşılarak MUTSO Akademi eğitmen havuzunun hazırlığı sağlanmıştır. Ardından akademisyenlerden gelen geri dönüşler ile toplam 258 kişilik eğitmen havuzu bilgisi farkındalık seminerleri aracılığı ile tüm ilgililere sunulmuştur ve bu yılki faaliyetler ile sunulmaya devam edecektir.

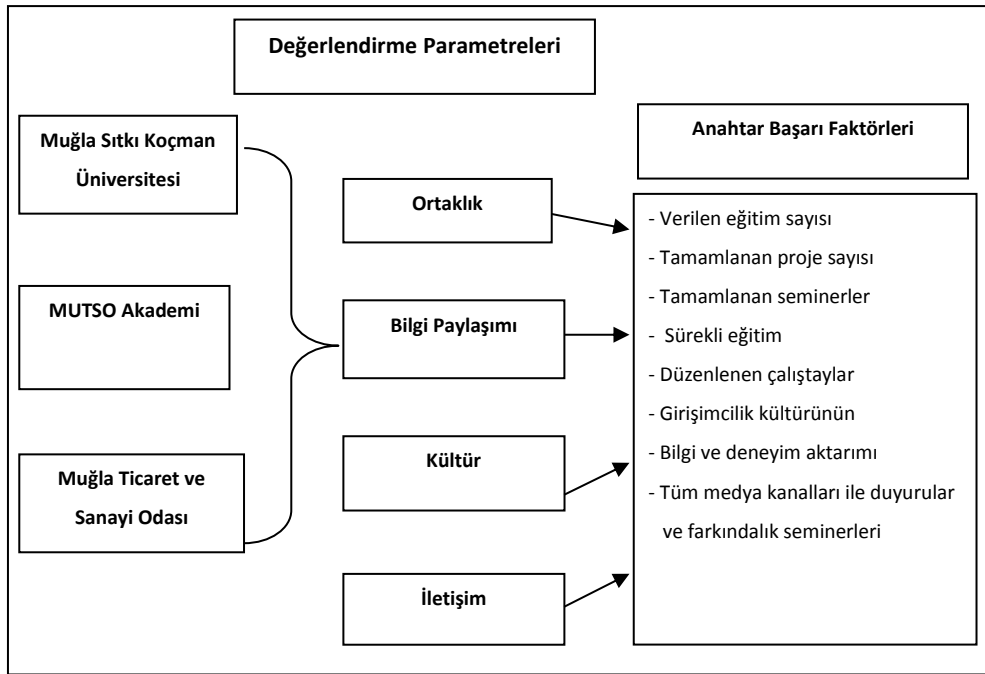
Akademi bünyesinde öğretim üyeleri Uysal ve Aldemir tarafından koordinatörlük görevi üniversite ve MUTSO arasında

imzalanan bir protokol kapsamında yürütülmekte olup, akademi öncelikle gelen başvuru talepleri doğrultusunda ilgili işletmeye checkup analizi uygulamakta ardından belirlenen ihtiyaca yönelik her işletme için tasarlanan eğitim ve projelendirme gibi ihtiyacına yönelik hizmetler alabilmektedir. Akademi bünyesinde sunulan hizmetlerin niteliğine bağlı olarak hedef gruba aldığı her hizmet için hizmet sonrası değerlendirme anketi uygulanıp, verilerin etkinliği noktasında MUTSO yönetim kuruluna aylık bildirimler

sunulmakta ve üçlü sarmal modelin sürekli bir şekilde işlemesi sağlanmaktadır. Akademi bünyesinde kısaca ifade edilen faaliyetlerin yeniliğe açık bir şekilde fikri ya da sınai ürüne yönlendirilmesi de sağlanmaktadır.

Yapılan açıklamaların akademi üzerinden işleyiş sistemini daha iyi ifade edebilmek için Ivascu vd. (2016) tarafından geliştirilen üniversite – sanayi ortaklığı işletme modelinden yararlanılmaktadır ve uyarlanan model aşağıdaki şekil üzerinde sunulmaktadır.

Şekil 2. MUTSO Akademi Üçlü Sarmal Modeli



Kaynak: Ivascu vd., 2016: 677 (Kaynağından alınarak uyarlanmıştır.)

MUTSO Akademi tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin önceki bölümlerde teorik olarak ifade edilen işleyişini detaylandırmak amacıyla nitel veri toplama tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu ise, akademi ile karşılıklı ilişki içerisinde bulunan 10 işletmede üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan 50 kişiden (40 insan kaynakları müdürü ve 10 genel müdür)

oluşmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Formun içerisinde yer alan 6 adet sorunun seçiminde ise, Board of Trade of Metropolitan Montreal tarafından 2011 yılında yürütülen Kanada Üniversite – Sanayi Ortaklığı anketinden yararlanılmıştır. Kanada’da üniversite sanayi ortaklığını daha detaylı bir hale

dönüştürmek amacıyla yürütülen çalışmada kullanılan soruların 6 tanesi gerek araştırmanın yürütüleceği ilin özellikleri (işletme sayısı, üniversite sayısı, etkin sektörler vb.) gerekse de MUTSO Akademisinin üstlendiği faaliyetler dikkate alınarak tercih edilmiştir.

Çalışma grubuna yöneltilen sorular ve alınan yanıtlar ise çalışmanın bu kısmında detaylandırılmaktadır. Araştırmaya katılanlardan ilk olarak üniversite – sanayi ortaklığının işletmelerinin gelişimine olan katkı düzeylerini yüzdesel olarak ifade etmeleri istenmiştir. Yanıtlayıcıların % 78'i üniversite – sanayi ortaklığından işletmelerinin doğrudan katkı sağladığını belirtmiştir. İkinci olarak katılımcılara son 3 yılda işletmeniz ne tür üniversite – sanayi işbirliği imkanlarından yararlanmıştırlar şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Yanıtlayıcıların % 65'i MUTSO Akademi kurulmadan önce üniversiteden sadece mezun olan öğrencileri ya da staj yapma amacı ile gelen öğrencileri istihdam ederek bir işbirliği içerisinde bulduklarını ve başka bir faaliyette bulunmadıklarını ifade etmiştir.

Üçüncü olarak katılımcılara MUTSO Akademi bünyesinde ne gibi ortaklık faaliyetlerinde buldukları sorulmuştur. Katılımcıların % 58'i eğitim ve danışmanlık noktasında hizmet aldıklarını belirtirken, % 23'ü ise proje yazım ve AR – GE konularında hizmet aldıklarını belirtmiştir. Dördüncü olarak katılımcılara buldukları kentteki üniversitenin bir kuluçka merkezi görevi üstlenip üstlenmediği ve MUTSO Akademi bünyesinde bir ön kuluçka merkezine ihtiyaç duyulup duyulmadığı sorulmuştur. Katılımcıların % 89'u kentteki teknoparkın yeni yapılanması nedeni ile bir kuluçka merkezine sahip olunmadığını ya da bu konuda herhangi bir fikirlerinin olmadığını belirtmiştir. Yine aynı soruda katılımcıların % 65'i MUTSO Akademisinin Muğla Teknopark içerisinde örgütlenmesi gerektiğine ve bir ön kuluçka merkezi ile faaliyetlerine devam etmesi gerektiğine ilişkin yanıtlar vermiştir.

Beşinci olarak katılımcılara üniversite – sanayi ortaklığından yararlanma konusunda isteklerini ya da ortaklık düzeylerini engelleyen faktörlere ilişkin soru yöneltilmiştir. Katılımcıların % 58'i herhangi bir ortaklık noktasında en büyük engel olarak riski ön plana çıkarmışlardır. Kentin hakim sektörü olan turizm sektörü açısından AR – GE faaliyetlerindeki sınırlılık ve yenilikçi anlayışın yetersizliğini üniversite – sanayi ortaklığındaki en büyük engel olarak tanımladıkları ve ön kuluçka merkezi gibi araştırma geliştirme farkındalığı yaratan birimlerin bu engeli aşmada büyük önem taşıdığını ifade etmişlerdir. Son olarak yakın gelecekte üniversite – sanayi ortaklığından hangi hizmetleri sağlamayı bekledikleri sorulmuş ve katılımcıların % 73'ü fikri ve sınai hak ile araştırma ve proje yazım destekleri noktasında yakın gelecekte ortaklık kurmayı planladıklarını belirtmiştir.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamu hizmetlerinin sunumunda devletin üstlendiği kritik rol, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun her devletin bu hizmetlerin sunumunda, planlanmasında ya da ihtiyaçların karşılanmasında devleti temel aktör olarak karşımıza çıkarmaktadır. Tarihsel bağlamda yaşanan iki büyük paylaşım savaşının ardından toplumların artan nüfusları ve nüfusun niteliği devletin karşılaması gereken ihtiyaçların niteliğini de önemli ölçüde dönüştürmüştür. Bu noktada günümüzün en önemli ortaklık yapıları olan kamu özel ortaklığı kamunun etkinliği artırma açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu ortaklık yapısının diğer bir ayağını oluşturan üniversite sanayi ortaklığı ise neredeyse ülkenin her ilinde kurulan üniversiteler ile sanayi arasındaki ara yüz niteliğinde olabilecek hibrit yapıları da gündeme getirmiştir.

Teorik olarak çalışmada detaylı olarak incelenen bu hibrit yapıların Muğla ilindeki ilk örneği olan MUTSO Akademi, diğer ülkelerdeki örneklerine benzer bir nitelikte yaklaşık 1.5 yıldır il içerisinde faaliyet göstermekte ve Muğla Teknoparkın

aktifleşmesi süreci ile üstlendiği misyona ön kuluçka merkezi olma özelliğini de ekleyerek faaliyetlerine devam edebilecektir. Bu çalışmada MUTSO Akademisinin kent temelinde gerçekleştirdiği faaliyetlere, üniversite – sanayi ortaklığı noktasında sunduğu hizmetlere ve akademi ile etkin bir şekilde ilişki içerisinde bulunan işletmelerdeki çalışanların görüşlerine yer verilmektedir. Yapılan görüşmelerden elde edilen en önemli bulgu ise, MUTSO Akademi kentin içerisinde önemli bir üniversite – sanayi ortaklığının ara yüzünü ve eko sistemini oluşturmaktadır. Ancak yine elde edilen bulgulara göre kentin en önemli sektörlerinin hizmet ağırlıklı olması kent içerisindeki işletmelerde yenilikçi fikirlerin ve AR – GE çalışmalarının oranını diğer illere göre azaltmaktadır. Bu nedenle de akademinin kamu özel ortaklığını kentin tüm paydaşları ile sürdürülebilir kılması noktasında belirtilen eksikliklere yönelik faaliyetler yürütmesi gerekmektedir.

Gerek Muğla ilinin gerekse bölgenin kalkınma düzeyinin artırılması noktasında önemli roller üstlenebilecek olan MUTSO Akademisinin yakın gelecekte barındırdığı üç temel enstitü bünyesinde bölgenin yenilikçi sektörlerini ön plana çıkarabilecek nitelikte çalışmalara devam edeceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda akademi hizmetlerinden yararlanan işletmelerin ve çalışanlarının sektörel çözümler bulabileceği ve araştırma kapasitelerinin kamu paydaşlarının sağladığı diğer hizmetler ile desteklenebileceği de

bilinmektedir. MUTSO ve Üniversite bünyesinde yürütülen sektör analizleri ile desteklenen ve desteklenmeye devam edecek olan yapılanma içerisinde üniversitede ortaya çıkan fikri ve sınai hakların da ticarileştirilmesi noktasında Akademi bünyesindeki üç metodoloji ara yüz olarak çalışmaya devam edebilecektir. Mevcut dönemde KÜSİ faaliyetleri için ara yüz görevini üstlenen Akademi'nin ilerleyen dönemde gerek Muğla Teknopark'ın aktifleşmesi gerekse de Teknoloji Transfer Ofisi'nin Teknopark içerisindeki yapılanması sağlandıktan sonra üçlü sarmal modeli açısından sunduğu hizmetleri genişleterek sürdürmesi ve kentin dinamiklerine uygun hizmetleri de vermeye devam edebileceği bilinmektedir.

Sonuç olarak MUTSO Akademi Muğla ilindeki KÜSİ faaliyetleri açısından TTO eksikliğini dolduran bir yapıya sahiptir. Bu yapılanmada kendine özgü oluşturduğu enstitü modeli AR-GE ve inovasyon açısından düşük oranlara sahip olan bölgede gerek farkındalığın sağlanması gerekse de kamusal politikalar ile desteklenen KÜSİ faaliyetlerinin tüm işletmelere duyurulması açısından önem taşımaktadır. Yakın zamanda faaliyet vermeye başlaması ve Muğla Teknopark sürecinin gecikmesi ildeki yapılanmasının tüm paydaşlar bünyesinde stratejik olarak değerlendirildiği MUTSO Akademi üçlü sarmal modelini bölgede gerçekleştirme noktasında ara yüz niteliğini korumakta ve yürüttüğü faaliyetler ile de sürdürmektedir.

KAYNAKÇA

5. ACARTÜRK, E., & Keskin, S. (2012). Türkiye'de Sağlık Sektöründe Kamu Özel Ortaklığı Modeli. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3).
6. APPLE, M. W. (2004). *Neoliberalizm ve Eğitim Politikaları Üzerine Eleştirel Yazılar*. Eğitim-Sen, Ankara.
7. ARSLAN, Ö., (2013). Kamu-Üniversite-Sanayi İşbirliği Yapılanma Çalışmalarının Türkiye Sanayisinin Gelişimine Olası Katkıları. Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 823.
8. BARZELAY, M. (1992). Breaking through bureaucracy: A new vision for managing in government. Univ of California Press.
9. CORRIGAN, M. B., Hambene J., Hudnut W., Levitt R.L., Stainback J.,

- Ward R. & Witenstein N. (2005), Ten Principles for Successful Public, Private Partnerships. Urban Land Institute.
10. DPT, (2006), Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), [http://www.metu.edu.tr/system/files/kalkinma.pdf], e.t. 08.01.2018
11. DPT, (2013), Onuncu Kalkınma Planı, (2014-2018), 2013 [http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1\(2014-2018\).pdf](http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalk%C4%B1nma%20Plan%C4%B1(2014-2018).pdf) , e.t. 05.01.2018
12. ERDİL, E., Pamukçu, M. T., Akçomak, İ. S., & Erden, Y. (2013). Değişen üniversite-sanayi işbirliğinde üniversite örgütlenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 68(02), 095-117.
13. ETZKOWITZ H. and Leydesdorff L.,(1995), ‘The Triple Helix-University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge Based Economic Development’, EASST Review 14 (1995, nr. 1), pp. 14-9.
14. ETZKOWITZ, H. (1998), “The Norms of Entrepreneurial Science: Cognitive Effects of the New University–Industry Linkages”, Research Policy, 27(8):823–833.
15. FLINDERS, M. (2005), “The Politics of Public–Private Partnerships,” The British Journal of Politics and International Relations, 7/2: 215-239.
16. GINSBURG, Mark. 2012. Public Private Partnerships, Neoliberal Globalisation and Democratization. In Public Private Partnerships in Education (S.L. Robertson et., eds.), Cheltenham: Edward Elgar, pp. 63-78
17. GÜZELSARI, S. (2009). Kamu-Özel Ortaklığı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme, s. 43-78, içinde Barış Övgün (ed.) Kamu Yönetimi: Yapı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No: 598 Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No: 5, [http://kayaum.politics.ankara.edu.tr/kamuyonetimiyapi.pdf], e.t. 8.01.2018
18. http://www.cmm.ca/documents/activities_pdf/autres/2010_2011/cmm_rdvssavoir_2011_en.pdf
19. IVASCU, L., Cirjaliu, B., & Draghici, A. (2016). Business Model for the University-industry collaboration in open innovation. Procedia Economics and Finance, 39, 674-678.
20. JACOBSON, C. & Ok Choi, S. (2008). Success factors: public works and public-private partnerships, International Journal of Public Sector Management, Vol. 21 Issue: 6, pp.637-657
21. KARASU, K. (2011). SAĞLIK HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİNDE KAMU-ÖZEL ORTAKLIĞI. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(03), 217-262.
22. KLIJN, E. H., & Teisman, G. R. (2003). Institutional and strategic barriers to public private partnership: An analysis of Dutch cases. *Public money and Management*, 23(3), 137-146. Ocak, F. (2014). Kamu Özel İşbirliği T. C. Kalkınma Bakanlığı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.
23. KYSIK, R. C. (1986). The role of the university in public-private partnerships. Proceedings of the Academy of Political Science, 36(2), 47-59.
24. LEWIS, G., Gewirtz, S., & Clarke, J. (Eds.). (2000). Rethinking social policy. Sage.
25. MOSTEPANIUK, A. (2016). The Development of the Public- Private Partnership Concept in Economic Theory. *Advances in Applied Sociology*, 6, 375-388. <http://dx.doi.org/10.4236/aasoci.2016.611028>
26. ÖZTÜRK, N. K., (2004). Devlet Yönetiminde Etkinlik ve Türkiye, Türk

- İdare Dergisi, Yıl.76, Sayı.442 Prigge, G. W., & Torraco, R. J. (2007). University-industry partnerships: A study of how top American research universities establish and maintain successful partnerships. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 11(2), 89-100. Robertson, S.L., ve Antoni Verger 2012. Governing Education through Public Private Partnerships. In *Public Private Partnerships in Education* (S.L. Robertson et., eds.), Cheltenham: Edward Elgar, pp. 21-42. Sakinç, S., & Bursalioğlu, S. A. (2012). Yükseköğretimde Küresel Bir Değişim: Girişimci Üniversite Modeli. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2). Scott, John C. (2006), "The Mission of the University: Medieval to Postmodern Transformations", *The Journal of Higher Education*, 77 (1) : 1-39
27. ŞAHİN, Y. E. (2009). "Sosyal Devlet ve Yönetişimci Devletin Kamu Politikalarında Yaşanan Değişim: IV. ve IX. Kalkınma Planları Örnekleri", *Toplum ve Demokrasi*, 3 (5), Ocak-Nisan, s. 57-72.
28. ŞAHİN, Y. E. (2014). Sosyal Devlet ve Yönetişimci Devletin Kamu Politikalarında Yaşanan Değişim: IV. ve IX. Kalkınma Planları Örnekleri. *TOPLUM VE DEMOKRASİ DERGİSİ*, 3(5).
29. UÇMA Uysal, T. & Aldemir C. (2018, Forthcoming). Multi- level Governance in Developing Countries, IGI Global, USA.
30. TİLAK, J. B. (2010). Public-private partnership in education. *The Hindu*, May, 24, 2010.
31. VEGGELAND, N. (2009). Taming the regulatory state: politics and ethics. Edward Elgar Publishing.
32. YAVUZÇEHRE, S. P. ve Özgür, H. (2016) "İş Dünyası Sivil Toplum Kuruluşları ve Odaları İşbirliğine İlişkin Bir Örnek Olarak Denizli Platformu", *The Journal of Academic Social Science Studies*, V. 46, p. 209-220.

ELİTLERİN GÖSTERİŞÇİ TÜKETİMİ VE ELIAS'IN SARAY TOPLUMU

CONSPICUOUS CONSUMPTION OF ELITES AND ELIAS'S COURT SOCIETY

İrem ÖZGÖREN KINLI*

* Dr. Öğretim Üyesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, irem.ozgoren.kinli@ikc.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9774-6567>

ÖZ

Bu çalışma, Norbert Elias'ın saray toplumu modelinin, elitlerin gösteriş tüketimine ilişkin literatüre katkısını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu modele göre lüks tüketimi ve prestij harcamalarının işlevi, saray elitlerinin sosyal konumlarından kaynaklı olarak kendilerini diğerlerinin gözünde görünür kılmaktır. Bu saray toplumuna ait bir rasyonalitedir. Tasarruf yapma ahlakını yücelten burjuva ahlakından farklı bir rasyonalitesi vardır. İktidarın devamlılığı için lüks ve prestij harcamalarının yapılması zorunludur ve bunlar görünür olmalıdır. Bu makale üç bölümden oluşur. İlk bölümde lüks kavramının tarihsel gelişimine ana hatlarıyla değinilecektir. İkinci bölüm, Sombart'ın ve Veblen'in toplumsal ayırım ve tüketim pratiklerine ilişkin çalışmalarını tanıtır. İkinci bölümün ilk kısmında öncelikle Sombart'ın hayatı hakkında kısa bir bilgi verilecektir. İkinci olarak, Sombart'ın çalışmalarında ahlak ve ekonomi, ardından da lüks ve kapitalizm konularının nasıl ele alındığının üzerinde durulacaktır. İkinci bölümün ikinci kısmında ise, Veblen'in akademik katkıları, aylak sınıfı teorisi ve gösterişçi tüketim kavramlarına yoğunlaşılacaktır. Son bölüm ise Norbert Elias, saray toplumu modeli ve saray elitlerinin prestij harcamalarının tanıtılmasına ayrılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Norbert Elias, Thorstein Veblen, Werner Sombart, Saray Toplumu, Gösterişçi Tüketim.

Jel Kodları: A14, Z1, Z13.

ABSTRACT

This paper aims to demonstrate the theoretical contribution of the court society model to the literature of conspicuous consumption of elites. According to this model, the function of luxury consumption and prestige expenditure is to manifest them in the most visible way. Court society has a specific type of rationality. It is different from bourgeois form of rationality characterized by savings for future profit. Expenditures of luxury and prestige are considered vital for the continuity of power and they must be visible. The article is divided into three parts. The first part briefly presents an overview of conceptual and historical investigation of the idea of luxury. The second part introduces Sombart's and Veblen's studies about the social distinction and consumption patterns. The first section of this second part offers, firstly, biographical information about Sombart. Secondly, ethics and economics, later on, luxury and capitalism in Sombart's works will be addressed. The second section of the second part focuses on the Veblen's academic achievements, the theory of leisure class and the notion of conspicuous consumption. The last part is devoted to the presentation of Norbert Elias, his court society model and prestige expenditures of court elites.

Keywords: Norbert Elias, Thorstein Veblen, Werner Sombart, Court Society, Conspicuous Consumption.

Jel Codes: A14, Z1, Z13.

1. GİRİŞ

Tarih boyunca tüm toplumlarda insanlar ihtiyaçlarının ötesinde müsrif harcamalar yaparak diğerlerinden farklılıklarını ve üstünlüklerini göstermeye çalışmışlardır. Tüketimin her zaman belirli bir sosyal işlev üstlendiği iddia edilen bu perspektifte, biriktirme ve hesaplı harcamayı öncülleyen klasik ekonomik değerlendirmelerin tersine tüketim, gereksiz olanın gerekli olana galip geldiği bir anlayış ile *üretken bir savurganlık* olarak tanımlanır.

Thorstein Veblen ve Werner Sombart'ın elitlerin gösteriş tüketimi çalışmalarından feyz alarak kaleme aldığı *Saray Toplumu* adlı çalışmasında Norbert Elias, lüksün saray elitleri açısından bir ihtiyaç ve gereklilik olduğunun altını çizer. Lüks tüketimin ve prestij harcamalarının sosyal ve sembolik bir değeri olduğu bu toplumlarda lüks tüketim, Elias'a göre, kral dahil tüm soylu sınıfın sosyal konumlarını pekiştirmeleri için gereklidir. Bu harcamalar, sadece tüketenlerin lüks ürünlerin tüketiminden aldıkları keyiften dolayı gerçekleşmemektedir. Lüks tüketimi ve prestij harcamalarının işlevi, saray elitlerinin sosyal konumlarından kaynaklı olarak kendilerini diğerlerinin gözünde görünür kılmıştır. Bu saray toplumuna ait bir rasyonalitedir. Tasarruf yapma ahlakını yücelten burjuva ahlakından farklı bir rasyonalitesi vardır. İktidarın devamlılığı için lüks ve prestij harcamalarının yapılması zorunludur ve saray elitlerinin harcamaları görünür olmalıdır.

Lüks kavramının tarihsel gelişimi, elitlerin gösterişçi tüketimi ve prestij harcamalarına ilişkin literatür nitelik ve nicelik olarak oldukça zengindir. Söz konusu birikim üzerine temellenen *saray rasyonalitesi* kavramsallaştırmasına ise, Türkçe literatür yabancıdır. Bu makale, Veblen ve Sombart'ın gösterişçi tüketim çalışmalarının ilham olduğu *saray toplumu* modelinin önemli bir ögesi olan *saray rasyonalitesi* kavramını Türkçe literatüre kazandırmayı amaçlamaktadır. Metodolojik olarak ise bu çalışma literatür taramasına dayanmaktadır.

Elitlerin gösteriş tüketimini saray toplumu kavramsallaştırması üzerinden ortaya koymak isteyen bu çalışma üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde, lüks kavramının ortaya çıkışı, tarihsel gelişimi ve konuya ilişkin literatür üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde, Sombart'ın ve Veblen'in prestij harcamaları ve gösteriş tüketimi modelleri ele alınacaktır. Son bölümde ise, Elias'ın saray toplumu modeli ve saray elitlerinin harcamaları *saray rasyonalitesi* adını verdiği çerçevede incelenecektir. Sınıfsal konum, entelektüel altyapı ve alınan eğitimin metodolojik yaklaşımı belirlemede önemli bir etkiye sahip olduğu gerçeğinden yola çıkılarak, Veblen, Sombart ve Elias'ın lükse ilişkin kavramsallaştırmalarını ve elitlerin tüketim pratiklerine ilişkin yaklaşımlarını daha iyi anlamlandırabilmek adına söz konusu düşünürlerin yaşam hikâyelerine anahatlarıyla yer verilecektir.

2. LÜKS KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Etimolojik açıdan incelendiğinde lüks Latince kökenli aşırı bolluk, aşırıya kaçma anlamlarına gelen *luxus* kelimesinden türemiştir (Ernout ve Meillet, 1951: 666). Ateşin bulunduğu döneme kadar geri gidildiğinde, ateşe yani ışıklandırmaya sahip olanların gece işlerini de yapabilmelerinden kaynaklı olarak daha fazla üretebilmek gibi avantajlara sahip olduklarını ve bu doğrultuda imtiyazlar sağlayabildiklerini tahmin etmek zor değildir. Diğer bireylerden farklılaştırdığı ölçüde ise ışık, lüks kavramını beraberinde düşündürmektedir. Bu nedenle, lüksün Latince ışık anlamına gelen *lux* kelimesinden türetildiği tartışmaları da bu bağlamda değerlendirilebilir.

Lüks kavramının tanımlarına yönelik olarak sözlüklere göz atılacak olursa, *Webster* sözlüğündeki lüks tanımı *aşırılık* kavramını içermenin yanı sıra *zevk*, *tutku* ve *gereksiz* gibi çağrışımları da barındırmaktadır: Bolluk veya büyük kolaylık ve rahatlık hali, mutlak suretle gerekli olmayan fakat zevk

veya rahatlık veren şey, zevk, tatmin veya rahatlık sağlayan bir şeye duyulan tutku (Mish, 2004: 742). *Oxford* sözlüğünde ise lüks, yüksek pahanın yanı sıra enderlik, zevk, arzu ve gereksiz çağrışımları ile tanımlanmaktadır: Özellikle yüksek pahada olan büyük rahatlık ve güzellik; gereksiz, pahalı veya sahip olunması zor olan bir şeye duyulan arzu; nadiren elde edilen bir zevk (Stevenson, 2010: 1056). *Pierre Larousse*'da (1877: 807) ise lüks, pahalı, rafine ve gösterişli olan; gerçek anlamda ihtiyaçlara yönelik olmayan görece pahalı zevkler ve herhangi birşeyin çok miktarda olmasıdır. *Türk Dil Kurumu* (1992: 970-971) sözlüğüne göre ise, lüks giyimde, eşyada, harcamada aşırı gitme, gösteriş, şatafat; gösterişli, şatafatlı; gerekli olanın sınırlarını aşan; aydınlatma ölçü birimi; hava basınçlı bir tür petrol lambası olarak tanımlanır.

Adam Smith'in (2007: 1168) lüks tanımı ise gereklilikler üzerinden ayrıntılandırılmıştır. Smith'e göre tüketim malları ya zorunlu maddelerdir ya da lüks maddelerdir. Zorunlu maddeler, yaşamı sürdürebilmek için gerekli ve aynı zamanda yokluğu durumunda en alt kesimden olanları bile utandıracak duruma düşüren mallar olarak tanımlanmıştır. Yaşam için zorunlu maddelerin zaman içerisindeki değişimi ise bez gömlek örneği üzerinden anlatılmıştır. Smith'e göre eski zamanlarda bez gömlek zorunlu bir madde olarak tanımlanmaz iken günümüzde bu durum artık değişmiştir.

Kudret Emiroğlu'na göre ise, "*hangi malın lüks olduğu, toplumsal gereklilik normlarına ve elde edilebilirliğine göre değişir. Yaşam standardı yükseldikçe, lüks kapsamına giren ürünler de azalmaktadır.*" Neyin lüks olarak tanımlanacağı, o toplumdaki "*üretim örgütlenmesi kadar siyasal örgütlenmesi ve sınıfsal yapılanmasıyla da ilgilidir*" (Emiroğlu vd., 2006: 535).

Christopher J. Berry (1994), lüksün kavramsal ve tarihsel analizini yaptığı kapsamlı çalışmasında, lüks fikrinin, sosyal düzenin doğası ve eski Yunan toplumundan

günümüze değişen *iyi toplum* kavramsallaştırma ile yakından ilgisi olduğunu göstermeye çalışmıştır. Entelektüel tarih, felsefi, politik ve ekonomik teori üzerine temellendirdiği bu çalışmasında Berry, her toplumun kendi anlayışındaki lüks kategorisinin merkezi önemini vurgulamıştır. Berry (1994: 5) pahalılık ya da nadirliğin, bir malın lüks olarak kabul edilmesinde yeterli sayılamayacağını, günümüz toplumunda herkes tarafından arzu edilebilirliğin lüksü tanımlamakta yardımcı olabileceğini, lüks malların gerekliliklerden ayrı bir kategori oluşturmadığını onun yerine gereklilik ve arzuların kesiştiği temel insan ihtiyaçları ile ilgili olduğunu iddia eder. Yazara göre, bu perspektifte, gıda, barınak, giyim ve eğlence lüks mallar kategorisine dâhil edilmelidir.

Modern ekonomistler, eski filozofların aksine, lüksün kötü yönlerini açığa vurmaktan vazgeçmişlerdir (Palgrave 1894: 653). Alison V. Scott (2015)'a göre, lüksün kavramsal tarihinin anlatısı oldukça çarpıcı bir şekilde değişmiştir: Klasik antik çağda toplumsal erdeme tehdit olarak algılanan ve Orta Çağ Hıristiyanlığında ise günah ile ilişkilendirilen, negatif imalarla yüklü lüks kavramından, modern toplumda bir ayrıcalık işareti olarak pozitif bir değerlendirmeye doğru bir evrim yaşanmıştır. Küresel ticaretin gelişmesi ve maliyeti yüksek malların tüketiminde artışın yaşanmaya başladığı 17. yüzyıl, lüks mallara ilişkin yaklaşımın değişiminde dönüm noktasıdır (Scott, 2015: 2). *Lüksün ahlaki yönünü yitirmesi* olarak adlandırdığı bu modern dönemde Berry (1994: 101), isteklerin sınırsız olduğunun ve bu isteklerin yaygınlaşmasının bir yozlaşma nedeni değil daha ziyade doğal bir durum olarak kabul edilmeye başlandığının altını çizer.

18. yüzyıl itibarıyla ise, özellikle Sanayi Devrimi ile başlayan yeni süreçte zanaat tabanlı üretimden büyük ölçüde endüstriyel üretime geçiş, bütün alanlarda (teknoloji, üretim, kültür, ekonomi, toplumun sosyal yapısı) olduğu gibi hiç şüphesiz, lüks

algısına yönelik de değişiklere neden olmuştur (Emiroğlu vd., 2006: 536).

Lüksün 18. yüzyılda nasıl algılanıp kavramsallaştırıldığına belki de en iyi örnek, aydınlanma düşüncesini geniş halk kitlelerine yaygınlaştırmak amacıyla Denis Diderot öncülüğünde hazırlanan *Açıklamalı Bilimler, Sanatlar ve Zamanlar Sözlüğü*'nde Saint-Lambert tarafından kaleme alınan lüks maddesi olacaktır:

“Zevkli ve hoş bir yaşam geçirmek için kullanılan zenginliklere ve ürünlere lüks adı verilir. Lüksün ilk ve başlıca nedeni, kendi halimizden memnun olmamız ve bütün insanlarda bulunan ve bulunması gereken daha iyi bir durumda olma isteğidir. İnsanların tutkularının, erdemlerinin ve kötü huylarının kaynağı da bu istektir. [...] Toplum içine yaşamaya başladığı andan itibaren, zenginleşme ve zenginliklerinin tadını çıkarma isteği insanoğlunun doğasında yer aldığı ve bu istek, bütün büyük toplumları desteklediği, zenginleştirdiği ve canlandırdığı ve lüks, iyi bir şey olduğu ve yalnız başına hiçbir kötülük yapmadığı için; filozof olarak da hükümdar olarak da, tek başına ve soyutlanarak ele alınan lükse saldırmamak gerekir. Hükümdar, aşırılıkları ve kötüye kullanımları yönetimde ve yasalarda engelleyecek biçimde reformlar yaparsa, lüksün doğuracağı kötülükleri düzeltebilir (Diderot ve D’Alembert, 2000: 235-238)”.

18. yüzyıldan itibaren lüks kavramının alışlagelen ahlaki yönüyle değil de ekonomik temelli olarak ele alınmasına temsili nitelikte üç örnek verilir: *Arıların Masalı*'nda Mandeville (1724) ekonomik büyümenin ve refahın kendi çıkarlarını gözetken, lüks düşkünü insanlar sayesinde gerçekleştiğini belirterek bireysel kusurların nasıl toplumsal menfaatler yaratabileceğini göstermiştir.

Voltaire ise lüksün insan mutluluğunun önemli bir parçası olduğuna dair yazılar kaleme almıştır (Morize, 1909). Lüks üzerine yazdığı denemede ise Hume (1752: 23-40), ticaret, elverişlilik ve tüketim ile bağlantılandığı lüksün dönemindeki avantajlarını tasdik eder. Bu yaklaşımı ile

medeniyet ve zarafet kavramları arasında bir bağlantı kurarak *zevk adamı* olarak adlandırılacak olan elitist figürün yaratılmasına katkı sağlamıştır.

Montesquieu (1989) ise lüksü, servetin yalnızca eşitsiz bir şekilde dağıtıldığı bir toplumda ortaya çıkabilen göreceli ve ekonomik bir kavram olarak ele alır. Lüks, monarşilere özgüdür. Monarşik bir devletin devamlılığı için lüksün artmaya devam etmesi gereklidir. Montesquieu, soylunun ticaret yapma hakkının olmasını reddeder; fakat monarşinin devamlılığını amaçlayan lüks ihtiyaçların karşılanabilmesi için ticari zenginleşmeden faydalanmasını destekler. Gelir dağılımının ayrıcalıklı sınıf lehine olduğu bir toplum olarak monarşide lüks harcamaları ona göre ekonomik gelişimde önemli bir rol oynar. Büyük monarşilere ise lüks ticaret yapmalarını önerir.

Max Weber'e (1978: 1106) göre ise, lüks gösteriş, ihtişam ve debdebe, öncelikle feodal bir statü ihtiyacına yönelik, egemenliği sürdürmek için kullanılan önemli bir iktidar aracıdır. Egemen feodal tabaka için lüks tüketim gereksiz değildir; kendini sosyal anlamda kanıtlamasının bir aracıdır.

3. TOPLUMSAL AYRIM VE TÜKETİM PRATİKLERİ

Tüketim, sadece mal ve hizmetlerin insan ihtiyaçları ve faydalanması amacıyla kullanılması olarak tanımlanamaz; çünkü tüketim, aynı zamanda gruplar arasındaki farklılıkları işaret eden sosyal ve kültürel bir süreçtir (Veblen, 2005; Bourdieu, 2015; Douglas and Isherwood, 1996). Bocock'un (1993: 80) da belirttiği gibi, tüketim pratikleri, gruplar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak ve onları sürdürmek; kimlikler arasındaki sınırları çizmek ve böylece buna ait olanları ve dışında kalanları belirlemek için kullanılabilir.

19. yüzyılın sonlarından itibaren toplumsal ayırım ve tüketim pratiklerine ilişkin yapılmaya başlanan analitik çalışmalar bu alanda hayli geniş bir literatür oluşturmuştur. Dikkat çekici bir çalışma

olarak, elitlerin ayrımının sosyolojisi üzerine yazdığı kitapta Daloz (2010), toplumsal ayırım temasıyla ilgili teorik ve ampirik çalışmaların sistematik bir tartışmasını sunar. Elitlerin tüketim pratikleri ve toplumsal ayırma ilişkin tüm yaklaşımları bu makale kapsamında incelemek mümkün olmadığı için, konuyu kapsamlı bir şekilde ele alan Daloz'un söz konusu eserinin literatür ve bu çalışma açısından önemli olduğunun altı çizilmelidir. Kronolojik olarak, Yunan ve Romalı düşünürlerin elit ayrımları hakkındaki felsefi tartışmalarından başlayarak, Daloz, sırasıyla Spencer, Tarde, Veblen, Simmel, Weber ve Sombart'ın bu konudaki çalışmalarını ortaya koyar ve kitabını konuya ilişkin neo-Marksist, işlevselci, modern ve postmodern perspektifle inceler. Bu makale kapsamında, Elias'ın saray toplumu modelini açıklayabilmek için modeli oluştururken ilham aldığı Sombart ve Veblen'in yaklaşımları ve kavramları üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır.

3.1. Werner Sombart

Werner Sombart (1863-1941), 19. yüzyılda soyut ve teorik yaklaşıma sahip olduğu gerekçesiyle eleştirilen klasik ekole alternatif olarak geliştirilen Alman Tarihçi Okulu'nun üçüncü ve son nesil temsilcilerinin önde gelen üyelerinden birisi olarak kabul edilmektedir. Ailesinin serveti ve bağlantıları sayesinde Pisa (1882), Berlin (1893) ve Roma'da edebiyat, ekonomi ve tarih alanlarında eğitim alma imkânına sahip olmuştur (Sica, 2007). Çalışmaları daha çok kurumların nasıl değiştiğine adanmıştır (Chaloupek, 2005: 683). Sombart'ın yaklaşımı, evrensel iktisadi kanunların olmadığı, iktisadi kurumların zaman ve mekân içerisinde göreceli niteliği olduğu yönündedir (Kazgan,1984: 216; Hançerlioğlu,1972: 275). Avrupa'da ekonomik gelişmenin tarihsel açıdan sistematik analizini yapmıştır (Mai, 1975: 211).

Sombart, Türk düşün dünyası üzerinde de etkili olmuştur. Sombart'ın iktisat alanındaki görüşleri Avrupa'da tartışılırken,

aynı dönemlerde, Türkiye'deki iktisatçılar da Sombart'ın görüşlerini değerlendirmiyorlardı. Örneğin, 1918-1925 yıllarında Almanya'daki eğitimi sırasında Sombart'ı yakından tanıma fırsatı bulan Ömer Celal Sarc (1942), Sombart'ın iktisat alanına yaptığı katkılarını kaleme aldığı yazısında Sombart'ın teorik yaklaşımını yenilikçi bulmakla birlikte görüşlerini yeterince derinleştirmede, politik ekonomi meselelerini ihmal ettiği ve siyasi tutum değişiklikleri gerekçesiyle Sombart'ı eleştirmiştir.

Ülgener'e (1942: 96-102) göre, Sombart iktisat tarihine çeşitli açılardan verimli olabilecek yeni araştırma metotları getirmiştir. Bunlar arasında psikolojik unsurları ve iktisat tarihinin maddi gerekliliklerini dış faktörler ile birleştirmek sayılabilir. Yazara göre, bireye ekonominin öznesi olarak yaklaşan Sombart, bireyin sezgileri ve inançlarını tarihinin bir bütün olarak çalışma konusu haline getirmiş ve ekonomik meseleleri sadece maddi unsurlar ve dış faktörlerin etkilerinin sıralanması aracılığıyla açıklamak yerine o olayları yaşayan insanların zihniyeti ile ele almak gerektiğinin üzerinde durmuştur.

3.1.1. Sombart'ın Çalışmalarında Ahlak ve Ekonomi

Yaşantısı boyunca Sombart'ın siyasi görüşleri oldukça değişikliğe uğramıştır. Marx'ın 19. yüzyılın en önemli filozofu olduğu inancı ile yola çıkmış; Marx'ın *Kapital*'inin üçüncü cildi üzerine daha sonra kitabın ekine ilâştirecek kadar başarılı bir değerlendirme yazısı kaleme almıştır. Buna karşın, zaman içerisinde Marksist sosyalizmden büyük ölçüde uzaklaşmış ve hayatının son dönemlerinde Alman Nasyonal Sosyalizmine sempati duymuştur.

Gioia'a (2014: 24) göre, Sombart'ın bilimsel perspektifindeki değişimleri açıklamanın anahtarı onun özellikle teorik düzlemdeki konumlanmasında aranmalıdır. Yaşadığı dönemin ciddi ekonomik ve sosyal krizler bağlamı göz önünde bulundurulduğunda, Sombart'ın metodolojik yaklaşımının sınırları ve

bilimsel verilerinin muğlaklığı onu analizlerinde tutarlı olmak adına daha önce reddettiği modelleri kullanması yönünde zorlamıştır.

Weber'in (2001) püriten ahlakın kapitalizmin doğuşuna zemin hazırladığını iddia ettiği çalışmasından etkilenecek kaleme aldığı söylediği çalışmasında Sombart (2001: 134), modern ekonomik yaşamın oluşumu ve gelişiminde Yahudilerin o döneme değin ihmal edilen rolünü ve katkısını ön plana çıkarmaya çalışmıştır. Modern kapitalizmin ortaya çıkışını birçok faktör ile açıklamaya çalışan Sombart, Yahudi kültürü ve davranış biçiminin yaygınlaşmasının hangi açılardan ekonomik, siyasi ve sosyal davranışların doğasını değiştirdiğini; kapitalizmin ruhunun yaygınlaşmasına uygun ekonomik ve sosyal çevreyi yaratan bireylerin ekonomik faaliyetlerini nasıl dönüştürdüğünü araştırmıştır. Sombart'a göre Yahudiler eski davranış kalıplarını ve ilişki biçimlerini tümüyle değiştirerek ekonomik ve sosyal çevreyi önemli ölçüde değişikliğe uğratmıştır.

Lenger'e (1997:151-153) göre Sombart, Marksizm'in ekonomik ve sosyal araştırmalar için teorik yaklaşımının yenilikçi yönlerinin altına çizerek Marx'ın kapitalizm analizini takdir etmekle birlikte, tarihsel materyalist yaklaşımın sosyal olguların psikolojik temellerini bilimsel olarak ele almadığı yönünde eleştirmiştir. Sombart için mekanik tarih anlayışın birinin kollarını bağlayıp olup biteni oturduğu yerden izlemesinden farkı yoktur çünkü Marksizm'de ahlaki unsurlara rastlanmaz.

3.1.2. Sombart, Lüks ve Kapitalizm

Altı cilt halinde yayınladığı *Modern Kapitalizm* kitabında Sombart (1902), kapitalizmin tarihsel gelişiminin sistematik analizini yapmıştır. Kapitalizmi üç döneme ayırmıştır. Sanayi Devrimi'nin başlangıcından 1914 yılına kadar olan kapitalizm öncesi Avrupa'daki ekonomik dönemi, *erken dönem kapitalizmi* olarak adlandırmıştır. İkinci dönemi, *zirve dönemi kapitalizmi* olarak tanımlamıştır. Refah devletinin başlangıcı olarak gördüğü dönem

için ise *geç kapitalizm* ifadesini kullanmıştır. Kapitalizmin ortaya çıkışında ve başarılı olmasında kapitalist ruha özel bir önem atfeder. Kapitalist ruh kavramını çoğunlukla iktisadi zihniyet kavramı ile eşdeğer kullanmıştır. Sombart'a göre, kapitalist ruh hem kazanma dürtüsünü hem de ekonomik rasyonalizmi içerisinde barındırır. Kapitalizmin ruhu, nesnel kriterlere uygun olarak yapılanan kapitalist sistemdir (Derya, 2014: 521-574).

Sombart (1998) saray kültürünün kapitalist ekonomik gelişmenin içinde nasıl yer aldığını anlatır. Avrupa'da erken kapitalizminin bağlantı noktası olarak gördüğü yaklaşık olarak 1300'lerden 1800'lere kadar olan dönemdeki ticaretin, sanayinin ve finansal sermayenin genişlemesinin başlıca nedeni, Sombart'a göre, yeni zenginlerin, sarayların ve aristokratların lüks mallara olan talebidir.

Aşk, Lüks ve Kapitalizm kitabında Sombart (1998: 88), lüksü temel ihtiyacı aşacak biçimde yapılan her türlü fazladan harcama olarak tanımlamıştır. Yazara göre, göreceli bir kavram olan lüksün içeriğini somutlaştırabilmek için temel ihtiyacın ne olduğu belirlemek gereklidir. Sombart (1998: 89), lüksün *nitel* ve *nicel* olarak iki biçimde kurulmuş, olabileceğinden bahsetmektedir:

“Nicel anlamda lüks, malların ‘ziyan’ edilmesiyle eş anlamlıdır: bir uşak ‘yettiği’ halde yüz uşak tutmak ya da puroyu yakmak için üç kibrit çöpünü birden tutuşturmak gibi. [...] Nitel lüks kavramından yola çıkarak, incelmış mal ile hemen hemen aynı anlama gelen lüks mal kavramını türetiyoruz. Malların, temel gereksinimi giderme amacının dışına taşacak ölçüde islenmesine, incelmeye denir.”

Sombart, nicel anlamda lüksü *sayısal aşırılık* ile açıklarken, nitel anlamda lüksü *incelme* kavramından yola çıkarak açıklamaktadır. Burada bahsi geçen incelmeye kavramı, ürünün kendi içsel özelliklerine ilişkin bir değerdir. Diğer bir deyişle, incelmış bir ürün her ne kadar temel gereksinimin dışına çıkarsa; bir o kadar lükse yaklaşacaktır denilebilir. Sombart'a

(1998: 90) göre, “her türlü kişisel lüks, öncelikle salt nefse dayalı bir haz duygusundan kaynaklanır: görme, işitme, koklama, tatma ve dokunma duyularını uyaran şey, her türden kullanım eşyası üzerinde gün be gün daha da mükemmel tarzda nesnelleştirilir.”

Sombart tarafından öne sürülen Avrupa Saraylarındaki lüks harcamaların erken dönem modern kapitalizminin temelini oluşturduğu iddiası ilgi görmekle birlikte eleştiri konusu da olmuştur. Örneğin Braudel, *Medeniyet ve Kapitalizm* adlı eserinde (1992: 186), 19. yüzyılın yenilikleri gerçekleşmeden önce, büyümenin bir ögesi olarak lüksün birçok farklı tezahürünün birikmiş sermayenin anlamlı bir biçimde kullanımını sağlayamayan bir ekonominin işareti olarak mı değerlendirilmesi gerektiğini sorgular. Bu anlamda, lüksün belirli biçimleri ancak toplum tarafından ortaya konan artık üretimin Sanayi Devrimi'ne kadar, haksız, sağlıksız, savurgan tüketimi olarak Eski Rejime özgü bir hastalık belirtisi olarak düşünülebilir. O halde Braudel, Sombart'ın erken modern dönem saray yaşantısının doyumsuz tüketim pratikleri ile kapitalist üretim arasında yakın bir ilişki olduğu yönündeki tespitlerine katılmaz.

Sombart'a göre, lüks mallara olan talebin yoğunlaşması, kapitalist üretim ve ticareti teşvik ederek aynı zamanda bir yaşam tarzının sona erdiğini işaret etmiştir. Büyük ticari faaliyetler sonucunda zenginleşen yeni üst sınıfların oluşturduğu yeni toplumsal tabakanın soyluluk mertebelerine yükseltmelerinde lüks harcamalarının yaygınlaşmasına dikkat çeker. Aynı dönemde özgür aşka ilişkin yeni bir anlayışın ortaya çıkması, aşkın dünyevileşmesi, gayri meşru aşkın yaygınlaşması sayesinde, “kadınlar aracılığıyla entrika, çapkınlık ve [...] lüks doğmuştur” (Sombart, 1998: 12).

Sombart, 17. ve 18. yüzyılda İngiltere, Hollanda, Fransa başta olmak üzere Hindistan'dan Avrupa'ya yapılan ithalatlardan istatistiklerine bakıldığında sırasıyla; baharat, ecza, boya maddeleri,

ipek ve ipek kumaşlar, pamuk ve pamuklu bezler, değerli taşlar, porselen ve son olarak da duruma göre kahve, tütün, şeker, çay ve kakaonun lüks mal olarak ithal edildiğini söylemiştir. Bu dönemde lüksün, doğum halinde olan ekonomi biçimlerini, yani kapitalist olan ekonomi biçimlerini geliştirdiğini ve bu nedenle ekonomik kalkınma yandaşlarının ateşli birer lüks taraftarı olduklarını belirtmiştir. Ayrıca Sombart (1998: 224) “Gördüğümüz üzere; gayri meşru aşkın meşru çocuğu olan lüks, işte böylece kapitalizmi var etmiştir.” diyerek kapitalizmin lüksten doğduğunu savunmuştur.

Yazar, Avrupa'daki saraylardaki lüks talebini, -ki bu unsur Elias tarafından saray toplumu modelinde daha sonra ayrıntılı olarak ele alınacaktır-, saraylıların sadece konfor arayışı aracılığıyla açıklamaz; Sombart'a göre, lüks harcamalar sosyal hareketlilik bağlamında da değerlendirilmelidir. Bu açıdan pahalı tüketim kültürü sadece sıkılan aristokratları eğlendirme işlevinin ötesinde aynı zamanda kralların aristokratları kontrol etmesinin temel bir aracıdır.

3.2. Thorstein Veblen

Norveçli göçmen bir çiftçi ailenin çocuğu olarak dünyaya gelen Amerikalı sosyolog ve ekonomist Thorstein Bunde Veblen (1857-1929), John Hopkins ve Yale Üniversitesi'nde öğrenim gördü. 1891 yılında Cornell Üniversitesi'nde lisansüstü eğitim aldı. Chicago Üniversitesi'nde önce araştırma görevlisi daha sonra ise öğretim olarak çalışmaya başladı. 1906 yılında buradan ayrıldıktan sonra Stanford ve Missouri Üniversiteleri'nde ve New York New School for Social Research'ta çalışmıştır (Emiroğlu vd., 2006: 962).

Veblen üretim, tüketim ve bölüşümü belirleyen ekonomik yasalar değil toplumsal kurumlar olduğunu savunan kurumcu iktisat yaklaşımının kurucusu olarak kabul edilir (Hançerlioğlu, 1972: 153; 353). İktisadın konusunun kurumsal yapının gelişmesini incelemek olduğunu belirten Veblen'e göre kurum, düşünce alışkanlıklarıdır. Bir toplumun kültürünün

ancak evrimsel bir yaklaşım ile kendinden önceki kültürlerle karşılaştırılarak açıklanabileceğine inanmıştır. Bu bakış açısına göre, sanayi toplumunun gelişimi ve işleyişi ancak insan doğası ve kültür arasındaki mevcut karmaşık ilişki ağları ile anlaşılabilir (Savaş, 1998: 649-650).

Amerikan kurumcu iktisadının en önemli isimlerinden olan Veblen, kapitalizmin değişen kurumsal yapısının incelenmesinin önemine ve geleneksel iktisat bilgilerinin kurumları ele alışlarındaki aksaklıklara dikkat çekmiştir. Sosyo-ekonomik sorunların çözümleri için yeni bakış açılarının geliştirilmesini ve farklı analitik çerçevelerinin oluşturulmasını önermiştir (Kızılkaya, 2001: 6-7). İktisadın kaynağını insandan alması gerektiği konusunda uzlaşan kurumcu düşünür, içinde yaşadığı kapitalist toplumu ve liberal öğretiyi kıyasıya eleştirmiş, toplumun değişimini gerekli ve mümkün görmüştür. Marx'ı bir düşünür olarak takdir etmekle birlikte, onu eleştirmiş; Marx'ın kapitalist sistemin yıkılacağına ilişkin görüşüne katılmamıştır (Kazgan, 1984: 220-221).

3.2.1 Veblen'in Aylak Sınıfı Teorisi

Orijinali 1899 yılında *The Theory of the Leisure Class* adıyla yayınlanan, Türkçe'ye *Aylak Sınıfın Teorisi* (2005) olarak çevrilen kitabı büyük ilgi görmüştür. Eğlence/boş zaman çalışmalarında sıklıkla referans verilen aylak/ eğlence sınıfı kavramını Veblen ilk defa bu kitabında kullanmıştır. Ekonomide denge kavramı üzerine yoğunlaşan ekonomistleri hedef alarak ekonomik yaşamın ve kurumların değişmesini alaycı bir dille anlatır. ABD'de vahşi kapitalizmin yarattığı zenginliği eleştirirken emeğin değil zenginliğin toplumsal olarak itibar gördüğünün altını çizer. İşçilerin sistemi değiştirmek yerine zenginlerin yerine geçmeye çalıştıklarını iddia etmiştir (Emiroğlu vd., 2006: 962).

Kapitalizmin fikri ve ekonomik temellerini inceleyen Veblen, farklı toplumsal sınıfların statü ve saygınlıklarını tüketim pratikleri ve metaları aracılığıyla nasıl gösterdiklerini ortaya koymaya çalışmıştır. Kapitalizmin hazcı ve rasyonel olmayan

özelliklerine odaklanan Veblen, kapitalizmin bireyleri tüketim yapmaya yönlendirdiğini, bireylerin ise minimum çaba ve maksimum keyif elde etme peşinde olduklarını iddia eder (Aytaç, 2002: 240-241).

Veblen'e göre aylaklık, zamanın üretici olmayan şekilde tüketimidir. Aylak sınıfı diğerlerinden ayıran temel unsur ise, her türlü üretken çalışmadan uzak kalışı ve emekten kaçışıdır (Sarıöz, 2005: 125-126). Düşünürü göre, mallarını emek vermeden şiddet ve hile ile kazanan aylak sınıf, alışkanlıkları ve yaşantıları ile toplumun diğer bireylerini dışlar. Muhafazakâr bir sınıf olan aylak sınıfın sahip oldukları ve davranışları toplumun geri kalanları üzerinde hükmedici ve buyurgan yasalara dönüşür; onlarda kıskançlık duyguları yaratır. Böylece aylak sınıf da kendi varlığını kendilerinin ve diğerlerinin gözünde meşrulaştırır, pekiştirir (Aytaç, 2002: 240-241).

3.2.2. Veblen'in Gösterişçi Tüketim Kavramı

Veblen *Aylak Sınıfın Teorisi* kitabında 19. yüzyılın sonlarına doğru tüketimin sınıfsal farklılığını gösterişçi tüketim kavramını inceleyerek ortaya koymuştur. Yazar, farklı toplumsal sınıfların statü ve saygınlıklarını boş zaman faaliyetleri ve gösterişçi tüketim aracılığıyla gösterme ihtiyacı içerisinde olduklarına dikkat çekmiştir. Aristokratlar, burjuvalar ve yeni zenginlerden oluşan elit sınıfının lüks harcamaları ve ihtiyaç dışı tüketimlerini eleştirirken boş zamanlarında keyif alma biçimleri ile toplumun geri kalan kesimlerinden nasıl farklılaştıklarını ortaya koymuştur. Ücretli bir iş yapmak zorunda olmayan bir konumda olan bu kişiler sosyal hiyerarşi içerisindeki prestijli konumlarını tüketme kabiliyetinin sergileyerek göstermeye çalışıyorlardı. Bu çerçevede Veblen'e göre tüketmek bir prestij göstergesi olarak diğerlerini kıskandırma içgüdüğü ile yapılan eylemlere dönüşür (Veblen, 2005: 57-76).

Çalışmaya ihtiyacı olmayan aylak sınıf, toplumsal hiyerarşide statüsünü çalışan sınıfların yarattığı artı değer aracılığıyla ve

edindiği özel mülkiyet sayesinde yükseltebilmiş; itibar kazanmıştır. Mülkiyetin elde edilme biçimi ve statü arasında da bir ilişki mevcuttur. Mülkiyetin mirastan kaynaklanması prestijli bir konumun göstergesidir. Söz konusu olan nesiller boyu aktarılan miras ise bu durum uzun süredir fiziksel çalışmanın gerçekleşmediğinin işareti olacaktır ki bu da saygınlığı daha da arttıran bir unsurdur (Veblen, 2005: 35).

Ait olunan toplum ya da sınıfın kendine özgü harcama standartları bireylerin yaşam standartlarını büyük ölçüde şekillendirir. Yaşam standardına uygun tüketim davranışlarında bulunmayan bireyler eskisi gibi ilgi görmeme, takdir edilmeme ve dışlanma riski ile karşı karşıya kalabilirler. Bu nedenle gösterişçi tüketime, ait olunan toplum ya da sınıfın dolaylı baskısı da neden olmaktadır (Veblen, 2005: 82- 83). Toplumsal sınıf, statü, sosyal çevre ve kültür ile gösteriş amaçlı tüketim arasında sıkı bir ilişki vardır (Açıklalın ve Erdoğan, 2004). Gösterişçi tüketim, üründen fayda beklentisi ile gerçekleşmez. Amaç, sosyal çevreye satın alma gücünün açık bir şekilde gösterilerek sınıf aidiyetinin herkesin gözünde pekiştirilmesidir (Güleç, 2015: 80); (Güner Koçak, 2017: 81-82); (Hız, 2011: 118).

4. NORBERT ELIAS VE SARAY TOPLUMU MODELİ

4.1. Norbert Elias

Hali vakti yerinde, orta sınıf Yahudi bir ailenin çocuğu olan Norbert Elias (1897-1990), 1907-1914 yılları arasındaki eğitimini Johannes Lisesi'nde tamamlar. I. Dünya Savaşı sırasında Alman askeri olarak görev yapan Elias savaş bittikten sonra Breslau Üniversitesi'nde felsefe ve tıp eğitimi alır (Mennell, 1992: 4-7). *Fikir ve Birey: Tarih Felsefesine Bir Katkı* başlıklı tezi ile Breslau Üniversitesi'nden 1924 yılında felsefe alanında doktora derecesi alır (Mennell ve Goudsblom, 1998: 4). 1929 yılında Karl Mannheim'ın Frankfurt Üniversitesi sosyoloji kürsüsünde göreve

başlaması sonrası Mannheim'ın asistanı olur ve 1930 yılında Frankfurt'a taşınır. *Saray Toplumu* adıyla yayınlanacak olan tezi ile 1933 yılında Elias doçent unvanını kazanır (Dunning ve Mennell, 2003: XIV).

Savaş öncesi ailesini son defa Almanya'da gördükten sonra 1935 yılında İngiltere'ye gider. 1939 yılında basılacak olan *Uygurluk Süreci* kitabını bu dönemde kaleme alır (Mennell, 1992: 17). Savaş sonrasında London School of Economics ve Bedford College'da misafir öğretim üyesi olarak dersler verir. 1954 yılında Leeds ve Leicester Üniversiteleri'nden akademik pozisyon teklifleri alır. Tercihini Leicester Üniversitesi'ndeki sosyoloji bölümünden yana kullanır. 1962 yılına kadar birçok önemli araştırmasını Leicester Üniversitesi'nde kaleme alır. 1962-1964 yılları arasında Gana Üniversitesi'nde sosyoloji profesörü olarak görev yapar. 1964-1984 yılları arasında bir yandan Hollanda ve Almanya'da misafir öğretim üyesi olarak dersler verirken diğer yandan eserlerinin İngilizceye ve Fransızcaya çevrilmesi, kendisinin İngilizce yayımlar yapması sayesinde uluslararası bir üne kavuşur. 1984 yılında temelli olarak yerleştiği Amsterdam'da, 1990 yılında hayatını kaybeder (Mennell, 1992: 19-26).

4.2. Elias'ın Saray Toplumu Modeli

Elias'ın 1933 yılında doçentlik tezi olarak hazırladığı *Saray Toplumu*, 1969'da Almanca 1983'de ise İngilizce olarak ilk defa yayınlanır. Fransız kraliyet sarayında, bilhassa 14. Louis döneminde, soyluların yaşamına dair olan bu klasik çalışmada Elias, saraylıların ve hatta kralın kendisinin teşrifat ve seremoni ritüelleri ağının içerisine nasıl hapsedildiğini, harcamalarının gelirlerinden ziyade nasıl sınıfsal konumlarına göre onlara dikte edildiğini gösterir.

Saray toplumu analizinde ortaya çıkardığı şu üç önemli unsur özellikle dikkat çekicidir: Kraliyet ve aristokrat sarayların burjuva ve kapitalist toplumların ortaya çıkışında kilit toplumsal birimler olarak tanımlanması yönündeki argümanları; araçsal-yasal rasyonaliteden önce gelen ve

gizli etkisi hala devam eden *saray rasyonalitesini incelemesi*; saray toplumunda sosyal ilişkilerin dinamikleri içinde, çağdaş sosyal yaşantıda faaliyet göstermeye devam eden *toplumsal farklılaşma ve iktidar mekanizmalarını tanımlaması* (Van Krieken, 1998: 82).

Roger Chartier, *Saray Toplumunu* kitabının Fransızca baskısı için yazdığı önsözde Saray Toplumunu üç temel paradoksun oluşturduğunu ileri sürer (Elias, 1985: XX-XXII). İlki, *uzaklık/yakınlık* paradoksudur: Saray toplumu, en derin sosyal uçurumun kendisini en yoğun mekânsal yakınlıkta gösterdiği bir konfigürasyondur. Aristokrat konaklarında ev ahali ile hizmetlilerin yaşam alanları kesişir. Tahayyülde ve pratikte, özel ve kamusal yaşam arasında bir ayırım yoktur. İkinci ilke, *kimliğin görünüşe indirgenmesidir*. Bireyin sosyal varlığı, kendisi ya da başkaları tarafından nasıl temsil edildiği ile tanımlanır. Sosyal mevkisinin gerçekliği ona ilişkin kanaate bağlıdır. Bu koşullarda sınıfsal konumu mesken üzerinden teminat altına almak başlı başına bir amaçtır. Saray toplumunda evin büyüklüğü ve ihtişamı öncelikli olarak bir zenginlik göstergesi değil bir sınıfsal konum işaretidir (Elias, 1985: 32). Üçüncü ilke, *teslimiyet / üstünlük* paradoksudur. Toplumsal üstünlük kendisini siyasi ve sembolik itaat ile gösterir. Teşrifat, itaat etme ile kendisini gösteren bu ayırımın mükemmel bir aracıdır. Saray teşrifati, düzenleme, bütünleştirme ve gözetleme mekanizması oluşturur (Elias: 1985: 134).

Elias'a göre, aristokrat ve burjuva konutları, bu mekânlarda yaşayan insanların sosyal ilişkiler ağının yapısını yansıtır. Kamusal ve özel alanlar sosyal ilişkileri eş zamanlı olarak hem toplumsal yapılar düzeyinde hem de bu mekânlardaki davranışlar açısından belirler. Bu, *Saray Toplumunu*'nda Elias tarafından geliştirilen yaklaşımın bir başka yenilikçi boyutudur (Elias, 1985: 17-45). Elias, farklı iç mekânların mahremiyet düzeyinin oluşumunu anlamak için mimarinin göz önünde bulundurulması gereken tek unsur olmadığını altını çizer. Analiz yapabilmek için, o mekânlarda yaşayan insanların faaliyetlerinin,

davranışlarının ve duyarlılıklarının da dikkate alınması lazımdır (Chevalier, 2004: 157-158).

Elias'a göre (1985: 40) mesken, aynı toplumun insanların var olma ve birlikte yaşama tarzlarını ortaya çıkarır. Ona göre, mekândaki mobilyaların düzenlenmesi ve onun zaman içindeki dönüşümü, sosyal ilişkilerdeki olası değişimlere dair ipuçları verir. Bu açıdan bakıldığında, evin ve mekânın düzeninin saray toplumu tarafından incelenmesi, sınırlı da olsa yapılar hakkında fikir verir. Söz konusu olan, sadece mekânın kendisinin bir dönüşümü değildir; aynı zamanda aynı odada olan bireylerin davranışları da değişmiştir. Başka bir deyişle, saraylıların ikameti kesinlikle saray toplumundaki bazı sosyal ilişkileri hakkında kesin ve açık bir fikir verir.

Elias, saray toplumu modelinde davranış modellerinin yaygınlaşmasını özgün bir şekilde yorumlamaktadır. İlkin sadece saray toplumuna özgü olan davranış ve kısıtlamaların zaman içerisinde o topluma egemen olan elitlerden başlayarak tüm topluma yayılması, burjuvaların aristokratların var olma biçimlerini taklit etmesi, bunun sonucunda da saray soylularının ayrımcılığı yeniden tesis etmesinin üzerinde durur. Yeni adabı muaşeret kuralları, medeniyetin taleplerini arttırmaya yönelik rekabetçi bir mücadelenin zorlaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Benimseme ya da tam tersine ayırımı kuvvetlendirmek için var olan bu rekabet, medenileşme sürecinin ana motorudur; çünkü bu yarış, görgü kurallarının yeni detaylarla ayrıntılandırılmasına, yasakların artmasına ve hatta sansür eşiğinin yükseltilmesine yol açar.

Elias, saray adamının dürtülerini daha iyi kontrol etmesinin ona uygun davranış biçimini belirleme konusunda nasıl çok fazla seçenek sunduğunu, başkalarının ne düşündüğünü ve ne yönde hareket edeceğini öngörmeyi nasıl sağladığını anlatır. Saray toplumunun medenileştirici bir etkisi vardır. Bu açıdan bakıldığında,

sarayın görgüsü sadece belirli bir yere yani sadece saraya özgü değildir; aynı zamanda tüm toplumda kademeli olarak yaygınlaşan bir kişilik yapısıdır (Chartier, 2004: 221).

4.3. Elias ve Saraylıların Prestij Harcamaları

Elias'a göre, *Saray Toplumu*'nda bireysel varoluş ve kimlik, bireyin pozisyonu ve statüsünü diğerlerine sergilemesi ile ilgili olduğundan temsildir. Bu sergileme ve performans süreci son derece değişken ve rekabet yoğundur. Sosyal kimliğin temsilinin ana aracı teşrifat ve görgü kurallarının uygulanmasıdır; çünkü teşrifat ritüelleri, her bireyin sosyal ağ içerisindeki konumunu gösterir. Bu ritüeller, bireylerin konumlarını müzakere edip yönlendirebildikleri araçlardır. Duyguların yönetimi, bu manevralar için çok önemlidir; çünkü Elias'a göre bu manevralar en çok, duygularını en etkin biçimde kontrol edenlere fayda sağlar (Van Krieken, 1998: 85).

Elias, statüsünü koruma çabasından kaynaklı rekabetin kıskançlıkları ve gücünü korumak isteyen kral tarafından istismar edilen gerilimlere neden olan tartışmaları kışkırttığını vurgular. Saray rasyonalitesi, sermaye ve gelirden ziyade, prestij ve mevkiinin güç araçları olarak kullanıldığı saray yaşantısına uygun bir form olarak tanımlanabilir (Elias, 1985: 47-61).

Saray Toplumu'nda Elias, iki farklı dünya görüşünün varlığından bahseder: Mülkiyet etosu ve iktisadi etos. Bir yanda, burjuvazi sınıfının etosu onu burjuvazinin normlarına uygun olarak gelirine uygun harcama yapmaya, hatta gelecekteki gelirini arttırma umudu ile mümkün olduğunca mevcut tüketimini gelir seviyesinin altında tutmaya zorlar. Burjuvazinin davranış kuralları, prestij tüketimi harcamaları kavramı ile uyuşmaz. Sosyal statüye uygun tüketim etosunun hakim olduğu toplumlarda, ailenin sosyal pozisyonunu korumanın ve dahası prestijini, sosyal başarısını arttırmanın tek yolu, sosyal sınıf, statü ve prestij için harcama yapma isteğine bağlıdır. Sosyal sınıfa uygun harcamaları yapmayanların grup aidiyetleri riske girer. Prestij için

harcama yapma zorunluluğu, burjuvaların harcama mantığından oldukça farklıdır (Elias, 1985: 47-48).

Elias, prestij tüketiminin soyluluk düzeni içinde yer alınan mevkiye uygun olarak belirlendiğini göstermeyi amaçlar. Göz önünde bulundurulan zenginlik değil, prestijdir. Prestij harcamalarını daha iyi anlayabilmek için burjuvanın harcama pratikleri ile karşılaştırmalar yapar. Bir burjuva, her zaman gelirinden daha az harcama yaparak ekonomi yapmaya özen gösterirken, ekonomi yapma ifadesi bile aristokratlar açısından hor görülür. Aristokratlar, sosyal statülerini gösterişçi tüketim aracılığıyla koruyabilmek için temsil zorunluluklarını yerine getirmek zorundadırlar. Bu yükümlülükler, normlar ve değerler sisteminden oluşan saray toplumunun soylularının kaçamadığı gerekliliklerinin bir parçasıdır.

Saray Toplumu, Elias'ın aristokrat değer ve inanç sistemindeki şeref duygusunun önemini göstermesini, ve aynı zamanda teşrifatın işleyişini kendine amaç edinen kralın saray içerisindeki rolünün altını çizmesini sağlamıştır. Bu nedenle teşrifat kuralları ve prestij harcamaları, saray toplumunu şekillendiren yönetim araçları arasında sayılmalıdır. Kral için, teşrifat basit bir tören değil, aynı zamanda tebaasına hakim olmanın bir aracıdır. Bu nedenle, kral kendi gücünü korumak, hatta güçlendirmek, kendi kendini kontrol etmek, tebaasını gözlemlemek, onların çıkarlarını ortaya çıkarmak için, mütemadiyen saraydaki güç dengelerini göz önünde bulundurmak, gerilimleri dengelemek, baskı ve karşı baskıları mantıklı bir şekilde değerlendirmek zorundadır (Elias, 1985: 115-118). Öyle ki tüm dünya kralın gözünde bu şekilde yönetilmesi mümkün büyük bir saray gibidir (Elias, 1985: 131).

5. SONUÇ

İngilizceye 80'li yıllarında başında çevrilen Türkçeye ise henüz çevrilmemiş olan *Saray Toplumu* kitabı, sarayı kendine özgü bir rasyonaliteye sahip bir kurum olarak ele

alan önemli bir çalışmadır. Güç dengesi prensibinden kaynaklı olarak hükümdar da dahil olmak üzere herkesin, sarayın dayattığı kurallara uymakla mükellef olduğu bir mekanizmaya sahiptir. Hükümdar, kendinin ve sarayının bekası için, kimi zaman saray elitleri arasındaki gerilimlere çözüm bulmak kimi zaman da elitler arasında gerilimler yaratmak durumundadır. Hükümdar da dahil hiç kimse saray mekanizması içinde tamamen özgür değildir (Özgören Kınlı, 2014: 172). Sarayın kendine mahsus bir harcama mantığına sahip olduğu, saraylıların da bu doğrultuda prestij harcamaları yapmalarının var olan pozisyonlarını korumak için zorunlu olduğu ortaya konulmuştur.

Saray toplumu modelinin altyapısında birçok teorik yaklaşım etkili olmuştur. Fakat saray elitlerinin harcama pratikleri hususunda en çok Sombart ve Veblen'in etkisinden bahsetmek mümkündür. Sombart'ın saray kültürünün kapitalist ekonomik gelişmeyi belirlediği ve lüks harcamaların bir iktidar aracı olarak kullanıldığı iddiaları ile Veblen'in gösterişçi tüketim ve sınıfsal konum arasındaki ilişki olduğu, gösterişçi tüketimin baskı unsuru olduğu gibi tespitleri Elias'ın modelinde izler bırakmıştır.

Elias, *Saray Toplumu* kitabının önsözünde Sombart'ın lüksün saraydan doğduğu ve lüksün modern kapitalizmin doğuşu üzerindeki etkili olduğu tespitlerine yer verir. Sombart'ın saray fenomenini ele alma biçiminin kendi yaklaşımını belirginleştirmeye yardımcı olduğunu belirtir. Sombart'ın Avrupa toplumlarının gelişiminin belirli bir aşamasında saraylarda bir araya gelen insanların onlara özgü bazı vasıflara sahip olduğu tespitinden yola çıkan Elias, insanları biraraya getiren bu gücün ne olduğunu ve bu insanların tarzını nasıl belirlediğini bu çalışmasında sorguladığının altını çizer.

Sombart'a göre, 14. yüzyılda kilisenin ileri gelenlerinin etrafında toplandığı Avignon modern anlamdaki ilk saraydı. 15. ve 16. yüzyılın şaşıla Papalık saraylarını, önce

İtalyan, daha sonra ise Fransız sarayları görkemleriyle takip etmişlerdi (Sombart, 1998: 10-11). Elias'a göre ise, mutlakiyet döneminin Fransız sarayı, Capet hanedanlığının saraylarının gelişimiyle, özellikle de IX. Louis'nin sarayı ile bağlantılıdır. Yazara göre, Fransa'da 13. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar olan dönemde, sosyal yapıdaki temel değişikliklere rağmen saray geleneğinin devamlılığı, Fransa'da saray kültürünün gelişimini ve özellikle de 'Fransız' geleneğinin oluşumunu hazırlamıştır (Mennell, 1992: 81).

Elias'a göre, Veblen gösterişçi tüketimin üzerine olan çalışmasında burjuvazinin kriterleri ile kendisinden farklı toplumların ekonomik davranışlarını değerlendirmekten kendisini kurtaramamıştır. Bu açıdan bakıldığında yazara göre, Veblen prestij harcamalarının sosyolojik analizini gerçekleştirmeyi imkansız hale getirmektedir. Sosyal baskıların belirleyici rolünü açıkça ayırt etmemiştir. Buna karşın, Elias'a göre, prestij ve sosyal statü için yapılan prestij harcamalarına bir çok farklı toplumdan örnekler verilebilir. Prestij tüketimi etosu ile canlanan üst sınıflar, her zaman öyle bir şekilde örgütlenirler ki, rekabetin çok yoğun olduğu durumlarda, bazı aileler bu rekabet yüzünden harap olurlar (Elias, 1985: 48-49).

Ayrıca Veblen'den farklı olarak Elias gösterişçi tüketimi sanayi ve saray toplumlarındaki rolleri açısından karşılaştırır. Elias'a göre, sanayi toplumlarında da üst sınıflar prestij harcamaları yaparlar. Fakat bu harcamalar, aristokrat saray toplumlarına kıyasla çok daha zata mahsus nitelik taşır. Sanayi toplumlarında bu harcamalar en güçlülerin pozisyonları için savaşmaları ile doğrudan ilgili değildir. Aynı zamanda, iktidarın mekanizmasına entegre değildirler ve artık bir yönetim aracı olarak işlev görmezler. Sonuç olarak, prestij ve temsil harcamalarına neden olan sosyal baskı, sanayi toplumunda göreceli olarak daha azdır. Gösterişçi tüketim, sanayi toplumunda saray toplumundaki gibi kaçınılmaz değildir (Elias, 1985: 55).

Elias, Veblen ve Sombart'ın lüks harcamalara ilişkin argümanlarını saray toplumunun yapısı içerisine yerleştirerek saray toplumunun devamlılığı için bu harcamaların neden hayati bir rol

üstlendiklerini ayrıntılı bir şekilde ortaya koymuştur. Sonuç olarak Elias'a göre, saray toplumu için prestij harcamaları bir tercih değil, zorunluluktur.

KAYNAKÇA

1. AÇIKALIN, S. ve ERDOĞAN, L. (2004). "Veblen'ci Gösteriş Amaçlı Tüketim", Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 4 (7): 1-18.
2. AYTAÇ, Ö. (2002). "Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (1): 231-260.
3. BERRY, C. J. (1994). The Idea of Luxury. A conceptual and historical investigation, Cambridge University Press, Cambridge.
4. BOCOCK, R. (1993). Consumption, Routledge, Londra ve New York.
5. BOURDIEU, P. (2015). Ayrım. Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi, (Çev.) ŞANNAN, D. F. ve BERKKURT, A. G., Heretik Basın Yayın, Ankara.
6. BRAUDEL, F. (1992). Civilization and capitalism, 15th-18th century. v. 1. The structure of everyday life, University of California Press, Berkeley.
7. CHALOUPEK, G. (2005). "Werner Sombart (1863-1941)", s. 683-688, (Ed.) BACKHAUS, J. G., The Elgar Companion to Law and Economics Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
8. CHARTIER, R. (2004). "Les plus vieux ont le plus souffert. Réponse à Daniel Gordon", s. 217-221, (Ed.) CHEVALIER, S. ve PRIVAT, J.-M., Norbert Elias et l'anthropologie, CNRS Editions, Paris.
9. CHEVALIER, S. (2004). "A propos de la constitution de la sphère privée et publique", s. 151-158, (Ed.) CHEVALIER, S. ve PRIVAT, J.-M., Norbert Elias et l'anthropologie, CNRS Editions, Paris.
10. DALOZ, J.-P. (2010). The Sociology of Elite Distinction. From Theoretical to Comparative Perspectives, Palgrave Macmillan, New York.
11. DERYA, H. (2014). Alman Tarihi Okulu: Ortaya Çıkış Nedenleri, Dış Ticaret, Klasik Okula Tepkileri ve Yöntem Tartışmaları, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
12. DIDEROT, D. D'ALEMBERT, J. R. (2000). Ansiklopedi ya da Bilimler, Sanatlar ve Zanaatlar Açıklamalı Sözlüğü, (Çev.) HİLAV, S., Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
13. DOUGLAS, M. ve ISHERWOOD, B. (1996). The World of Goods. Towards an anthropology of consumption, Routledge, Londra ve New York.
14. DUNNING, E. ve MENNELL, S. (2003), Norbert Elias. Cilt I, Sage Publications, Londra.
15. ELIAS, N. (1985). La société de cour, Flammarion, Paris.
16. EMİROĞLU, K. DANIŞOĞLU, B. BERBEROĞLU, B. (2006). Ekonomi Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
17. ERNOUT, A. ve MEILLET, A. (1951). Dictionnaire Etymologique de la Langue Latine. Histoire des Mots, Librairie C. Klincksieck, Paris.
18. GIOIA, V. (2014). "Capitalism and Judaism in Werner Sombart: A Contribution to the Analysis of Capitalist Rationality and its Limits", A Research Annual in the History of Economic Thought and Methodology, 32 : 15-38.

- 19.GÜLEÇ, C. (2015). “Thorstein Veblen ve Gösterişçi Tüketim Kavramı”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 38: 62-82.
- 20.GÜNER KOÇAK, P. (2017). “Gösterişçi Tüketim Üzerine Teorik ve uygulamalı Bir Çalışma: Pamukkale Üniversitesi Örneği”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31(43): 79-112.
- 21.HANÇERLİOĞLU, O. (1972). Ekonomi Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- 22.HIZ, G. (2011). “Gösterişçi Tüketim Eğilimi Üzerine Bir Alan Araştırması (Muğla Örneği)”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2): 117-128.
- 23.HUME, D. (1752). Political Discourses, Edinburgh.
- 24.KAZGAN, G. (1984). İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- 25.KIZILKAYA, E. İ. (2001). Thorstein B. Veblen’in İktisat Düşüncesi: Kapitalizmin Ruhuna Farklı Bir Bakış, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 26.LAROUSSE, P. (1877). Grand dictionnaire universel du XIX^e siècle, 10. cilt, Larousse& Boyer, Paris.
- 27.LENGER, F. (1997). “Ethics and Economics in the Work of Werner Sombart”, s. 147-163, (Ed.) KOSLOWSKI, P., Methodology of the Social Sciences, Ethics, and Economics in the Newer Historical School, Springer-Verlag, Berlin ve Heidelberg.
- 28.MAI, L. H. (1975). Men and Ideas in Economics. A Dictionary of World Economists. Past and Present, Littlefield, Adams &Co., New Jersey.
- 29.MANDEVILLE, B. (1724). The Fable of the Bees, Londra.
- 30.MENNELL, S. ve GOUDSBLOM, J. (1998). Norbert Elias on Civilization, Power, And Knowledge. Selected Writings, The University of Chicago Press, Chicago.
- 31.MENNELL, S. (1992). Norbert Elias. An Introduction, Blackwell, Oxford.
- 32.MISH, F. C. (Ed.) (2004). Merriam-Webster’s Collegiate Dictionary: Eleventh Edition, Merriam-Webster, Incorporated, Massachusetts.
- 33.MONTESQUIEU, C. (1799). De l’Esprit des Lois. 2 Cilt, Flammarion, Paris.
- 34.MORIZE, A. (1909). L’apologie du luxe au XVIII^e siècle et Le Mondain de Voltaire: étude critique sur le Mondain et ses sources, H. Didier, Paris.
- 35.ÖZGÖREN KINLI, İ. (2014). Principal Elements of the Ottoman State-Formation Process through an Eliasian Perspective, s. 161-178, (Ed.) LANDINI, T.S. ve DEPELTEAU, F., Norbert Elias and Empirical Research, Palgrave Macmillan, New York.
- 36.PALGRAVE, R. H. I. (Ed.) (1894). Dictionary of Political Economy, Cilt 2 (F-M), Palgrave Macmillan, Londra.
- 37.SARC, Ö. C. (1942). “Werner Sombart”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 3 (1-2): 60-63.
- 38.SARIÖZ, Y. (2005). “Aylak Sınıf Teorisi”, Ekonomik Yaşam, 16 (55): 125-128.
- 39.SAVAŞ, V. F. (1998). İktisatın Tarihi, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- 40.SICA, A. (2007). “Sombart, Werner (1863–1941)”, s. 4625-4627, (Ed.) RITZER, G., The Blackwell Encyclopedia of Sociology, Blackwell Publishing, Massachusetts.
- 41.SMITH, A. (2007). An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Cosimo, New York.
- 42.SOMBART, W. (2001). The Jews and Modern Capitalism, Batoche Books, Ontario.

- 43.SOMBART, W. (1998). Aşk, Lüks ve Kapitalizm, (Çev.) AÇA, N., Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- 44.SOMBART, W. (1902). Der moderne Kapitalismus, Duncker&Humblot, Leipzig.
- 45.STEVENSON, A. (Ed.) (2010). Oxford Dictionary of English, Oxford University Press, Oxford.
- 46.TÜRK DİL KURUMU (1992). Türkçe Sözlük. 2. K-Z, Milliyet, İstanbul.
- 47.ÜLGENER, S. (1942). "İktisat Felsefesi Tarihinde Werner Sombart'ın Yeri ve Şahsiyeti", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 3 (1-2): 95-115.
- 48.VAN KRIEKEN, R. (1998), Norbert Elias, Routledge, Londra.
- 49.VEBLEN, T. (2005). Aylak Sınıfın Teorisi, (Çev.) GÜLTEKİN, Z. ve ATAY, C., Babil Yayınları, İstanbul.
- 50.WEBER, M. (2001). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism, Routledge, Londra ve New York.
- 51.WEBER, M. (1978). Economy and society: An Outline of Interpretive Sociology, University of California Press, California.

MADDİ YOKSUNLUĞU ETKİLEYEN DEĞİŞKENLERİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ İLE BELİRLENMESİ

DETERMINATION OF VARIABLES AFFECTING MATERIAL DEPRIVATION BY USING LOGISTIC REGRESSION ANALYSIS

Zübeyde KARCI*, Nuran BAYRAM ARLI**

* Arş. Gör., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü,
zubeydekarci@uludag.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1914-1228>

** Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü,
nuranb@uludag.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5492-184X>

ÖZ

Yoksunluk, bir bireyin bulunduğu topluma göre dezavantajlı olduğu durum olarak tanımlanabilir. Maddi yoksunluk kavramı ise günlük yaşam için ihtiyaç duyulan beslenme, giyim, barınma, sosyal aktiviteler gibi temel gereksinimlerin yeterince karşılanamamasıdır. Çalışmada, TÜİK'in 2016 yılında yapmış olduğu Gelir ve Yaşam Koşulları Anket veri setinden yararlanılmıştır. "Maddi yoksun" ve "maddi yoksun olmayan" olarak belirlenen iki kategorili değişken bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Maddi yoksunluğu belirleyen demografik ve hane tipi özellikleri ele alınarak ikili lojistik regresyon modeli kurulmuştur.

Bu çalışmanın amacı, maddi yoksunluğu etkileyen değişkenlerin istatistiksel olarak etkinliklerini belirlemektir. Kurulan bu modelde hanehalkı sorumlusunun eğitim düzeyinin, istihdam durumunun, yaşının ve sağlık durumunun yanı sıra konutun oda sayısı, ısıtma sisteminin maddi yoksunluğu anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Türkiye'nin bölgeleri de modele bağımsız değişken olarak eklenmiş ve anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Diğer bölgelere nazaran Güneydoğu Anadolu bölgesinin maddi yoksunluk riskinin en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yoksunluk, Maddi Yoksunluk, Lojistik Regresyon

Jel Kodları: C25, I30, D10

ABSTRACT

Deprivation can be described as the situation in which an individual is disadvantaged according to society in which the individual belongs. The concept of material deprivation is that the basic needs of nutrition, clothing, shelter and social activities etc. needed for everyday life cannot be met adequately. The study utilized the Income and Living Conditions Survey dataset, Turkish Statistical Institute which made in 2016. Two categorical variables identified as "material deprived" and "material not deprived" are considered as dependent variables. The binary logistic regression model was established by taking into account the demographic and household type characteristics that determine the material deprivation.

The purpose of this study is to determine the statistical significance of variables affecting material deprivation. In this model, it has been determined that the level of education of the householder, the employment status, the age and the health status as well as the number of the rooms and the heating system significantly affect the material deprivation. The regions of Turkey were also included as independent variables in the model and the view that there is a significant difference. Southeastern Anatolia region has the highest risk of material deprivation compared to other regions.

Keywords: Deprivation, Material Deprivation, Logistic Regression

Jel Codes: C25, I30, D10

1. GİRİŞ

Yoksulluk kavramı bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumunu ifade eder. Yoksunluk ise genel anlamıyla bir şeyden mahrum olma durumudur. Yoksunluk daha geniş bir şekilde ifade etmek istenirse; bir bireyin, ailenin veya grubun ait olduğu daha geniş toplum veya ulusa kıyasla gözle görülür şekilde dezavantajlı olduğu durum olarak tanımlanabilir. Burada dezavantajlı olan durum yalnızca genel şartlar olarak değil fiziksel, çevresel, sosyal şartlar gibi durumlardan da yoksun olunması olarak ifade edilebilir (Townsend, 1987:125).

Yoksunluk her toplumda farklı biçimlerde ifade edilmektedir. Bireylerin ait oldukları toplumlarda beslenme, giyim, barınma, çevre, eğitim, çalışma ve sosyal şartlar gibi şartlardan yeterince faydalanamamak olarak nitelendirilebilir (Townsend, 1979, s.413). İnsanlar, modern yaşamın maddi olanaklarına sahip olamayabilir veya sosyal faaliyetlere, ilişkilere erişimi olmayabilir. Böylece yoksunluk kavramı bu iki durumun ayrımı için “maddi” ve “sosyal” yoksunluk kavramları olarak iki farklı şekilde ortaya çıkmıştır (Townsend, 1987:127).

Maddi yoksunluk, günlük yaşam için ihtiyaç duyulan temel gereksinimlerin yeterince karşılanmaması durumudur. Beslenme, giyim, konut, konutun imkanları, çevre, konum, iş durumu gibi olanaklardan yeterince yararlanama olarak da ifade edilebilir. Sosyal yoksunluk ise istihdam olanakları, ailesel aktiviteler, toplumla bütünleşememe, eğitim gibi faktörlerin yeterince karşılanamaması durumudur (Townsend, 1987: 138-139; Hogan ve Tchernis, 2004: 315). Maddi yoksunluk kavramı daha geniş bir çerçevede tanımlandığı için sosyal yoksunluk kavramından daha çok maddi yoksunluk üzerinde çalışma mevcuttur.

Townsend (1979) ve Mack ve Lansley (1985) tarafından yapılan ilk

araştırmalara göre, maddi yoksunluk ölçümleri, yoksunluk ve sosyal dışlanmanın araştırılması, anlaşılması ve izlenmesi için yaygın olarak kullanılmaktadır (Whelan vd., 2008:1). Maddi yoksun insanlar, kaynak yetersizliği nedeniyle ciddi biçimde kısıtlanmış yaşam koşullarına sahiptir. Bir hane, sınırlı mali kaynaklardan dolayı aşağıdaki dokuz maddeden en az üç tanesinin eksik olması durumunda maddi olarak mahrum sayılır: (i) kira, ipotek veya faturalarını ödemek; (ii) evlerini yeterince sıcak tutmak; (iii) beklenmeyen harcamalarla karşı karşıya kalmak; (iv) et veya proteinleri düzenli olarak yemek; (v) tatile gitmek; (vi) televizyon; (vii) bir çamaşır makinesi; (viii) bir araba; (ix) bir telefona sahip olmak (Guio, 2005:3; Bossert vd., 2013:37; Crettaz, 2015:313). Maddi yoksunluk göstergeleri ülkeler arasında yoksunluk karşılaştırmaları yapma ve zaman içindeki değişimleri analiz etme konusunda yeni anlayışlara olanak sağlamaktadır (Nolan ve Whelan, 2010:305).

Türkiye İstatistik Kurumu'na göre ise maddi yoksunluk; çamaşır makinesi, renkli televizyon, telefon ve otomobil sahipliği ile beklenmedik harcamalar, evden uzakta bir haftalık tatil, kira, konut kredisi, borç ödemeleri, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek ve evin ısınma ihtiyaçlarının yeterince karşılanamama durumunu belirtmektedir. Bu dokuz maddeden en az dördünü karşılamayanlar “maddi yoksun” olarak belirlenmektedir (Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2016).

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Maddi yoksunluk üzerine yerli ve yabancı literatürde farklı çalışmalar mevcuttur. Yerli literatürde maddi yoksunluk analizi üzerine çok fazla çalışmaya rastlanamamıştır. Yabancı literatürde ise farklı değişkenlerin maddi yoksunluk üzerine etkilerini gösteren çalışmalar

mevcuttur.

Julkunen (2002), yaptığı araştırmada gençlerin yoksunluğunu incelemiştir. Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç, İsveç ve İskoçya’da 8654 çalışmayan gence anket uygulanmıştır. Cinsiyet, ikamet edilen yer, eğitim, hanehalkı tipi, meslek gibi faktörler ele alınarak çoklu lojistik regresyon modeli kurulmuştur. Bu çalışmada kullanılan değişkenler hem sosyal hem de maddi yoksunluğu nispeten iyi bir şekilde açıklamıştır.

Maddi yoksunluk yaşama olasılığı, bireylerin ve yaşadıkları hanehalklarının özelliklerine bağlı olmasından hareketle Boarini ve d’Ercole (2006), OECD ülkelerinde maddi yoksunluğu araştırmışlardır. Çalışmada bireylerin gelirlerinin, yaşlarının, hanehalkı yapısının, eğitiminin, çalışma durumunun, hastalık ve engel durumunun, etnik kökenin, yaşadıkları hanenin konumunun, varlıklarının ve borç durumunun ve refah durumlarının maddi yoksunluk üzerinde önemli etkilerinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bayram vd. (2010) tarafından Bursa’da ikamet eden onsekiz yaş üstü bireyler üzerinde sosyal dışlanma ile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin ortaya konulduğu çalışmada yaşam tatmini ile maddi yoksunluk arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Maddi yoksunluk düzeyi arttıkça yaşam tatmin düzeyinin azaldığı görülmüştür. Maddi yoksunluk ile kurumlardan ve yardımlardan faydalanamama, eğitim durumu, sosyal güvence, gelir ve kira durumu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

De Graaf-Zijl ve Nolan (2011) tarafından yapılan çalışmada Avrupa Birliği ülkelerindeki hanehalkı işsizliğinin gelir yoksulluğu ve maddi yoksunluk üzerine etkileri ortaya konulmuştur. Çalışmada yoksulluk ve maddi yoksunluk bağımlı değişkenleri ele alınarak çoklu lojistik regresyon modeli kurulmuştur. Buna göre, hanehalkı reisinin yaşı, eğitim durumu ve hanehalkı tipinin maddi yoksunluğu

belirleyen önemli faktörler olduğu saptanmıştır.

Nelson (2012) çalışmasında Avrupa ülkelerinde sosyal yardımın fayda düzeyi ile maddi yoksunluk arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaş, cinsiyet, hanehalkı tipi, çalışma durumu, göç durumu ve sosyal yardım faktörlerinin bulunduğu model kurularak maddi yoksunluk durumu analiz edilmiştir. Çalışmaya göre, sosyal yardım ile maddi yoksunluk arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Gürsel vd. (2014), çalışmasında TÜİK tarafından 2011 yılında yayınlanan Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi verilerini kullanarak Türkiye’de çocukların maddi yoksunluğunu incelemişlerdir. Avrupa Birliği standartlarına göre Türkiye’de ki üç çocuktan ikisinin maddi yoksunluk içerisinde yaşadığı ortaya konulmuştur. Çocukların doğu bölgesinde özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesinde maddi yoksunluk olasılığının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda bireyin eğitim düzeyinin, istihdam durumunun, yaşının, sağlık ve hastalık durumunun yanı sıra konutun oda sayısı, ısıtma sisteminin maddi yoksunluğu anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğini ortaya koymak bu çalışmanın amacını oluşturmuştur.

3. LOJİSTİK REGRESYON

Maddi yoksunluğun belirlenmesi için TÜİK tarafından ele alınan ve yukarıda belirtilen dokuz maddeden dördünü karşılamayanlar “maddi yoksun”, diğerleri ise “maddi yoksun olmayan” olarak belirlenmiştir. Verilerin analiz edilmesinde ikili lojistik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan verilerin analiz edilmesinde IBM SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır.

Lojistik regresyon analizi bir veya birden fazla bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi modellemek için kullanılmaktadır. Burada bağımlı değişken kategorik, bağımsız değişken(ler)

ise sürekli veya kategorik düzeyde olabilmektedir (Agresti, 1996: 99; Hosmer ve Lemeshow, 2000: 1). Bağımlı değişkenin sadece iki kategoriye sahip olduğu modeller ikili lojistik regresyon analizi olarak bilinmektedir. Bağımsız değişkenlerin kategorik ve sürekli olabileceğinden normallik varsayımı geçersiz olacaktır (Bayram, 2017: 212).

Herhangi bir regresyon modelinde $E(Y/x)$ ifadesi koşullu ortalama değerini göstermektedir. Bu ifade, bağımsız değişken (x) verildiğinde bağımlı değişkenin (Y) ortalama değerini göstermektedir (Hosmer ve Lemeshow, 2000: 6).

$$E(Y/x) = \beta_0 + \beta_1 x$$

Lojistik regresyonda ise x verildiğinde Y 'nin koşullu dağılım ortalaması $\pi(x) = E(Y/x)$ olarak gösterilir. Lojistik regresyon modelinin özel durumu;

$$E(Y/x) = \pi(x) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x}}$$

şeklinde. Yukarıdaki eşitliğe lojistik dönüşüm uygulandığında aşağıdaki eşitlik elde edilir (Hosmer ve Lemeshow, 2000: 6).

$$g(x) = \ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x$$

Logit değeri ile bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında doğrusal bir ilişki vardır. Bu değer $-\infty$ ile $+\infty$ arasında olabilir (Bayram, 2004: 64).

İkili lojistik regresyon modelinde olayın gerçekleşme ve gerçekleşmeme durumu 0 ve 1 olmak üzere iki durum söz konusudur. Olayın gerçekleşme olasılığının, gerçekleşme olasılığına oranı odds oranı olarak tanımlanmaktadır. Odds oranı 0 ile $+\infty$ arasında değer alabilmektedir (Agresti, 1996: 104).

$$\text{Odds Oranı} = \frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} = e^{\beta_0 + \beta_1 x}$$

Lojistik regresyon analizinde regresyon katsayılarının tahmininde en küçük kareler yöntemi yerine, en çok olabilirlik yöntemi kullanılmaktadır. En çok olabilirlik

yönteminde bir olayın olma olasılığının maksimum olması istenir (Alpar, 2013: 647).

4. UYGULAMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, kullanılan veriler ve lojistik regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Veriler

Çalışmada kullanılan veriler, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2016 yılında yapmış olduğu Gelir ve Yaşam Koşulları Anket çalışmasından alınmıştır. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'nda Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm yerleşim yerleri kapsama alınmıştır. Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içindeki hanelerde yaşayan tüm hanehalkı fertleri ele alınmış, ancak çalışmada kurumsal nüfus olarak tanımlanan yaşlılar evi, huzur evi, yurt, hapisane, askeri kışla, hastane, otel, çocuk yuvası vb. yerlerde yaşayan bireyler kapsama alınmamıştır. Bu kapsam dâhilinde ele alınan örneklem tabakalı, iki aşamalı ve küme örnekleme yöntemleriyle belirlenmiştir. Dolayısı ile 2016 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'nda toplam 24355 hanehalkı ziyaret edilmiş ve bu hanehalklarından 22441'i ile anket yapılmıştır (Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2016).

Hanehalkı sorumlusunun özelliklerini içeren fert veri seti ile hane veri seti birleştirilerek tek veri seti elde edilmiştir. Eksik gözlemlerin çıkarılması ve düzenlemeler sonucunda 1489 hanehalkı verisi ile çalışılmıştır. Ele alınan bu verilerden yararlanılarak maddi yoksunluğu anlamlı bir şekilde etkileyen kalemlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bireyin eğitim durumunun, istihdam durumunun, yaşının, sağlık ve hastalık durumunun maddi yoksunluğu anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediği belirlenmek istenmiştir. Bunların yanı sıra konutun oda sayısının, ısıtma sisteminin maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkisi

olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu varsayımlar ışığında Lojistik regresyon analizi kurularak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi: “Bireyin eğitim durumu, istihdam durumu, yaşı, sağlık ve hastalık durumu, konutun oda sayısı, ısıtma sistemi ve bölge değişkenleri maddi yoksunluk durumunu anlamlı bir şekilde etkileyeceği” dir.

Alt hipotezler ise;

H₁: Bölge değişkeni maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Eğitim düzeyi maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: İstihdam durumu maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: Sağlık durumu maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Hastalık durumu maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Yaş değişkeni maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₇: Oda sayısı maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₈: Isıtma sistemi maddi yoksunluğu belirlemede anlamlı bir etkiye sahiptir.

olarak belirlenmiştir.

Çalışmada ele alınan değişkenler ve alt kategorileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler

Bağımsız değişkenler	Kategoriler
1. Bölge	1. İstanbul 2. Marmara 3. Ege 4. İç Anadolu 5. Akdeniz 6. Karadeniz 7. Doğu Anadolu 8. Güneydoğu Anadolu
2. İstihdam	1. Çalışıyor 2. İşveren 3. Emekli 4. Çalışmıyor
3. Sağlık Durumu	1. İyi 2. Orta 3. Kötü
4. Eğitim	1. Bir okul bitirmeyen 2. İlk ve ortaokul 3. Lise 4. Yüksekokul ve üzeri
5. Yaş	Ferdin yaşı alınmıştır
6. Hastalık Durumu	1. Var 2. Yok
7. Oda Sayısı	1-10 arasında alınmıştır
8. Isıtma Sistemi	1. Soba 2. Kalorifer 3. Diğer
Bağımlı değişken	
Maddi Yoksunluk	1. Maddi Yoksun Değil (0) 2. Maddi Yoksun (1)

4.2. Bulgular

Türkiye’de 2016 yılı için maddi yoksunluk alt kalemlerinin maddi yoksunluk yüzdeleri

Tablo 2’de verilmiştir. En büyük yoksunluk riskinin tatil olduğu görülmektedir. Hanelerin yaklaşık %57’si evden uzakta bir haftalık tatile çıkamamaktadır. Bunun yanı

sıra hanelerin yaklaşık %46'sı iş amaçlı %40'dır. Maddi yoksunluğu oluşturan diğer hariç otomobile sahip değildir. İki günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemeği kalemlerin oranı daha azalarak devam etmektedir. karşılamayanların oranı ise yaklaşık

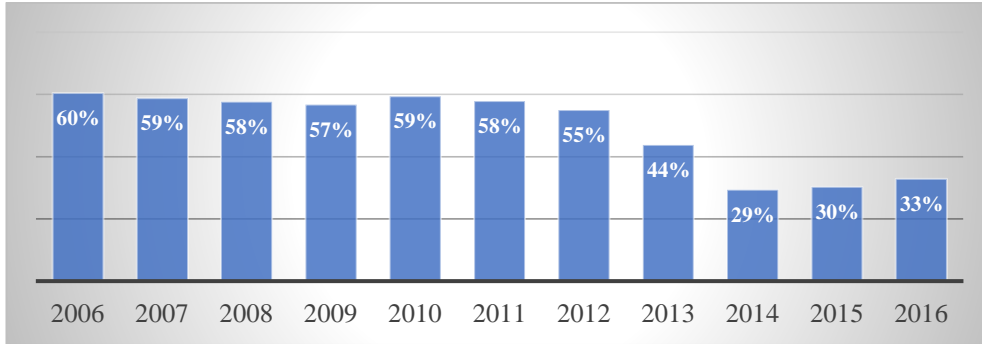
Tablo 2: Alt Kalemlere Göre Maddi Yoksunluk Oranları (2016)

Yoksunluk	Yoksunluk Oranı (%)
Evden uzakta bir haftalık tatil	57,10
Otomobile (iş amaçlılar hariç) sahip olma durumu	45,80
2 günde bir et, tavuk ya da balık içeren yemeği karşılama	40,10
Beklenmedik mecburi bir harcamayı (yaklaşık 555 TL'lik) karşılayabilme	36,20
Telefona sahip olma durumu	34,00
Evin ısınma masrafını karşılayabilme	29,60
Ev kirasının, faizli borç geri ödemesinin veya konut kredisinin planlandığı gibi ödenememe	12,22
Otomatik çamaşır makinasına sahip olma durumu	2,70
Renkli televizyona sahip olma durumu	0,90

Türkiye'de maddi yoksunluk oranlarının yıllara göre değişimi Grafik 1'de verilmiştir. Grafiğe göre, maddi yoksunluk oranının her geçen yıl azaldığı görülmektedir. Özellikle 2013 yılından sonra bu oran önemli derecede azalma

göstermiştir. Bu azalışın sebeplerinden biri de maddi yoksunluk alt kalemlerinden dördünün olumlu anlamda düzeltilmesinden kaynaklanmaktadır (Atasü, 2017: 52).

Grafik 1: Türkiye'de Maddi Yoksunluğun Yıllara Göre Değişimi



Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda ele alınan bağımsız değişkenler yardımıyla maddi yoksunluk bağımlı değişkenini etkileyen değişkenleri belirlemek için İkili

Lojistik Regresyon Modeli kurulmuştur. İlk olarak modelin genel olarak uygunluğunu gösteren Omnibus test sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Model Katsayıların Genel Testi

Adım 1	Adım	Ki-Kare	sd	Sig. (p)
	Blok	958,446	20	,000
	Model	958,446	20	,000

Tüm değişkenler modele ilave edildikten sonra, model uyum iyiliği için ki-kare değerine bakılır. Modelin genel anlamlılığının, yani uyum iyiliğinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu

görülmektedir ($p < 0,01$). Modelin verilere uygunluğunu ve modelin genel uyumunu gösteren R^2 değerleri Tablo 4 ve 5’de verilmiştir.

Tablo 4: Hosmer ve Lemeshow Testi

Adım	Ki-Kare	sd	Sig. (p)
1	4,039	8	0,854

Tablo 5: Model Özeti

Adım	-2 Log likelihood	Cox & Snell R^2	Nagelkerke R^2
1	1020,288	0,475	0,646

Hosmer ve Lemeshow test sonucuna göre tahmin edilen lojistik regresyon modelinin verilere uygun olduğu ($p=0.854$) görülmüştür. Cox & Snell R^2 ve Nagelkerke R^2 değerleri, model tarafından bağımlı değişkende açıklanan varyansın büyüklüğünü göstermektedir. Modelin genel uyumunun iyi olduğu (Cox & Snell

$R^2=0,475$; Nagelkerke $R^2=0,646$) belirlenmiştir. Maddi yoksunluğun toplam değişimin %64’ü ele alınan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. İkili Lojistik regresyon analizine ait katsayı tahminleri ve odds oranları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Model Tahmin Sonuçları

Bağımsız Değişken	Kategoriler	β	P	Exp(β) (Odds)
Sabit	-	6,170	,000	-
Bölge ¹	İstanbul	-1,791	,000	,167
	Marmara	-2,186	,000	,112
	Ege	-2,094	,000	,123
	İç Anadolu	-1,502	,000	,223
	Akdeniz	-1,268	,002	,281
	Karadeniz	-2,502	,000	,082
	Doğu Anadolu	-1,795	,000	,166
İstihdam ²	Çalışıyor	-,797	,003	,450
	İşveren	-1,272	,000	,280
	Emekli	-,612	,055	,542
Sağlık Durumu ³	İyi	-1,210	,001	,298
	Orta	-,461	,164	,631
Eğitim ⁴	Bir okul bitirmeyen	3,185	,000	24,160
	İlk ve ortaokul	2,228	,000	9,280
	Lise	,835	,003	2,305
Yaş	-	-,033	,000	,967
Hastalık Durumu ⁵	Yok	-,259	,246	,771
Oda Sayısı	-	-,661	,000	,516
Isıtma Sistemi ⁶	Kalorifer	-1,608	,000	,298
	Diğer	-,970	,005	,379

Referans Kategorileri: ¹Güneydoęu Anadolu, ²Çalışmıyor, ³Kötü, ⁴Yüksekokul ve üzeri, ⁵Hastalık var, ⁶Soba

Bölge değişkeninde Güneydoğu Anadolu bölgesi referans kategori olarak ele alınmıştır. Güneydoğu Anadolu bölgesine göre İstanbul'da yaşayanların maddi yoksun olmama olasılığı 5,988 (1/0,167) kat daha fazladır. Bir başka ifade ile Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşayanlara göre İstanbul'da yaşayanların maddi yoksun olma olasılığı $[(1-0,167)*100]=\%83,3$ daha düşüktür. Diğer bölgelere de bakıldığında Güneydoğu Anadolu bölgesinde maddi yoksun olma olasılığının daha büyük olduğu görülmektedir.

İstihdam durumu için “çalışmayan” kategorisi referans olarak alınmıştır. Çalışmayanlara göre çalışanların maddi yoksun olma olasılığı $[(1-0,450)*100]=\%55$ daha düşüktür. Çalışmayanlara göre işverenlerin maddi yoksun olma olasılığı %72 ve emeklilerin maddi yoksun olma olasılığı %45,8 daha düşüktür.

Sağlık durumu ile maddi yoksunluk arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Sağlık durumu kötü olanlara göre iyi olanların maddi yoksun olma olasılığı $[(1-0,298)*100]=\%70,2$ daha azdır. Hastalık değişkeni istatistiksel olarak anlamlı

çıkmamıştır.

Eğitim değişkeninde yüksekökol ve üzeri mezun kategorisi referans olarak alınmıştır. Yüksekökol ve daha üzeri mezun birine göre herhangi bir okul bitirmeyen birinin 24,160 kat, ilk ve ortaokul mezununun 9,280 kat, lise mezununun ise 2,305 kat maddi yoksun olma riskinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu ile maddi yoksunluk arasında da ters yönlü bir ilişki vardır.

Yaş arttıkça maddi yoksun olma olasılığı $[(1-0,967)*100]=\%3,3$ oranında azalmaktadır. Yaş ile maddi yoksunluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

Oda sayısı ile de maddi yoksunluk arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Oda sayısı arttıkça maddi yoksun olma olasılığı $[(1-0,516)*100]=\%48,4$ oranında azaltmaktadır.

Isıtma istemi değişkeni için de soba kategorisi referans olarak alınmıştır. Isıtma sistemi olarak kalorifer kullananlara göre soba kullananların 3,356 (1/0,298) kat daha fazla maddi yoksun oldukları belirlenmiştir.

Tablo 7: Sınıflandırma Tablosu

		Tahmin Edilen		Toplam Yüzde
		Maddi Yoksun Değil (0)	Maddi Yoksun (1)	
Gerçek Durum	Maddi Yoksun Değil (0)	825	97	89,5
	Maddi Yoksun (1)	124	443	78,1
				85,2

Kurulan lojistik regresyon modelinin sınıflandırma tablosu Tablo 7'de verilmiştir. Testin gerçek pozitifleri belirlemede ne kadar hassas olduğunu gösteren duyarlılık oranı $443/(124+443)$ 'den %78,1 olarak elde edilmiştir. Bu durum gerçek durumda maddi yoksunların içinden yaklaşık %78'inin doğru olarak tahmin edildiğini göstermektedir. Testin gerçek negatifleri belirlemede ne kadar hassas olduğunu gösteren özgüllük oranı ise $825/(825+97)$ 'den %89,5 olarak

bulunmuştur. Yani, gerçek durumda maddi yoksun olmayanların içinden yaklaşık %90'ını doğru bir şekilde tahmin etmiştir. Modelin doğru sınıflandırma oranı $(825+443)/(825+97+124+443)$ 'den %85,2 olarak elde edilmiştir. Bu durum modelin ele alınan hanelerin %85,2'sinin maddi yoksunluk durumunu doğru olarak tahmin ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak, modelin sınıflandırma gücünün oldukça iyi olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye’de maddi yoksunluğu etkileyen değişkenlerin neler olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Ele alınan değişkenlerle kurulan lojistik regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve gözlemlerin doğru sınıflandırma olasılığının oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda maddi yoksunluğun en yoğun olduğu bölge Güneydoğu Anadolu bölgesi olduğu belirlenmiştir.

Çalışma durumuna göre maddi yoksunluk incelendiğinde, çalışmayan ferden maddi yoksunluk riskinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eurostat (2002) raporuna göre çalışmayan veya birkaç saat çalışan bireylerin daha yoksun olduğu görülmüştür. Julkugen (2002), Boarini & d’Ercole (2006) ve Nelson (2012) da çalışmada işsizliğin maddi yoksunluğu artırıcı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Graff-Zijl & Nolan (2011) da çalışma durumunun maddi yoksunluğu etkilediğinin üzerinde durmuşlardır.

Sağlık durumunun kötüleşmesi maddi yoksunluk riskini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Boarini & d’Ercole (2006) çalışmasında hasta ve engelli bireylerin sağlıklı bireylere göre daha fazla maddi yoksunluğa maruz kaldığını belirtmişlerdir.

Çalışmada daha düşük eğitim seviyesine sahip olan fertlerin maddi yoksunluk yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç Bayram vd. (2010)

çalışmasındaki bulgularla da örtüşmektedir. Benzer şekilde bu çalışmaya paralel olarak Boarini & d’Ercole (2006), Julkugen (2002), Graff-Zijl & Nolan (2011) ve Nelson (2012) Avrupa ülkelerinde eğitim seviyesinin artmasının maddi yoksunluk riskini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmada yaş ilerledikçe maddi yoksun olma riskinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Nelson (2012) çalışmasında daha küçük yaştaki fertlerin daha yoksun olduğu şeklinde benzer sonuca ulaşmıştır. Bununla birlikte, Boarini & d’Ercole (2006) çalışmasında yaş ve yoksunluk arasındaki ilişkinin ülkelere göre değiştiğini belirtmişlerdir. Bazı OECD ülkelerinde yaş arttıkça yoksunluk azalmakta, bazılarında da yaşla birlikte yoksunluk artmaktadır.

Bunların yanı sıra hanede bulunan oda sayısının ve hanenin ısıtma sisteminin de maddi yoksunluğu açıklayan önemli faktörler olduğu belirlenmiştir. Daha az odaya sahip olan hanelerin maddi yoksunluk yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak Türkiye için yapılan bu çalışmanın Avrupa ülkeleri için yapılan diğer çalışmalardaki bulgularla örtüştüğü görülmüştür.

Yapılan bu çalışmada TÜİK’in yayınladığı hazır veri setinden yararlanıldığı için ele alınan değişkenler sınırlı kalmıştır. İleride yapılacak olan benzer çalışmalarda anket uygulanıp, literatürde maddi yoksunluğu etkilediği düşünülen başka değişkenler de böylece modele eklenebilir.

KAYNAKÇA

1. AGRESTİ, A. (1996). An Introduction To Categorical Data Analysis (Vol. 1350), New York: Wiley.
2. ALPAR, R. (2013). Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler (4. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
3. ATASÜ, S.İ. (2017). An Investigation Of The Change In The Severe Material Deprivation Rate Of Turkey, Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
4. BAYRAM, N. (2004). “Multinomial Lojistik Regresyon Analizinin İstihdamdaki İşgücüne Uygulanması”, İktisat Fakültesi Mecmuası, 54(2): 61-75.
5. BAYRAM, N. (2017). Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
6. BAYRAM, N., NESLİHAN, S. A. M.,

- AYTAÇ, S., ve AYTAÇ, M. (2010). "Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(04): 79-92.
7. BOARİNİ, R. ve D'ERCOLE, M. M. (2006). "Measures of Material Deprivation in OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 37, OECD Publishing, Paris.
8. BOSSERT, W., CHAKRAVARTY, S. R. ve D'AMBROSIO, C. (2013). "Multidimensional Poverty and Material Deprivation With Discrete Data" Review of Income and Wealth, 59(1): 29-43.
9. CRETAAZ, E. (2015). "Poverty and Material Deprivation Among European Workers in Times of Crisis" International Journal of Social Welfare, 24(4), 312-323.
10. DE GRAAF-ZIJL, M., ve NOLAN, B. (2011). "Household Joblessness And Its Impact On Poverty And Deprivation In Europe", Journal of European Social Policy, 21(5): 413-431.
11. GUİO, A. C. (2005). "Material Deprivation In The EU" Statistics in Focus, 21, 2005.
12. GÜRSEL, S., UYSAL, G. ve KÖKKIZIL, M. (2014). Üç Çocuktan İki Şiddetli Maddi Yoksunluk Çekiyor. Araştırma Notu.
13. HOGAN, J. W. ve TCHERNİS, R. (2004). "Bayesian Factor Analysis For Spatially Correlated Data, With Application To Summarizing Area-Level Material Deprivation From Census Data", Journal of the American Statistical Association, 99(466): 314-324.
14. HOSMER, D. W. ve LEMESHOW, S. (2000). Applied Logistic Regression., 2nd edn.(Wiley: New York.). NY, USA.
15. JULKUNEN, I. (2002). "Social And Material Deprivation Among Unemployed Youth In Northern Europe", Social Policy & Administration, 36(3): 235-253.
16. MACK, J. ve LANSLEY, S. (1985). "Poor Britain" London: Georges Allen and Unwin.
17. NELSON, K. (2012). "Counteracting material deprivation: The role of social assistance in Europe", Journal of European Social Policy, 22(2): 148-163.
18. NOLAN, B. ve WHELAN, C. T. (2010). "Using Non- Monetary Deprivation Indicators to Analyze Poverty and Social Exclusion: Lessons From Europe?" Journal of Policy Analysis and Management, 29(2): 305-325.
19. TOWNSEND, P. (1979). Poverty In The United Kingdom: A Survey Of Household Resources And Standards Of Living, Univ of California Press.
20. TOWNSEND, P. (1987). "Deprivation. Journal of Social Policy", 16(2): 125-146.
21. TÜİK (2016). "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması", www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=24579, 26.06.2018.
22. WHELAN, C. T., NOLAN, B. ve MAİTRE, B. (2008). "Measuring Material Deprivation in The Enlarged EU" Economic and Social Research Institute, ESRI Working Paper; No. 249.

BELİRLENMİŞ DEĞİŞKENLERİN VERGİ GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇOKLU DOĞRUSAL REGRESYON ANALİZİ

EFFECTS ON DETERMINED VARIANTS ON TAX REVENUES: MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS

Recep KARABULUT*, Kudbeddin ŞEKER**

* Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, recep.karabulut@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4927-9789>

** Doktora Öğr., İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, kudbeddinseker@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6705-2890>

ÖZ

Bu çalışmada, Türkiye ekonomisi için vergi gelirleri ile Türkiye’de 2002-2016 dönemine ait yıllık verilerle belirlenmiş değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak araştırılmıştır. İlk olarak modelde kullanılacak olan serilerin birim kök testleri yapılmış ve bu serilerin durağan olup olmadığı incelenmiştir. Değişkenlerin seviyelerine uygulanan birim kök test sonuçlarına göre seriler durağan değildir ve birim kök problemi içermektedirler. Bu nedenle serilerin ikincil farkları alınmış ve ikincil farklarının durağan olduğu belirlenmiştir. Daha sonra Breusch-Godfrey serial correlation LM test, heteroskedastite testi, model hata terimlerinin normal dağılım testi ve çoklu doğrusal bağlantı testleri gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişken olarak vergi gelirleri, bağımsız değişkenler olarak gayrisafi yurtiçi hasıla, döviz kuru, yapılan iadeler, toplam mükellef sayısı, enflasyon oranı, ihracat miktarı ve incelenen mükellef sayısı ele alınmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; vergi gelirleri ile gayrisafi yurtiçi hasıla, döviz kuru, ihracat miktarı değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler elde edilirken; toplam mükellef sayısı, enflasyon oranı, yapılan iadeler ve incelenen mükellef sayısı arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Vergi gelirleri üzerinde en etkili değişkenin gayrisafi yurtiçi hasıla olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Vergi Gelirleri, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Jel Kodları: H26,H24, C51.

ABSTRACT

This study was investigated by multiple linear regression analysis using tax revenues to Turkey in the period 2002-2016 annual relations between variables that are determined by the data analysis of data for Turkey's economy. Firstly, series to be used in the model were applied unit root tests and examined whether they are stationary or not. According to the unit root test results applied to the levels of series, the series is not stationary and contains a unit root problem. For this reason, the secondary differences of the series were taken and it was examined that the secondary differences are stationary. Then Breusch-Godfrey serial correlation LM test, heteroskedasticity test, normal distribution test of model error terms and multiple linear connectivity tests were applied. Tax revenues as dependent variable; gross domestic product, exchange rate, refunds, total number of taxpayers, inflation rate, export amount and number of taxpayers as independent variables, examined are considered. According to the results of multiple linear regression analysis; While it was obtained significant relationship between tax revenue and gross domestic product, exchange rate, export amount variables, not found significant relationship with total number of taxpayers, inflation rate, refunds back, number of taxpayers examined variables. It can be said that the most effective variable on the tax revenue is gross domestic product.

Keywords: Tax Revenue, Gross Domestic Product, Multiple Linear Regression Analysis

Jel Codes: H26, H24, C51.

1. GİRİŞ

Vergi, devletin kamu hizmetlerini yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu en önemli finansman kaynağıdır. Modern toplumlarda sosyal devlet anlayışının gelişmesiyle birlikte, ekonomik-sosyal hayata müdahale etme zorunluluğunun artmasına paralel olarak finansman ihtiyacının da artması vergi gelirlerinin önemini artırmıştır. Kamu otoritesi vergi ile elde ettiği gelirlerini artırmaya çalışırken, verginin pasif/edilgen nesnesi durumunda olan vergi mükelleflerinin tutum ve davranışları da önem kazanmaktadır. Vergi kaynağını anayasadan alır. Anayasanın 73. maddesinde “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür” denilmektedir. Vergiler, kanunla konulur, değiştirilir veya kaldırılır. Vergisel düzenlemeler ile vergi gelirlerinin artırılması amaçlanır.

Vergi kavramı, tarihsel süreçte devletin meşruiyeti ile doğrudan bir ilişki içinde olmuştur. Ülke sınırları içinde ve dışında devlet ile bireyler arasında vatandaşlık bağlarının sağlanmasında bir araç olmuştur (Altay, 2017:146). Bireylerin ödeme güçleriyle orantılı olarak kamu hizmetlerinin maliyetlerine katılmak üzere vergi ödemeleri gerekmektedir (Giray, 2014:24). Verginin çeşitli tanımları yapılmıştır. Vergi, kamu hizmetlerinin maliyetini karşılamak üzere, devletin ekonomik birimlerden siyasi cebir altında ve karşılıksız olarak devlete kaynak aktarılmasıdır (Temiz, 2008:2). Vergiler, devlet tarafından kamu ihtiyaçlarını karşılamak üzere; mali güçlerine göre gerçek veya tüzel kişilerden, karşılıksız olarak ve egemenlik gücüne dayanarak yasayla alınan ekonomik değerlerdir (Bildirici, 1995:7). Vergi, kamu hizmetlerine harcanmak için hükümetin ve yerel yönetimlerin yasalara göre doğrudan doğruya veya bazı malların fiyatlarının üstüne ilave edilerek dolaylı yoldan herkesten topladığı paradır. Vergi, devlet veya devlet fonksiyonlarına sahip teşkilatlar tarafından bireylerden zorunlu veya zorlama ile para alınmasıdır. Vergi ulusal

bağımsızlığın karşılığı olarak bireylerden zora dayanılarak alınır (Şeker, 2006:7). Yapılan tanımların iki ortak noktası bulunmaktadır. Birincisi günümüzde devletin kamu ihtiyaçlarını karşılamak üzere yasalara dayanarak vergi alması, ikincisi vergilerin alınmasında mali gücün belirleyici öge olmasıdır. Herkesten mali gücüne göre yasalara dayalı vergi alınmaktadır (Altay, 2017:147).

Vergi alacağı vergi kanunlarının vergiyi bağladıkları olayın meydana gelmesi veya hukuki durumun oluşması ile doğar. Vergi gelirlerini azaltan veya artıran çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Vergi gelirlerini belirleyen değişkenler yapılan çalışmaların amacına, konusuna, elde edilmesi beklenen verilere ve zaman dilimine göre değişiklik göstermektedir. Zaman içinde vergi mevzuatımıza yeni vergi türleri eklendiği gibi, bazı vergi türleri de yürürlükten kaldırılmaktadır. Dolayısıyla bu değişkenler yapılan çalışmaların amacına göre farklı biçimlerde belirlenebilir. Bu çalışmada kullanılan değişkenler vergi gelirleri ile gayrisafi yurtiçi hasıla, döviz kuru, yapılan iadeler, toplam mükellef sayısı, enflasyon oranı, ihracat miktarı, incelenen mükellef sayısı, ülke nüfusu, gelir idaresi harcamaları, gelir idaresi başkanlığı insan kaynakları toplamı, denetim yapılan toplam mükellef sayısı, işsizlik oranları, gram altın fiyatları ve net asgari ücret gelirleri vergi gelirleri üzerinde etkili olabileceği düşünülen değişkenler olarak belirlenmiştir. Modele dahil edilen değişkenlerin belirlenmesi aşamasında yapılan regresyon modellerinin anlamlılık derecesi ölçülmüş ve çoklu doğrusal regresyon modelinin istatistikî olarak anlamlı olabilmesi için ülke nüfusu, gelir idaresi harcamaları, gelir idaresi başkanlığı insan kaynakları toplamı, denetim yapılan toplam mükellef sayısı, işsizlik oranları, gram altın fiyatları ve net asgari ücret serileri çalışmaya dahil edilmemiştir.

Vergi gelirleri ile vergi gelirlerini etkileyen faktörler karşılıklı etkileşim halindedir. Söz gelimi yüksek düzeydeki vergi hâsılatı

kamu kesimi borç yükünü azaltarak, faiz ve enflasyon üzerindeki baskıyı hafifletecek ekonomik istikrar ve büyüme için gerekli ekonomik iklimin oluşmasını kolaylaştıracaktır. Büyümeye bağlı olarak genişleyen bir ekonomi ile vergi gelirleri daha da artacak ve söz konusu süreç tekrar işleyerek makroekonomik dengeler daha kısa dönemde daha düşük bir maliyetle gerçekleşecektir. Enflasyon vergi gelirleri üzerinde bir takım olumsuz etkilere yol açar. Bu etkiler literatürde Tanzi etkisi olarak adlandırılmaktadır. Buna göre, verginin tahakkuku ile tahsilâtı arasındaki gecikmeye bağlı olarak enflasyon, vergi gelirlerinin reel değerini azaltmaktadır (Ekici, 2009:201-203).

Genelde vergi gelirlerinin artırılmasında, vergi oranlarının artırılması, vergi tabanının genişletilmesi ve yeni vergiler konulması gibi yöntemlere başvurulur. Vergi gelirlerinin artırılmasında özensizlik, yoksulluğu artırma gibi sosyal problemlere yol açmamalı, ekonomik karar ve tercihlerde sapmalara yol açarak ekonomik faaliyetleri ve büyümeyi olumsuz etkilememelidir (Kesik vd., 2014:191-192).

Bir ülkenin vergilemede başarılı olabilmesi için vergi kanunlarının rasyonelliği yanında, vergi idaresinin kanunları etkin bir şekilde uygulayacak teknolojik alt yapıya, insan kaynağına ve denetim mekanizmasına sahip olması gerekmektedir. Devletin vergi gelirleri, vergi tabanının genişliği ve vergi oranlarının düzeyi ile de yakından bağlantılıdır. Vergi oranlarının makul düzeye çekildiği bir ortamda yeterli vergi gelirini sağlamak, ancak vergi tabanının genişletilmesi ve vergi idaresinin vergi kanunlarını etkin olarak uygulayacak şekilde güçlendirilmesi ile mümkündür. Vergi sisteminin temel görevi kamu hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli finansmanı sağlamak olmakla birlikte zamanla ekonomik büyümenin teşviki, tasarrufların ve sermaye birikiminin artırılması, gelir dağılımının düzeltilmesi gibi ekonomik ve sosyal amaçlar da vergi sisteminin görevleri arasına girmiştir (Şeker, 2006:1). Türkiye’de Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından mükelleflerin

vergilendirilmesi sürecinde elektronik ve bilişim sistemlerinden yararlanılmakta, mükelleflerin vergilendirilme süreci içinde teknolojinin imkânlarından yararlanma, daha hızlı ve açık, anlaşılır şekilde vergilendirilme sürecinin tamamlanması sağlanmaktadır.

Vergi cezaları, vergi inceleme oranları, bilişim teknolojilerinden yararlanma düzeyi, otomasyon sistemindeki aksaklıklar ve vergi denetim elemanlarının yetersizliği gibi faktörler vergi denetiminin etkinliğinde rol oynamaktadır. Vergi denetiminde etkinlik temin edilmesi ile devletin uygulamaya koyduğu mali politikaların başarı şansı artacaktır. Her ülkenin kendi koşulları doğrultusunda geliştireceği uygun bir vergi denetimi stratejisi ile mükellefler yükümlülükleri konusunda bilgilendirilecek, vergi kayıp ve kaçakları tespit edilip önleme imkânı doğacak ve dolayısıyla mükelleflerin kanunlara uygun hareket etmesi sağlanarak vergiye gönüllü uyum oranı artırılabilecektir (Arslan ve Biniş, 2014:460).

Vergiden kaçınma, yaygın olarak vergi kanunlarına aykırı davranmadan, vergiyi yasal sınırlar içerisinde azaltma eylemi olarak kabul edilmektedir. Vergi kaçakçılığı (veya vergi kaçırma) ise, vergi yükümlüsünün kaçınma ve vergi planlaması kapsamına girmeyen ve yasanın lafzına aykırı hareket ederek verginin ödenmemesine neden olunmasıdır (Gökbel, 2011:31-37). Vergi ödemenin cebri bir eylem olması ve bunu ödemeyenlerden söz konusu vergi tutarının kamu gücü kullanılarak zorla alınacak olması yine de bunu ödeyecek olanların bu eylemi yerine getirmesini tam anlamıyla sağlamamakta, adına vergi kayıp ve kaçakları denilen sızıntıların yaşanmasını tam olarak engelleyememektedir. Bu kayıp ve kaçakların bir kısmı vergi yasalarını çok iyi bilen kişilerden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, verginin ödenmesi için yasaların emrettiği işlem ve davranış şekillerini; bilgi noksanlığı, iş ve eylemlerin zaman alıcı olması, mevzuatın karışıklığı, vergi ödenmesi sırasında ortaya çıkan ilave masraflar gibi nedenlerle gerçekleştirilmeyen

kimselerin varlığı da söz konusu vergi kayıp ve kaçaklarını artırmaktadır (Kahrıman, 2016:230).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kaynak dağıtımında etkinliğin sağlanması, ekonomik büyüme ve istikrarın sağlanması ve gelir dağılımında adalet amaçlarına ulaşılabilmesi için vergilemeden geniş ölçüde yararlanılmaktadır. Gelir, harcama ve servet vergi ödeme gücünün üç önemli göstergesidir (Edizdoğan ve Çelikkaya, 2012:389). Vergiler mali ve mali olmayan amaçları ile siyasi, ekonomik, sosyal ve mali yapı üzerinde çok yönlü etkilere sahiptir. Devlet verginin mali amacı ile kamu giderlerinin finansmanı için gerekli olan gelirleri temin eder. Mali olmayan amaçlar ile gelirin yeniden dağılımı, ekonomik istikrarsızlıklarla mücadele, ekonomik büyüme ve kalkınma hedefi, eğitim, sağlık ve nüfus politikasına ilişkin hedefler gerçekleştirilir (Turhan, 1998:36).

Vergilerin türleri, bileşimi ve milli gelirdeki payları sosyo-ekonomik yapıyı şekillendiren önemli dinamikler olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyo-ekonomik yapının genel durumu da vergi

yapısını ve dolayısıyla vergi gelirlerini etkileyen temel değişkenler arasında değerlendirilmektedir. Vergi gelirlerini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Her faktör her ülkede aynı derece de öneme sahip olmayabilir. Her ülkenin vergi sistemi farklı vergi kaynaklarına ağırlık vereceği gibi ekonomik gelişmişlik seviyesi ve devletin ihtiyaç duyduğu gelir miktarı da farklılık arz edebilir. Bazı ülkeler vergi kapasitesinin gelir vergisi düzenlemeleriyle nasıl artırılabilirliğini ele alırken, bazı ülkeler ise üretimi artıracak vergisel düzenlemelerle kapasiteyi dolaylı yollardan artırmayı hedeflemiştir (Eroğlu, 2018:58).

Serbest ticarete dayanan kapitalist toplumların gelişmesi ile vergi gelirleri kamu ekonomisi için önem kazanmaya başlamıştır. Tarım ekonomilerinde tarımsal ürünlerden alınan vergiler ağırlık taşırken, sanayileşme sürecinde farklı dönemlerde

farklı vergilerin önem kazandığı söylenebilir. Buna göre sanayileşmenin başlangıcında dolaylı vergiler, ileri aşamasında ise dolaysız vergiler ön plana çıkmıştır. Dolaysız vergiler kapsamında gelir ve kurumlar vergisinin en büyük gelir kaynağı olduğu görülmektedir. Toplumların gelişmesine bağlı olarak götürü vergilerden gerçek işlemlere dayanan vergilere, nesnel vergilerden paralı vergilere doğru bir gelişme görülmektedir. Bu süreçte tarımın ekonomideki payı azaldıkça arazi vergilerinin ve diğer tarım vergilerinin payı da azalır ve önce gelir sonra kurumlar vergisinin önemi artar. Dolaylı vergilerde de özel satış vergileri yerine geniş tabanlı genel satış vergileri önem kazanmaktadır. Bu bağlamda vergilerin milli gelirdeki payının iktisadi gelişme ile yakından ilgili olduğunu, iktisadi gelişme ile vergilerin milli gelirdeki payının arttığını söylemek mümkündür (Bulutoglu, 2004:344).

Vergi denetiminin olmayacağından emin olan mükellefler şüphesiz vergiye gönüllü uyum konusunda tam bir sorumluluk hissetmeyecektir. Vergi denetim unsurlarının sürekli belli bir kesime yönelik olarak gerçekleştirilmesi durumunda da vergi denetimine konu olan mükellefler vergiden kaçınmak için farklı yöntemler geliştirmeye girişeceklerdir. Bu yasadışı olan rüşvet olabileceği gibi vergi sığınaklarını kullanmak gibi yasal faktörlere başvurarak da gerçekleştirilebilir. Denetimle birlikte kayıt dışılığın azaltılması gerçek vergileme kapasitesinin belirlenmesine imkân verecek ve bu da vergisel sınırların genişlemesine yol açacaktır.

Vergi gelirlerini etkileyen faktörler ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Genellikle teorik değerlendirmede de gayrisafi yurtiçi hasılanın vergi gelirlerinin önemli bir belirleyicisi olduğu gayrisafi yurtiçi hasıla düzeyi yükseldikçe vergilenebilir tabanın genişlediği ve vergi gelirlerinin arttığı ortaya konulmaktadır (Ekici, 2009:205). Türkiye’de vergi gelirlerinin GSYİH’ya oranı, mevcut durum itibarıyla sosyal güvenlik kesintileri hariç %20’ler civarındadır. Sosyal güvenlik

kesintileriyle beraber %25 civarına çıkmaktadır (Kesik vd., 2014:284).

Demircan (2003), vergi politikalarının gelir elde etme amacının dışında; gelir dağılımında adaletin sağlanması, kaynak tahsisinde etkinlik ve ekonomik büyüme ve kalkınma amaçlarının gerçekleştirilmesine de hizmet ettiğini, Türkiye Ekonomisi için, büyüme ve ekonomi politikaları arasında yakın bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, ülke ekonomisinde büyüme ve kalkınmanın, yapılacak gelir vergisi indirimleri ile yakından bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Çalışmayı teşvik ederek, üretim ve milli gelirden artışa yol açan vergi indirimlerinin, doğrudan GSMH' da artışa yol açacağını, bunun dışında ülkede siyasi ve ekonomik istikrar varsa, vergi idaresinde yeniden yapılanmaya dönük olarak yapılan değişimler ve vergisel teşvik mekanizmalarının da ekonomik büyüme ve kalkınma üzerinde pozitif etkileri bulunduğunu belirtmiştir.

Durkaya ve Ceylan (2006), Türkiye ekonomisi için vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Çalışmada, uzun dönem ilişkileri araştırmak amacıyla Engle-Granger koentegrasyon testi, kısa dönem ilişkileri araştırmak amacıyla hata düzeltme modeli ve Granger nedensellik testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, dolaysız vergilerle ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensel ilişkinin varlığını göstermiştir. Diğer taraftan, dolaylı vergilerle ekonomik büyüme arasında nedensel bir ilişki tespit edilememiştir. Dolaysız vergiler olan kurumlar ve gelir vergisi oranlarının düşürülmesinin, vergilendirmenin büyüme üzerindeki olumsuz etkisini kısmen azaltacağı belirtilmiştir.

Ekici (2009), gelişmekte olan ülkelerde vergi gelirleri üzerinde belirleyiciliği olan temel değişkenlerin, vergi ahlakı ve vergi uyumu, vergi idaresinin etkinliği, vergi oranları, vergi gelirlerinin kompozisyonu, üretimde sektörlerin payları, enflasyon oranı, ekonomik büyüme oranı, kişi başına düşen gelir düzeyi, ülkenin dışa açılma

derecesi, toplam borç düzeyi olduğunu belirtmiştir. Ekonomik yapı ve yönetiminin kurumsallaştığı gelişmiş ülkelerde vergi gelir performansında istikrarın söz konusu olduğu, ekonomik büyüme dönemlerinde vergi gelirleri artarken ekonomik daralma dönemlerinde vergi gelirlerinin azaldığı ifade edilmiştir.

Gül ve Kenar (2009), vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi, Türkiye ve Avrupa Birliği üyesi olan 28 ülke verileriyle, 1980 – 2008 dönemi için, panel veri yöntemi ile incelemiştir. Analiz sonucunda, vergi gelirleri ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemde eş-bütünleşme ilişkisinin var olduğu görülmüştür.

Dökmen (2012), yolsuzluklar ile vergi gelirleri arasındaki ilişkiyi, 25 OECD üyesi ülkenin 1984-2007 yılları arasındaki verileri temel alarak, sistem GMM yöntemiyle analiz etmiştir. Yapılan bu analizde, yolsuzluklarla farklı vergi türleri arasında negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yolsuzlukların; vergi gelirlerini olumsuz yönde etkilediği, vergi tabanını daralttığı ve vergi matrahının olması gerekenden daha düşük düzeyde kalmasına neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bakırtaş (2012), yolsuzlukların toplam vergi gelirlerinde azalmaya sebebiyet verdiği, yolsuzluk düzeyinin azalmasıyla toplam vergi gelirlerinde artış sağlanmasının mümkün olabileceği yapılan analiz ile desteklenmiştir. Yolsuzluk sorununun, öncelikle ülkelerin kamu mali dengesinde sarsıcı etkiler meydana getirerek, özellikle kamu harcamalarını, gelir dağılımını, ekonomik istikrarı ve toplam vergi gelirlerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Helhel ve Demir (2012), 1975-2011 dönemi dolaylı-dolaysız vergilerle ekonomik büyüme arasındaki ilişki Johansen eşbütünleşme - Granger nedensellik analizi ile incelenmiş, kısa dönemde bir nedensellik ilişkisinin olmadığını, ancak uzun dönemde değişkenler arasında bir eşbütünleşmenin olduğunu tespit

etmişlerdir. Son yıllarda dolaylı vergi oranlarının artmasına rağmen ekonomik büyüme üzerinde etkisinin zayıf olduğu, uzun dönemde dolaysız vergilerle ile ekonomik büyüme arasında olan ilişkinin zayıf olduğu belirtilmiştir.

Akbey (2014), 1995 yılından bu yana vergi müfettişi (2011 yılı öncesi adıyla vergi denetmeni) kadro sayısında görülen artışın vergi tahsilatına, kayıtdışılığın azaltılmasına ve vergilemede adaletle olan etkileri ele almıştır. Buna göre, gerek vergi yükü gerekse genel bütçe gelirleri açısından bütçe vergi gelirlerinde artış görülmeyle birlikte, bu artışın müfettiş sayısındaki değişimle bir ilişkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Denetim elemanı sayısındaki artış, ekonomik krizlerin ve çıkarılan vergi aflarının da etkisiyle, arzu edilen sonuçları ortaya koymadığını, vergisel denetimlerinde, vergilemede adalet açısından da önemli bir iyileşme sürecini beraberinde getirmediğini belirtmiştir.

Şahin (2016), mükelleflerin vergiler karşısındaki tutum ve davranışlarının değişkenlik gösterdiği, mükelleflerin vergiye uyum davranışında bulunabildiği gibi, vergiden kaçınma veya vergi kaçırma fiillerini de sergileyebildiklerini ifade etmiştir. Bu davranışların hangi yönde gerçekleşeceği ise çeşitli faktörlere bağlıdır. Söz konusu faktörlerden bir kısmı demografik değişkenler ve vergi ahlakı gibi bireysel özelliklere dayanırken, bir kısmı ise vergi sistemi ve kamu yönetimi gibi dışsal etmenlerden kaynaklanmaktadır. Vergi mükelleflerinin vergiler karşısındaki tutum ve davranışlarının çok çeşitli faktörlerin etkisi altında olduğunu, mükelleflerin vergiye uyumunun tek bir faktörle açıklanamayacağını, ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısının da bu davranışı etkileyeceğini belirtmiştir.

Özmen (2016), enflasyon, işsizlik, kişi başına düşen gelir, siyasi istikrar, ekonomik istikrar, yolsuzluk, kamu harcamaları ve ticaret serbestliği gibi değişkenlerin toplam vergi gelirleri üzerinde etkili olup olmadıklarını belirlemeye çalışmıştır. Analizlerden elde edilen bulgular,

oluşturulan modellerdeki değişkenlerin toplam vergi gelirleri üzerindeki beklenen etkilerini gösterdiğine dair kanıtlar sunmaktadır. Bulguların ekonomik ve mali, sosyal ve siyasi değişkenlerin toplam vergi gelirleri üzerinde önemli ölçüde belirleyici role sahip olduğunu belirtmiştir.

Terzi ve Yurtkuran (2016), 1980-2013 dönemi yıllık veriler ile yapmış oldukları çalışmada VAR nedensellik analizlerine göre, dolaylı vergiler ile gayrisafi yurtiçi hasıla arasında çift yönlü, gayrisafi yurtiçi hasıladan doğrudan vergilere pozitif ve doğrudan vergilerden gayrisafi yurtiçi hasılaya negatif bir nedensellik ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Vergi gelirlerinin GSYH üzerinde önemli rol oynadığı, vergi oranlarında, özellikle dolaysız vergi oranlarındaki indirimin GSYH'yi pozitif yönde etkileyeceği ve ekonomik büyümeyi hızlandıracağı ifade edilmiştir.

Eroğlu (2018), Türk Vergi Sisteminde vergi kapasitesini artıran faktörlerin başında mevzuatın sadeleşmesi ve vergiye gönüllü uyumu artıracak uygulamaların geldiğini belirtmektedir. Vergi kayıp kaçaklarının en fazla olduğu alanlarda yoğunlaşmanın önemli faydaları olacağını, istisna ve muafiyetlerin çok olduğu vergilerde kaçakçılık az; vergi istisna ve muafiyetlerinin nispeten az olduğu vergilerde ise kaçakçılık fazla olduğunda, devlet bir yandan bilerek vergi gelirinden vazgeçmekte diğer yandan ise vergi kaçaklarıyla uğraşmak durumunda kalacağı ifade edilmiştir. Vergi kapasitesinin sadece üretimin, dış ticaretin ve turizmin geliştirilmesiyle artırılamayacağını, bunların yanında vergi bilinci ve ahlakının da olması gerektiği önerilmiştir.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1. Veri

Bağımlı değişken vergi gelirleri olup; bağımsız değişkenler sırasıyla gayrisafi yurtiçi hasıla, döviz kuru, yapılan iadeler, toplam mükellef sayısı, enflasyon oranı, ihracat miktarı ve incelenen mükellef sayısıdır. Vergi gelirleri, yapılan iadeler,

toplam mükellef sayısı ve incelenen mükellef sayısı verileri Gelir İdaresi Başkanlığı web sitesinden temin edilmiştir. Vergi gelirleri dolaylı ve dolaysız tüm vergilerin toplamı olarak hesaplanmıştır. Yapılan İadeler vergi mükelleflerine vergi kanunlarından belirtilen şartlar altında yapılan tüm İade miktarını (KDV İadeleri, gelir vergisi İadeleri, kurumlar vergisi İadeleri) kapsamaktadır. Toplam mükellef sayısı gelir vergisi mükellefleri (basit usul mükellefleri, gerçek usul mükellefleri, gayrimenkul sermaye iradi mükellefleri) toplamı ile tüzel kişi mükellefleri (kurumlar vergisi kanunundan belirtilen tüm mükellef çeşitleri) toplamından oluşmaktadır. İncelenen mükellef sayısı ise vergi müfettişleri ve incelemeye yetkili olanlar tarafından yapılan inceleme sayısını göstermektedir.

Gayrisafi yurtiçi hasıla, döviz kuru ve enflasyon oranı ve ihracat miktarı Türkiye İstatistik Kurumu web sitesinden temin edilmiştir. Gayrisafi yurtiçi hasıla cari fiyatlar ile 2009 bazlı olarak hesaplanmıştır. Bu veri seti, 2002-2016 dönemine ilişkin yıllık verileri içermektedir.

Modele dahil edilen değişkenlerin belirlenmesi aşamasında ülke nüfusu, gelir İdaresi harcamaları, gelir İdaresi başkanlığı insan kaynakları toplamı, denetim yapılan toplam mükellef sayısı, işsizlik oranları, gram altın fiyatları ve net asgari ücret serileri çoklu doğrusal regresyon modelini anlamsız kıldığı için çalışmaya dahil edilmemiştir.

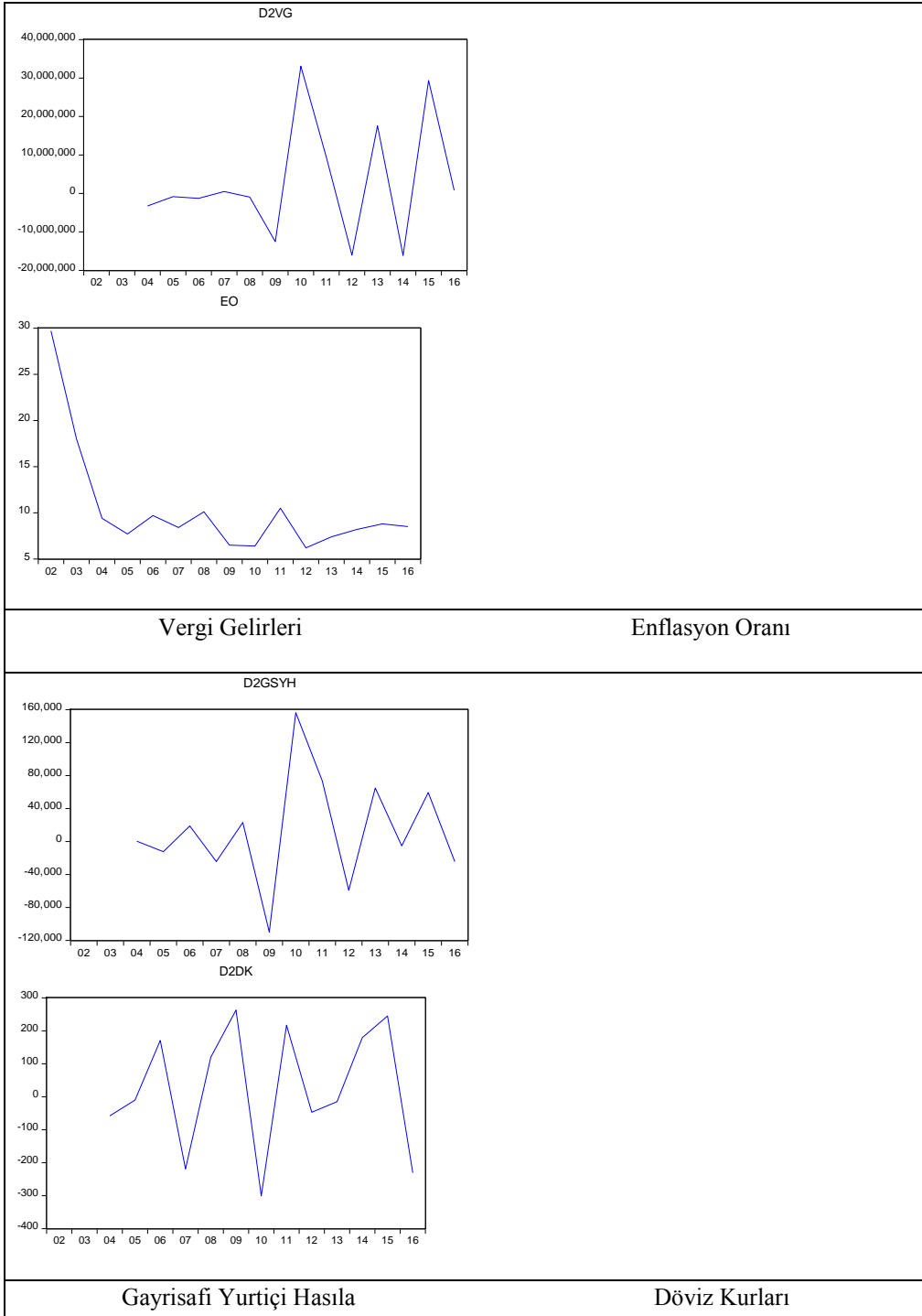
Modelde kullanılan değişkenlerin elde edildikleri kaynak türleri ve bu değişkenlerin modelde kullanılan birim karşılıkları Tablo 1’de gösterilmiştir.

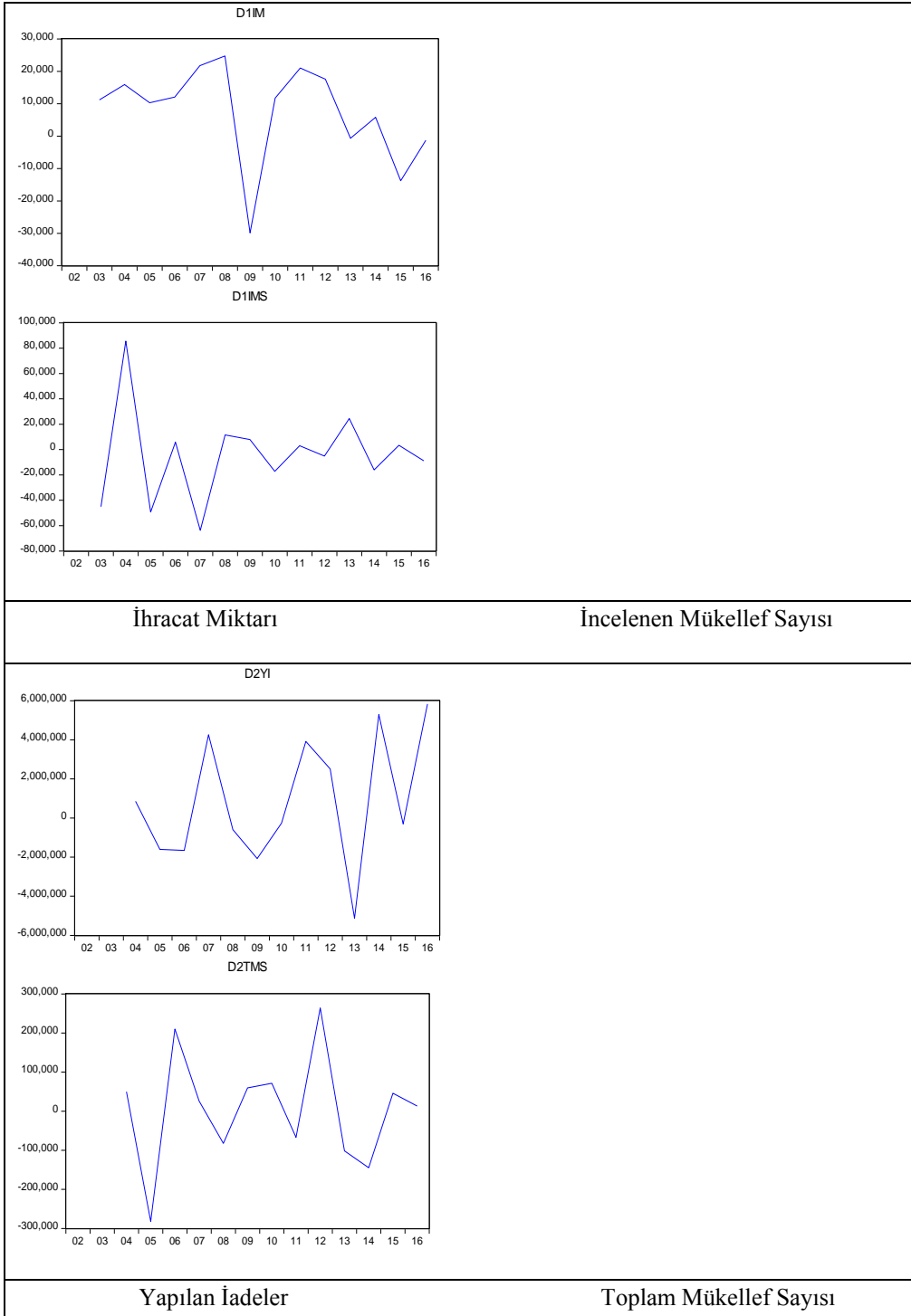
Tablo 1: Değişkenlerin Tanımlanması (2002-2016)

Değişkenler	Tanımları	Kaynak
VG	Toplam Vergi Gelirleri (Bin TL)	http://www.gib.gov.tr/
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (Milyon TL)	http://www.tuik.gov.tr
TMS	Toplam Mükellef Sayısı	http://www.gib.gov.tr/
İMS	İncelenen Mükellef Sayısı	http://www.gib.gov.tr/
Yİ	Yapılan İadeler (Bin TL)	http://www.gib.gov.tr/
EO	Enflasyon Oranı %	http://www.tuik.gov.tr
DK	Dolar Kuru	http://www.tuik.gov.tr
İM	İhracat Miktarı (Milyon \$)	http://www.tuik.gov.tr

Analizde kullanılan serilerin 2002-2016 periyoduna ilişkin genel eğilimlerini Tablo 2 yardımıyla görmek mümkündür.

Tablo 2: Türkiye’de Vergi Gelirleri, Enflasyon Oranları, Gayrisafi Yurtiçi Hasıla, Döviz Kurları, İhracat Miktarı, İncelenen Mükellef Sayısı, Yapılan İadeler ve Toplam Mükellef Sayıları (2002-2016)





3.2. Yöntem

Vergi gelirlerinin artırılması, devlet-birey arasında vergilendirme sürecinin her aşamasında karşılıklı güven ve şeffaflığa dayanmaktadır. Vergi gelirlerini belirleyen faktörler verginin tarh-tebliğ-tahakkuk ve ödeme aşamalarına göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Dolayısıyla, verginin tarh edilebilmesi için, adına vergi düzenlenmesi gereken vergi mükellefinin olması gerekmektedir. Bu da çalışmamızda toplam mükellef sayısı değişkeni olarak yer almıştır. Bu bölümde, vergi gelirlerine etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin, vergi gelirleri üzerinde azaltıcı veya artırıcı etkilerinin olup olmadığı test edilmektedir. Modelde yer verilen bağımsız değişkenlerin, Türkiye'nin vergi gelirlerini hangi ölçüde etkilediği araştırılmıştır. Belirlenen bağımsız değişkenlerin Türkiye'de vergi gelirlerine olan etkileri, Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli kurularak incelenmiştir. Gözlem değerleri, 2012-2016 tarihleri arasında yıllık zaman serisi olarak ele alınmıştır. Türkiye'de 2012-2016 dönemleri için belirlenen değişkenler ile vergi gelirleri arasındaki regresyon ilişkisinin belirlenebilmesi, istatistiki olarak anlamlı ilişkilerin elde edilebilmesi için analizi yapılan serilerin durağan olması gerekmektedir.

Bu bölümde, çalışmada kullanılan çoklu doğrusal regresyon analizi, durağanlık testi, otokorelasyon varsayımı, heteroskedasite varsayımı, hata terimlerinin normal

dağılım varsayımı ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımı teorik açıdan tanıtılmakta, çalışmanın veri seti ve modeli üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

3.2.1. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Ekonometrik araştırmalarda bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin güvenilir kaynaklardan doğru olarak toplanması ve analiz verilerinin modele uygun olarak hazırlanması tahminlerin tutarlılığını etkilemektedir (Gujarati, 2003:636). Çapraz- kesit ve zaman serisi verilerinin yapısı, deneysel analiz için verilerin kaynakları oldukça önemlidir. Ekonometrik bir analizin başarısı, uygun verilerin bulunabilirliğine bağlıdır. Deneysel analizde üç tür veri vardır: Zaman serileri, çapraz-kesit ve birleştirilmiş veriler. Zaman serileri bir değişkenin farklı zamanlarda aldığı değerlere ait gözlemlerin bir kümesidir (Akın, 2009:230). Bu çalışmada zaman serisi verileri kullanılmıştır. Çalışmada verilerin analizi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Regresyon analizi iki ve daha çok değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde kullanılır. İki değişken arasındaki ilişkiler basit regresyon analizi, ikiden fazla değişken arasındaki ilişkiler ise çoklu regresyon analizi olarak adlandırılır. Değişkenler arasındaki ilişkinin şekli sayısal olarak belirlenmeye çalışılır. Bu ilişki

doğrusal olabileceği gibi doğrusal olamayan şekillerde de olabilir (Çakıcı vd., 2015:243).

Regresyon analizinde değişkenlerin bağımlı değişken ve bağımsız değişken(ler) olarak ayrılması zorunludur. Bağımlı değişken, bağımsız değişken(ler) tarafından açıklanmaya çalışılan değişkendir. Bağımlı değişken Y ve bağımsız değişken(ler) de X ile gösterilir. Bir bağımsız değişkenli doğrusal regresyon modelini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

3.1

β_0 ve β_1 modelin bilinmeyen parametreleridir. ε hata terimi olup, Y gözlenebilen bağımlı değişken ve X gözlenebilen bağımsız değişken değerleridir. i. birim için bağımlı değişken ölçüm değeri Y_i ve bilinmeyen gerçek değer de Y_i olmak üzere, hata terimi $\varepsilon_i = Y_i - E(Y_i)$ veya $\varepsilon_i = Y_i - \mu_i$ olarak tanımlanır. k sayıda bağımsız değişkenin olduğu çoklu doğrusal regresyon modeli aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

3.2

Bu modelde Y bağımlı değişken, X_1, \dots, X_k bağımsız değişkenler ve $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k$

bilinmeyen parametrelerdir. Modeldeki ε ise hata terimidir (Ünver vd., 2011:303-339).

Basit doğrusal regresyon analizinde elde edilen regresyon denkleminin

tahmin amaçlı kullanılabilmesi için ε_i hakkında bazı varsayımlar yapmak gerekir. Bu varsayımlar şöyle özetlenebilir:

1. Sıfır ortalama. $E(\varepsilon_i) = 0$, tüm i' ler için

2. Sabit varyans. $V(\varepsilon_i) = \sigma^2$, tüm i' ler için

3. Bağımsızlık. ε_i ve ε_j ler bağımsızdır, $Cov(\varepsilon_i, \varepsilon_j) = 0$, tüm $i \neq j$ için

4. X_j nin bağımsızlığı. ε_i ve X_j bağımsızdır, $Cov(\varepsilon_i, X_j) = 0$, tüm i ve j için

5. Normallik. ε_i tüm i'ler için normal olarak dağılır.

1, 2 ve 3 nolu varsayımlarla birlikte ifade edilirse, ε_i ; sıfır ortalama ve sabit varyansla bağımsız ve normal olarak dağılır, $\varepsilon_i \sim IN(0, \sigma^2)$ (Akın, 2009:228).

Çoklu doğrusal regresyon analizinde ise yukarıda belirtilen varsayımlara ek olarak değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmaması gerekmektedir. Çoklu doğrusal bağlantının olmaması bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının sıfır veya sıfıra çok yakın olması olarak ifade edilmektedir (Arı ve Önder, 2013:169). Bu varsayımlardan birisinin sağlanamaması durumunda En Küçük Kareler kestiricileri, gözlemler ve ön kestiriciler üzerindeki kararlı ve küçük varyanslı olma özelliğini kaybedecektir. Elde edilen regresyon sonuçları etkisiz, yanlı ve

tutarsız olacaktır (Gürünlü Alma ve Vupa, 2008:221).

3.2.1.1. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Avantajları

Çok değişkenli regresyon yöntemi bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel modellerle açıklar. Değişkenler arasındaki karmaşık yapıyı tanımlar. Verileri özetleyip, bağımsız değişkenler yardımıyla bağımlı değişken değerini tahmin eder. Bağımsız değişkenlerden hangisi ya da hangilerinin bağımlı değişken değerini daha çok etkilediğini gösterir (Karakul, 2018:64).

3.2.1.2. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Dezavantajları

Çoklu doğrusal regresyon modellerinde parametre tahmini en küçük kareler yöntemi ile yapılır. En küçük kareler yöntemi, hatalar kareler toplamını minimum yapan parametre tahmincilerinin seçildiği bir yöntemdir. Ancak en küçük kareler yönteminin uygulanabilmesi gerekli olan varsayımların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Bu varsayımlardan biri ya da bir kaç gerçekleşmediğinde elde edilen kestirim sonuçlarının yanlı çıkması kaçınılmazdır (Büyükuysal ve Öz, 2016:110).

Regresyon analizi, bağımlı değişkenin iki yada ikiden daha fazla düzey (polychotomous) içeren kategorik değişken olması durumunda normallik varsayımının bozulması nedeniyle kullanılamaz. Kategorik veriler için, uygun analiz

yöntemlerinin kullanılması gerekir. Bağımlı değişkenin gözlenen değerlerinin kategorik değil de sürekli olmasının gerekliliği doğrusal regresyon modellerinin uygulanabilirliğini sınırlamaktadır (Kaşko, 2007:2).

3.2.2. Durağanlık Testi

Zaman serisi verilerinin; zaman boyunca yatay eksen boyunca dağılım göstermesi, belirli bir zaman sürecinde sürekli bir artma veya azalmanın olmaması, sabit ortalama, varyans ve gecikme seviyesine bağlı kovaryansa sahip olması durağanlık olarak adlandırılmaktadır. Regresyon denkleminde değişkenlerden herhangi birisi durağan olmadığında regresyon teorisi bozulur. Değişkenler arasında ekonometrik olarak anlamlı ilişkilerin elde edilebilmesi için analizi yapılan serilerin durağan olması gerekmektedir. Genel olarak bir serinin durağan olarak kabul edilebilmesi için ortalamasının ve varyansının sabit, kovaryansının ise hesaplandığı zamana değil iki zaman aralığındaki periyoda bağlı olması gerekmektedir. Eğer seri durağansa ortalaması ve varyansı hangi dönemde ölçülürse ölçülsün değişmemektedir. (Gujarati, 2003:797).

Muhtemel bir sahte regresyon ilişkisinden kaçınmak için öncelikle bu değişkenlerin birim kök taşıyıp taşımadıkları araştırılmalıdır. Birim kök sınaması, Dickey ve Fuller (1981) tarafından geliştirilmiştir. Serilerin durağanlık dereceleri genişletilmiş Dickey Fuller

(Augmented Dickey Fuller: ADF) testiyle araştırılmış ve birim kök testi yapılmıştır.

DF testi, üç regresyon denklemine dayalı olarak yapılmaktadır.

Yalın Hali:

$$\Delta Y_t = \gamma Y_{t-1} + u_t \quad (1)$$

(3.3)

Sabit Terimli:

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \gamma Y_{t-1} + u_t \quad (2)$$

(3.4)

Sabit Terimli ve Trendli:

$$\Delta Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 t + \gamma Y_{t-1} + u_t \quad (3)$$

(3.5)

Bu testlerin sonucunda DF istatistikleri MacKinnon kritik değerleriyle karşılaştırılarak; sıfır hipotezi ($H_0: \gamma = 0$), alternatif hipoteze karşı ($H_1: \gamma \neq 0$) test edilmektedir. Sıfır hipotezi serinin durağan olmama durumunu, yani birim köke sahip olduğunu, alternatif hipotez ise serinin durağan olduğunu ifade etmektedir (Dickey ve Fuller, 1979: 74). Bu çalışmada, serilerdeki durağanlığın belirlenmesinde her bir seri için "Augmented Dickey Fuller: ADF" test istatistiği kullanılmıştır.

3.2.3. Otokorelasyon Varsayımı

Regresyonun temel varsayımlarından biri hata terimleri arasında ilişki olmamasıdır. Hata terimleri arasında ilişki olması otokorelasyonun olduğunu gösterir. Çeşitli nedenler otokorelasyona yol açabilir. Hatalı model seçilmesi ile değişkenler arasında doğrusal olmayan bir ilişkinin doğrusal kabul

edilmesi, bağımlı değişkeni açıklama gücüne sahip bazı bağımsız değişkenlerin model dışında bırakılması ve bağımsız değişkenler arasında sıkı ilişki olması bu nedenlere örnek olarak gösterilebilir. Otokorelasyon olması istatistiklerin standart hatalarının büyük, t_h değerlerinin mutlak değerce küçük çıkmasına yol açarak yokluk hipotezlerinin reddini zorlaştırır (Ünver vd., 2011:364-365).

3.2.4. Heteroskedasite (Farklı Varyanslılık) Varsayımı

Heteroskedasite, Gauss-Markov hipotezinin ve Klasik ve En Küçük Kareler yönteminin temel varsayımlarından olan "hata terimi bütün gözlemler için sabit varyanslı $E(\varepsilon^2) = \sigma^2$ " olduğu varsayımından yani homoskedasite durumundan sapmaya verilen isimdir. Tanımlama hatalarından, gerekli bir değişkenin model dışında bırakılmasından, modelin fonksiyonel yapısından, veri toplama hatalarından ve bağımlı değişkende yapılan ölçme hatalarından kaynaklanabilir (Yerdelen Kaygın, 2013:77). Böyle bir durumda tahmin sonuçları sapmasız, tutarlı ve doğrusal özellikler taşımasına rağmen etkinlik kaybolacaktır (Mercan vd., 2011:38).

3.2.5. Model Hata Terimlerinin Normal Dağılım Varsayımı

Jarque-Bera sınaması normal dağılımdan ayrılmayı ölçmek için kullanılan normallik testi hesaplamasıdır. Bu sınama çok kere

ekonometriciler tarafından çoklu doğrusal regresyon kestirim sonuçları elde edildikten sonra ele geçen hataların normal dağılım gösterip göstermediğini araştırmak için kullanılır. İlk defa bu sınamayı ortaya atan ekonometriciler olan A.K.Bera ve C.M.Jarque adları ile anılmaktadır.

Jarque ve Bera tarafından önerilen Jarque-Bera (JB) test istatistiği;

$$JB = \frac{n}{6} \left(S^2 + \frac{(K-3)^2}{4} \right) \text{ şeklindedir.}$$

Burada n serbestlik derecesi, S örnek çarpıklık

ölçüsü, K ise örnek basıklık ölçüsü olmak üzere, S ve K değerleri; $S = \frac{\mu_3}{\sigma^3}$ ve $K = \frac{\mu_4}{\sigma^4}$

biçiminde elde edilir (Erdoğan, 2016:6).

3.2.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı Varsayımı

Serbest değişkenler arasında doğrusal veya doğrusala yakın ilişkilerin varlığı durumuna çoklu doğrusal bağıllık adı verilir. Zaman serileri trend etkisi altında kaldığından çoklu doğrusal bağıllığa regresyon çözümlenmesinde bu serilere dayanıldığında rastlanır. Zaman serilerinde çoklu doğrusal bağlantı durumunda; teorik açıdan çok önemli olmayan bağımsız değişkenler model dışında bırakılabilir. Ayrıca benzer özellikteki değişkenler tek bir değişken altında birleştirilip, örneklem hacmi büyük tutularak çoklu doğrusal bağlantı sorunu giderilebilir (Serper, 2004:324). Bu

çalışmada toplam mükellef sayısı gelir vergisi mükellefleri toplamı ile tüzel kişi mükellef toplamından oluşturulmuştur.

3.3. Model

Türkiye’de 2002-2016 dönemlerinde vergi gelirlerine etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin, vergi gelirleri üzerinde azaltıcı veya arttırıcı bir ilişkinin olup olmadığı Tablo 1’de ifade edilen çalışmanın değişkenleri de dikkate alındığında, aşağıdaki gibi bir Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli çerçevesinde analiz edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizinde, bağımlı değişken olarak seçilen Vergi Gelirlerinin (VG); bağımsız değişken olarak belirlenen ve analiz kapsamına alınan Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH), Toplam Mükellef Sayısı (TMS), İncelenen Mükellef Sayısı (İMS), Yapılan İadeler (Yİ), Enflasyon Oranı (EO), Dolar Kuru (DK) ve İhracat Miktarından (İM) ne şekilde etkilendiği aşağıdaki denklemde gösterildiği üzere araştırılmıştır.

$$VG = \beta_0 + \beta_1 GSYH + \beta_2 TMS + \beta_3 EO + \beta_4 DK + \beta_5 İM + \beta_6 Yİ + \beta_7 İM + \varepsilon \quad (3.6)$$

Yukarıdaki model, En Küçük Kareler Modeli (OLS) ile tahmin edilmiş, verilerin analizinde Eviews10 programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

(3.6) Numaralı eşitlikle tanımlanan vergi gelirlerine etki faktörleri belirlemeye yönelik çoklu doğrusal regresyon analizinde kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin

temel bazı tanımlayıcı istatistikleri aşağıda verilmektedir. Tablo 3'de Türkiye'de 2002-2016 dönemine ilişkin analize dahil edilen serilere ait aritmetik ortalama, standart sapma ve diğer istatistikî değerler ayrıntılı şekilde görülmektedir.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	VG	GSYH	TMS	İMS	Yİ	EO	DK	İM
Ortalama	247232819,00	1244485,27	4140667,40	73632,80	29265740,20	10,367	1741,87	109597,7
Medyan	196313308,00	999192,00	3903263,00	58676,00	24319881,00	8,500	1506,00	113883,0
Mod	65188479	359359	3561887	46678	5665750	6,2	1293	36059
Standart S.	142058991,59	695525,168	519068,202	31952,93	19593718,603	6,0473	520,557	40300,82
Çarpıklık	,663	,676	,740	1,433	,870	2,759	1,618	-,546
Basıklık	-,589	-,591	-1,007	1,382	-,012	8,069	1,870	-1,015
Açıklık	464419422	2249167	1531655	107203	66407712	23,5	1728	121551
Minimum	65188479	359359	3561887	46678	5665750	6,2	1293	36059
Maximum	529607901	2608526	5093542	153881	72073462	29,7	3021	157610
Gözlem S.	15	15	15	15	15	15	15	15

4.2. Durağanlık Testi Sonuçları

Sahte regresyon sorunu ile karşılaşmamak için her bir değişkenin durağan düzeyleri ile regresyon analizine katılması gerekir. Bu

bağlamda, değişkenlerin durağanlık testlerinin yapılması önem arz etmektedir. Her bir serinin durağanlığının analizinde kullanılan Augmented Dickey-Fuller Birim Kök test sonuçları, Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Augmented Dickey-Fuller Birim Kök Test Sonuçları

	VG					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	12,01623	0,9999	1,034951	0,9096	-5,154327	0,0001
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,771926		-2,771926	
%5	-1,968430		-1,974028		-1,197408	
%10	-1,604392	I(0)	-1,602922	I(1)	-1,602922	I(2)
	GSYH					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	12,63308	0,9999	0,066483	0,6863	-4,807178	0,0002
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,745993		-2,771926	
%5	-1,968430		-1,970978		-1,974028	
%10	-1,604392	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,602922	I(2)
	DK					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	2,909528	0,9973	-1,379461	0,1481	-5,390442	0,0001
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,754993		-2,771926	
%5	-1,968430		-1,970978		-1,974028	
%10	-1,604392	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,602922	I(2)

	EO					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	-3,777111	0,0011	-3,817065	0,0011	-4,681062	0,0002
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,754993		-2,771926	
%5	-1,96843		-1,970978		-1,974028	
%10	-1,604392	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,602922	I(2)
	İM					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	1,106101	0,9208	-2,902318	0,0073	-5,218994	0,0001
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,754993		-2,771926	
%5	-1,968430		-1,970978		-1,974028	
%10	-1,604392	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,606922	I(2)
	İMS					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	-0,805986	0,3474	-7,494920	0,0000	-13,46597	0,0001
Test Kritik Değerleri %1	-2,754993		-2,754993		-2,771926	
%5	-1,970978		-1,970978		-1,974028	
%10	-1,603693	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,602922	I(2)
	Yİ					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	9,181943	1,0000	0,357960	0,7729	-4,279066	0,0005
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,754993		-2,771926	
%5	-1,968430		-1,970978		-1,974028	
%10	-1,604392	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,602922	I(2)
	TMS					
	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri	t-istatistiği	Olasılık (p) değeri
Augmented Dickey-Fuller test istatistiği	4,038503	0,9997	-1,655503	0,0910	-5,195881	0,0001
Test Kritik Değerleri %1	-2,740613		-2,754993		-2,792154	
%5	-1,968430		-1,970978		-1,977738	
%10	-1,604392	I(0)	-1,603693	I(1)	-1,602074	I(2)

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerde hipotezler aşağıdaki gibi kurulmuştur:

H_0 : Seride bir birim kök vardır.

H_1 : Seride bir birim kök yoktur.

Tablo 4' te görülebileceği gibi analizde kullanılan VG, GSYH, DK, İM, İMS, Yİ, TMS değişkenlerinin hesaplanan p değerleri 0.05 kritik değerinden daha büyük oldukları için düzeyde durağan olmadıkları, sadece EO değişkeni için hesaplanan p

değeri 0.05 kritik değerinden küçük olduğunda düzeyde durağan olduğu görülmektedir. Dolayısıyla düzey değerinde EO değişkeni için H_1 : Seride bir birim kök yoktur hipotezi kabul, diğer değişkenler için H_0 : Seride bir birim kök vardır hipotezi geçerli olmaktadır.

Tüm serilerin ikinci derece farklarının I(2) alınması sonucunda oluşan değerlendirme sonucunda modelde kullanılan tüm değişkenler için hesaplanan p değerleri 0.05 kritik değerinden daha küçük olduğundan, serilerin birim kök içerdiğini ifade eden H_0 hipotezi reddedilmiştir. İkinci derece farkları alınan I(2) serilerde birim kök bulunmamaktadır.

4.3. Otokorelasyon Testi Sonucu

Regresyon analizlerinin temel varsayımlarından birisi farklı gözlemler için hata teriminin ardışık değerleri arasında ilişkinin (korelasyon) olmamasıdır. Eğer hata terimleri birbirleri ile ilişkili ise bu durum otokorelasyon ya da serisel korelasyon olarak adlandırılmaktadır (Korkmaz vd., 2010:100). Otokorelasyon tespiti için Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Testi yapılacaktır. Hipotezler;

H_0 : Otokorelasyon yoktur

H_1 : Otokorelasyon vardır; şeklinde kurulur.

Tablo 5: Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test Sonuçları

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.711777	Prob. F(1,4)	0.4464
Obs*R-squared	1.963.825	Prob. Chi-Square(1)	0.1611

R^2 değeri 0.05 anlamlılık düzeyinde 1 gecikmeli χ^2 değeri 0.05 ten büyük olduğu için H_0 : Otokorelasyon yoktur hipotezi kabul edilir. Bunun tüm gecikme değerleri için ayrı ayrı hesaplanması gerekmektedir. Bunun yerine tüm gecikme değerleri için bir arada otokorelasyonun olmadığını

gösteren correlogram-Q istatistiği sonuçları aşağıda gösterilmiştir. Bu tabloya göre tüm gecikme değerleri için sonuçların 0.05' ten büyük olduğu görülmektedir. Seriler arasında otokorelasyon veya serisel korelasyon bulunmamaktadır.

Tablo 6: Correlogram - Q İstatistiği Test Sonuçları

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.309	0.309	1.5543	0.212
		2	-0.076	-0.190	1.6574	0.437
		3	-0.152	-0.075	2.1088	0.550
		4	-0.304	-0.276	4.1109	0.391
		5	-0.253	-0.121	5.6770	0.339
		6	-0.251	-0.277	7.4378	0.282
		7	0.117	0.210	7.8817	0.343
		8	0.061	-0.294	8.0255	0.431
		9	-0.049	-0.075	8.1440	0.520
		10	0.078	-0.090	8.5436	0.576
		11	0.021	-0.038	8.5871	0.660
		12	0.000	-0.137	8.5871	0.738

4.4. Heteroskedasite (Farklı Varyanslılık) Testi Sonucu bulunmadığı Breusch-Pagan-Godfrey LMh istatistiği ile test edilecektir. Hipotezler;

Çalışmada kurulan modelde farklı varyanslılık sorununun bulunup H_0 : Heteroskedasite yoktur H_1 : Heteroskedasite vardır; şeklinde kurulur.

Tablo 7: Breusch-Pagan-Godfrey Heteroskedasite Test Sonuçları

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
F-statistic	1.098881	Prob. F(7,5)	0.4753
Obs*R-squared	7.878731	Prob. Chi-Square(7)	0.3434

R^2 değeri 0.05 anlamlılık düzeyinde χ^2 değeri 0.05 ten büyük olduğu için H_0 : Heteroskedasite yoktur hipotezi kabul edilir.

4.5. Model Hata Terimlerinin Normal Dağılım Testi Sonucu

Modeldeki hata terimlerinin normal dağılıp dağılmadığı Jarque-Bera testi ile ölçülecektir. Hipotezler;

H_0 : Hata terimleri normal dağılmaktadır

H_1 : Hata terimleri normal dağılmamaktadır; şeklinde kurulur.

Yapılan test sonucunda Jarque – Bera test sonucu: 0.169800 , Jargue-Bera testi olasılık değeri (P) ise 0.918604 olarak bulunmuştur. Jarque-Bera test istatistiği 0.05 kritik değerinden büyük olduğu için

H_0 : hipotezi kabul edilmiştir. Modeldeki hata terimleri normal dağılmaktadır (Türen vd., 2011:312).

4.6. Çoklu Doğrusal Bağlantı Test Sonuçları

Çoklu doğrusal bağlantı varlığının olup olmadığını test etmek için; Varyans Şişirme Faktörü (VIF: Variance Inflation Factor) değerlerine bakılmış ve Centered VIF değerleri Tablo 8’de verilmiştir. Çoklu doğrusal bağlantının olmaması için, modeldeki bağımsız değişkenlere ait tüm Centered VIF değerlerinin, kritik değer olan 10’un altında olması gerekir. Tüm Centered VIF değerleri 10’un altında olduğundan, modelde çoklu doğrusal bağlantı bulunmamaktadır (Erdoğan, 2016:5).

Tablo 8: Çoklu Doğrusal Bağlantı Test Sonuçları

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
D2GSYH	2663.807	3.684684	3.551861
D2DK	2.48E+08	2.786222	2.739241
D2EO	1.15E+12	7.218040	6.930099
D2IM	67498.52	9.911462	9.891221
D2IMS	1377.240	1.820673	1.817223
D2TMS	642.3307	4.005429	4.000624
D2YI	1.530046	5.303303	4.945798
C	7.76E+12	2.515683	NA

4.7. Çoklu Doğrusal Regresyon Analiz Testi Sonuçları

Çoklu Doğrusal Regresyon Modelinin OLS tahmin sonuçları Tablo 9'da gösterilmektedir. Sonuçları değerlendirmeye geçmeden önce çoklu doğrusal regresyon analizinde elde edilen regresyon denkleminin tahmin amaçlı kullanılabilmesi için ε_i hakkında belirlenen varsayımların test edildiği ve regresyon denkleminin tahminini etkileyecek olumsuz

bir sonuca rastlanmadığını belirtmek gerekir. Son olarak sıfır ortalama varsayımına bakmak için modelde yer alan değişkenlerin artıklarının ortalamasının sıfır olup olmadığını kontrol etmemiz gerekmektedir. Elde edilen sonuç (-0,00000000233) sıfıra eşit çıkmıştır. Bu aşamadan sonra çoklu doğrusal regresyon analizinin tahmin sonuçları değerlendirilebilir.

Tablo 9: Tahmin Edilen Modelin Sonuçları (Metod: OLS)

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t - istatistiği	Olasılık (p) Değeri
D2GSYH	3.300.067	5.161.208	6.393.982	0.0014
D2DK	-41.364	15.760	-2.624.508	0.0468
D2YI	1.837.021	1.236.950	1.485.122	0.1976
D2TMS	2.992.589	2.534.424	1.180.777	0.2908
D2EO	860.032	1.074.704	0.800251	0.4599
D2IM	-8.091.951	2.958.048	-3.114.627	0.0264
D2IMS	-3.459.490	3.711.118	-0.932196	0.3940
CONS	-3.181.314	2.785.646	-1.142.038	0.3052
R^2	0.931391			
Düzeltilmiş R^2	0.835337			
D-W İstatistiği	1.365.065			
F-İstatistiği	9.696.619			
Olasılık (F- istatistiği)	0.011820			

Tablo 9'da düzeltilmiş R^2 değerinin 0.835 çıkması, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendir. Değişimlerin %83'ünü açıklayabildiğini; F istatistiği sonucu ise, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu ifade etmektedir. Bulgular, gayrisafi yurtiçi hasıla değişkeninin vergi gelirleri üzerinde pozitif ve istatistikî olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, dolar kuru ve ihracat miktarı değişkenlerinin ise vergi gelirleri üzerinde negatif ve istatistikî olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan iadeler, toplam mükellef sayısı ve enflasyon oranı değişkenlerinin vergi gelirleri üzerinde pozitif bir etkisi olmakla birlikte bu etki istatistikî olarak anlamlı

değildir. İncelene mükellef sayısı vergi gelirleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olmakla birlikte bu etki istatistikî olarak anlamlı değildir.

Tahmin sonuçlarına göre, vergi gelirleri üzerinde en etkili değişken gayrisafi yurtiçi hasıla olup bu değişkeni sırasıyla yapılan iadeler, toplam mükellef sayısı ve enflasyon oranı izlemektedir. Dolar kuru, ihracat miktarı ve incelenen mükellef sayısı değişkenleri vergi gelirleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olmaktadır.

Aşağıda modelin denklemleri ve analiz sonucuna göre oluşan katsayılar ile model belirlenmiştir.

Tablo 10: Tahmin Edilen Modelin Çoklu Doğrusal Regresyon Denklemi

Tahmin Komutu
=====
LS D2VG D2GSYH D2DK D2YI D2TMS D2EO D2IM D2IMS C
Tahmin Denklemi
=====
D2VG = C(1)*D2GSYH + C(2)*D2DK + C(3)*D2YI + C(4)*D2TMS + C(5)*D2EO + C(6)*D2IM + C(7)*D2IMS + C(8)
İkame Katsayıları
=====
D2VG = 330.006733454*D2GSYH - 41363.9971471*D2DK + 1.83702142393*D2YI + 29.925888479*D2TMS + 860032.569219*D2EO - 809.195052489*D2IM - 34.5948951975*D2IMS - 3181314.46213

5. SONUÇ

Kaynağını anayasadan alan, kişilerden ve kuruluşlardan kanun yoluyla toplanan vergi, devlet ve diğer kamu kuruluşlarının, kamu hizmetlerinin finansmanını karşılamak üzere kullanılmaktadır. Vergiler gelir, servet ve harcamalar üzerinden alınmaktadır. Belirlenen kalkınma planları ve ekonomik büyüme modelleri ile uyumlu olarak vergi politikaları belirlenmektedir. Küreselleşen dünyada yabancı sermaye yatırımlarını daha cazip hale getirmek için ülkede uygulanacak vergi politikaları etkindir. Ülkemizde vergilendirme süreci, sistemi ve tekniği Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlı Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından belirlenmektedir.

Bu çalışmada 2002-2016 dönemi için belirlenen faktörlerin Türkiye’de vergi gelirleri üzerindeki etkileri çoklu doğrusal regresyon modeli ile araştırılmıştır. Çalışmada verilerin durağanlığı Augmented Dickey-Fuller test istatistiği ile test edilmiş, kullanılmış olan serilerin ikincil farklarında durağan oldukları [I(2)] görülmüştür. Seriler arasındaki uzun dönemli ilişki Breusch-Godfrey Serial Correlation LM testi ile incelenmiş ve serilerin uzun dönemde otokorelasyon ilişkisine sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Modelde farklı varyanslılık sorununun bulunup bulunmadığı Breusch-Pagan-Godfrey LMh istatistiği ile test edilmiş, farklı varyanslılık olmadığı görülmüştür. Ayrıca modelde hata terimlerinin normal dağıldığı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı gözlemlenmiştir.

Dolar kuru ve ihracat miktarı değişkenleri model de olarak anlamlı fakat negatif etkili olarak belirlenmiştir. Dolar kurunun belirlenen dönemler içinde artış eğilimi göstermesi vergi gelirleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olmaktadır. İhracat miktarının zamanla azalması vergi gelirleri üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Modelde gayrisafi yurtiçi hasıla pozitif ve anlamlı bir şekilde vergi gelirlerini artırmaktadır. Diğer değişkenlerin ise vergi gelirleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca vergi gelirlerini etkileyen belirlenen değişkenler arasında olup Gelir İdaresi Başkanlığınca yapılan vergisel çalışmalar sürecinde oluşan yapılan iadeler, toplam mükellef sayısı ve incelenen mükellef sayısı değişkenleri modelde anlamlı bir etkiye sahip olmamaktadır.

Sonuç olarak yapılan çalışmada, belirlenen değişkenler arasında vergi gelirlerini etkileyen tek pozitif ve anlamlı değişken gayrisafi yurtiçi hasıla olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenledir ki, vergi gelirlerini artırmak için öncelikle gayrisafi yurtiçi hasılayı artırmaya yönelik etkili eylem planları ve politikalar belirlenmeli ve geliştirilmelidir. Çalışmamız bir çok teorik değerlendirmede belirtilen gayrisafi yurtiçi hasılanın vergi gelirlerinin önemli bir belirleyicisi olduğu, gayrisafi yurtiçi hasıla düzeyi yükseldikçe vergilenebilir tabanın genişlediği ve vergi gelirlerinin arttığı görüşünü desteklemektedir.

KAYNAKÇA

1. AKBEY, F. (2014). “Türkiye’de Vergi Denetimi ve Gelirleri Üzerine Bir İnceleme”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Bilimler Fakültesi Dergisi, 29(1):63-103.
2. AKIN, F. (2009). Sosyal Bilimlerde İstatistik, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
3. ALTAY, A. (2017). Kamu Maliyesi “Teorisi-Gelişimi-Kapsamı”, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
4. ARSLAN, B. ve BİNİŞ, M. (2014). “ Vergi Denetiminde Bir Etkinlik Sorunu Olarak Mükellef Seçimi”, 29. Türkiye Maliye Sempozyumu, Antalya, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü, 443-462.
5. ARI, A. ve ÖNDER, H. (2013). “ Farklı Veri Yapılarında Kullanılabilecek Regresyon Yöntemleri”, Anadolu Tarım Bilim Dergisi, 28(3):168-174.
6. BAKIRTAŞ, D. (2012). “Yolsuzluğun Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği”, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2):87-98.
7. BİLDİRİCİ, Z. (1995). Türk Vergi Sistemi, Anadolu Üniversitesi Yayın No:737, Eskişehir.
8. BULUTOĞLU, K. (2004). Kamu Ekonomisine Giriş, Batı Türkeli Yayıncılık, İstanbul.
9. BÜYÜKUYSAL, M.Ç. ve ÖZ, İ.İ., (2016). “Çoklu Doğrusal Bağlantı Varlığında En Küçük Karelere Alternatif Bir Yaklaşım: Ridge Regresyon”, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6 (2): 110-114.
10. ÇAKICI, M., OĞUZHAN, A. ve ÖZDİL, T. (2015). İstatistik, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
11. DEMİRCAN, E.S. (2003). “Vergilendirmenin Ekonomik Büyüme ve Kalkınmaya Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21: 97-116.
12. DİCKEY, D. ve FULLER, W. (1979). “Distribution of the Estimates for Autoregressive Time Series With a Unit Root”, Journal of the American Statistical Association, 74:427-431.
13. DÖKMEN, G. (2012). “Yolsuzlukların Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi: Dinamik Panel Veri Analizi”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(1):41-51.
14. DURKAYA, M ve CEYLAN S. (2006). “Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme”, Maliye Dergisi, 150:79-89.
15. EDİZDOĞAN, N. ve ÇELİKKAYA, A. (2012). Vergilerin Ekonomik Analizi, Dora Yayınları, Bursa.
16. EKİCİ, M.S. (2009). “Vergi Gelirlerini Etkileyen Ekonomik ve Sosyal Faktörler”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(30):200-223.
17. ERDOĞAN, A.(2016). “ Türkiye’nin İhracatını Etkileyen Faktörler: Çoklu Regresyon Analizi”, Social Sciences Research Journal, 5(2):1-8.
18. EROĞLU, A. (2018). “ Vergileme Kapasitesini Belirleyen Faktörler ve Türkiye’de Vergi Aflarının Vergi Gelirlerine Etkisi”, İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 3(5):56-69.
19. GİRAY, F. (2014). Maliye Tarihi, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
20. GÖKBEL, D. (2011). Vergiden Kaçınmanın Önlenmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
21. GÜL E. ve KENAR B. (2009). “AB Ülkeleri ve Türkiye’de Vergi Gelirleri ile Ekonomik Büyüme İlişkisi:1980-2008”, Süleyman Demirel Üniversitesi, 1. Uluslararası Davraz Kongresi, Bildiri Kitabı: 16-26, 24-27 Eylül, Isparta.
22. GUJARATI, D. N. (2003). Basic Econometrics, McGraw Hill, Newyork.
23. GÜRÜNLÜ ALMA, Ö. ve VUPA, Ö. (2008). “Regresyon Analizinde

- Kullanılan En Küçük Kareler ve En Küçük Medyan Kareler Yöntemlerinin Karşılaştırılması” Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Dergisi (E-Dergi), 3(2):219-229.
24. HELHEL, Y. ve DEMİR, Y. (2012). “The Relationship Between Tax Revenue and Economic Growth in Turkey: The Period of 1975-2011”, International Symposium on Sustainable Development, 1(1):32-40.
25. KAHRİMAN, H. (2016). “Vergiye Gönüllü Uyum Çerçevesinde Türkiye’de Gelir İdaresinin Organizasyon Yapısı Üzerine Bir Değerlendirme” Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12 (1):229-250.
26. KARAKUL, A. (2018). “Türkiye’de Kentlere İlişkin Bazı Göstergelerin Öğrenci Başarısına Etkisinin Çok Değişkenli Doğrusal Regresyon İle Modellenmesi”, ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimle Dergisi, 3 (1):53-77.
27. KAŞKO, Y. (2007). “Çoklu Bağlantı Durumunda İkili (Binary) Lojistik Regresyon Modelinde Gerçekleşen 1. Tip Hata ve Testin Gücü”, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
28. KESİK, A., BERKSOY, T. ve ŞAHİN, M. (2014). Mali Alan Teori-Uygulama, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
29. KORKMAZ, T., YILDIZ, B. ve GÖKBULUT, İ. (2010). “Testing the Validity of CAPM in ISE National 100 Index with Panel Data Analysis.” Istanbul University Journal of the School of Business, 39(1):95-105.
30. MERCAN, B., GÖKTAŞ, D. ve GÖMLEKSİZ M. (2011). “Ar-Ge Faaliyetleri ve Girişimcilerin İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Patent Verileri Üzerinde Bir Uygulama”, Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 7(2):27-44.
31. ÖZMEN, İ. (2016). “Tarihsel Olarak Vergi Gelirlerinin Belirleyicileri ve BRIC-T Üzerine Ekonometrik Bir Analiz”, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
32. SERPER, Ö. (2004). Uygulamalı İstatistik 2, Ezgi Kitabevi, Bursa.
33. ŞAHİN, M. (2016). “Mükellef Psikolojisi: Teorik Bir İnceleme”, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 5(10):52-65.
34. ŞEKER, K. (2006). “Türk Vergi Sisteminde Katma Değer Vergisi İstisna ve İadelerin Uluslararası Taahhüt Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
35. TEMİZ, D. (2008). “Türkiye’de Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi:1960-2006 Dönemi”, 2.Ulusal İktisat Kongresi, ss.1-18, 20-22 Şubat 2008, DEÜ İİBF İktisat Bölümü, İzmir.
36. TERZİ, H. ve YURTKURAN, S. (2016). “Türkiye’de Dolaylı/Dolaysız Vergi Gelirleri ve GSYH İlişkisi”, Maliye Dergisi, 171:19-33
37. TURHAN, S. (1998). Vergi Teorisi ve Politikası, Filiz Kitabevi, İstanbul.
38. TÜREN, U., GÖKMEN, Y. ve DİLEK, H. (2011). “ Ekonomik Özgürlük Endeksinin Yurt Dışına Doğrudan Yabancı Yatırım Yapan Türk Sermayesinin Ülke Seçim Kararına Etkisi Var mıdır?”, Maliye Dergisi, 161: 298-32.
39. ÜNVER, Ö., GAMGAM H, ve ALTUNKAYNAK, B. (2011). SPSS Uygulamalı Temel İstatistik Yöntemler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
40. YERDELEN KAYGIN, C. (2013). “Hisse Senetleri Fiyatını Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi İle İncelenmesi: İmalat Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

ALINAN BAĞIMSIZ DENETİM HİZMETİNİN KALİTE KONTROL SİSTEMİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: BIST 100 ÖRNEĞİ¹

EVALUATION OF THE MANAGEMENT THAT ARE GETTING INDEPENDENT AUDIT SERVICE IN THE CONTEXT OF QUALITY CONTROL SYSTEM: BIST 100 SAMPLE

Birgül BOZKURT YAZAR*, **Recep GÜNEŞ****, **Yusuf Cahit ÇUKACI*****

* Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi,
<https://orcid.org/0000-0003-0126-2638>

* Prof. Dr., İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi,
yusuf.cukaci@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0174-0329>

* Doç.Dr., İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi,
recep.gunes@inonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8007-8657>

ÖZ

Bu çalışmada bağımsız denetim hizmetinin alınması çerçevesinde kalite kontrol sisteminin etkinliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda çalışmada bağımsız denetim hizmetinin alınması sürecinde mali tabloları kaliteli denetimden geçmiş işletmelerin elde edebilecekleri faydalar ve yasal zorunluluklarla birlikte; BIST 100 ulusal endeksinde yer alan firmaların kaliteye yönelik beklentileri ve sorumluluklarına ilişkin bir anket çalışması ve sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın bağımsız denetim hizmetinin kalite kontrol sistemine uygun alınıp alınmadığı, denetlenen şirket yöneticilerinin bağımsız denetim hizmetinin kalitesine yönelik beklenti ve sorumlulukları hakkında fikir vereceği düşünülmektedir. Çalışmada veri toplama tekniği olarak ikincil kaynak tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında yer alan anketin değerlendirilmesinde SPSS programı kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bağımsız Denetim, Kalite Kontrol Sistemi, BIST 100 Firmaları

Jel Kodları: M42

ABSTRACT

In this study, the effectiveness of the quality control system within the framework of the obtaining independent audit service has been tried to be determined. In this context, with the legal obligation and benefits that will be obtained from managements whose financial statements were qualifiedly inspected in the process of independent audit service procurement; a survey study and its results that is related to quality oriented expectations and liabilities of firms in BIST 100 national index were included. It is considered that the study will give opinion about whether independent audit service is taken as appropriate to quality control system, corporation director's expectations and liabilities concerning quality of independent audit service.

Secondary source screening method was used as data collection technique, in the study. The SPSS program was used to evaluate the questionnaire in the application part of the study.

Keywords: Independent Audit, Quality Control System, BIST 100 Firms

Jel Codes: M42

¹ Bu çalışma, Birgül BOZKURT YAZAR'IN "Bağımsız Denetim Ve Kalite Kontrol Sistemi: Bağımsız Denetimde Kalite Kontrol Sisteminin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Örneği" adlı DOKTORA tezinden üretilmiştir

1. GİRİŞ

Ulusal veya uluslararası piyasalarda faaliyet gösteren firmalara ilgi duyan tarafların doğru finansal kararlar verebilmeleri için bu firmalar ile ilgili finansal verilerin şeffaf, gerçekçi olması gerekmektedir. Bu bağlamda hazırlanan finansal tabloların güvenilirliği konusunda makul güvence veren bağımsız denetim hizmeti, denetlenen firmalar açısından önemli bir süreci ifade etmektedir. Aksi takdirde bağımsız denetimden geçmemiş finansal tabloların ilgili taraflar açısından herhangi bir güvencesi olmayacaktır. İki bölümden oluşması planlanan çalışmanın teorik bölümünde bağımsız denetim hizmetinin alınması konusunda gerekçelerin açıklanmasının ardından; uygulama bölümünde BIST 100 ulusal endeksinde yer alan ve finansal tablolarını bağımsız denetime tabi tutma zorunluluğu olan firmalara yönelik bir anket çalışması ve sonuçlarına yer verilecektir. Çalışmanın bağımsız denetim hizmetini alan firmaların bu hizmetin kalitesini sağlamaya ve/ veya arttırmaya yönelik beklentileri, sorumlulukları ve bu sürece katkıları hakkında fikir vereceği düşünülmektedir.

2. BAĞIMSIZ DENETİM HİZMETİNİ ALMA SÜRECİ

Küreselleşme olgusu ile birlikte uluslararası ticaretin yaygınlaşması ve finansal piyasalarının etkileşiminin artması, piyasada faaliyet gösteren firmalardaki uygulamaların harmonizasyonu gerekli kılmıştır. Bu bağlamda yatırımcıların sağlıklı karar verebilmeleri için bu firmalar ile ilgili sağlıklı ve güvenilir bilgileri elde etmeleri gerekmektedir.

Bu bilgilerin elde edilmesi çerçevesinde finansal tabloların gerçeği yansıttığına dair makul düzeyde güvence veren bağımsız denetim kavramının önemi artmıştır. Çünkü alınacak kararların maksimum fayda sağlaması ancak kaliteli, şeffaf ve etik ilkeler eşliğinde alınacak bağımsız denetim hizmeti ile söz konusu olacaktır. Bu itibarla işletmelerin finansal tablolarını bağımsız

denetime tabi tutma gerekçeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir(Selimoğlu, Özbirekli vd.2015:)

- ✓ Cıkar çatışması: İşletme yöneticileri, ortaklar, yatırımcılar gibi işletmeye ilgi duyan tarafların işletmenin durumunu daha iyi veya daha kötü göstererek vergi ödenmesi, kar payı dağıtımı gibi konularda baskı uygulama durumları söz konusu olabilir. Bu durumda hem işletmeye hem de ilgili taraflara karşı bağımsız konumda olan denetim mekanizması gerekli incelemeleri yaparak sağlıklı, güvenilir bilgileri taraflara sunmuş olacaktır.
- ✓ Muhasebe bilgi kullanıcılarının sayısının artması: Günümüzde işletmelerin kurumsal süreçlerini hızla tamamlamaları, uluslararası ticarete yoğun bir şekilde yönelmeleri, çeşitli bölgelerdeki muhasebe uygulama farklılıkları ve teknolojik gelişmelerin meslekteki yansımaları giderek artmıştır. Bu bağlamda dinamik bir yapıya sahip muhasebe ve denetim mesleklerini icra eden meslek mensuplarının bu gelişmeleri takip etmeleri ile mesleki uzmanlıklarını arttırarak artan bilgi karmaşıklığını çözebilmeleri mesleğin önemini ortaya koymaktadır.
- ✓ Muhasebe bilgileri ve işletme kararlarının toplumun geniş kesimlerini etkilemesi: Ekonomik göstergelerin iyi bir düzeyde olmasının önemli koşullarından birisi ekonomik hayatın en küçük birimlerinden olan firmaların iyi bir faaliyet dönemi geçirmeleri ile mümkün olacaktır. Özellikle işletmeye ilgi duyanlar, oluşturulan finansal tablolardan karar alma aşamalarında maksimum düzeyde faydalanacaklardır. Beklenen iyi seviyenin sağlanması için oluşturulan finansal tabloların gerçeği yansıtmaları gerekmektedir. İşte bağımsız denetimin finansal tabloların bu doğrultuda hazırlanıp hazırlanmadığı hakkında makul güvence veren bu

sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Aksi takdirde 2000 li yıllarda yaşanan Enron skandalı gibi hem piyasayı hem de mesleğin itibarını olumsuz etkileyen olayların yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Çünkü doğru ve güvenilir bilgiye olan ihtiyaç giderek artmaktadır.

- ✓ Zaman ve finansal yetersizlik: İşletmeye ilgi duyan tarafların her zaman işletmeye yakın olmaları mümkün olmamaktadır. Dolayısı ile firmalara ait finansal raporların sağlıklı incelenmesi ve değerlendirilmesi içeren bağımsız denetim süreci sağlıklı kararların alınması açısından işletme ile ilgi duyan taraflar arasında bir köprü görevini üstlenmektedir.
- ✓ Yasal düzenlemeler: Firmaların hem ülkemizde hem de uluslararası alanda faaliyet göstermeleri için birtakım yasal düzenlemelere tabi olmaları gerekmektedir. Örneğin; sermaye piyasasında faaliyet göstermek isteyen işletmelerin SPK; bankacılık sektöründe faaliyet görmek isteyen işletmelerin BDDK Hükümlerine tabi bir şekilde faaliyetlerini sürdürmeleri ve yükümlüklerine yeri getirmeleri gerekmektedir.

3. DENETLENEN FİRMALARIN ALDIKLARI BAĞIMSIZ DENETİM HİZMETİNİN KALİTESİNİN TESPİTİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde BIST 100 firmalarının aldıkları bağımsız denetim hizmetinin kalitesi ile ilgili yapılan analizler

ve sonuçlarına yer verilmiştir. Burada amaç finansal tablolarını bağımsız denetime tabi tutmak zorunda olan denetlenen firmalarının sorumlulukları, bağımsız denetim firmalarında beklentileri ve yürürlüğe konan “Kalite Kontrol Standardı 1”, “Bağımsız Denetim Standardı 220” ve “Bağımsız Denetim Yönetmeliği” çerçevesinde bağımsız denetim hizmetini kaliteli bir biçimde alıp almadıklarının tespit edilmesidir.

Çalışmada sorular, bağımsız denetimin kalitesine yönelik literatür çalışmaları, uygulamaya konan standart ve düzenlemeler ve daha önce uygulanmış anketlerden yararlanılarak oluşturulmuştur. İki bölümden oluşan soru formunda ilk olarak denetim firmaları ve yöneticilere ilişkin bilgiler; ikinci bölümde ise alınan bağımsız denetim hizmetinin kalite kontrol sistemi bağlamında değerlendirilmesini içeren 5’li likert ölçeğine göre (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmış soru grupları yer almaktadır. Elde edilen bilgilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırma hedefi olarak Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) tarafından listelenmiş BIST 100 ulusal endeksinde yer alan firmalar belirlenmiştir. Bu firmaların 46 sına ulaşılabilmektedir.

3.1. BIST 100 Firmaları ve Bu Firmaların Yöneticilerine İlişkin Genel Bilgiler

Soru formunun ilk bölümünde BIST 100 firmaları ne bu firmaların yöneticilerine ilişkin genel bilgiler yer almaktadır. Bu bilgiler Tablo 1 de gösterilmektedir.

Tablo 1: BIST 100 Firmaları ve Yöneticilerine İlişkin Genel Bilgiler

Şirket Özellikleri	Gruplar	Frekans	Yüzde
Denetlenen Şirketlerin Yöneticilerinin Eğitim Düzeyleri	Önlisans	2	3,6
	Lisans	39	69,6
	Yüksek Lisans	15	26,8
	Toplam	56	100
Denetlenen Şirketlerin Yöneticilerinin Şirketteki Pozisyonları	Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdür	2	3,6
	Muhasebe, Finans, Mali İşler Müd/M. Yrd.	41	73,2
	İç Denetçi	3	5,4
	Diğer	10	17,9
	Toplam	56	100
Denetlenen Şirketlerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörler	Finans	9	16,1
	Sanayi	12	21,4
	Turizm	1	1,8
	Tarım	1	1,8
	İnşaat	6	10,7
	Gıda	3	5,4
	Enerji	7	12,5
	Hizmet	7	12,5
	Diğer	10	17,9
	Toplam	56	100
Denetlenen Şirketlerin Faaliyet süreleri	10 yıl ve daha az	5	8,9
	11 yıl ve daha fazla	51	91,1
	Toplam	56	100
Denetlenen Şirketlerin Bağımsız Denetim Hizmeti Alma Süreleri	1-10 yıl	9	16,1
	11-20 yıl	24	42,9
	20 yıl ve üzeri	23	41
	Toplam	56	100
Denetlenen Şirketlerin Hangi Firmadan Bağımsız Denetim Hizmeti Alacaklarına Karar Veren Organları	Yönetim Kurulu	48	85,7
	Genel Müdür	4	7,1
	Denetim Komitesi	4	7,1
	Toplam	56	100

Araştırmaya katılan şirket yöneticilerinin eğitim durumları ağırlıklı olarak lisans düzeyindedir. Yöneticilerin pozisyonları büyük ölçüde muhasebe, finans, mali işler müdür/ müdür yardımcılığı şeklindedir. Şirketler ağırlıklı olarak finans, sanayi, hizmet sektörlerinde faaliyet göstermekte ve faaliyet sürelerinin ağırlıklı olarak 11 yıl daha fazla olduğu görülmektedir. Şirketlerin bağımsız denetim alma süreleri ile genellikle 11 yıl ve daha fazla yılları kapsamaktadır. Şirket bünyelerindeki diğer organlara nazaran ağırlıklı olarak yönetim

kurulları hangi firmadan denetim hizmetinin alınacağına karar vermektedir.

3.2.Kalite Kontrol Sistemine Yönelik Değerlendirmeler

Çalışmanın bu bölümünde denetlenen firmalar açısından alınan bağımsız denetim hizmetinin kalitesine yönelik oluşturulan 5'li likert ölçeğine göre(1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmış soru grupları ile ilgili olarak yapılan analiz ve sonuçları yer almaktadır.

İlk olarak hazırlanan ölçeklerin güvenilirliği konusunda analizler yapılmıştır. Herhangi bir konu ile ilgili görüş bildirilmesi şeklinde verilen yanıtlar (5’li likert ölçeği) güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Analizde α olarak ifade edilen oranın 0.70 ten büyük olması beklenir. Denetim hizmetini alan taraflar açısından oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Alınan Bağımsız Denetim Hizmeti Kalitesi Açısından Oluşturulan Ölçeklerin Güvenilirliği

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Alfa Katsayısı
Alınan Denetim Hizmetinin Kalitesi	21	0,772

Tabloda görüldüğü gibi α katsayısı 0.772 şeklinde çıkmıştır. Bu değer ile ölçeklerdeki güvenilirliğin yüksek olduğu görülmektedir.

3.2.1. Hipotezler Çerçevesinde Oluşturulan Sorular ve Elde Edilen Bulgular

Kalite kontrol sistemi ana unsurları dikkate alınarak bağımsız denetim hizmetini alan firmalarına yönelik hazırlanan soru gruplarına katılımcıların verdikleri yanıtlar yer almaktadır. Soru grupları kalite kontrol sistemi unsurları olarak ifade edilen liderlik, etik hükümler, müşteri ilişkileri, insan kaynakları, denetimin yürütülmesi, izleme ve belgelendirme* hususları dikkate alınarak hazırlanmış ve elde edilen aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

* KKS 1 Standardına göre Kalite Kontrol Sistemi unsurları “Liderlik”, “Etik hükümler”, “Müşteri ilişkileri”, “İnsan kaynakları”, “Denetimin yürütülmesi”, “İzleme” şeklindedir. Bu çalışmada izleme unsuru içinde yer alan belgelendirme konusunda katılımcılara yöneltilen denetim çalışma kağıtları ile ilgili sorular olması nedeni ile ayrı ele alınmış ve analiz edilmiştir.

Tablo 3: BIST 100 Firmalarının Aldıkları Bağımsız Denetim Hizmetinin Kalitesi İle İlgili Yanıtları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		X	Ss
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
LDRLK1					1	1.8	7	12.5	48	85.7	4.8571	0.40130
LDRLK2					1	1.8	6	10.7	49	87.5	4.8750	0.33371
ETKH1							7	12.5	49	87.5	4.8750	0.33371
ETKH2					1	1.8	9	16.1	46	82.1	4.8036	0.44393
MŞTR1					4	7.1	18	32.1	34	60.7	4.5357	0.63143
MŞTR2					1	1.8	11	19.6	44	78.6	4.7679	0.46675
MŞTR3	6	10.7	5	8.9	12	21.4	16	28.6	17	30.4	3.5893	1.30421
MŞTR4	1	1.8			7	12.5	19	33.9	29	51.8	4.3393	0.83724
MŞTR5	1	1.8	1	1.8	8	14.3	12	21.4	34	60.7	4.3750	0.92564
INSNK1	1	1.8	1	1.8	6	10.7	22	39.3	26	46.4	4.2679	0.86321
INSNK2					7	12.5	15	26.8	34	60.7	4.4821	0.71328
INSNK3	3	5.4	1	1.8	10	17.9	19	33.9	23	41.1	4.0357	1.07812
DNTY1	1	1.8	2	3.6	6	10.7	17	30.4	30	53.6	4.3036	0.93263
DNTY2					2	3.6	24	42.9	30	53.6	4.5000	0.57208
DNTY3	4	7.1	2	3.6	9	16.1	9	16.1	32	57.1	4.1250	1.23675
DNTY4	1	1.8			9	16.1	21	37.5	25	44.6	4.2321	0.85261
DNTY5	2	3.6			2	3.6	14	25	38	67.9	4.5357	0.87312
DNTY6	19	33.9	2	3.6	4	7.1	9	16.1	22	39.3	3.2321	1.76832
IZLM1	1	1.8			2	3.6	14	25	39	69.6	4.6071	0.73059
BLG1	2	3.6			3	5.4	15	26.8	36	64.3	4.4821	0.89425
BLG2	1	1.8			3	5.4	14	25	38	67.9	4.5893	0.68162

Liderlik hükümleri konusunda denetim hizmetinin alınacağı şirketin yeterli düzeyde mesleki tecrübeye sahip olunması, denetim hizmetinin alınacağı şirketin piyasadaki itibarı ve güvenilirliğine önem verilmesi konusuna katılımcıların büyük çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket formunda Liderlik değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “LDRLK” kısaltmasıyla yer almaktadır.

Etik hükümlere ilişkin denetim hizmetinin alınacağı şirkette etik hükümlerin uygulanıyor olması, denetim hizmetinin alınacağı şirkette görevlendirilen denetim ekibinin bağımsızlığının önemi konusunda katılımcıların çoğu kesinlikle katıldığını belirtmiştir. Anket formunda Etik Hükümler değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “ETKH” kısaltmasıyla yer almaktadır.

Müşteri ilişkisi konusunda denetim hizmetinin alınacağı şirketin faaliyet gösterilen alana hakim olmasının denetim sözleşmesinin imzalanmasında önemli olduğu, denetim hizmetinin alacağı şirketin

denetim esnasında denetim ekibi sorumlusunun işletme ile sağlıklı iletişim kurulmasının önemi, denetim hizmetinin alınacağı şirketin denetim ücretinin firmanın tercih edilmesindeki önemi, denetim hizmetinin alınacağı şirketin daha önce yetkili otoriteler tarafından disiplin uygulamalarına tabii tutulmuş olmasının denetim firması seçimi kararındaki önemi, denetim hizmetinin alınacağı şirket hakkında mesleki uygulamalardan dolayı dava açılmamış olması denetim firmasının tercih edilmesindeki önemi konusunda katılımcıların büyük çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket formunda Müşteri İlişkisi değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “MŞTR” kısaltmasıyla yer almaktadır.

İnsan kaynakları ile ilgili olarak denetim hizmetinin alınacağı şirkette çalışan denetçilerin mesleğe ilişkin gelişimleri ve aldıkları eğitimlerin denetim firmasının tercih edilmesindeki önemi, denetim hizmetinin alınacağı şirketin denetim ekibi hakkındaki bilgilerin yazılı ve sözlü olarak bildirilmiş olmasının önemi, denetim hizmeti ücretinin belirlenmesinde şirketleri

ile ilgili gerekli bilgilerin göz önünde bulundurulmasının önemi, konusuna katılımcıların çoğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket formunda İnsan Kaynakları değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “INSNK” kısaltmasıyla yer almaktadır.

Denetimin yürütülmesine ile ilgili olarak denetlenen şirket yöneticilerinin denetim hizmeti alındığı esnada olası şikayetleri denetim firması yöneticilerine gizlilik içinde iletebileceği kanalların olmasının önemi, denetim hizmetinin alınacağı denetim ekibi sorumlusunun yapılacak denetim işi için gerçekçi bir denetim planlaması yapmasının önemi, denetim hizmetinin alındığı şirketten bağımsız denetim dışı hizmetlerin alınmamasının önemi, denetim hizmetinin alındığı şirkette yasal düzenlemeler dışında bağımsızlıkla ilgili özel düzenlemelerin olmasının önemi, denetim hizmetinin alındığı ekibin muhasebe ve denetim konusundaki hakimiyetinin önemi, denetim hizmetinin alındığı firma yönetici veya ilişkili kişilerin denetledikleri firmaya yapmış oldukları yatırımlar sebebi ile denetim firması tercihindeki önemi konusuna katılımcılardan çoğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket formunda Denetimin Yürütülmesine değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “DNTY” kısaltmasıyla yer almaktadır.

İzleme konusunda denetim hizmetinin alındığı firmada denetimin kalite kontrolünün gözden geçirilmesinde yetkin kişilerin görevlendirilmesinin önemi konusuna katılımcıların çoğu kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket formunda İzleme değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “İZLM” kısaltmasıyla yer almaktadır.

Belgelendirme ile ilgili olarak denetim çalışması esnasında oluşturulan çalışma kâğıtlarının sadece yetkili kişilerin erişebilecekleri sistemde muhafaza edilmesinin önemi, denetim esnasında tüm

işlemlerin belgelendirilmesinin denetim çalışması hakkında olumlu görüşe sahip olunması konusuna katılımcıların büyük çoğunluğu katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket formunda Belgelendirme değişkenine ilişkin yer alan sorular değerlendirme sürecinde ve tablolarda “BLG” kısaltmasıyla yer almaktadır.

3.2.2. Oluşturulan Hipotezler ve Hipotezlerin Analiz Edilmesi

Çalışmanın bu bölümü ile alınan bağımsız denetim hizmetinde kalite kontrol sisteminin etkinliğinin ölçülebilmesi ve denetimin kalitesini etkileyebilecek unsurların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda elde edilen veriler korelasyon analizi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Çalışmanın hipotezleri ise aşağıdaki gibidir;

Liderlik Hükümleri

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Liderin Tavrı İle

Denetimin Kalitesi Arasından Anlamlı Bir İlişki Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Liderin Tavrı İle

Denetimin Kalitesi Arasından Anlamlı Bir İlişki Yoktur.

Etik Hükümler

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasının Uyguladığı Etik

Hükümler İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasının Uyguladığı Etik

Hükümler İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.

Müşteri İlişkileri

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Müşteri İlişkisine

Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Bağımsız Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir

İlişki Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Müşteri İlişkisine

Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Bağımsız Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir

İlişki Yoktur.

İnsan Kaynakları

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında İnsan Kaynaklarına

Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında İnsan Kaynaklarına

Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.

Denetimin Yürütülmesi

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Denetimin Yürütülmesi Aşamasında Uygulanan

Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Denetimin Yürütülmesi Aşamasında Uygulanan

Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.

İzleme

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Yapılan Denetim Çalışmasında Kalite Kontrol

Sisteminin Etkin Bir Şekilde İzlenmesi İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki

Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Yapılan Denetim Çalışmasında Kalite Kontrol

Sisteminin Etkin Bir Şekilde İzlenmesi İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki

Yoktur.

Belgelendirme

H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Kalite Kontrol Sisteminin Belgelendirilmesi İle

Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Kalite Kontrol Sisteminin Belgelendirilmesi İle

Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.

Tablo 4: Kalite Kontrol Sistemi Ana Unsurları İle Alınan Denetim Hizmeti Kalitesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Denetim Kalitesi
Liderlik Hükümleri	r	0,522**
	p	0,000
	n	56
Etik Hükümler	r	0,523**
	p	0,000
	n	56
Müşteri İlişkisi	r	0,741**
	p	0,000
	n	56
İnsan Kaynakları	r	0,763**
	p	0,000
	n	56
Denetimin Yürütülmesi	r	0,791**
	p	0,000
	n	56
İzleme	r	0,506*
	p	0,000
	n	56
Belgelendirme	r	0,608**
	p	0,000
	n	56

Tabloya göre liderlik, etik hükümler, müşteri ilişkisi, insan kaynakları, denetimin yürütülmesi, izleme, belgelendirme gibi unsurlar ile denetlenen firmalar açısından alınan bağımsız denetim hizmetinin kalitesi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu unsurlardan müşteri ilişkisi, insan kaynakları ve denetimin yürütülmesinin alınan bağımsız denetim kalitesini yüksek düzeyde etkilediği; liderlik uygulamaları, etik hükümler, izleme ve belgelendirme unsurlarının alınan denetim hizmet kalitesi orta düzeyde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi yorumlanabilir.

- ✓ Alınan denetim hizmeti bir bütün olarak değerlendirilmekle birlikte denetimin yürütülmesinden sorumlu kişilerin denetlenen firmaya yönelik sergiledikleri tavrın tutarlılığı ile denetlenen firmaya verdiği güvenle birlikte kalite sağlanacaktır. Bu bağlamda denetim hizmetinin alınacağı firmanın güvenilirliği ve mesleki yeterliliği denetim hizmetinin kalitesine katkı sunacaktır. Dolayısı ile denetim işinin ciddiye alınması için bu

hususlara dikkat eden firmalardan denetim hizmeti alınmalıdır.

- ✓ Alınan denetim hizmetinin kaliteli olması için denetim firması ve çalışanlarının bağımsız olması ve etik uygulamalara tabii olması gerekmektedir. Denetimi yürüten tarafla çıkar ilişkisi söz konusu olduğunda denetimin kalitesine gölge düşeceği açıktır.
- ✓ Alınan denetim hizmeti doğal olarak müşteri ilişkisini gündeme getirecektir. Bu kapsamda alınan denetim hizmeti ile ilgili denetim firmasının etkin iletişimi, sektörel deneyim, denetim ücreti ve cezai yaptırımlara tabi olup olmaması gibi unsurlar denetimin kalitesini etkilemektedir.
- ✓ Alınan denetim hizmetinin güvenilirliği noktasında denetçi ve denetimi yapan kişilerin mesleki yeterlilikleri, bu kişilere ilişkin bilgilerin elde edilmesi gibi hususlar ve denetim hizmetinin ücretinin belirlenmesi aşamasında iç kontrol sisteminin dikkate alınması denetimin kalitesini arttıracaktır.

- ✓ Alınan denetim hizmetinin kaliteli olabilmesi için denetimin yürütülmesi süresinde şikâyetlerin iletilebileceği kanalların olması, gerçekçi bir denetim planlaması, bağımsız denetim dışında alınan hizmetlerin varlığı, bağımsızlık ve mesleki yeterlilik gibi konuların dikkate alınması gerekmektedir.
- ✓ Kalite kontrol sisteminin yetkin kişiler tarafından etkin bir şekilde izlenmesi alınan denetim hizmetinin kalitesini arttıracaktır. Çünkü hizmetin kalitesi, denetimin belirli bir düzen içinde yürütülmesine bağlıdır. Denetim esnasında tüm işlemlerin

belgelendirilmesi ve denetim sürecinde oluşturulan çalışma kâğıtlarına sadece yetkili kişilerin ulaşması gibi unsurlar bağımsız denetim hizmetinin alan firmalar açısından önemlidir. Çünkü bu şekilde denetime olan güven artacak ve alınan hizmetin kalitesi artacaktır.

3.3.3. Hipotezlerin Genel Değerlendirilmesi ve Regresyon Modelinin Oluşturulması

Çalışmanın bu bölümünde hipotezlerle ilgili olarak yapılan korelasyon analizi ardından aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 5: BİST 100 Firmalarına İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Kalite Kontrol Sistemi Unsurları	Sonuç	Yorum
Liderlik H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Liderin Tavrı İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Liderin Tavrı İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Denetim hizmetinin alındığı firmada liderin sergilediği tavır, çalışanların meslek ile ilgili yeterlilikleri denetim kalitesini olumlu yönde etkilemektedir.
Etik Hükümler H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasının Uyguladığı Etik Hükümler İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasının Uyguladığı Etik Hükümler İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Etik hükümlerin uygulandığı bir denetim firmasından bu hizmetin alınması denetimin kalitesini olumlu yönde etkilemektedir.
Müşteri İlişkileri H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Müşteri İlişisine Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Bağımsız Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında Müşteri İlişisine Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Bağımsız Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Denetim hizmetinin alındığı firma ile oluşan müşteri ilişkisinde denetim firmasının sağlıklı iletişim kurması, aldığı denetim ücreti, tabii olduğu hukuki süreçler denetimin kalitesini etkileyen unsurlar arasındadır.
İnsan Kaynakları H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında İnsan Kaynaklarına Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Bağımsız Denetim Firmasında İnsan Kaynaklarına Yönelik Uygulanan Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Bağımsız denetim hizmetinin alındığı firmadaki çalışanların mesleki anlamda gelişimleri, denetim ekibine ilişkin bilgilerin verilmesi ve denetime katkı sunacak bilgilerin değerlendirilmesi bağımsız denetimin kalitesini etkilemektedir.

Kalite Kontrol Sistemi Unsurları	Sonuç	Yorum
<p>Denetimin Yürütülmesi H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Denetimin Yürütülmesi Aşamasında Uygulanan Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Denetimin Yürütülmesi Aşamasında Uygulanan Prosedürler İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.</p>	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Bağımsız denetim hizmetinin alındığı firmada denetimin yürütülmesi çerçevesinde oluşturulan planlama, bağımsızlık ve denetim firması çalışanlarının denetim firması ile çıkar ilişkileri konusundaki hususlar denetim kalitesini etkilemektedir.
<p>İzleme H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Yapılan Denetim Çalışmasında Kalite Kontrol Sisteminin Etkin Bir Şekilde İzlenmesi İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Yapılan Denetim Çalışmasında Kalite Kontrol Sisteminin Etkin Bir Şekilde İzlenmesi İle Denetim Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.</p>	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Bağımsız denetim hizmetinin alındığı firmada kalite kontrol sisteminin etkin bir şekilde izlenmesi denetim kalitesini etkilemektedir.
<p>Belgelendirme H₀: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Kalite Kontrol Sisteminin Belgelendirilmesi İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır. H₁: Alınan Denetim Hizmeti Açısından Kalite Kontrol Sisteminin Belgelendirilmesi İle Denetimin Kalitesi Arasında Anlamlı Bir İlişki Yoktur.</p>	H ₀ hipotezi kabul edilir.	Bağımsız denetim hizmetinin alındığı firmada kalite kontrol sisteminin belgelendirilmesi ve çalışanların bu bilgiler doğrultusunda denetim çalışmalarını yürütmeleri denetim kalitesini arttırmaktadır.

Tabloya göre; bağımsız denetim hizmetini alan firmalar, bu hizmetin kalite kontrol sistemi çerçevesinde alınmasını önemsemektedirler. Bağımsız denetim hizmeti alan firmaların kalite kontrol sistemine uygun bir şekilde bu hizmeti alıp almadıklarının tespiti amacı ile alınan cevaplar sonucunda oluşturulan regresyon modeli şu şekildedir;

$$Y_{(ABDHK)} = 0.109X_{(LDRLK)} + 0.125X_{(ETKH)} + 0.239X_{(MŞTR)} + 0.137X_{(İNSNK)} + 0.299X_{(DNTY)} + 0.106X_{(BLG)}$$

Modelde ABDHK alınan bağımsız denetim hizmetinin kalitesini; LDRLK liderlik hükümlerini; ETKH etik hükümleri, MŞTR müşteri ilişkisi; İNSNK insan kaynakları; DNTY denetimin yürütülmesi; BLG belgelendirmeyi temsil etmektedir.

Modelde görüldüğü gibi alınan denetim hizmetinin kalitesi açısından denetimin yürütülmesi ve müşteri ilişkisi diğer

unsurlara nazaran daha yüksek bir etkiye sahiptir.

SONUÇ

Küreselleşen dünyada etkileşimlerin hızla artması ya da diğer bir ifade ile “dünyanın küresel bir köy haline gelmesi” durumu ticari ilişkilerde de yoğun etkisini göstermiştir. Şirketlerin üst düzeyde faaliyetlerini sürdürmeleri, yatırımcıların rağbet göstermeleri veya ilgili otoriteler tarafından sorumluluklarını yerine getirmeleri finansal tablolarını gerçeğe dayalı oluşturmaları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bahsedilen verilerin doğru güvenilir olmasına dair güvence veren bağımsız denetim hizmeti bu açıdan önem arz etmektedir.

Ülkemizde de piyasada faaliyet gösteren firmaların aldıkları bağımsız denetim hizmetinin kalitesi hem ilgili tarafların

aldıkları finansal kararlar açısından hem de bu hizmetin alındığı denetim firmaları açısından günümüzde sıkça karşılaşılan konulardır. Öyle ki 2000’li yıllarda ortaya çıkan Enron gibi muhasebe skandalları bu hizmeti alan firmaların baskısı ile piyasaya yarıltıcı bilgi sunan denetim firmasının denetim sürecinde kalite odaklı performansının önemli düzeyde olması gerektiğini göstermiştir. Bu bağlamda denetim hizmeti alınması sürecinde teknik boyut kadar etik ve kalite boyutun da dikkate alınması gerektiği sonucu çıkmıştır.

Ülkemizde de çeşitli sektörlerde öncü konumda olan firmaların kaliteli bağımsız denetim hizmeti almaları kapsamında özellikle bağımsız denetim firmalarının birtakim düzenlemelere tabi tutulması söz konusudur. Diğer taraftan son yıllarda kapsamı genişleyen bağımsız denetim süreci denetlenen firmalar açısından dikkat edilmesi gereken bir konudur. Bu kapsamda çalışmanın uygulama kısmında BIST 100 Ulusal Endeksinde yer alan firmaların aldıkları denetim hizmetinin kalitesi çerçevesinde bulgular ve analiz sonuçları elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan şirket yöneticilerinin büyük çoğunluğu lisans düzeyinde ve şirket içindeki pozisyonları muhasebe finans bölümlerinde yetkili kişilerden oluşmaktadır. Bu durumun bağımsız kaliteli bir denetim hizmetinin alınmasının gerekliliği ve hizmet süresince gerekli hassasiyetin sağlanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Denetlenen şirketlerin faaliyet gösterdiği sektörler ağırlıklı olarak sanayi, finans, hizmet, enerji sektörleri şeklinde olup; büyük çoğunluğu 11 yıldan fazla süre zarfında faaliyet göstermekte ve bağımsız denetim hizmeti almaktadırlar. Bu şirketlerde ağırlıklı olarak yönetim kurulları hangi denetim firmasından bağımsız denetim hizmeti alınacağına karar vermektedir.

Anket çalışmasının ikinci bölümde kalite kontrol sistemi ana unsurları çerçevesinde alınan bağımsız denetim hizmetinin kalitesine ilişkin sonuçlara bakıldığında denetim firmasının piyasadaki itibarı ve bu

firmada etik ilke ve kuralları uygulanma düzeyinin bu hizmeti alan firmalar açısından önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan denetim ekibinin yeterliliği, sektörle ilgili bilgi düzeyi, geçmişte hakkında disiplin soruşturmasının olup olmaması durumuna önem verildiği görülmektedir. Bu durumun ilgili tarafların firmaya yönelik finansal kararların alınması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan şirket yöneticilerinin büyük oranda alınan denetim hizmetinin kalitesini olumlu yönde etkileyeceği düşünülen hususlara dikkat ettikleri görülmektedir. Ancak denetim ücreti konusunda bazı katılımcılar farklı yönde fikir beyan etmişlerdir. Bazı kaynaklarda denetim ücretinin yüksek olmasının denetim kalitesini arttırdığı yönünde bir algı oluşturduğu belirtilmiştir. Özellikle ABD’de daha önceki süreçlerde yürütülen Peer Review (Denetçinin Denetimi) uygulamasının bu algıyı oluşturmada etkili olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan denetim dışı hizmetlerden alınan ücretlerin denetimin kalitesini olumsuz yönde etkilediği yönünde tespitler de mevcuttur. Bunun nedeni Enron olayında olduğu gibi bağımsız denetim dışı hizmetlerin denetim gelirleri içinde çok yüksek bir paya sahip olması ve denetimin bu hizmetlerden dolayı sağlıklı yürütülmemesidir. Ancak gerek Amerika da Sarbanes Oxley Yasası gerek ülkemizde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile bu durumun önüne geçilmesi amaçlanmıştır. TTK’nın 400. maddesine göre denetim hizmeti veren firmaların vergi danışmanlığı dışında herhangi bir hizmet vermesi yasaklanmıştır. Çalışmada bazı firmalar denetim ücretini denetim firması seçiminde göz önünde bulundurmadıklarını belirtmiştir. Burada kaliteli bir denetim alınması için gerekli maddi sorumlulukları kabul ettikleri düşünülebilir. Zaten bağımsız denetim dışı hizmetlerin aynı firmadan alınması kanunda açıkça yasaklanmıştır. Bu durumun KGK ve diğer otoriteler tarafından daha sık gündeme getirilmesi gerekmektedir.

Alınan bağımsız denetim hizmetinin kalitesine yönelik diğer bir konu da firmaya

yatırım yapmış kişi veya yöneticilerden denetim hizmetinin alınmaması gerektiğidir. Bu konu ilgili mevzuatlarda açıkça belirtilmiştir. Araştırmaya katılan bazı şirket yöneticileri bu durumu göz önünde bulundurmadıkları belirtmişlerdir. Oysaki bir yandan denetçi bir yandan yatırımcı olmak, denetimin kalitesine gölge düşürecektir. İlgili otoritelerin konu ile ilgili daha detaylı bir inceleme ve gözetim süreci izlemeleri gerekmektedir.

Alınan bağımsız denetim hizmeti açısından gerekli izleme ve belgelendirme süreçlerinde etkinliğin sağlanması, düzen içinde işlerin yürütülmesinin bu hizmeti alan taraflar açısından önemsendiği sonucu çıkmıştır.

Çalışmada alınan bağımsız denetim hizmeti kalitesi açısından kalite kontrol sistemi unsurlarından “Denetimin yürütülmesi”,

“Müşteri ilişkileri” gibi unsurların diğer unsurlara göre daha etkin olduğu sonucu çıkmıştır. Bir kamu hizmeti görevi gören bağımsız denetim hizmetini talep eden bu firmaların denetim işi teklifinin verilmesinden denetimin sağlıklı bir şekilde rapora bağlanmasına kadar üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeli ve denetim firmalarından kaliteli bir denetim hizmeti almak için tüm süreci şeffaflık içerisinde uygulanmasını sağlamalıdır. Özellikle kanun çerçevesinde uygulamaların yürütülmesi bu hizmetin kalitesine büyük katkı sağlayacaktır.

Son olarak, BIST 100 firmalarının KGK, SPK gibi otoritelerin bağımsız denetime yönelik düzenlemelerini sıkı bir şekilde takip ederek bu hizmetin kaliteli bir şekilde alınmasını yönünde gerekli çalışmaları yürütmeleri ile denetimin kaliteli yürütülmesini sağlamış olacaktır.

KAYNAKÇA

1. ACAR Durmuş, SENAL Serpil, USUL Hayrettin, “Bağımsız Denetimin Kalitesi: Denetim Firmaları Üzerine Bir Araştırma” <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/download/66/65> ,Erişim Tarihi: 26.05.2015.
2. EKŞİT, Ayşegül, **Gözetim Kurumları ve Bağımsız Denetimin Kalitesinin Artırılmasındaki Rolü** (Moderatör: Osman DERELİ) Bağımsız Denetim Kongresi, 8 Eylül 2015, İstanbul.
3. KAVAL Hasan, Muhasebe Denetimi, Gazi Kitabevi, 2008, Ankara.
4. SELİMOĞLU Seval, ÖZBİRECİKLİ Mehmet, UZAY Şaban, UYAR Süleyman, Bağımsız Denetim – Türkiye Denetim Standartları İle Uyumlaştırılmış TÜRMOB Yayınları 479, Kasım 2015.
5. Kalite Kontrol Standardı 1 <http://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/PDF%20linkleri/standartlar%20ve%20ilke%20kararlar%20B1/KAL%20B0TE%20KONTROL%20STANDARTLARI/kks1.pdf>. 03.04.2018.
6. Bağımsız Denetim Standardı 220, <http://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/BDS/bdsyeni25.12.2017/BDS%20220-Site.pdf> 03.04.2018.

PORTFÖY YATIRIMLARI VE CARİ İŞLEMLER DENGESİ ARASINDAKİ ASİMETRİK NEDENSELLİK İLİŞKİSİ: GELİŞMEKTE OLAN PİYASALAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA

ASYMMETRIC CAUSALITY BETWEEN PORTFOLIO INVESTMENTS AND CURRENT ACCOUNT BALANCE: A APPLICATION ON EMERGING MARKETS

Sümevra GAZEL*

* Dr. Öğretim Üyesi, Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
sumeyra.gazel@bozok.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-8687-0928>

ÖZ

Bu çalışma bazı gelişmekte olan ekonomilerindeki (Malezya, Çin, Tayland, Şili, Endonezya, Hindistan, Meksika, Güney Afrika, Peru, Rusya, Türkiye, Arjantin, Macaristan, Brezilya, Romanya, Çek Cumhuriyeti, Güney Kore ve Tunus) portföy yatırımları ve cari işlemler dengesi ilişkisini 1994-2015 dönemi için asimetrik panel nedensellik testi ile incelemeyi amaçlamaktadır. Bu maksatla analizde öncelikle verilerin ham hallerine sonrasında ise negatif ve pozitif bileşenlerine yer verilerek asimetrik bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre verilerin ham halleri ile gerçekleştirilen nedensellik testi incelenen yükselen piyasa ekonomilerinde portföy yatırımları ile cari işlemler dengesi arasında bir nedenselliğin olmadığını gösterirken, asimetrik nedensellik testi bileşenler arasında nedenselliğin varlığına işaret etmektedir. Başka bir ifade ile incelenen ülkelerde portföy yatırımları ile cari işlemler dengesi arasında asimetrik bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kısa Süreli Sermaye Hareketleri, Asimetrik Nedensellik, Dumitrescu & Hurlin Panel Nedensellik.

Jel Kodları: C23, F32, G15

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between portfolio investments and current account balance in emerging market economies (Malaysia, China, Thailand, Chile, Indonesia, India, Mexico, South Africa, Peru, Russia, Turkey, Argentina, Hungary, Brazil, Romania, Czech Republic, South Korea and Tunisia) with asymmetric panel causality test for the period 1994-2015. For this purpose, it has been attempted to determine whether there is an asymmetric relation by analysing firstly raw data and then the negative and positive components. According to the results of the study, causality test with raw data shows that there is no causal relationship between portfolio investments and current account balance in the emerging market economies, while the asymmetric causality test indicates the presence of causality among the components. Thus, it has been found that there is an asymmetrical relationship between the portfolio investments and the current account balance in the examined countries.

Keywords: Short-Term Capital Movements, Asymmetry Causality, Dumitrescu & Hurlin Panel Causality.

Jel Codes: C23, F32, G15

1. GİRİŞ

Cari işlemler dengesi, bir ekonominin performansının değerlendirilmesinde kullanılan önemli göstergelerden biridir. Tasarruf-yatırım oranını yansıtan cari işlemler dengesi, ekonomik büyümenin kilit unsurlarından biri olan mali denge-özel tasarruf ilişkisi ile yakından alakalıdır. Bunun yanında bir ülkedeki cari işlemler dengesi, dış ticaret, hizmetler, yatırım gelirleri ve cari transfer dengelerinin toplamını ifade etmektedir. Ayrıca cari işlemler dengesi bir ülkenin geri kalanındaki net varlıkların (veya yükümlülüklerin) zaman içindeki değişimini belirlediğinden, yerli ve yabancı yerleşiklerin zamanla değişen kararlarını göstermektedir. Neticede politika yapıcılar, cari işlemler dengesi hareketlerini açıklamak, sürdürülebilir veya aşırı seviyelerini değerlendirmek ve politika önlemleri ile dengede değişiklik yapabilmek için cari işlemler dengesi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak isterler (Aristovnik, 2007:2). Cari işlemler dengesi istatistikleri, “Cari İşlemler Hesabı”, “Sermaye Hesabı” ve “Finans Hesabı” olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılmıştır. Özetle, cari işlemler hesabı ile sermaye hesabı, mal, hizmet ve gelir akımlarının yanı sıra transferleri de içeren reel işlemleri gösterirken; finans hesabı cari işlemler hesabı ile sermaye hesabı toplamının nasıl finanse edildiğini, bir başka deyişle, net finansal varlık edinimi ile net finansal yükümlülük oluşumunu göstermektedir. Bu çalışmanın önem attığı finans hesabı, finans hareketlerinin mahiyetine göre; doğrudan yatırımlar, portföy yatırımları, finansal türevler ve diğer yatırımlar olarak bileşenlere ayrılmaktadır. Portföy yatırımları, genellikle hisse senetleri ile kamu ya da özel kuruluşlarca ihraç edilen bono ve tahvil şeklindeki borç senetlerini ve diğer para piyasası araçlarını içermektedir (TCMB, 2014).

Cari işlemler dengesi açık verdiğinde ülkenin, yurt içinden gelen paradan daha fazlasını, yurt dışına göndermiş olduğu anlaşılmaktadır (Obstfeld ve Rogoff,

1996:5). Cari açık problemi, daha önceleri gelişmekte olan ülkelerin karşılaştığı ancak günümüzde gelişmiş ülkelerin de muzdarip olduğu konulardan biridir. Çünkü cari işlemler açığı, döviz krizleri, dış borcun artması ve uluslararası rezervlerin azalması gibi ekonomik krizlerle sonuçlanmaktadır. Son yirmi-otuz yılda yaşanan finansal krizlerin çoğu, kriz dönemlerine kadar olan dönemde, geniş cari hesap açığının rolünü daha fazla vurgulamaktadır (Destainings, 2017:90). Cari açık, yurt içi tasarrufların yurt içi yatırımları karşılamadığı durumda ortaya çıkar ve tasarruf düzeyinin üzerinde bir yatırımın sürdürülebilmesi için oluşan bu farkın yabancı yatırımlarla finanse edilmesini gerekli kılar. Bu finansman yöntemi için iki araç bulunmaktadır. İlki doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve portföy yatırımları, ikincisi ise borçlanmadır. Başka bir ifade ile cari açık bu iki yöntem kullanılarak finanse edilebilir (Keskingöz ve Karataş, 2016:598). Aynı zamanda sıcak para olarak da adlandırılan portföy yatırımları (kısa dönemli sermaye hareketleri) genellikle yüksek faiz ve karlılık oranları olan ülkelere doğru yönelmektedir. Dahası, cari hesap açığını finanse eden ve ülkeye doğru olan kısa süreli sermaye akımları menkul kıymetler borsasında işlem gören şirketlerin finansal yapısını güçlendirerek ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkiye sahip olabilir (Akbaş vd., 2014:294). Bununla beraber, büyük sermaye girişleri özellikle gelişmekte olan ekonomiler için bazı olumsuzlukları da beraberinde getirebilmektedir. Ani ve büyük sermaye girişleri sonrasında ekonomi aşırı ısınabilir ve ulusal para çok fazla değer kazanabilir. Bu durum cari açığın artmasına ve dolayısıyla beklenen getirinin düşmesi ile birlikte büyük sermaye çıkışlarına neden olabilmektedir (López-Mejía, 1999:4). Dolayısıyla, kısa süreli sermaye akımları bu etki sürdürülebilirliği açısından tartışma konusu olmaya devam etmektedir.

Kısa süreli sermaye hareketleri, ülkeler arasındaki faiz farkının yaratacağı arbitraj imkânından yararlanmak amacıyla hareket

etmektedir ki bu durum sermayenin ani giriş çıkış yapabilmesi nedeniyle “sıcak para” olarak adlandırılmaktadır (Aslan vd., 2014:17). Başka bir ifade ile kısa süreli sermaye hareketleri küreselleşen ülkelerin entegrasyonu ve ülkeler arasındaki faiz oranındaki farklılıklar sebebi ile aniden başka bir ülkeye geçiş yapabilir. Özetle cari işlemler açığının finansmanı yabancı yatırımları teşvik edebileceği gibi cari işlemler hesabını da dengeleştirecektir. Cari işlemler açığı ve yabancı sermaye ilişkisinin yönü genellikle cari açıktan yabancı sermayeye doğrudur. Ülkeye gelen yabancı sermaye parasal genişlemenin etkisi altında enflasyonu artıracaktır. Artan enflasyon nominal faizlerin yükselmesine neden olacaktır. Bununla birlikte, aşırı yabancı sermaye girişi ulusal paranın değerlenmesine ve kurlarda düşüşe neden olmaktadır. Düşük kur ithalat talebini artırırken, yüksek faiz yabancı sermayenin girişini daha da cazip hale getirecektir. Bu durumda yabancı sermaye cari açığın nedeni olarak gözükmektedir. Dolayısıyla cari açıktan yabancı sermayeye ve yabancı sermayeden de cari açığa doğru bir ilişki bulunmaktadır (Keskingöz ve Karataş, 2016).

Hükümetlerin cari işlem açığının çok fazla olmasından kaçınmasının birkaç temel nedeni vardır. Genellikle bir ekonominin dışardan borç aldığı anlamına gelen cari işlemler açığı, eğer ödünç alınan fonlar kendilerini gelecekte üreteceği gelirle ödeyen verimli yurt içi yatırım projelerine kanalize edilirse problem teşkil etmeyebilir. Ülkeler geçmişteki dış kredilere ilişkin ödemelerini karşılamakta zorluk çekmeye başladığında, yabancı alacaklılar kendilerine yeni fonlar vermektan çekinirler ve daha önceki kredilerin hemen geri ödenmesini isteyebilirler. Bu gibi durumlarda hükümetler yabancılardan sağladıkları borçlanmayı mümkün olduğu kadar istenilen seviyeye düşürmek ve yabancıların yenilemek istemedikleri kredileri geri ödemek için ciddi adımlar atmak zorunda kalabilirler. Ayrıca cari açığın büyük olması yabancı yatırımcıların güvenini zayıflatabilir ve yatırımların

aniden durmasına neden olabilir. Aşırı cari işlem fazlası ise cari işlem açığı problemlerinden farklıdır. Yabancı varlıklara olan talebin çoğu zaman bir problem teşkil etmeyeceği düşünülebilir. Ancak potansiyel nedenlerinden biri belirli bir ulusal tasarruf seviyesinde artan cari işlem fazlası yurt içi tesis ve ekipmana daha az yatırım yapılması anlamına gelmektedir. Dahası yurtiçi sermaye getirileri yurt dışındaki varlıklardan elde edilen getirilere göre daha kolay vergilendirilebilmektedir. Ayrıca yurt içinde sermaye varlıklarına olacak bir katkı işsizliği azaltabilir ve böylece yabancı varlıklara yatırılan eşit tutardaki yatırımdan daha yüksek bir ulusal gelire yol açabilir (Krugman vd., 2012).

Portföy yatırımları özellikle gelişmekte olan ülkelerin cari dengeleri için önem arz ettiğinden, bu çalışmada portföy yatırımları ve cari işlemler dengesi ilişkisi gelişmekte olan ekonomiler için incelenmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında daha önce yapılan belli başlı çalışmalara değinmek adına literatür taraması gerçekleştirilmiş, üçüncü bölümde veri ve ekonometrik yöntem anlatılmış ve analiz sonuçları rapor edilmiştir. Sonuç bölümünde ise bulgular özetlenmiş ve daha sonra yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Cari işlemler dengesi geçmişten günümüze ekonominin birçok kesiminin dikkatle takip ettiği konular arasında yer almaktadır. Cari dengeyi sağlayabilmek ve sürdürülebilmek günümüzde her ne kadar gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerin temel sorunları arasında yer alsada gelişmekte olan ekonomilerin cari dengeye karşı daha hassas olduğu bilinmektedir. Cari dengenin önemli unsurlarından biri olan portföy yatırımları kısa süreli sermaye hareketlerini ifade eder ki faiz oranlarının yüksek seyrettiği ve risk iştahının sürekli değiştiği yükselen ekonomiler için oldukça önemli kabul edilmektedir. İlgili literatür incelendiğinde cari işlemler dengesi üzerine yapılan çalışmaların bir çoğunda hem cari

denge hem cari açık verisinin bir çok makro ekonomik veriyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu çalışmanın temel çıkış noktası kısa süreli sermaye hareketleri ve cari denge ilişkisi olduğundan bu bölümde daha çok bu ekseninde olan çalışmalara değinilmiştir.

Ghosh ve Ostry (1993), gelişmekte olan ülkelere doğru gerçekleşen sermaye akımlarının o ülkenin ekonomik temellerinden mi yoksa yalnızca spekülatif güçlerden mi etkilendiğini tespit edebilmek için zaman dilimi ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte ortalama 30 yıllık gözlemle Granger nedensellik testi gerçekleştirmiştir. Afrika'dan 14, Asya'dan 11, Orta Doğudan 5 ve Batı Yarım Küre'den 16 ülke incelenmiştir. Çalışmada optimal sermaye akımını hesaplayabilmek için tüketim düzgünleştirilmesi modeli kullanılmış ve gelişmekte olan ülkelere olan sermaye akımlarının önemli ölçüde o ülkenin ekonomik temellerinden etkilendiği tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada Ghosh ve Ostry (1995), optimal cari hesap seviyesini 45 gelişmekte olan ülke için VAR analizi kullanarak her ülke için yaklaşık 30 yıllık gözlemle ortaya koymaya çalışmış ve neticede güncel cari hesap seviyesinin yüksek sermaye hareketliliğine işaret ettiğini vurgulamıştır.

Bosworth ve Collins (1999) gelişmekte olan ülkelerin sermaye akımları ile cari işlemler dengesi arasındaki ilişkiyi 1979-1995 yılları arası süreç için panel veri analizi kullanarak incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre son 20 yıl içinde gelişmekte olan ülkelere olan sermaye akımlarının büyük bir bölümünün cari hesap açıklarını finanse etmek için kullandığı sonucuna varılmıştır. Çalışmaya göre bu kaynak transferi tüketimi artırmak için değil öncelikle yatırımları finanse etmek için kullanılmaktadır. Sermaye akımlarını doğrudan yabancı yatırım ve portföy yatırımları olarak incelediklerinde, doğrudan yabancı yatırımların cari denge üzerinde oldukça etkili olduğu, portföy yatırımlarının ise önemli bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Chinn ve Prasad (2000), 18 gelişmiş ve 71 gelişmekte olan ülkenin cari işlemler hesabının orta vadeli

belirleyicilerinin tespit edilebilmesi amacıyla 1971-1995 zaman dilimini yatay kesit ve panel regresyon teknikleri ile incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre cari işlemler dengesi, hükümetin bütçe dengesi ve net yabancı varlıklarla pozitif ilişkilidir. Ayrıca gelişmekte olan ülkeler için finansal derinleşme ölçütleri ve cari işlemler dengesi arasında pozitif yönde bir ilişkili bulunurken, uluslararası ticaretteki açıklık göstergelerinin negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Calderon (2002), cari işlem açığı ve birçok ekonomik faktör arasındaki ilişkiyi 44 gelişmekte olan ülke için 1966-1994 zaman dilimi için GMM tahmincisi ile incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre cari işlem açıkları kısmen kalıcıdır. Yerel üretimdeki artış cari işlemler açığını artırmaktadır. Ticaret hadlerini artıran ya da reel döviz kurunun değerini artıran şoklar daha yüksek cari işlemler açıkları ile alakalıdır. Sanayileşmiş ekonomilerdeki yüksek büyüme oranları veya daha büyük uluslararası faiz oranları gelişmekte olan ülkelerdeki cari işlemler açığını azaltmaktadır. Petroulas (2007), kısa süreli sermaye hareketlerinin kısa dönem finansal kırılganlığı ve finansal kriz ihtimalini artırması sebebiyle, kısa süreli sermaye hareketleri ve büyüme arasındaki ilişkiyi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için 1970-2000 yılları arası dönemi kapsayacak şekilde panel veri analizi ile incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre kısa süreli sermaye hareketleri finansal kırılganlığı artırmaktadır. Ayrıca kısa süreli sermaye hareketlerinin artmasıyla aynı anlamda kullanılan gelişmekte olan ülke piyasalarının sermaye hareketlerinin dışa açıklığı, bu ülkelerin refahı için kesin bir yol olmadığı tespit edilmiştir.

Bayraktutan ve Demirtaş (2011), 19 gelişmekte olan ülkenin cari işlem açığının belirleyicilerini tespit edebilmek amacıyla 1980-2006 dönemini panel veri analizi ile incelemiştir. Aralarında kısa süreli yatırımların da bulunduğu birçok faktörü inceleyen çalışma sonuçlarına göre yatırımların cari işlemler açığını artırıcı bir etkisi vardır. Guerin (2012), net özel

sermaye girişleri ve cari işlemler hesabı arasındaki ilişkiyi bir dizi gelişmiş ve gelişmekte olan ülke için panel veri analizi ile 1970-2000 dönemini kapsayacak şekilde incelemiştir. Çalışmanın temel soruları cari işlemler hesabındaki periyodik volatilitenin sermaye akışlarındaki volatilitenin sermaye akımları ve cari işlemler dengesizliği arasında nedensel bir ilişkinin olup olmadığıdır. Çalışma sonuçlarına göre gelişmekte olan ülkelerde sermaye akımları cari işlemler hesabındaki dengesizliğin nedeni olarak tespit edilirken, gelişmiş (sanayileşmiş) ülkelerde sermaye akımları cari işlemler hesabındaki dengesizliğe neden olmamakta ve de sermaye volatilitesi cari işlemler volatilitelerini etkilememektedir. Kesikoğlu vd. (2013), cari açığın belirleyicilerini 28 OECD üyesi ülke için 1999-2009 dönemini dikkate alacak şekilde Panel Var yaklaşımı ile incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre büyüme, faiz oranı ve bütçe açığı değişkenlerinin cari açık üzerinde orta vadede düşük bir etkisinin olduğu ancak döviz kurunun herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Akbaş vd. (2014), cari işlemler açığı, kısa vadeli sermaye akımları ve GDP arasındaki nedensellik ilişkisini, Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) tarafından gerçekleştirilen analiz ile yükselen ekonomiler (Brezilya, Şili, Çin, Kolombiya, Çek Cumhuriyeti, Mısır, Macaristan, Hindistan, Endonezya, Güney Kore, Meksika, Malezya, Fas, Peru, Filipinler, Polonya, Rusya, Güney Afrika, Tayland ve Türkiye) üzerine 1990-2011 dönemi için araştırmıştır. İncelenen ülkeler içerisinde sadece Malezya için %1 düzeyinde kısa süreli sermaye hareketlerinden cari açığa doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir. Panelin geneli için ise %10 anlamlılık seviyesinde kısa süreli sermaye hareketlerinden cari açığa doğru bir nedenselliğin tespit edildiği vurgulanmaktadır. Bayar vd. (2014) cari işlemler dengesi ile aralarında portföy yatırımlarının da olduğu çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi 2000:Q4-2013:Q3 dönemi için Granger nedensellik, etki-tepki

ve varyans ayrıştırma analizleri kullanarak incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre portföy yatırımlarının cari işlemler dengesinin Granger nedeni olduğu ve portföy yatırımlarının da içerisinde bulunduğu birkaç değişkenin cari işlemler dengesindeki değişimin büyük bir kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Ayhan (2014) BRICS ülkelerini ve Türkiye'yi içeren çalışmasında portföy girişleri ve cari açık ilişkisini 1994-2009 dönemi için dinamik panel veri analizi ile incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre ele alınan ülkelerde portföy girişleri cari açığın Granger nedeni değildir.

Oeking ve Zwick (2015), cari işlemler hesabı ve finansal hesap bileşenleri (portföy yatırımları, doğrudan yabancı yatırımlar ve diğer yatırımlar) arasındaki ilişkiyi seçilen 23 OECD ülkesi için 1990-2013 yılları arası süreç için çeyreklik verilerle, Granger nedensellik testi ile incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre cari işlem hesabı genellikle finansal hesap bileşenlerinin Granger nedeni değildir. Ancak kısa dönem nakit akışlarında iktisadi dalgalanmalar süresince değişiklikler gerçekleşmektedir. Ayrıca ekonomik durgunluk dönemlerinde finansal hesap bileşenleri cari hesabı finanse ediyorken, ekonominin yükselişe geçtiği dönemlerde cari hesaptaki değişimlere neden olmaktadır. Keskingöz ve Karataş (2016) cari açık ve yabancı sermaye ilişkisini Türkiye özelinde 1992-2015 yılları arası süreç için birim kök testi ve Granger nedensellik analizi ile incelemiştir. Çalışma kriz yılları ve ekonominin genişlediği yıllar olarak iki kısımda gerçekleştirilmiş ve sonuç olarak cari açığın yabancı sermayenin nedeni olduğu ve yabancı sermayeyi etkilediği tespit edilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde yapılan bazı çalışmalar portföy yatırımları ile cari denge arasında bir nedensellik tespit ederken bazı çalışmalar nedenselliğin olmadığı yönünde bulgulara ulaşmıştır. Her ne kadar portföy yatırımları ile cari denge arasındaki nedenselliğe ilişkin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından tek bir bulgu söz konusu değilse de gelişmiş

ülkelerle kıyaslandığında gelişmekte olan ülkelere doğru olan sermaye akımlarının cari işlemler hesabındaki dengesizliği artırdığı yönündeki bulgular kuvvetlidir. Bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak yükselen piyasa ekonomilerindeki portföy yatırımları ve cari denge ilişkisini son zamanlarda dikkat çeken asimetrik nedensellik ile irdelemeyi amaçlamaktadır. Yükselen piyasa ekonomilerinde portföy yatırımı ve cari denge ilişkisini daha önce asimetrik nedensellik testi ile inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu anlamda çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

3. VERİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Portföy yatırımları ve cari işlemler dengesi ilişkisinin incelendiği bu çalışmada, Malezya, Çin, Tayland, Şili, Endonezya, Hindistan, Meksika, Güney Afrika, Peru, Rusya, Türkiye, Arjantin, Macaristan, Brezilya, Romanya, Çek Cumhuriyeti, Güney Kore ve Tunus ekonomileri için 1994-2015 dönemi asimetrik panel nedensellik testi ile incelenmiştir.

İncelenen ekonomiler analiz döneminin geniş tutulmak istenmesi sebebiyle verilere ulaşılabilir kriterine göre tespit edilmiş ve Dünya Bankasının veri tabanından elde edilmiştir. Çalışma iki aşamalı olarak tasarlanmıştır. İlk aşamada verilerin ham halleri ile ikinci aşamada verilerin negatif ve pozitif bileşenleri kullanılarak Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger Nedensellik Testi uygulanmıştır. Böylece negatif ve pozitif bileşenlerin farklı sonuçlar doğurabileceğini ifade eden Hatemi-J'nin (2014) asimetrik nedenselliği Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger testi ile bir araya getirilerek asimetrik panel nedensellik testi uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Denklem 1'de yer alan Dumitrescu-Hurlin panel Granger nedensellik testine ilişkin modelde, X ve Y'nin T dönem boyunca gözlemlenen iki durağan süreci ifade ettiği düşünüldüğünde (N sayıda birim için), her

birim (i) için doğrusal heterojen bir model dikkate alınmaktadır (Bozoklu ve Yılcı, 2013).

$$y_{i,t} = \alpha_i + \sum_{k=1}^K \gamma_i^{(k)} y_{i,t-k} + \sum_{k=1}^K \beta_i^{(k)} x_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

Denklem (1) de $\beta_i = (\beta_i^{(1)}, \beta_i^{(2)}, \beta_i^{(3)}, \dots, \beta_i^{(K)})$ şeklindedir. Nedensellik testinde bireysel etkilerin (α_i) sabit, gecikme parametrelerini ifade eden $\gamma_i^{(k)}$ ve regresyon eğim katsayıları olan $\beta_i^{(k)}$ 'nin birimler arasında değiştiği ve ayrıca gecikme uzunluğu olan K'nın yatay kesitlerde aynı olduğu varsayılır. Bu durumda yapılan nedensellik testi için sabit etkiler modeli kurulmaktadır. Yukarıdaki denkleme göre test edilecek olan temel ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir.

$$\begin{aligned} H_0 &= \beta_i = 0 & \forall i = 1, \dots, N \\ H_1 &= \beta_i \neq 0 & \forall i = 1, \dots, N_1 \\ & & 0 \leq N_1/N < 1 \\ & & \forall i = N_1 + 1, \dots, N \end{aligned} \quad (2)$$

Temel hipotez tüm birimlerin incelenen değişkenleri arasında Granger nedensellik ilişkisinin olmadığını, alternatif hipotez ise en az bir birimde incelenen değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin olduğunu ifade etmektedir. Temel hipotez Wald istatistiği ile hesaplanmaktadır.

$$W_{N,T}^{Hnc} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N W_{i,T} \quad (3)$$

Eşitlikte yer alan $W_{i,T}$, i. ülke için Granger nedensellik testinde kullanılan Wald istatistiğini göstermektedir. Dumitrescu ve Hurlin (2012), T'nin küçük değerleri için bireysel Wald istatistikleri aynı ki-kare dağılımına yakınsamadığı için, $W_{N,T}^{Hnc}$ için tahmini standardize edilmiş test istatistiği kullanmıştır.

$$\tilde{Z}_{N,T}^{HNC} = \frac{\sqrt{N} [W_{N,T}^{Hnc} - \sum_{i=1}^N E(\tilde{W}_{i,T})]}{\sqrt{\sum_{i=1}^N \text{var}(\tilde{W}_{i,T})}} \quad (4)$$

Bu analizde Hatemi-J'nin (2014) literatüre kazandırdığı asimetrik etkiyi tespit

edebilmek amacıyla veriler pozitif ve negatif bileşenlerine ayrılmış ve Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik analizi bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Pozitif bileşenler “+” ve negatif bileşenlerin “-” ile gösterildiğinde pozitif bileşenler için Denklem (1)’de yer alan eşitlik Denklem (5)’te olduğu gibi yeniden düzenlenebilir. Bu noktada denklemin yeniden düzenlenme amacı görünüşte ilişkili olmayan iki zaman serisi arasında saklı bir ilişki varsa o ilişkiyi ortaya çıkarabilmektir. Özetle saklı ilişki, değişkenlerin pozitif ve negatif değişimlerinin birikimli olarak toplanması ile oluşturulan “negatif” ve “pozitif” bileşenlerle ortaya çıkarılmaktadır.

$$y_{i,t}^+ = \alpha_i + \sum_{k=1}^K \gamma_i^{(k)} y_{i,t-k}^+ + \sum_{k=1}^K \beta_i^{(k)} x_{i,t-k}^+ + \varepsilon_{i,t}^+ \quad (5)$$

Denklem (5) değişkenlerin pozitif bileşenleri için oluşturulan modeli göstermektedir. Aynı eşitlik negatif bileşenler için de yazılabilir. Dumitrescu ve Hurlin (2012), $\hat{Z}_{N,T}^{HNC}$ test istatistiğinin panellerin az sayıda birime sahip olduğu durumlarda da iyi performansa sahip

olduğunu, gecikme uzunluğunun yanlış belirlenmesi durumunda dahi test istatistiğinin oldukça güçlü olduğunu ortaya koymuştur.

Uygun gecikme uzunluğunun Schwarz bilgi kriteri yardımı ile belirlendiği çalışmada Lm, Peseran ve Shin (2003) ve Maddala ve Wu (1999) birim kök testi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo 1’e göre değişkenlerin ham halleri ile gerçekleştirilen birim kök testi sonuçları cari denge verisinin birim kök içerdiğini, portföy yatırımları verisinin ise düzeyde durağan olduğunu göstermektedir. Değişkenlerin pozitif ve negatif bileşenleri incelendiğinde her iki değişkenin bileşenlerinin birim kök içerdiği ve birinci farkta durağan hale geldiği görülmektedir. Bu durumda yapılacak nedensellik testinde ilk analiz için portföy yatırımları verisi düzey değerleri ile diğer veriler birinci fark değerleri ile gerçekleştirilecektir. Tablo 2’de her bir birimin aynı gecikme uzunluğuna sahip olması varsayımı altında verilerin pozitif ve negatif bileşenlerine ayrılmadan (ham veri) önceki halleri ile Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel Granger nedensellik testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1: Panel Birim Kök Testi Sonuçları

	Lm, Peseran ve Shin (2003) Testi		Maddala ve Wu (1999) Testi	
	Düzye Değerler	Birinci Fark	Düzye Değerler	Birinci Fark
Cari Denge	0.79358 (0.786)	-8.21774 (0.000)	25.615 (0.900)	135.85 (0.000)
Portföy Yatırımları	-3.7596 (0.000)	-11.6768 (0.000)	70.790 (0.000)	147.46 (0.000)
Cari Denge +	0.6525 (0.743)	-5.7648 (0.000)	33.026 (0.610)	98.231 (0.000)
Cari Denge -	3.3118 (0.999)	-4.1169 (0.000)	12.417 (0.999)	76.164(0.000)
Portföy Yatırımları +	4.0108 (1.00)	-5.8948 (0.000)	14.504 (0.999)	110.24 (0.000)
Portföy Yatırımları -	2.9679 (0.998)	-5.1881 (0.000)	18.880 (0.991)	91.773(0.000)

Tablo 2’ye göre incelenen her iki yönlü nedensellik için üç gecikmenin ikisi %5 anlamlılık düzeyinde nedenselliğin olmadığını göstermektedir. Ancak %10 anlamlılık düzeyinde bakıldığında cari dengeden portföy yatırımlarına ikinci gecikmede de bir nedenselliğin olduğu

görülmektedir. Bu durumda “cari denge portföy yatırımlarının Granger nedeni değildir” hipotezi % 10 anlamlılık düzeyi dikkate alındığında reddedilmektedir. Ancak portföy yatırımlarından cari dengeye doğru bir nedenselliğin varlığına ilişkin bir kanıt elde edilememiştir. Verilerin pozitif

ve negatif bileşenlerine ayrılması ile Granger nedensellik testi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 2: Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger Nedensellik Testi Sonuçları

\tilde{Z}^{HNC} Test İstatistiği			
	K=1	K=2	K=3
CD \rightarrow PY	0.9965 (0.744)	3.5506 (0.061)*	8.6092 (0.000)***
PY \rightarrow CD	1.2927 (0.703)	3.0669 (0.2596)	7.093 (0.000)***

Not: Parantez içindeki değerler p-olasılık değerlerini vermektedir. *** %1, * %10 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 3: Pozitif ve Negatif Bileşenlerle Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger Nedensellik Testi Sonuçları

	K=1	K=2	K=3
PY ⁻ \rightarrow CD ⁻	6.1676 (0.00)***	9.6917 (0.00)***	15.0579 (0.00)***
PY ⁺ \rightarrow CD ⁺	1.9729 (0.05)*	3.7430 (0.03)**	5.456 (0.08)*
CD ⁻ \rightarrow PY ⁻	0.6883 (0.28)	4.4689 (0.00)***	4.2433 (0.61)
CD ⁺ \rightarrow PY ⁺	1.3395 (0.64)	2.7026 (0.61)	5.038 (0.18)

Not: Parantez içindeki değerler p-olasılık değerlerini vermektedir. *** %1, ** %5 ve * %10 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 3'e göre veriler pozitif ve negatif bileşenlerine ayrılmadan önce ve sonraki analizin farklılaştığı görülmektedir. Portföy yatırımlarının negatif bileşenlerinin cari dengenin negatif bileşenlerinin Granger nedeni olmadığını ifade eden H0 hipotezi güçlü bir anlamlılık düzeyi ile reddedilmektedir. Aynı şekilde portföy yatırımlarının pozitif bileşenlerinden cari dengenin pozitif bileşenlerine bir nedenselliğin olmadığını ifade eden H0 hipotezi %10 anlamlılık seviyesinde reddedilmektedir. Böylece asimetri etkisi dikkate alınmadığında portföy yatırımları ve cari denge arasında bir nedensellik tespit edilemezken, asimetrik etki dikkate alındığında bir nedenselliğin olduğu tespit

edilmiştir. Bu durumda asimetrik bir etkiden bahsetmek mümkündür. Portföy yatırımındaki azalışlar cari dengedeki azalışların nedeni olarak görülmektedir. Ayrıca portföy yatırımlarındaki artışlardan cari dengedeki artışlara doğru bir nedenselliğin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç beklenen bir durumu yansıtmaktadır çünkü portföy yatırımları bilhassa yükselen ekonomilerin cari dengeleri için oldukça önem arz etmektedir. Bu anlamda gelişmekte olan ekonomiler için portföy yatırımları politika yapıcıların dikkat etmesi gereken unsurlar arasında yer almaktadır.

5. SONUÇ

Cari işlemler dengesi, bir ülkeye giren döviz miktarı ile o ülkeden çıkan döviz miktarı arasındaki farkı göstermektedir. Cari işlemler dengesinin temel kalemleri arasında yer alan portföy yatırımları, genellikle hisse senetleri ve kamu veya özel kuruluşlarca ihraç edilen bono ve tahvil şeklindeki borç senetlerini ve diğer para piyasası araçlarını içermektedir. Portföy yatırımları bilhassa gelişmekte olan ekonomilerde cari hesap açığının finanse edilmesi için kullanılabilir araçlardan biridir. Sıcak para ya da kısa süreli sermaye olarak da adlandırılan portföy yatırımları, genellikle yüksek faiz ve karlılık oranlarının olduğu ülkelere doğru yön bulmaktadır. Bu durum aynı zamanda portföy yatırımlarının aniden başka bir ülkeye geçiş yapabileceğini de göstermektedir. Başka bir ifade ile bir ülkeye doğru olan portföy yatırımlarının aniden durması ekonomileri negatif yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada yükselen piyasa ekonomileri arasında yer alan, Malezya, Çin, Tayland, Şili, Endonezya, Hindistan, Meksika, Güney Afrika, Peru, Rusya, Türkiye, Arjantin, Macaristan, Brezilya, Romanya, Çek Cumhuriyeti, Güney Kore ve Tunus portföy yatırımları ve cari denge ilişkisi açısından incelenmiştir. Çalışmada klasik Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger nedensellik testi ile birlikte son dönemlerin dikkat çeken konularından biri olan asimetri konusu incelenmiştir. Bu anlamda çalışmada asimetrik nedensellik bulgusunun olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun için öncelikle birim kök testleri gerçekleştirilmiş ve portföy yatırımları dışındaki değişkenlerin birinci farkta durağan hale geldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Verilerin ham halleri ile gerçekleştirilen Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger nedensellik testi sonuçları incelenen ülkeler için portföy yatırımlarından cari dengeye bir nedenselliğin olmadığını ifade etmektedir. Asimetri olgusunu tespit edebilmek amacıyla negatif ve pozitif bileşenlerine ayrılan veriler için uygulanan Dumitrescu ve Hurlin Panel Granger

nedensellik testi sonuçları ise ham hallerin kullanıldığı analiz sonuçlarından farklılık göstermektedir. Zira pozitif ve negatif bileşenlerle gerçekleştirilen analiz nedenselliğin olduğu yönünde bulgulara işaret etmektedir. Analiz sonuçlarına göre portföy yatırımlarının negatif bileşenlerinden, cari dengenin negatif bileşenlerine %1 anlamlılık düzeyinde nedensellik söz konusudur. Yine portföy yatırımlarının pozitif bileşenlerinden cari dengenin pozitif bileşenlerine doğru % 10 anlamlılık düzeyinde bir nedenselliğin olduğu görülmektedir. Bu bulgular portföy yatırımları ile cari denge arasında incelenen ülkelerde ve dönemde asimetrisinin olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile verilerin pozitif ve negatif değişimlerinin birikimli olarak toplanması ile oluşturulan yeni seriler-pozitif ve negatif bileşenler-gerçekte var olan ancak saklı kalmış ilişkinin ortaya çıkmasına yardımcı olmuştur. Ham verilerde tespit edilemeyen ilişkinin bileşenlerde tespit edilmiş olması aslında var olan ilişkinin o serinin artışlarından ya da azalışlarından kaynaklandığını göstermektedir. Bu durumda ilişki yok gibi görünen verilerde aslında saklı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin nereden kaynaklandığını tespit edilerek daha gerçekçi bir yaklaşımla cari denge ya da portföy yatırımlarına ilişkin kararlar alınabilir. Açıkçası bu sonuçlar asimetri olgusunu literatüre kazandıran Hatemi-J'nin (2014) çıkarımları ile örtüşmektedir. Hatemi-J'e (2014) göre veriler bileşenlerine ayrılmadan aralarında ilişki görünmeyen değişkenler, bileşenlerine ayrıldıktan sonra ilişkili bulunabilir. Bu durum verilerin bileşenlerine ayrılmadan önce aralarındaki muhtemel saklı ilişkinin tespit edilmesinin zor olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Bu noktada asimetrik panel nedensellik testi veriler arasındaki saklı ilişkinin ortaya çıkmasına yardımcı olmuştur. Sonuçlar yükselen ekonomiler için oldukça büyük önem arz eden portföy yatırımlarından cari dengeye doğru bir nedenselliğin olduğunu göstermektedir. Kısa süreli sermaye

hareketleri olarak nitelendirilen portföy yatırımlarından cari dengeye bir nedensellik bulgusu, özellikle yüksek faiz vadeden yükselen ekonomilerde paranın çok hızlı hareket etmesi sebebi ile beklenileni

yansıtmaktadır. Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda yükselen ekonomiler farklılaştırılarak asimetrik panel nedensellik analizi gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- AKBAŞ, Y. E., Lebe, F. ve Uluyol, O. (2014). "Analyzing The Relationship Among the GDP-Current Account Deficit and Short Term Capital Flows: The Case of Emerging Markets", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(2), 293-303.
- ASLAN, N., Terzi, N. ve Siampan, E. (2014). "Türkiye'de Kısa Vadeli Sermaye Hareketlerinin Ekonomik Büyüme ve Reel Döviz Kuru ile İlişkisi", *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 5(10), 15-32.
- ARİSTOVNİK, A. (2007). "Short-and Medium- Term Determinants of Current Account Balances in Middle East and North Africa Countries", *William Davidson Institute Working Paper*, Number 862.
- AYHAN, D. (2014). "BRICS-T Ülkelerine Yönelik Portföy Yatırımlarının Cari Açık Üzerindeki Etkisi: Dinamik Panel Veri Analizi", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 67-75.
- BAYAR, Y., Kılıç, C. ve Arıca, F. (2014). "Türkiye'de Cari Açığın Belirleyicileri", *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 451-471.
- BAYRAKTUTAN, Y. ve Demirtaş, I. (2011). "Gelişmekte Olan Ülkelerde Cari Açığın Belirleyicileri: Panel Veri Analizi", *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 1-28.
- BOSWORTH, B. P. ve Collins, S. M. (1999). "Capital Flows to Developing Economies: Implications for Saving and Investment", *Brooking Papers on Economic Activity*, 1.
- BOZOKLU, Ş. ve Yılcı, V. (2013). "Finansal Gelişme ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Gelişmekte Olan Ekonomiler İçin Bir Analiz", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 161-187.
- CALDERON, C. A., Chong, A. ve Loayza, N. V. (2002). "Determinants of Current Account Deficits in Developing Countries", *Contributions to Macroeconomics*, 2 (1), 1-31.
- DESTAINGS, N. N. (2017). "Dynamics of Current Account Deficit: A Kenya Experience", *International Journal of Innovative Research&Development*, 6(4), 90-111.
- GHOSH, A.R. ve Ostry, J. D. (1993). "Do Capital Flows Reflect Economic Fundamentals in Developing Countries?", *Working Paper*, International Monetary Fund.
- GHOSH, A. R. ve Ostry, J. D. (1995). "The Current Account in Developing Countries: A Perspective from the Consumption-Smoothing Approach", *The World Bank Economic Review*, 9 (2), 305-333.
- CHINN, M. ve Prasad, E. S. (2000). "Medium-Term Determinants of Current Accounts in Industrial and Developing Countries: An Empirical Exploration", *National Bureau of Economic Research, Working Paper*, 7581, Cambridge.
- DUMITRESCU, E. I. ve Hurlin, C. (2012). "Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels",

- Economic Modelling, 29(4), 1450-1460.
15. GUERIN, S. S. (2012). "The Relationship between Capital Flows and Current Account: Volatility and Causality", SSRN, Erişim Adresi: <https://ssrn.com/abstract=2018195>
 16. HATEMI-J, A. (2014). "Asymmetric Generalized Impulse Responses with An Application in Finance", Economic Modelling, 36, 18-22.
 17. KESİKOĞLU, F., Yıldırım, E. ve Çeştepe, H. (2013). "Cari Açığın Belirleyicileri: 28 OECD Ülkesi İçin Panel Var Analizi", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(2), 15-34.
 18. KESİNGÖZ, H. ve Karataş, A.R. (2016). "Yabancı Sermaye Yatırımları ile Cari İşlemler Açığı İlişkisi ve Cari İşlemler Açığı İçin Politika Önerileri, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5 (3), 597-610.
 19. KRUGMAN, P.R., Obstfeld, M. ve Melitz, M. J. (2012). International Economics: Theory & Policy, 8th ed., Pearson.
 20. LM, K. S., Peseran, M.H. ve Shin, Y. (2003) "Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels", Journal of Econometrics, 115, 53-74.
 21. LÓPEZ-Mejía, A. (1999). "Large Capital Flows Causes, Consequences, and Policy Responses", A Quarterly Magazine of the IMF, 36 (3).
 22. 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, 631-652.
 23. OBSTFELD, M., ve Rogoff, K. (1996). Foundations of International Macroeconomics, Cambridge, MA: The MIT Press
 24. OEKING, A. ve Zwick, L. (2015) "On the Relation Between Capital Flows and the Current Account", Ruhr Economic Papers, 565.
 25. PETROULAS, P. (2007). "Short-Term Capital Flows and Growth in Development and Emerging Markets", Working Paper, Bank of Greece, No.60.
 26. TCMB (2014). "Ödemeler Dengesi İstatistiklerine İlişkin Yöntemsel Açıklama", İstatistik Genel Müdürlüğü-Ödemeler Dengesi Müdürlüğü, Ankara

KALKINMA AJANSLARINDA MUHASEBE DÜZENİ¹

ACCOUNTING SYSTEM IN DEVELOPMENT AGENCIES

Ayşe Gül KÖKSAL*, Eda KÖSE**

* Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ahatihoglu@ohu.edu.tr, http://orcid.org/0000-0002-3274-5029

** Arş. Gör., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, edakose@nevsehir.edu.tr, http://orcid.org/0000-0002-9537-3672

ÖZ

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım sürecine bölgesel gelişme politikalarının da dâhil edilmesi, yaklaşık kırk yıldır uygulamakta olduğumuz bölgesel gelişme model, politika ve araçlarını bir yana bırakarak yeniden bir yapılanma süreci içine girmemize sebep olmuştur. Bu yeni yapılanmanın temel aracı ise Kalkınma Ajansları olarak adlandırılan yeni yerel birimler olmaktadır. Kalkınma ajansları, bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının azaltılması ve yerel kalkınmanın sağlanması yönünde uygulanan bir bölgesel politika aracıdır. Kalkınma ajansları kullanılan kaynakları kontrol edebilmesi, uygulama sonuçlarının sistematik olarak izlenebilmesi için sağlam ve etkin bir muhasebe bilgi sistemine sahip olması gerekmektedir. Kalkınma ajanslarının muhasebe bilgi sistemi; bütçelerinin hazırlanması, bütçe içeriğinin belirlenmesi, bütçenin kabulü, gelirlerin tahsili, giderlerin yapılması, bunlara ait varlıkların yönetiminin yapılmasını sağlar. Bu çalışmanın amacı kalkınma ajanslarının muhasebe düzenini incelemektir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle kalkınma ajanslarının muhasebe düzeni teorik olarak açıklanmış daha sonra da kalkınma ajanslarının muhasebe kayıtlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kalkınma Ajansları, Muhasebe Düzeni, Kalkınma Ajanslarında Muhasebe Düzeni.

Jel Kodları: M41, R58.

ABSTRACT

Inclusions of regional development policies in Turkey's accession process to the European Union have led it to leave the regional models, policies and tool it had been implementing for about forty years and enter a new process of structuring. The main tools of this structuring are new local units that are called Development Agencies. Development agencies act as a regional policy tool that is implemented for reduction of developmental differences among regions and achievement of local development. Development agencies need a solid and effective accounting information system in order to be able to control the resources used and systematically monitor the results of practices. The accounting information system of a development agency serves in preparation of budgets, determination of budget content, approval of budget, collection of revenue, organization of expenditures and management of assets related to these. The purpose of this study is to investigate the accounting system of development agencies. In this context, the accounting system of development agencies was theoretically described, and examples of accounting records of development agencies were provided.

Keywords: Development Agencies, Accounting System, Accounting System in Development Agencies.

Jel Codes: M41, R58.

¹ Bu çalışma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan "Kalkınma Ajanslarında Muhasebe Düzeni ve Bir Uygulama Örneği" Başlıklı Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Bölgeler arası gelişmişlik farkları, geçmişten günümüze hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biridir. Söz konusu farklar, ülkedeki fiziki şartların ve doğal kaynakların eşitsizliği, üretim faktörlerinin ülke genelinde dengesiz dağılımı, eğitim, sağlık ve kültür alanındaki eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Birçok ülke bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak ve dengeli kalkınmayı gerçekleştirebilmek için çeşitli politika ve araçlar kullanmaktadır. Bu araçlardan biri de kalkınma ajanslarıdır.

Kalkınma ajansları, bölgelerin potansiyelini ve sorunlarını göz önüne alarak politikalar geliştiren geliştirdikleri politikalar ile bölgedeki ekonomiyi canlandırıp bölge halkının kalkınmadan yararlanmasını sağlayan bölgesel bir kalkınma aracıdır. Gelişmiş ülkeler 1950’li ve 1960’lı yıllardan itibaren kalkınma ajanslarından faydalanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde de sayıları giderek artmaktadır.

Ülkemizin kalkınma ajanslarıyla tanışması AB üye adaylığının tescil edildiği 1999 Helsinki Zirvesi sonunda olmuştur. 2001 yılında AB tam üyelik sürecindeki Katılım Ortaklığı Belgesi’nde yer alan “İlkeler, Öncelikler, Ara Hedefler ve Koşullara İlişkin AB Konseyi Kararı ile katılım ajanslarının kurulmasına ilişkin somut adımlar atılmıştır (Tahtaloğlu ve Özgür, 2016: 161). Bu doğrultuda istatistiki düzey bölgelerin belirlenmesine başlanmıştır. Ülkemizde kalkınma ajanslarının kurumsal olarak yapılanması, “08.02.2006 tarihli ve 26074 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun” ile kanuni bir temele bağlanmıştır. Kanun ile kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların verimli ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek, bu yolla bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak amaçlanmaktadır (Kalkınma Ajanslarının

Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, md. 1). Kanunun uygulanması bağlamında “Bazı Düzey2 Bölgelerinde Kalkınma Ajansları Kurulmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı” ile İzmir ilini kapsayan ve Adana ve Mersin illerini kapsayan Düzey2 bölgelerinde kalkınma ajansları kurulmuştur. 2008 ve 2009 yıllarında yayımlanan Bakanlar Kurulu kararlarıyla 24 kalkınma ajansı kurulmuş, böylece ülkemizde faaliyet gösteren kalkınma ajansı sayısı 26’ya yükselmiştir.

Bölge gelişiminde rolleri giderek artarken, kalkınma ajanslarının kaynaklarının etkin ve verimli yönetilmesi ve denetlenmesi, bütçelerinin hazırlanması ve uygulanması, hesap ve kayıtların tutulması ve üçüncü kişilere zamanında, doğru ve uluslararası standartlara uygun olarak raporlanması ve söz konusu işlemlerinin yürütülmesinde ajans personelinin, görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla 28.09.2006 tarihli 26303 sayılı Resmi Gazetede “Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği” yayınlanmıştır. Bu yönetmelik ile ülkemizde Kalkınma ajanslarının bütçelerinin hazırlanması, bütçe içeriğinin belirlenmesi, kabulü, gelirlerinin tahsilatı, giderlerinin yapılması, bunlara ait varlıkların yönetimi, bu işlemlere ilişkin hesap ve kayıtların muhasebenin temel kavramları ve genel kabul görmüş muhasebe ve bütçe ilkeleri ile ilgili mevzuata ve uluslararası standartlara uygun olarak tutulmasına ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Ayrıca finansal tabloların şeffaf ve anlaşılır şekilde kamuoyuna duyurulması ile Avrupa Birliği ve diğer yurt dışı kaynaklardan sağlanan fonların kullanımı ve muhasebeleştirilmesine ilişkin hükümlere de yer verilmiştir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 2).

Bu çalışma da öncelikle kalkınma ajanslarının genel özellikleri ve Türkiye’de gelişimi hakkında bilgi verilecek daha sonra kalkınma ajanslarının muhasebe düzeni

incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada kalkınma ajanslarının muhasebe kayıtlarına ilişkin örneklere de yer verilmiştir.

2. KALKINMA AJANSLARININ TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Dünyada 20.000'in üzerinde kalkınma ajansı olmakla birlikte bu kuruluşların hukuki ve örgütsel yapıları, görev ve faaliyetleri, yetki ve sorumlulukları, diğer ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla olan ilişkileri büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle geçmişten günümüze kabul görmüş bir kalkınma ajansı tanımı bulunmamaktadır. Ayrıca kalkınma kavramının dinamik ve değişken yapısına bağlı olarak, kalkınma ajanslarının yapıları, faaliyetleri ve finansman kaynakları da zaman içinde büyük değişim geçirmiştir. Ancak genel olarak kalkınma ajansı kavramının 1980'lerde kamu işletmeciliği anlayışının yaygınlaşması ve küreselleşme ile yerel rekabetin artması sonucunda 1990'larda yaygınlaşan yönetim anlayışının bir sonucu olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda kalkınma ajansları yeni kalkınmacılık anlayışının örgütsel biçimidir (Özen, 2005).

Avrupa Bölgesel Kalkınma Ajansları Birliği (EURADA) kalkınma ajanlarını, "sektörel ve genel kalkınma sorunlarını belirleyen, bunların çözümüne yönelik imkânları ve çözümleri saptayan ve bunları geliştiren projeleri yerel kalkınmayı sağlamak amacıyla destekleyen birimler" olarak ifade etmiştir (Terzioğlu, 2017: 8).

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) göre kalkınma ajansları, "ulusal düzeyde DPT koordinasyonunda, kendine özgü teknik ve finansman mekanizmasına sahip, kâr amacı gütmeyen, çabuk karar alıp uygulayabilen, merkezi ve yerel idarelerin dışında, kamu, özel sektör ve Sivil Toplum Kuruluşlarını bir araya getiren, tüzel kişiliği sahip kuruluşlar" dır (<http://www.dpt.gov.tr>).

Kalkınma Ajanslarını, "merkezi ve yerel yönetimin bölgesel ekonomik kalkınmayı sağlamak üzere temel yönlendirici çalışmaları dışında, içinde bulunduğu

bölgeyi temel alan, bölgesel aktörler tarafından finanse edilen kurumlar" olarak da tanımlamak mümkündür (Ceran, 2010: 23).

Kalkınma ajanslarına ilişkin tanımlar incelendiğinde ajansların genel olarak bazı özellikleri taşıması gerektiği görülmektedir. Bu özellikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Koçberber, 2006: 37; Eroğlu ve Kum, 2010: 177-178).

- Kalkınma ajansları kamu gücüne dayanmalıdır. Başka bir ifadeyle ajanslar var olan siyasi yapı tarafından kabul edilmeli ve desteklenmelidir,
- Kalkınma ajansları ekonomik kalkınmayı, bölgesel rekabet gücünün artmasını, bölgesel büyümeyi ve bölgesel yatırımların teşvikini hedeflemeli ve bu hedefleri net bir şekilde ortaya koyabilmelidir,
- Ajansların faaliyetleri coğrafi bir bölgeyi kapsamalıdır,
- Ajans uygulamaları kapsamlı ve bütüne yönelik olmalıdır,
- Ajanslar planladıkları bütün amaçlarını projelendirebilmelidir,
- Yürüttükleri politikaların diğer bölgesel kurumlarla koordinasyonunu sağlamalıdır,
- Faaliyetlerini sürdürebilmek ve yeni projeler geliştirebilmek için gerekli finansal kaynakları temin edebilmelidir,
- Bölgeye özgü karar alma açısından özerk bir yapıya sahip olmalıdır,
- Ajanslar yerli işletmeleri yumuşak politika önlemleriyle desteklemelidir,
- Çevrenin geliştirilmesi, endüstriyel altyapı, işletmelere rehberlik hizmeti ve risk sermayesi gibi farklı araçları kullanabilmelidir.

3. TÜRKİYE'DE KALKINMA AJANSALARININ GELİŞİMİ

Ülkemizdeki kalkınma politikaları çoğu zaman merkezi birimler tarafından uygulanmaktadır. 1920-1950'li yıllar arasındaki kalkınma politikaları ülkedeki

savaş yıkıntılarının ortadan kaldırılması, yüklü dış borçların ödenmesi, kalkınma ve sanayileşmenin gelişimini hızlandırmak amaçları doğrultusunda uygulanmıştır. 1950’li yıllarda hızlı sanayileşme ve köyden kente göçün bölgelerarası gelişmişlik farklarını artırması, sanayileşmiş kentlerde nüfusun yoğunlaşması, sanayileşmiş ve diğer kentler arası önemli farklılıklara yol açması bölgesel planlamayı gündeme getirmiştir. Diğer taraftan bölgesel kalkınma planlarının yapılmasında Birleşmiş Milletler (BM) ve Dünya Bankası (DB) gibi uluslararası örgütlerin proje, fon ve yaklaşımları da etkili olmuştur (Tahtalıoğlu ve Özgür, 2016: 164).

Türkiye, 1960’lı yıllardan itibaren ekonomik ve toplumsal gelişmesini; “Beş Yıllık Kalkınma Planları” ile yürütmüştür. Planlı ekonomiye geçiş sürecinde bölgeler arasındaki eşitsizlikleri azaltmak ve bölgeleri kalkındırmak amacıyla farklı bölgesel planlar hazırlanmıştır. Bu planların uygulanması, izlenmesi ve bir bütün halinde ülke ekonomisinin canlandırılması için 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuştur (Cankorkmaz, 2011: 113).

1975-1990 arasında üretim maliyetlerinin artması, işsizliğin artması ve bu sorunlara geleneksel politikalar ile çözüm üretilemez olması nedeniyle modern bölgesel politikalar geliştirilmiştir. Söz konusu politikalar, yerelden veya merkezi-yerel ortaklaşa planlanan, tüm bölgeleri kapsayan, sürekli güncellenen, uzun vadeli, gelişmeyi ön planda tutan, katılımcı planlamayı temel alan politikalar (Turan, 2007: 77). Bu politikaların sürdürülebilmesi için yeni araç ve kurumlar ile bu araç ve kurumlar için de uygun mali, idari, toplumsal ortama gereksinim bulunmaktadır.

Avrupa Birliği (AB)’ye giriş sürecinde Türkiye, 40 yıldır uygulamakta olduğu teşvik sistemi çerçevesinde oluşturulan bölgesel gelişme politikalarını terk ederek yeni bir yaklaşım içine girmiştir (Berber ve Çelepçi, 2005). Bu doğrultuda Türkiye’de

bölgesel istatistiklerin toplanması, geliştirilmesi, bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması, bölgesel politikaların çerçevesinin çizilmesi ve Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine uygun karşılaştırılabilir istatistiki veri tabanı oluşturulması hedefleriyle Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı koordinasyonu ile İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması yapılmıştır. Bu sınıflama neticesinde, Düzey1 olarak 12, Düzey2 olarak 26 ve Düzey3 olarak da 81 (il) İstatistiki Bölge Birimi tanımlanmıştır. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasında iller "Düzey3" olarak tanımlanmış; ekonomik, sosyal ve coğrafi yönden benzerlik gösteren komşu iller ise bölgesel kalkınma planları ve nüfus büyüklükleri ile dikkate alınarak "Düzey1" ve "Düzey2" olarak gruplandırılmıştır. Böylece hiyerarşik İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması yapılmıştır (DPT, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması, <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/biid/ibbs.html>).

Türkiye’de kalkınma ajanslarının yasal altyapısı, 8 Şubat 2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5449 No’lu “Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun” ile oluşturulmuştur. Bu kanun ile ulusal kalkınma ve refahın bölgeler arasında dengeli dağılımı, toplumsal sermayenin daha etkin ve verimli kullanımı ve kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlama yönünde önemli bir adım atılmıştır.

5449 No’lu Kanun gereği 26 Düzey 2 bölgelerinin her birinde kalkınma ajansı kurulması öngörülmüştür. Temmuz 2006 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Bazı Düzey 2 Bölgelerinde Kalkınma Ajansları Kurulmasına Dair Bakanlar Kurulu Kararı” ile Adana ve Mersin illerini kapsayan Çukurova ve İzmir ilini kapsayan İzmir bölgelerinde kalkınma ajansı kurulmuştur (dpt.gov.tr/bgyu/kalkinmaajans/kalkinma_ajansNedir.html). 22 Kasım 2008 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2008/14306 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 8 kalkınma ajansı ve 25 Temmuz 2009 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan

Bakanlar Kurulu kararı ile de 16 adet Kalkınma Ajansı kurulmuştur. Böylece Türkiye'deki toplam ajans sayısı 26'ya ulaşmıştır
(rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/07/20

090725-5.html). Ülkemizde faaliyet gösteren kalkınma ajansları, ajansların merkezleri ve faaliyet gösterdiği iller Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Türkiye'de Kalkınma Ajansları

KALKINMA AJANSI İSMİ	DÜZEY	MERKE	KAPSADIĞI İLLER
İzmir Kalkınma Ajansı	TR31	İzmir	İzmir
Çukurova Kalkınma Ajansı	TR62	Adana	Mersin, Adana
İstanbul Kalkınma Ajansı	TR10	İstanbul	İstanbul
Mevlana Kalkınma Ajansı	TR52	Konya	Konya, Karaman
Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı	TR83	Samsun	Amasya, Çorum, Samsun, Tokat
Kuzeydoğu Anadolu Kalkınma Ajansı	TRA1	Erzurum	Bayburt, Erzincan, Erzurum
Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı	TRB2	Van	Bitlis, Hakkâri, Muş, Van
İpekyolu Kalkınma Ajansı	TRC1	Gaziantep	Adıyaman, Gaziantep, Kilis
Karacadağ Kalkınma Ajansı	TRC2	Diyarbakır	Diyarbakır, Şanlıurfa
Dicle Kalkınma Ajansı	TRC3	Mardin	Batman, Mardin, Şırnak, Siirt
Trakya Kalkınma Ajansı	TR21	Tekirdağ	Edirne, Kırklareli, Tekirdağ
Güney Marmara Kalkınma Ajansı	TR22	Balıkesir	Balıkesir, Çanakkale
Güney Ege Kalkınma Ajansı	TR32	Denizli	Aydın, Denizli, Muğla
Zafer Kalkınma Ajansı	TR33	Kütahya	Afyonkarahisar, Kütahya, Manisa, Uşak
Bursa Eskişehir Bilecik Kalkınma Ajansı	TR41	Bursa	Bilecik, Bursa, Eskişehir
Doğu Marmara Kalkınma Ajansı	TR42	Kocaeli	Bolu, Düzce, Kocaeli, Sakarya, Yalova
Ankara Kalkınma Ajansı	TR51	Ankara	Ankara
Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı	TR61	İsparta	Antalya, Burdur, Isparta
Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı	TR63	Hatay	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
Ahiler Kalkınma Ajansı	TR71	Nevşehir	Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir, Niğde
Orta Anadolu Kalkınma Ajansı	TR72	Kayseri	Kayseri, Sivas, Yozgat
Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı	TR81	Zonguldak	Bartın, Karabük, Zonguldak
Kuzey Anadolu Kalkınma Ajansı	TR82	Kastamon	Çankırı, Kastamonu, Sinop
Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı	TR90	Trabzon	Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon
Serhat Kalkınma Ajansı	TRA2	Kars	Ağrı, Ardahan, Iğdır, Kars
Fırat Kalkınma Ajansı	TRB1	Malatya	Bingöl, Elazığ, Malatya, Tunceli

Kaynak: (<http://www.dpt.gov.tr>)

Ajansların bütçelerinin hazırlanması, uygulanması ile ajansların mali kaynaklarının yönetim ve kontrolüne ilişkin genel esasların belirlenebilmesi için 28.09.2006 tarih ve 26303 sayılı Resmi Gazete 'de Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu yönetmelikle, ayrıca hesap ve kayıtların tutulmasına ilişkin muhasebe standartlarının belirlenmesi, doğru ve yönetim ile ilgili diğer kişilerin ihtiyacına uygun bilgi sunacak şekilde hazırlanması ve raporlanmasına ve söz konusu işlemlerin yürütülmesinde ajans personelinin görev, yetki ve sorumlularına ilişkin usul ve esaslar da belirlenmiştir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 1).

Kalkınma Ajanslarının iç ve dış denetimi ile mali yönetim yeterliğine ilişkin standartlar ile usul ve esasları belirlemesi amacıyla 03.08.2009 tarih ve 27308 sayılı Resmi Gazete 'de "Kalkınma Ajansları Denetim Yönetmeliği" yayımlanmıştır (Kalkınma Ajansları Denetim Yönetmeliği, md. 1).

4. KALKINMA AJANSLARININ GÖREV VE YETKİLERİ

Kalkınma ajanslarının görev ve yetkileri 5449 Sayılı "Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun'un 5. maddesi' nde belirtilmiştir. Bu kanuna göre ajansların görev ve yetkilerini şunlardır;

- Yerel yönetimlerin plânlama çalışmalarına teknik destek sağlamak,
- Bölge plân ve programlarının uygulanmasını sağlayıcı faaliyet ve projelere destek olmak; bu kapsamda desteklenen faaliyet ve projelerin uygulama sürecini izlemek, değerlendirmek ve sonuçlarını Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına bildirmek,
- Bölge plân ve programlarına uygun olarak bölgenin kırsal ve yerel kalkınma ile ilgili

kapasitesinin geliştirilmesine katkıda bulunmak ve bu kapsamdaki projelere destek sağlamak,

- Bölgede kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülen ve bölge plân ve programları açısından önemli görülen diğer projeleri izlemek,
- Bölgesel gelişme hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olarak; kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek,
- Ajansa tahsis edilen kaynakları, bölge plân ve programlarına uygun olarak kullanmak veya kullandırmak,
- Bölgenin kaynak ve olanaklarını tespit etmeye, ekonomik ve sosyal gelişmeyi hızlandırmaya ve rekabet gücünü artırmaya yönelik araştırmalar yapmak, yaptırmak, başka kişi, kurum ve kuruluşların yaptığı araştırmaları desteklemek,
- Bölgenin iş ve yatırım imkânlarının, ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde ulusal ve uluslararası düzeyde tanıtımını yapmak veya yaptırmak,
- Bölge illerinde yatırımcıların, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetki alanına giren izin ve ruhsat işlemleri ile diğer idarî iş ve işlemlerini, ilgili mevzuatta belirtilen süre içinde sonuçlandırmak üzere tek elden takip ve koordine etmek. Yönetim, üretim, tanıtım, pazarlama, teknoloji, finansman, örgütlenme ve işgücü eğitimi gibi konularda, ilgili kuruluşlarla işbirliği sağlayarak küçük ve orta ölçekli işletmelerle yeni girişimcileri desteklemek,
- Türkiye'nin katıldığı ikili veya çok taraflı uluslararası programlara ilişkin faaliyetlerin bölgede tanıtımını yapmak ve bu programlar kapsamında proje geliştirilmesine katkı sağlamak,
- Ajansın faaliyetleri, malî yapısı ve ajansla ilgili diğer hususların güncel olarak yayınlanacağı bir internet sitesi oluşturmak.

5. KALKINMA AJANSLARININ GELİR VE GİDERLERİ

Gelir, muhasebe döneminde, ekonomik yararlar da işletme bünyesine varlık girişi veya diğer şekillerdeki varlık çoğalmaları sonucundaki artışı veya özkaynaklarda hissedarların yatırdıkları fonlar dışındaki kalemlerde artış meydana getiren borçlardaki azalmadır (Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve, md. 4.25. a Fıkrası). Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 4. Maddesi d. Fıkrasında gelir, "ilk defa hesaplara alınacak varlıklar ile yeniden değerlendirme farkları dışında, öz kaynakta artışa neden olan her türlü işlem olarak" tanımlanmıştır.

Kalkınma Ajanslarının gelirleri genel bütçeden ve özel fonlardan sağlanmaktadır. Devlet tarafından başlangıçta nakdi ve emlak şeklinde aynı sermaye tahsisi söz konusudur. Bununla birlikte kalkınma ajansları, sanayileşmeyi desteklemeyi amaçlayan çeşitli devlet fonlarına ve bu fonların kullanımına göre proje sunarak kredi alabilmektedir. Kalkınma ajanslarına Avrupa Birliği ve Dünya Bankası tarafından da fon sağlanmakla birlikte bunlar genel ya da düzenli bir gelir değildir (Cankorkmaz, 2011: 120).

Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'ne göre aşağıda sıralanan unsurlar ajans geliri olarak kabul edilmektedir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 25).

- Bir önceki yıl gerçekleşen genel bütçe vergi gelirleri tahsilatından vergi iadeleri ile mahalli idarelere ve fonlara aktarılan paylar düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden binde beş oranında her yıl ayrılacak transfer ödeneğinden, Yüksek Planlama Kurulunca her bir Ajans için nüfus, gelişmişlik düzeyi ve performans ölçütlerine göre belirlenecek pay,
- Avrupa Birliği ve diğer uluslararası fonlardan sağlanacak kaynaklar,
- Faaliyet gelirleri,
- Bir önceki yıl gerçekleşen bütçe gelirleri üzerinden, bölgedeki il özel idareleri için;

borçlanma, tahsisi mahiyetteki gelirler ile genel ve özel bütçeli kuruluşlardan alınan yardımlar kalemleri hariç tutulmak üzere yüzde bir ve belediyeler için; borçlanma ve tahsisi mahiyetteki gelir kalemleri hariç tutulmak üzere yüzde bir oranında cari yıl bütçesinden aktarılacak pay,

- Bölgedeki sanayi ve ticaret odalarının, bir önceki yıl kesinleşmiş bütçe gelirlerinin yüzde biri oranında, cari yıl bütçesinden aktarılacak pay,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarca yapılan bağış ve yardımlar,
- Bir önceki yıldan devreden gelirler.

Bakanlar Kurulu, il özel idareleri için belirlenen oranı yüzde beşe kadar yükseltmeye ya da yüzde bire kadar indirmeye, belediyeler için belirlenen oranı ise; yarısına kadar indirmeye ya da yüzde bire kadar yükseltmeye yetkilidir. Kalkınma ajanslarına aktarılan bu paylar, ilgili idare ve kuruluş tarafından Yönetim Kurulu tarafından belirlenen bir bankada açılacak hesaba yatırılacaktır (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 26).

Gider ise muhasebe döneminde, ekonomik yararlar da varlık çıkışı veya diğer şekillerdeki varlık eksilmeleri sonucundaki azalışları veya özkaynaklarda hissedarlara yapılan ödemelerin sonucunda ortaya çıkan azalmaların dışında özkaynaklarda azalma sonucunu doğuran borçlarda meydana gelen artışlardır (Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve, md. 4.25. b Fıkrası). Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin 4. Maddesi f. Fıkrası'na göre gider, "İlk defa hesaplara alınacak varlıklar ile yeniden değerlendirme farkları dışında, öz kaynakta azalışa neden olan her türlü işlemidir. Kalkınma ajanslarının giderleri Yönetmeliğin 27. Maddesinde sayılan unsurlardan oluşmaktadır. Bunlar;

- Plan, program ve proje giderleri,
- Proje ve faaliyet destekleme giderleri,
- Araştırma ve geliştirme giderleri,
- Tanıtım ve eğitim giderleri,
- Taşınır ve taşınmaz mal ile hizmet alım giderleri,

- Yönetim ve personel giderleri,
- Görevlerle ilgili diğer giderlerdir.

6. KALKINMA AJANSLARINDA MUHASEBE İŞLEMLERİ

Muhasebe, organizasyonun varlıkları ve kaynakları üzerinde değişme neden olan mali nitelikleri işlemleri, ölçmek, kaydetmek, sınıflandırmak, özetlemek, analiz etmek ve yorumlamak yoluyla ilgili kişi ve kurumlara raporlar halinde sunan bir bilgi sistemidir (Gökçen, 2007: 3). Başka bir ifadeyle, organizasyonda bilgi kullanıcılarına, planlama, kontrol ve organizasyonun faaliyetlerini sürdürmede ihtiyaç duyacakları bilgileri sağlayan, bir veri işleme sürecidir (Abdioğlu, 2008: 7).

Ülkemizde kalkınma ajanslarının varlıklarının yönetimi, gelirlerinin tahsilatı, giderlerinin yapılması ve bu işlemlere ilişkin hesap ve kayıtların tutulması ve bunların şeffaf ve anlaşılır şekilde kamuoyuna sunulması Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine tabidir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 2). Söz konusu yönetmeliğin 35. Maddesine göre kalkınma ajansı muhasebesi, 23/12/2014 tarihli ve 2014/7052 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin ikinci bölümünde belirlenen ve muhasebe ilke ve kurallarının dayanağını oluşturan temel muhasebe kavramları ile faaliyet sonuçları tablosu, bütçe uygulama sonuçları tablosu, nazım hesaplara ilişkin ilkeler ve varlıklar, yabancı kaynaklar ve öz kaynaklar ilkelerinden oluşan bilanço ilkeleri ile üçüncü bölümünde belirlenen muhasebe standartları, kurallar ve uygulamalara ilişkin hükümler çerçevesinde yürütülür.

Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'nin uygulanmasında kullanılacak defterler ise şunlardır (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 33);

- Yevmiye Defteri
- Büyük Defter

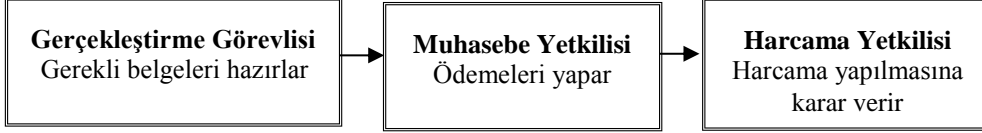
- Yardımcı Hesap Defterleri.

Yevmiye Defteri, kayda geçirilmesi gereken işlemlerin yevmiye tarihi ve müteselsil numara sırasıyla ve maddeler hâlinde düzenli olarak yazıldığı defterdir. Büyük defter, yevmiye defterinde kayda geçirilmiş olan işlemleri usulüne göre hesaplara dağıtan ve tasnifli olarak bu hesaplarda toplayan defterdir. Yardımcı hesap defterleri ise hesap planını oluşturan hesaplara ait bilgilerin ayrıntı bazında kaydına mahsus olarak tutulan defterlerdir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 33).

6.1. Kalkınma Ajansları Muhasebesinde Yer Alan Görevliler ve Sorumlulukları

Kalkınma ajanslarında muhasebe işlemlerinin gerçekleştirilmesinde Şekil 1 'de görüldüğü üzere gerçekleştirme görevlisi, harcama yetkilisi ve muhasebe yetkilisi görev almaktadır.

Tablo 2: Kalkınma Ajanslarının Muhasebe İşlemlerinde Yer Alan Görevliler



Kaynak: (<http://www.dpt.gov.tr>)

Harcama Yetkilisi: Harcamaların yapılması ile yetkili kılınmış, ajans Genel Sekreterini ifade etmektedir. Harcama yetkilisi; harcamanın yeri, ödeneği, hukuki dayanağı, tutarı, kime yapılacağını içerecek şekilde gerçekleştirme görevlisi tarafından hazırlanan ödeme emrini imzalamak suretiyle harcama yapılmasına karar verir ve muhasebe yetkilisine gönderir (5449 Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, md. 7). Harcama yetkilisi, harcamanın ajansın kuruluş hedeflerine, izlediği ilke ve politikalara, çalışma programına, bütçe ilke ve esaslarına ve mevzuata uygun olmasından, ödeneklerin etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasından, ajans mal ve diğer haklarının gereği gibi muhafaza edilmesi ve yönetilmesinden ve yapmaları gereken diğer işlemlerden yetkili ve gerçekleştirecek zararı tazmin etmekle sorumludur (Abdioğlu, 2008: 8).

Gerçekleştirme Görevlisi: Gerçekleştirme görevlisi, ödeneği dâhilinde olmak şartıyla her türlü masrafı, kanıtlayıcı belgelerine dayanarak ve usulüne uygun olarak gerçekleştirmek, ödeneğin yeterli olmadığı durumlarda bunu yazılı olarak harcama yetkilisine bildirmekle görevlidir. Gerçekleştirme görevlisi, yapmaları gereken iş ve işlemlerden sorumludurlar (5449 Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, md. 7).

Muhasebe Yetkilisi: Genel olarak muhasebe yetkilisinin görevleri aşağıdaki gibidir (5449 Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, md. 8):

- Gelirleri ve alacakları takip ve tahsil etmek,
- Ödeneği dâhilinde gerçekleşen giderlerin hak sahibine ödenmesini sağlamak ve harcama yetkilisinin uygun gördüğü hâllerde avans vermek,
- Para ve parayla ifade edilebilen değerleri saklamak ve ayniyata ilişkin hesapları tutmak,
- Ajansa ait emanetleri almak, saklamak, ilgililere vermek ve göndermek,
- Ödemelerin hak sahiplerine yapılmasını sağlamak,
- Muhasebe kayıtlarının tam, doğru ve usulüne uygun olarak tutulmasını ve raporlanmasını, bu bilgilerin saydam ve erişilebilir olmasını sağlamak, muhasebe ile ilgili diğer işlemleri yapmak.
- Malî konulara ilişkin olarak ilgililere gerekli bilgileri sağlamak ve danışmanlık yapmak,
- Yönetim Kurulunun onayına sunulmak üzere, ajans bütçe sonuçlarını çıkarmak,
- Bütçe ve muhasebe bilgi sisteminin işleyişini yönetmek,
- İlgili diğer hizmetleri yürütmektir.

6.2. Kalkınma Ajansları Muhasebeleştirme Belge ve Tabloları

Kalkınma ajanslarında muhasebe işlemleri, yevmiye tarihi ve müteselsil sıra numarasına göre ve maddeler hâlinde önce yevmiye defterine kaydedilmekte; buradan da usulüne göre büyük defter ve yardımcı hesap defterlerine sistemli bir şekilde dağıtılmaktadır. Muhasebeleştirme belgesi olmadan kayıt yapılmaz. Muhasebeleştirme belgesi olarak, 10.03.2006 tarihli ve 26104 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Mahalli İdareler Bütçe ve Muhasebe

Yönetmeliği ekinde belirlenmiş olan belgelerden, yürütülen malî iş ve işlemlere uygun olanlar kullanılır. Söz konusu belge ve tabloları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Abdioğlu, 2008: 447; <http://www.dpt.gov.tr>).

- Mizan
- Bilanço
- Faaliyet sonuçları tablosu
- Bütçe uygulama sonuçları tablosu
- Nakit akım tablosu
- Mali varlık ve yükümlülükler değişim tablosu
- İç borç değişim tablosu
- Dış borç değişim tablosu
- Şarta bağlı varlık ve yükümlülükler tablosu
- Gelirlerin ekonomik sınıflandırılması tablosu
- Giderlerin fonksiyonel sınıflandırılması tablosu
- Bütçe gelirlerinin ekonomik sınıflandırılması tablosu
- Bütçe giderlerinin kurumsal sınıflandırılması tablosu
- Bütçe giderlerinin fonksiyonel sınıflandırılması tablosu
- Bütçe giderlerinin finansal sınıflandırılması tablosu
- Bütçe giderlerinin ekonomik sınıflandırılması tablosu
- Bütçe giderleri ve ödenekler tablosu

Ajansın yapacağı ödemelerin, ödeme karşılığında alınan fatura veya fatura yerine geçen belge, ücret bordrosu gibi belgelere dayandırılması esastır. Bununla birlikte yapılacak ödemelerde Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği hükümleri kıyasen uygulanmaktadır. Harcamanın türüne göre, zorunlu hâllerde bu belgeler dışında harcamaya ilişkin diğer belgeler de kullanılabilir. Yapılan harcamalarda kullanılan kanıtlayıcı belgeler, harcamalara esas teşkil eder; ancak, bu belgelerin içeriğinden ve doğruluğundan harcamayı gerçekleştirenler sorumludur (Kalkınma

Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 86).

Yönetim Kurulu tarafından hazırlanan ajans faaliyet raporu, altı aylık ara rapor ve yıllık faaliyet raporu şeklinde düzenlenir. Altı aylık ara rapor Eylül ayı sonuna kadar, yıllık rapor ise izleyen malî yılın en geç Mart ayı sonuna kadar kamuoyuna açıklanır. Bu raporların birer örneği aynı süre içinde İçişleri Bakanlığına ve Müsteşarlığa gönderilir ve ayrıca ilk Kalkınma Kurulu toplantısında görüşülmek üzere Kalkınma Kuruluna sunulur. Yönetim Kurulu, ajans faaliyet raporlarının içeriğinden ve raporlarda yer alan bilgilerin doğruluğundan sorumludur (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 19). Ajans faaliyet raporunun içeriği, faaliyet sonucunu gösterecek şekilde düzenlenmelidir.

6.3. Kalkınma Ajanslarında Tekdüzen Hesap Planı

Kalkınma Ajanslarında kullanılması öngörülen Tekdüzen Hesap Planı (THP), Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği I uyarınca oluşturulan ve 01.01.1994 tarihinden bu yana banka ve sigorta şirketleri, katılım bankaları, finansal kiralama şirketleri ile menkul kıymet yatırım fonları, aracı kurumlar ve yatırım ortaklıkları dışındaki tüm işletmeler tarafından kullanılan Tekdüzen Muhasebe Sistemi THP model alınarak oluşturulmuştur. Kalkınma ajansları THP, işletmeler tarafından kullanılan THP'ye benzerlik göstermekle beraber hesap kalemleri ve hesap kodları açısından farklılıklar göstermektedir (Ceran, 2011: 834).

Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği'ne göre Kalkınma Ajansları Tekdüzen Hesap Planı Tablo 2'de belirtilen hesap sınıfı, grup ve hesaplardan oluşmaktadır (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 36).

Tablo 3: Kalkınma Ajansları Tekdüzen Hesap Planı

AKTİF HESAPLAR	PASİF HESAPLAR
1 DÖNEN VARLIKLAR	3 KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR
10 Hazır Değerler	32 Faaliyet Borçları
100 Kasa Hesabı	320 Bütçe Emanetleri Hesabı
101 Alınan Çekler Hesabı	322 Bütçeleştirilecek Borçlar Hesabı
102 Banka Hesabı	33 Diğer Borçlar
103 Verilen Çekler ve Gönderme Emirleri Hesabı (-)	330 Alınan Depozito ve Teminatlar Hesabı
104 Proje Özel Hesabı	333 Emanetler Hesabı
105 Döviz Hesabı	339 Diğer Çeşitli Borçlar Hesabı
106 Döviz Gönderme Emirleri Hesabı (-)	36 Ödenecek Diğer Yükümlülükler
108 Diğer Hazır Değerler Hesabı	360 Ödenecek Vergi ve Fonlar Hesabı
11 Menkul Kıymetler	361 Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri Hesabı
110 Hisse Senetleri	369 Ödenecek Diğer Yükümlülükler
111 Özel Kesim Tahvil Senet ve Bonoları	37 Borç ve Gider Karşılıkları
112 Kamu Kesimi Tahvil, Senet ve Bonolar Hesabı	372 Kıdem Tazminatı Karşılığı Hesabı
118 Diğer Menkul Kıymetler Hesabı	379 Diğer Borç ve Gider Karşılıkları Hesabı
12 Faaliyet Alacakları	38 Gelecek Aylara Ait Gelirler ve Gider Tahakkukları
120 Gelirlerden Alacaklar Hesabı	380 Gelecek Aylara Ait Gelirler Hesabı
121 Gelirlerden Takipli Alacaklar Hesabı	381 Gider Tahakkukları Hesabı
122 Gelirlerden Tecilli ve Tehirli Alacaklar Hesabı	39 Diğer Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar
126 Verilen Depozito ve Teminatlar Hesabı	397 Sayım Fazlaları Hesabı
127 Diğer Faaliyet Alacakları Hesabı	399 Diğer Çeşitli Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar Hesabı
128 Şüpheli Alacaklar Hesabı	
129 Şüpheli Alacaklar Karşılığı Hesabı (-)	4 UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR
13 Kurum Alacakları	43 Diğer Borçlar
132 Verilen Desteklerden Kaynaklanan Kurum Alacakları Hesabı	430 Alınan Depozito ve Teminatlar Hesabı
137 Verilen Desteklerden Kaynaklanan Takipteki Kurum Alacakları Hesabı	439 Diğer Faaliyet Borçları Hesabı
138 Verilen Desteklerden Kaynaklanan Takipteki Kurum Alacakları Karşılığı Hesabı (-)	47 Borç ve Gider Karşılıkları
139 Diğer Kurum Alacakları Hesabı	472 Kıdem Tazminatı Karşılığı Hesabı
14 Diğer Alacaklar	479 Diğer Borç ve Gider Karşılıkları Hesabı
140 Kişilerden Alacaklar Hesabı	48 Gelecek Yıllara Ait Gelirler ve Gider Tahakkukları
15 Stoklar	480 Gelecek Yıllara Ait Gelirler Hesabı
150 İlk Madde ve Malzeme Hesabı	481 Gider Tahakkukları Hesabı
157 Diğer Stoklar Hesabı	49 Diğer Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar
158 Stok Değer Düşüklüğü Karşılığı Hesabı (-)	499 Diğer Çeşitli Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklar Hesabı
16 Ön Ödemeler	
160 İş Avans ve Kredileri Hesabı	5 ÖZKAYNAKLAR
161 Personel Avansları Hesabı	50 Net Değer
162 Bütçe Dışı Avans ve Kredileri Hesabı	500 Net Değer Hesabı
163 Bütçe Dışı Proje Avansları Hesabı	52 Yeniden Değerleme Farkları
164 Akreditifler Hesabı	522 Yeniden Değerleme Farkları Hesabı
165 Mahsup Dönemine Aktarılan Avans ve Krediler Hesabı	57 Geçmiş Yıllar Olumlu Faaliyet Sonuçları
18 Gelecek Aylara Ait Giderler ve Gelir Tahakkukları	570 Geçmiş Yıllar Olumlu Faaliyet Sonuçları Hesabı
180 Gelecek Aylara Ait Giderler Hesabı	58 Geçmiş Yıllar Olumsuz Faaliyet Sonuçları
181 Gelir Tahakkukları Hesabı	580 Geçmiş Yıllar Olumsuz Faaliyet Sonuçları Hesabı (-)
19 Diğer Dönen Varlıklar	59 Dönem Faaliyet Sonuçları
197 Sayım Noksansları Hesabı	590 Dönem Olumlu Faaliyet Sonucu Hesabı
198 Diğer Çeşitli Dönen Varlıklar Hesabı	591 Dönem Olumsuz Faaliyet Sonucu Hesabı (-)
2 DURAN VARLIKLAR	6 FAALİYET HESAPLARI
21 Menkul Kıymetler	60 Gelir Hesapları
218 Diğer Menkul Kıymetler Hesabı	600 Gelirler Hesabı
22 Faaliyet Alacakları	63 Gider Hesapları
220 Gelirlerden Alacaklar Hesabı	630 Giderler Hesabı
227 Diğer Faaliyet Alacakları Hesabı	69 Faaliyet Sonuçları
25 Maddi Duran Varlıklar	690 Faaliyet Sonuçları Hesabı
250 Arazi ve Arsalar Hesabı	
252 Binalar Hesabı	

253 Tesis, Makine ve Cihazlar Hesabı 254 Taşıtlar Hesabı 255 Demirbaşlar Hesabı 256 Diğer Maddi Duran Varlıklar Hesabı 257 Birikmiş Amortismanlar Hesabı (-) 258 Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabı 259 Yatırım Avansları Hesabı 26 Maddi Olmayan Duran Varlıklar 260 Haklar Hesabı 262 Kuruluş ve Örgütlenme Giderleri 264 Özel Maliyetler Hesabı 267 Diğer Maddi Olmayan Duran Varlıklar Hesabı 268 Birikmiş Amortismanlar Hesabı (-) 28 Gelecek Yıllara Ait Giderler ve Gelir Tahakkukları 280 Gelecek Yıllara Ait Giderler Hesabı 281 Gelir Tahakkukları Hesabı	8 BÜTÇE HESAPLARI 8 Bütçe Hesapları 80 Bütçe Gelir Hesapları 800 Bütçe Gelirleri Hesabı 805 Gelir Yansıtma Hesabı 81 Bütçe Gelirlerinden Ret ve İade Hesapları 810 Bütçe Gelirlerinden Ret ve İadeler Hesabı 83 Bütçe Gider Hesapları 830 Bütçe Giderleri Hesabı 834 Geçen Yıl Bütçe Mahsupları Hesabı 835 Gider Yansıtma Hesabı 89 Bütçe Uygulama Sonuçları 895 Bütçe Uygulama Sonuçları Hesabı 9 NAZIM HESAPLAR 90 Ödenek Hesapları 900 Gönderilecek Bütçe Ödenekleri Hesabı 901 Bütçe Ödenekleri Hesabı 902 Bütçe Ödenek Hareketleri Hesabı 903 Kullanılacak Ödenekler Hesabı 904 Ödenekler Hesabı 905 Ödenekli Giderler Hesabı 906 Mahsup Dönemine Aktarılan Kullanılacak Ödenekler Hesabı 907 Mahsup Döneminde Aktarılan Ödenekler Hesabı 91 Nakit Dışı Teminat ve Kişilere Ait Menkul Kıymet Hesapları 910 Alınan Teminat Mektupları Hesabı 911 Alınan Teminat Mektupları Emanetleri Hesabı 912 Kişilere Ait Menkul Kıymetler Hesabı 913 Kişilere Ait Menkul Kıymetler Emanetleri Hesabı 92 Taahhüt Hesapları 920 Gider Taahhütleri Hesabı 921 Gider Taahhütleri Karşılığı Hesabı
---	---

Kaynak: (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md.36.

Dönen varlıklar ana hesap grubu, nakit olarak veznede veya bankada tutulan değerler ile normal koşullarda en fazla faaliyet dönemi içinde paraya çevrilmesi, tüketilmesi veya tahsil edilmesi öngörülen varlık ve alacak unsurlarını kapsamaktadır. Bu hesap grubu; hazır değerler, menkul kıymetler, faaliyet alacakları, diğer alacaklar, stoklar, ön ödemeler, gelecek aylara ait giderler ve gelir tahakkukları ile diğer dönen varlıklar hesap grupları şeklinde bölümlenmektedir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 37). Dönen varlıklar hesap grubunda tekdüzen hesap planına göre farklılıklar bulunmaktadır. Kalkınma ajansları proje kapsamında ve dışarıdan finansal destek sağlayarak gelir etmektedir. Bundan dolayı kalkınma ajansları hesap planında; proje özel hesabı, döviz hesabı, verilen destekli kurum alacakları hesabı ve ön ödemeler hesabında aktifleştirilecektir.

Duran varlıklar ana hesap grubu ise faaliyet döneminden daha uzun sürelerle, kurum faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için kullanılmak amacıyla edinilen ve ilke olarak faaliyet dönemi içinde paraya çevrilmesi veya tüketilmesi öngörülmemen varlık unsurlarını kapsamaktadır. Duran varlıklar ana hesap grubu; menkul kıymetler, faaliyet alacakları, maddi duran varlıklar, maddi olmayan duran varlıklar, gelecek yıllara ait giderler ve gelir tahakkukları ile diğer duran varlıklar hesap grupları şeklinde bölümlenmektedir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 46). Tekdüzen hesap planında yer almayan 21 Menkul Kıymetler hesabı kalkınma ajansları hesap planında yer almaktadır. Aynı zamanda kalkınma ajansları kamuya bağlı kuruluşlar olduğundan dolayı ortaklık söz konusu olmadığı için tekdüzen hesap planında yer alan mali duran varlıklar hesap grubu yer

almamaktadır. Kalkınma ajansları ticari amaçla kurulmadıklarından dolayı ticari alacaklar hesabı yerine faaliyet alacakları hesap grubu bulunmaktadır.

Kısa vadeli yabancı kaynaklar ana hesap grubu, faaliyet dönemi içinde geri ödenmesi gereken yabancı kaynakları içerir. Kısa vadeli yabancı kaynaklar ana hesap grubu; faaliyet borçları, diğer borçlar, ödenecek diğer yükümlülükler, borç ve gider karşılıkları, gelecek aylara ait gelirler ve gider tahakkukları ve diğer kısa vadeli yabancı kaynaklar hesap grupları şeklinde bölümlenir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 52). Kısa vadeli yabancı kaynaklar hesabının tekdüzen hesap planına göre farklılıkları; kalkınma ajanslarında ticari faaliyeti olmadığından dolayı ticari borçlar yerine faaliyet borçları hesap grubu, tekdüzen hesap planında 33 Diğer Borçlar hesap grubundan ortaklara ve personele olan borçlar kaydedilirken kalkınma ajansları hesap planında emanetler ve alınan depozito ve teminatlar hesabı bulunmaktadır.

Uzun vadeli yabancı kaynaklar ana hesap grubu, vadesi faaliyet dönemini aşan uzun vadeli yabancı kaynakları kapsamaktadır. Uzun vadeli yabancı kaynaklar; faaliyet borçları, diğer borçlar, borç ve gider karşılıkları, gelecek yıllara ait gelirler ve gider tahakkukları ile diğer uzun vadeli yabancı kaynaklar hesap grupları şeklinde bölümlenir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 59). Uzun vadeli yabancı kaynakların tekdüzen hesap planından farklı olarak 43 Diğer Borçlar hesap grubunda emanetler ve alınan depozito ve teminatlar hesabı bulunmaktadır.

Öz kaynaklar ana hesap grubu, varlıklar toplamı ile yabancı kaynaklar toplamı arasındaki farkın izlenmesi için kullanılmaktadır. Öz kaynaklar ana hesap grubu; net değer, yeniden değerlendirme farkları, geçmiş yıllar olumlu faaliyet sonuçları ve geçmiş yıllar olumsuz faaliyet sonuçları ile dönem faaliyet sonuçları hesap grupları şeklinde bölümlenir (Kalkınma

Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 64). Tekdüzen hesap planında işletmelerin sermayesi 500 Sermaye hesabına kaydedilirken kalkınma ajanslarında 500 Net Değer hesabına kaydedilmektedir. Aynı zamanda kalkınma ajanslarında kar yedekleri hesabına yer verilmemiştir.

Faaliyet hesapları ana hesap grubu, ajansın faaliyet dönemine ilişkin olarak tahakkuk eden her türlü gelir ve giderlerinin ekonomik sınıflandırmaya uygun olarak izlenmesi ve faaliyet sonuçlarının üretilmesi için kullanılmaktadır. Faaliyet hesapları ana hesap grubu; gelir hesapları, gider hesapları ve faaliyet sonuçları hesap grupları şeklinde bölümlenir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 70). Tekdüzen hesap planında gelir, gider ve faaliyet hesapları ortaya çıkan mali olaylara göre ayrı ayrı sınıflandırılırken; kalkınma ajansları hesap planında gelir, gider ve faaliyet hesapları ana hesaplar altında tek hesapta gösterilmektedir. Kalkınma ajansları hesap planında 7 Maliyet Hesaplarına yer verilmemiştir.

Bütçe hesapları ana hesap grubu, ajansın bütçe gelir ve bütçe giderlerinin, bütçelerinde yer alan ekonomik sınıflandırmaya uygun olarak izlenmesi ve bütçe uygulama sonuçlarının üretilmesi için kullanılmaktadır. Bütçe hesapları ana hesap grubu; bütçe gelir hesapları, bütçe gelirlerinden ret ve iade hesapları, bütçe gider hesapları ve bütçe uygulama sonuçları hesap grupları şeklinde bölümlenmektedir (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 70). Tekdüzen hesap planında 8 No'lu hesap grubu serbest olarak sınıflandırılmıştır.

Nazım hesaplar ana hesap grubu, varlık, kaynak, gelir ve gider hesaplarında izlenmeyen ve muhasebenin sadece bilgi verme görevi yüklediği işlemler ile Ajansın muhasebe disiplini altında toplanması istenen işlemleri ve gelecekte doğması muhtemel hak ve yükümlülükleri içermektedir. İleride yükümlülük doğurabilecek işlemler ile kurumun her türlü taahhütleri bu grupta açılacak

hesaplara kaydedilir ve raporlanır. Nazım hesaplar ana hesap grubu; niteliklerine göre ödenek hesapları ve taahhüt hesapları şeklinde ayrılmamaktadır (Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği, md. 79).

7. KALKINMA AJANSLARINDA MUHASEBE UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÖRNEKLER

Kalkınma ajanslarında ortaya çıkan mali nitelikteki olayları ajansın muhasebe

yetkilisi tarafından tam ve usulüne uygun olarak kaydedilerek, raporlanmaktadır. Örnek olarak verilen muhasebe kayıtları kalkınma ajanslarının yaptıkları kayıtlarından örnek olarak alınmıştır.

Gelir Gider Hesaplarının Kullanımına İlişkin Örnek Uygulamalar

Örnek 1: (X) Kalkınma Ajansı, AB fonlarından 125.000 TL ve (A) Ticaret odasından bağış adı altında 25.000 TL kaynak sağlamıştır.

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
1	100 KASA HESABI	150.000	
	600 GELİRLER HESABI		150.000
	AB Fonundan ve Ticaret Odasından Sağlanan Bağış		

Örnek 2: (X) Kalkınma Ajansı, tanıtma ve eğitim faaliyetlerine ilişkin olarak 5.000 TL harcamada bulunmuştur.

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
2	630 GİDERLER HESABI	5.000	
	100 KASA HESABI		5.000
	Tanıtım ve Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Harcama		

Örnek 3: (X) Kalkınma Ajansı, personeline yıllık 7.000 TL ücret ödemesinde bulunmuş olup bu tutarın 2000 TL'lik kısmı gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin % 15'ini aşmaktadır.

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
3	630 GİDERLER HESABI	7.000	
	100 KASA HESABI		7.000
	Yıllık personel ücret ödemesi		
4	905 NAZIM HESAPLARDAN BORÇLULAR	2.000	
	906 NAZIM HESAPLARDAN ALACAKLAR		2.000
	Kanunen Kabul Edilmeyen Ödemeler		

Örnek 4: (X) Kalkınma Ajansı, sahibi olduğu ve kayıtlı değeri 24.000 TL olan taşıtı için Vergi Usul Kanunu hükümleri uyarınca %20 nispetinde normal amortisman yöntemine göre amortisman ayırmıştır.

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
5	630 GİDERLER HESABI 257 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI Sabit Varlık Amortisman Kaydı $24.000 * \%20 = 4.800$	4.800	4.800

Örnek 5: (X) Kalkınma Ajansı, personeline Mart-2018 ayında aylık net 32.260 TL ücret ödemesinde bulunmuştur (Ceran, 2011: 840).

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
6	630 GİDERLER HESABI Brüt Ücret: 45.000 SGK İşv. P: 9.900 100 KASA HESABI 360 ÖD. VERGİ VE FONLAR 361 ÖD. SGK HESABI Personel Ücret Tahakkuku	54.900	32.260 5.990 16.650

Örnek 6: (X) Kalkınma Ajansı, aktifine kayıtlı ve toplam değeri 100.000 TL olan amortismanına tabi iktisadi kıymetler (demirbaşlar) için Vergi Usul Kanunu uyarınca %20 oranında normal yönetime göre amortisman hesaplamıştır.

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
7	630 GİDERLER HESABI 257 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI Sabit Varlık Amortisman Kaydı $100.000 * \%20 = 20.000$	20.000	20.000

Örnek 7: Belediyenin, (X) Kalkınma Ajansı'nın banka hesabına Ziraat Bankası tarafından merkezi idare Mart-2018 vergi gelirlerinden tahakkuk tutarı bilinmemekle birlikte, 18,500 TL payın aktarılmış olduğu anlaşılmıştır (<http://emevzuat.com.tr>).

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
8	102 BANKALAR HESABI 600 GELİRLER HESABI Bankaya Vergi Geliri 'nin Yatırılması	18.500	18.500
9	805 GELİR YANSITMA HESABI 800 BÜTÇE GELİRLERİ HESABI Bütçe Gelir Kaydı	18.500	18.500

Ziraat Bankasından gelen yazıda genel bütçe vergi gelirleri tahsilatından belediye payı olarak 20,000 TL tahakkuk etmiş olduğu, bu tutardan 1,500 TL'lik kısmı ajans payı kesintisi yapıldıktan sonra kalan 18,500 TL belediyenin banka hesabına aktarıldığı anlaşılmıştır.

Madde No	AÇIKLAMA	BORÇ	ALACAK
10	630 GİDERLER HESABI 630.07.01.09.12 Kalkınma Ajanslarına 600 GELİRLER HESABI Kalkınma Ajans Payı Kesintisi	1.500	1.500
11	805 GELİR YANSITMA HESABI 800 BÜTÇE GELİRLERİ HESABI Kalkınma Ajans Payı Kesintisi 'nin Gelir Kaydı	1.500	1.500
12	830 BÜTÇE GİDERLERİ HESABI 830.07.01.09.12 Kalkınma Ajanslarına 835 GİDER YANSITMA HESABI	1.500	1.500

8. SONUÇ

Ülkemizde bölgelerarası eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla Güneydoğu Anadolu Projesi olmak üzere Doğu Anadolu Projesi (DPT, 2000: 31, 72, 79) gibi birçok projeler geliştirilmiştir. AB uyumluluk sürecinde bölgesel kalkınma politikalarının gerçekleşmesi, girişimcileri teşvik etmesi ve Avrupa Birliği'nin Bölgesel Kalkınma politikalarına uyum sağlamak amacıyla Kalkınma Ajansları kurulmuştur. Muhasebe özellikle işletmelerin; planlama, koordinasyon ve kontrol faaliyetlerinin sağlanmasında, bilgi sunan ve sunduğu bilgilerden faydalanan muhasebe bilgi sisteminin yerine getirilmesinde etkin rol oynamaktadır.

Birçok organizasyonda olduğu Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde ülkemizde bölgesel kalkınmayı sağlamak amacıyla 5449 Sayılı Kanunla kalkınma ajanslarına çeşitli görevler yüklenirken bu görevlerden biri olarak da bölgenin kalkınması amacıyla verilen desteklerin, fonların şeffaf, hesap verilebilir ve gerçeğe uygun şekilde muhasebeleştirilmesidir. Kalkınma ajansları, AB'nin ve diğer yurt dışı kaynaklardan sağlanan fonların kullanımı ve muhasebeleştirilmesi, uluslararası mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, yönetmelik hükümlerine tabidir. Buna göre kalkınma ajansları temel muhasebe kavramları ile faaliyet sonuçları tablosu, bütçe uygulama sonuçları tablosu, nazım hesaplara ilişkin ilkeler ve varlıklar, yabancı kaynaklar ve öz kaynaklar ilkelerinden oluşan bilanço ilkeleri ile muhasebe standartları, kurallar ve uygulamalara ilişkin hükümler çerçevesinde yürütülür. Kalkınma ajanslarının faaliyetlerini gerçekleştirmeleri için; mali kaynakları yönetmeliğe uygun şekilde elde etmesi, muhasebeleştirilmesi, raporlanması ve şeffaf, anlaşılır şekilde kamuoyuna sunulmalıdır.

Kalkınma ajanslarının muhasebeleştirilmesi, tekdüzen muhasebe sistemine göre farklılıkları bulunmaktadır. Kalkınma ajanslarında mali olayları muhasebe yetkilisi tarafından kaydedilmesi ve

raporlanmasını, standart bir muhasebe sisteminin oluşturulması ve tekdüzen hesap planına göre ortaya çıkan farklılıkları azaltmak amacıyla kalkınma ajansları tekdüzen hesap planı hazırlanmıştır. Kalkınma ajanslarının tekdüzen hesap planında ki hesaplarla ilgili açıklama kalkınma ajansları muhasebe yönetmeliğinde bulunmaktadır. Kalkınma ajansları tekdüzen hesap planı mevcut tekdüzen hesap planına göre aktif hesabındaki farklılıklar; proje özel hesabı, döviz hesabı, faaliyet alacakları, kurum alacakları, diğer alacaklar, ön ödemeler hesabı bulunmaktadır. Pasif hesapta ise; faaliyet borçları, diğer borçlar, net değer, gelir ve gider hesapları, faaliyet sonuçları, bütçe hesapları arasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kalkınma ajansları tekdüzen hesap planında 7 no'lu maliyet hesaplarına yer verilmemiştir. Tek düzen hesap planında 8 No'lu hesaplar serbest olarak açıklanırken kalkınma ajansları tekdüzen hesap planında hesap kodları ve hangi kalemleri karşıladığı açıklanmıştır.

Kalkınma ajansları tekdüzen hesap planıyla ilgili ve gelir ve giderlerin kayda alınması ile ilgili yönetmelikte yapılan tanımlar muhasebe yetkilisini ve muhasebe bilgi kullanıcılarına yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak bölgesel kalkınmayı sağlamak, AB'nin bölgesel politikaları gerçekleştirmek amacıyla kurulan ve finansal boyutu ağır basan kalkınma ajanslarının farklı açılardan geliştirilerek uygulanması gerekmektedir. Özellikle kalkınma ajanslarına verilen destek, fonlar ve proje gelirlerinin muhasebeyle ilgili yönetmeliğe göre muhasebe yetkilisi tarafından kayda alınması hem denetime olan katkısı artacak hem de ajanslara duyulan güven artacaktır.

KAYNAKÇA

1. ABDİOĞLU, H. (2008). “Bölgesel Kalkınma Ajansları: Muhasebe İşlemleri ve Denetimi”, I. Güney Marmara Bölgesel Gelişme Sorunları Sempozyumu, 02-03 Haziran, Bandırma – Balıkesir, Türkiye.
2. CANKORKMAZ, Z. (2011). “Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Bu Ajanslara Bu Ajanslara Yönelik Eleştiriler”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:26, Sayı:1: 113-138.
3. CERAN, Y. (2010). “Kalkınma Ajanslarında İç Denetim”, Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt:3, Sayı:2.
4. CERAN, Y. (2011). Kalkınma Ajanslarında Muhasebe Sistemi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 2211, İ.İ.B.F. Yayınları Prof. Dr. Sabri BEKTÖRE Anısına No: 217, Eskişehir.
5. ÇALT, G. (2005). Bölgeselleşme ve Avrupa Birliği’nin Bir Aracı Olarak Bölge Kalkınma Ajansları, VI. Türkiye Ziraat Mühendisliği Teknik Kongresi, Bildiri Metinleri, Ankara.
6. DEMİRCİ, A.G. (2003). Bölgesel Kalkınma Ajansları, Sosyal Bilimler Kongresi Bildirisi, Aralık.
7. DPT (2000). Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005). Ankara. <http://ekutup.dpt.gov.tr>, 12.03.2012.
8. DPT (2002). İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması, <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/biid/ibbs.html>, 02.02.2017.
9. ENGİN, C. (2011). “Kalkınma Ajansları: Türkiye ve İngiltere Ülke Örnekleri”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 3, No: 2.
10. ERKAÇAR, M.E. (2010). “Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye Uygulaması”, Mevzuat Dergisi, Sayı: 153: www.mevzuatdergisi.com, 06.12.2011.
11. EROĞLU, M. ve KUM, M. (2010). “Türkiye’de Kalkınma Ajanslarının İdari Teşkilat İçindeki Yeri”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 35, Ocak-Temmuz.
12. Finansal Raporlamaya İlişkin Kavramsal Çerçeve, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulunca 16.1.2005 Tarihli, Sayı: 25702, Resmi Gazete.
13. Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği (2005), 08.06.2005 Tarih ve 25839 sayılı Resmi Gazete.
14. GÖKÇEN, G. (2007). Genel Muhasebe İlkeler ve Tek Düzen Hesap Planı Uygulamaları, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Ekim, İstanbul.
15. Kalkınma Ajansları Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği (2006). 28.09.2006 Tarihli Resmi Gazete, Sayı: 26303.
16. Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun, 5449 Sayılı, Resmi Gazete, Sayı: 26074, 08.02.2006.
17. Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum ile Plan ve Bütçe Komisyonları Raporları (1950). <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/done m22/yil01/ss920m.htm>, 12.03.2012.
18. Kalkınma Ajansları Denetim Yönetmeliği, Sayı: 27308 ve 03.08.2009 Tarihli Resmi Gazete.
19. KOÇBERBER, S. (2006). “Kalkınma Ajansları ve Sayıştay Denetimi”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 61: 37-65.
20. ÖZEN, P. (2005). Bölge Kalkınma Ajansları, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271245092r8246.Bolgesel_Kalkinma_Ajanslari.pdf, 22.02.2017.

21. SOBACI, M.Z. (2008). “Türkiye’de Bölgesel Yönetişimin Kurumsal Yansıması: Kalkınma Ajansları”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 45, Sayı: 519: 61-75.
22. TAHTALIOĞLU, H. ve ÖZGÜR, H. (2016). “Türkiye’de Kalkınma Ajansları Politikasının Çözümlemesi: Süreç Analizi (Aşamalar Yaklaşımı)”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz, 9(3).
23. TEKİN, A. (2011). “Küreselleşen Dünyada Bölgesel Kalkınma Dinamikleri, Kamu Politikaları ve Bölgesel Kalkınma Ajansları”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 29: 37-48.
24. TERZİOĞLU, E. (2017). Kalkınma Ajansları Tarafından Sağlanan Mali Desteklerin İşletmelerce Muhasebeleştirilmesi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük.
25. TURAN, S. (2007). Bölgesel Kalkınma Ajansları Dünyadaki Uygulamalar ve Türkiye Modeli, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Konya.
26. YILMAZ, S. (2006). Bölgesel Kalkınma Ajansları 2, <http://www.arkitera.com/UserFiles/File/download/imp/bka_2_brosur_A4.pdf>, 12.10.2011.
27. <http://www.dpt.gov.tr>, 12.11.2011.
28. dpt.gov.tr/bgyu/kalkinmaajans/kalkinma_ajansNedir.html, 12.11.2011.
29. rega.basbakanlik.gov.tr/eskiler/2009/07/20090725-5.html, 12.03.2012.
30. <http://emevzuat.com.tr>, 11.02.2018.

YARGISAL YÜKSEK DENETİM MODELİNDE FRANSA SAYIŞTAYININ ANALİZİ¹

ANALYSIS OF FRENCH COUR DES COMPTES IN NAPOLEONIC SUPREME AUDIT MODEL

Ökkeş YÜCEL*, Serpil AĞCAKAYA**

* Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, okkesyucel@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-9545-1725>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, serpilagcakaya@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-6345-1034>

ÖZ

Sayıştaylar demokratik toplumlarda yer alan kurumsal yapının ayrılmaz bir parçasıdır. Parlamenter demokrasinin vazgeçilmez organları olan Sayıştayların görev ve yapıları ülkelerin hukuki geleneğine, kültürüne, bölgesel ilişkilerine, siyasi sistemlerine, tarihi gelişimine ve kullandıkları dile göre farklılıklar göstermektedir. Günümüzde dünya Sayıştayları Westminster, yargı ve kurul modeli olarak gruplanmıştır. Fransa, yargı modelinin ortaya çıktığı ve dünyaya yayıldığı gelişmiş ülkeler arasında öncü konumdadır. Bu çalışmanın amacı Türk Sayıştayının da idari yapısının oluşumunda büyük etkiye sahip olan Fransa Sayıştayını tarihsel geçmişi, yasal durumu, idari yapılanması, görev ve yetkileri bağlamında incelemek ve Türk Sayıştayına öneriler sunmaktır.

Anahtar Kelimeler: Yüksek Denetim, Yargı Denetimi, Fransa Sayıştayı

Jel Kodları: L26, O18, R11, B21.

ABSTRACT

Court of Accounts is an integral part of the institutional structure of democratic societies. The structure and function of the Court of Accounts, the indispensable organs of parliamentary democracy, may vary from country to country due to their respective legal tradition, historic development, political systems, culture, language and regional affiliations. Today, supreme audit institutions in the world are grouped as westminster model, Napoleonic(judicial) model and board model. France is a pioneer among the developed countries where the Napoleonic model has emerged and spread to the world. The aim of this study is to examine the French Cour Des Comptes, which has a great influence in the formation of the administrative structure of the Turkish Court of Accounts, in the context of its historical background, legal status, administrative structure, duties and authorities and to submit proposals to the Turkish Court of Accounts.

Keywords: Supreme Audit, Judicial Audit, French Cour Des Comptes

Jel Codes: L26, O18, R11, B21.

¹ Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi ÖYP Kurum Koordinasyon Birimi OYP-06497 no'lu proje tarafından desteklenen tez çalışmasından türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Fransa, Clovis'in 486 yılında Fransa topraklarında birliği sağlamasıyla tarih sahnesindeki yerini almıştır. Monarşi yönetim şekli ile kurulan Fransa Devleti'nin başkenti Paris olmuştur (United Nations, 2006:2-6). Günümüzde İber Yarımadası'nı² Avrupa kıtasına bağlayan Fransa, Avrupa Birliği içerisinde yaklaşık 550 bin kilometrekare yüzölçümü ile en geniş topraklara sahip ülkedir. Akdeniz, Atlas Okyanusu, Manş Denizi, Kuzey Denizi ile birlikte Belçika, Lüksemburg, Almanya, İsviçre, İtalya ve İspanya ülkeleri ile komşuluğu bulunmaktadır. Günümüzde başkenti Paris olan ülkenin nüfusu yaklaşık 65 milyondur (Ekonomi Bakanlığı, 2017). Üniter bir yapıya sahiptir ve yarı başkanlık sistemi ile yönetilmektedir (United Nations, 2006:2-6). Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi, NATO, G-8, G-20, Avrupa Birliği ve diğer çok uluslu birçok örgütün daimi üyesidir ve etkili bir küresel güç konumundadır (CIA, 2017).

Fransa ekonominin her alanında güçlü bir konuma sahiptir. Fransa Devleti bünyesinde bulunan Fransa Havayolları, Fransa Telekom, Renault gibi birçok büyük kurumunu kısmen veya tamamen özelleştirmiştir (CIA, 2017). 2016 yılı verilerine göre 2,4 trilyon dolar GSYH ile Almanya ve Birleşik Krallık'ın ardından Avrupa'nın üçüncü büyük ekonomisi, Amerika, Çin ve Japonya'nın ardından ise dünyanın altıncı büyük ekonomisi konumundadır. 41 bin dolar civarında bulunan kişi başı geliri ile dünyada 33. sırada, satın alma paritesine göre yaklaşık 42 bin dolar ile yine 33. sırada yer almaktadır (Worldbank, 2017). 1999 yılı itibari ile Avrupa Parasal Birliği içerisinde yer alan Fransa, Avrupa Birliği'nde yaşanan borç krizinden diğer Güney Avrupa ülkeleri kadar etkilenmemiştir. Son yıllarda Avrupa Parasal Birliği'nde kullanılan euro para biriminde, 1,35'lerde

olan Euro/dolar kurunun 1,05'lere kadar düşmesi, Fransa dâhil tüm birlik üyelerinin ekonomik göstergelerinde dalgalanmalar yaşanmasına neden olmuştur.

Ulusal ekonomisi ile dünyada önemli bir yeri olan Fransa, kamu harcamalarının GSYH içerisindeki %57'lik yeri ile dünyada en yüksek vergi oranlarının var olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Mevcut veriler ışığında Fransa hükümeti toplamda 1,4 trilyon dolarlık bir kamu kaynağını kullanmaktadır. Fransa Hükümeti tarafından yapılan bu harcamaların yüksek denetiminden ise Fransa Sayıştayı(Cour Des Comptes) sorumludur (OECD, 2016:153).

2. FRANSA SAYIŞTAYI TARİHİ

Fransa Sayıştayını devletin en eski kurumlarından biridir. İlk olarak Orta Çağ'da krallıkla yönetilen Fransa'da, Kralın Mahkemesi (King's Court) olarak ortaya çıkmıştır. 1256 yılında yayınlanan bir buyruk ile üst Normandiya bölgesindeki belediye başkanları kendi muhasebe kayıtlarını tutarak ve yıllık olarak Kral Saint-Louis'e gönderecektir. 1320 yılında kraliyete ait Hesap Dairesi kralın mali egemenliğinin temsilcisi olarak kurulmuştur. Aynı yüzyılın sonlarında Hesap Dairesi Başkanı'nın ve Savcısı'nın görevleri belirlenmiştir (Cour Des Comptes, 2012:4).

15. yüzyıla gelindiğinde Hesap Dairesi, Fransa Monarşisi'nin 2. büyük kurumu olmuştur. Bu kurumun başlıca görevi ise kraliyete ait gelir kaynaklarının, kraliyetin malvarlığının korunması ve denetlenmesi olmuştur. Kurum kovuşturmalar yürütmüştür ve para cezasının yanı sıra bireylere bedensel cezalarda vermiştir. Saymanlar ile diğer kamu görevlileri arasında ayrıma giderek farklı bir kurumsal nitelik kazanmıştır. 15. yüzyılın sonlarına gelindiğinde kralın bir buyruğu ile Hesap Dairesinde kovuşturma yapan görevlilere, kalıcı mali hâkimlik statüsü verilmiştir. Bu buyruk ile mali hâkimler ölüm, gönüllü

² İberya olarak da bilinen İber Yarımadası, İspanya ve Portekiz devletleri ile Birleşik Krallık yönetiminde olan Cebelitank'ın da yer aldığı yarımadadır.

istifa veya mahkûmiyeti gerektirecek bir ceza alması halinde görevlerinden alınabileceklerdi. 16. yüzyıldan itibaren kurumun saygınlığı ve etkisi azaldı. Olağanüstü mali kontrol yetkisi elinden alındı ve sadece sayman olarak görev yapan memurları yargılama yetkisi kaldı. 17. yüzyılda ise bölgesel olarak çalışan dairelerin kraliyete bağlanması sonucunda kurum bireysel ve kurumsal üstünlüklerini tamamen kaybetmiştir (Cour Des Comptes, 2012:4).

1320 yılında kurulan Hesap Dairesi beş yüzyıla yakın bir süre varlığını sürdürdükten sonra Fransız Devriminde,³ 17 Eylül 1791 tarihinde kapatılmıştır. Devrim sonlanıncaya kadar denetleme görevi yasama organına verildi ve denetimi gerçekleştirilmesi için Ulusal Hesap Kurulu oluşturuldu. Bu Kurul kamu malının uygun kullanımını garanti etmekten oldukça uzaktı. 19. yüzyılın başlarında Napolyon⁴ Hesap Dairesine benzer bir mali mahkemenin tekrardan kurulmasına karar verdi. 16 yıllık bir aradan sonra 1807 yılında günümüz Fransa Sayıştayını (Cour Des Comptes)⁵ kurulmuştur. Merkezi yapısı ile eşsiz bir kurum konumunda olan Fransa Sayıştayını, son derece sınırlı olması kaydıyla sadece imparatora bilgi verme sorumluluğu bulunmaktaydı (Cour Des Comptes, 2016a).

³ Fransa'da artan sosyal ve ekonomik eşitsizlikler, ekonominin yönetim problemleri, sürdürülemez ulusal borçlanma gibi nedenlerle oluşan sosyal ve siyasi ayaklanmalar sonucunda 18. yüzyılın sonlarında yaşanan devrimdir. Bu devrim sonucunda imparatorluklar parçalanma sürecine girmiştir ve sonrasında ulusal devletler ortaya çıkmıştır. Fransız Devrimi yeni devletlerin kurulmasına neden olmasının yanı sıra monarşilerin demokrasilere dönüşme sürecini de başlatmıştır.

⁴ Napolyon Fransız Devrimi sırasında askeri ve siyasi bir lider olarak ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılın başlarında büyük bir imparator olmuştur ve güçlü bir imparatorluk inşa etmiştir. Tarihte en ünlü ve en tartışmalı liderlerinden biri olarak yerini almıştır.

⁵ Fransa Sayıştayının kurulmasının temelinde Fransız Devrimi İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nde yer alan halkın kamu kaynaklarını kullanan kamu görevlilerinden, kamu kaynaklarının kullanımı hakkında hesap sorma hakkına sahip olması yatmaktadır.

Fransa Sayıştayının görevleri zamanla önemli ölçüde genişletildi. Özellikle 1946 ve 1958 Anayasaları ile birlikte saymanların denetiminin yanı sıra kamu kaynaklarının yönetiminde sorumlu kişilerin denetiminin de eklenmesiyle kamu kaynaklarının daha doğru kullanılması sağlanmıştır. 1958 Anayasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra ulusal şirketler, sosyal güvenlik kurumları ve kamu kaynaklarından teşvik alan özel şirketlerin de denetlenmesinin önü açılmıştır. Fransa Sayıştayını sürekli bir değişim içerisinde olmuş ve 1982 yılında yerel yönetimlerin denetiminden sorumlu bölgesel ve yerel hesap mahkemeleri (Regional and Territorial Chambers of Accounts 'RTCAs')⁶ kurulmuştur (Cour Des Comptes, 2015a:1).

2001 yılında, 1958 Anayasası ile birlikte mali yasalarda yapılan değişikliklerle birlikte Fransa Sayıştayının görevleri büyük ölçüde artmıştır. Devletin bütçe programlarının performansının değerlendirilmesi ve muhasebe hesaplarının tasdik edilmesi görevi verilmiştir. Tasdik görevi 2005 yılında sosyal güvenlik sistemini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 2008 yılında yapılan anayasa değişikliği ile birlikte Fransa Sayıştayının görevleri özellikle kamu politikalarının değerlendirilmesi yönünde parlamentoya yardım etmesi yönünde güçlendirilmiştir. Kamu politikalarının değerlendirilmesi görevi 2011 yılında yapılan yasal değişiklikler ile güçlendirilmeye devam edilmiştir (Cour Des Comptes, 2012:5).

3. FRANSA SAYIŞTAYININ YASAL ALTYAPISI

Günümüz Fransa Sayıştayını 1807 yılında, 1791 Fransa Anayasası'na önsöz olarak eklenen İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi temelinde kurulmuştur. Bu Bildirgenin 15.

⁶ Fransa Sayıştayının idari yapılanmasının anlatımında, temyiz yeri Fransa Sayıştayını olan bölgesel ve yerel hesap mahkemeleri hakkında detaylı bilgi verilecektir.

maddesi toplumun, kamu kurumlarının idaresi ile ilgili hesap sorma hakkının bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu hesap sormanın yerine getirilebilmesi amacıyla Fransa Sayıştay kurulmuştur (Yale Law School, 2008).

Fransa'nın 4 Ekim 1958 tarihinde yayınlanan Anayasası'nın 47. maddesinin 2. bölümünde Sayıştay Kurumu kendisine yer bulmuştur. Bu maddeye göre Fransa Sayıştay hükümetin eylemlerinin izlenmesinde parlamentoya yardımda bulunacaktır. Bu yardımı da sosyal güvenliğin finansmanı yasalarının ve mali yasaların uygulanmasında hükümetin izlenmesinin yanı sıra kamu politikalarının değerlendirilmesi yoluyla yapar. Hazırladıkları raporlar yolu ile de vatandaşların bilinçlenmesine yardımcı olur. Aynı bölümün ikinci paragrafında kamu idarelerinin hesaplarının yasalara uygun ve doğru yapılmasını ve bu sayede söz konusu bu kamu idarelerinin mali durumlarının, mal varlıklarının, yönetimlerinin gerçek ve adil bir şekilde ortaya konmasını hüküm altına almıştır (Constitution of France, md. 47-2). Anayasada kendine son derece sınırlı yer bulan Sayıştay özünde denetleme, değerlendirme⁷, belirleme ve onaylama(tasdik) olmak üzere dört temel yetkisini anayasadan almaktadır.

Fransa Sayıştayının Anayasal olarak görevlerinden ilki olan denetleme kamu kaynaklarının uygun kullanılıp kullanılmadığının ortaya konması şeklinde tanımlanabilir. Fransa Sayıştay kamu kaynaklarının etkin, verimli⁸ ve doğru bir

şekilde kullanılmasını sağlar. Uygun kullanılması veya hesapların doğruyu yansıtması(Proper use 'Regularity'), kamu idareleri tarafından yapılan eylemlerin Fransa tarafından çıkartılan yasalara ve diğer mevzuatlara, Avrupa Komisyonu tarafından çıkartılan yasalara ve diğer mevzuatlara uyumluluğun denetlenmesidir. Kaynakların etkin kullanımı, faaliyetler ile kullanılan kaynaklar arasındaki ilişkinin mümkün olduğunca makul olmasının denetlenmesidir. Etkili kullanım ise Fransa Sayıştayının kurumlar tarafından belirlenen hedefler ile kurum faaliyetleri sonucunda elde edilen sonuçların uygun olmasının denetlenmesi şeklindedir (Cour Des Comptes, 2012:8-9).

Fransa Sayıştayının Anayasal görevlerinden ikincisi olan değerlendirme; belirli kurumlar veya kurul yapıları tarafından oluşturulmuş kamu politikalarının kontrol edilmesi olarak tanımlanabilir. Bu politikaların değerlendirilmesinde Fransa Sayıştay ile Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri işbirliği içerisinde hareket etmektedir. Değerlendirme sürecinde uyulması gereken prosedürler 2011 yılında açıklığa kavuşturulmuştur (Cour Des Comptes, 2016b).

Fransa Sayıştayının Anayasal olarak görevlerinden üçüncüsü olan belirleme, kamu kaynaklarının yönetimi ile yetkilendirilmiş saymanların hesaplarındaki gelirlerin ve harcamaların gerçekliğinin ortaya konması olarak tanımlanabilir. Saymanlar tarafından oluşturulan hesaplar doğru ise saymanlar yükümlülükten kurtulurlar. Oluşturulan hesaplar sonucunda bir mali kayıp oluşması durumunda ise bu miktarın saymanlar tarafından ödenmesine karar verilir. Mahkeme tarafından verilen para cezalarının aksine saymanların ödemesi gereken bu mali yükümlülükler bakanlık tarafından iptal edilebilmektedir. Bir mahkeme olarak Fransa Sayıştayının belirleme en eski görevlerinden biri olmasına rağmen, eskisi gibi faaliyetlerinin

⁷ Bu yetkiler İngilizce olarak "assess, audit, evaluate, certify" kelimelerinden oluşmaktadır. Assess ve Evaluate kelimeleri Türkçe 'de değerlendirme olarak çevrilmektedir. Bu çalışmada Assess belirleme, evaluate ise değerlendirme olarak çevrilmiştir. Bu bölümün takip eden paragraflarında bu terimlere Fransa Sayıştay tarafından verilen anlamlar geniş olarak ele alınacaktır.

⁸ Dünyada ve Türkiye'de Performans Denetimi kavramı "Etkinlik, Etkililik ve Ekonomiklik" ve "Verimlilik, Etkinlik ve Tutumluluk" gibi birçok kavramla ortaya konmaktadır. Burada terimlerden ziyade denetimlerin yapılma şekli ön plana alındığında, Ekonomiklik veya Tutumluluk

denetiminin Fransa Sayıştay tarafından ikinci plana atıldığı, ayrı bir denetim şekli olarak değerlendirilmediği ortaya çıkmaktadır.

büyük bir kısmını oluşturmamaktadır. Özellikle 21. yüzyıl başlarında kurumun belirleme konusunda yargısal yetkisi güçlendirilmiş ve çağdaş bir görünüm kazanmıştır. Bu denetim türünde en büyük eksiklik saymanlar tarafından yapılan yanlış hesap hareketlerinin belirlenmesinde, saymana bu hesap hareketlerinin yapılması için yetki veren yöneticiler hakkında değerlendirme sorumluluğunun bulunmamasıdır (Cour Des Comptes, 2016b).

Fransa Sayıştayının Anayasal olarak görevlerinden sonucusu olan onaylama yalnızca teknik bir konu olmaktan ziyade, kurumun onaylama alanında yeni bir yeterlilik ve müdahale alanına sahip olmasıdır. Onaylamanın nihai amacı kamuya şüpheye yer vermeyecek kapsamlı mali ve muhasebe bilgileri sunmak ve sosyal güvenlik kurumlarını ile devletin finansal durumunu daha saydam bir şekilde tasvir etmektir (Cour Des Comptes, 2012:10).

Mali Mahkeme Yasası(Financial Courts Code 'Code Des Juridictions Financieres')⁹ ve Bütçe Yasası (Budget Acts 'Lois de Finances') Fransa Sayıştayının yasal temellerini oluşturmaktadır. Mali Mahkeme yasası, Fransa Sayıştayını ile Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemelerinin görevleri, sorumlulukları, kuruluşu, yeterlilikleri, atanmaları, yargılama yetkisi, hükümet ve parlamento ile ilişkileri gibi birçok konuyu düzenlemiştir. Bu yasa Fransa Sayıştayını ile birlikte ilgili mahkeme, konsey ve yüksek konseyler hakkında da bilgiler vermektedir. Son olarak 2018 yılı ocak ayında

güncellenmiş ve 2018 yılı ağustos ayı içerisinde güncelleneceği not edilmiştir (Code Des Juridictions Financieres, 1967 'Last Modified 01.01.2018').

2001 yılında yürürlüğe giren Bütçe Yasası, Fransa Sayıştayının görevleri hakkında birçok konuyu açığa kavuşturmuştur. Mali Mahkeme Yasası'nda olduğu gibi bu yasada da son 15 yıl içerisinde birçok değişiklik yapılmıştır ve Fransa Sayıştayının dinamik yapısının korunmasına katkı sağlamıştır. Fransa Sayıştayını isim olarak yasada geçmemesine rağmen, Fransa Anayasası'nda yer aldığı maddeye atıf yapılmıştır. Özellikle Bütçe Yasası'nın 57. maddesi parlamentonun bütçenin uygulanmasının değerlendirilmesini ne şekilde yapacağını, Fransa Sayıştayının bilgiye erişimdeki kısıtlamaları gibi birçok konuyu açığa kavuşturmuştur. 58. maddesinde ise yapılacak denetimlerin nasıl olacağı, hangi raporların parlamentoya veya ilgili kurullara/kurumlara sunulacağı, raporlara nelerin ekleneceği gibi birçok madde detaylı olarak incelenmiştir (Budget Acts, 2001).

4. FRANSA SAYIŞTAYININ İDARİ YAPILANMASI

Bilimsel çalışmalarda Sayıştayların sınıflandırılmasında kurul modeli ve Westminster model olmak üzere iki tür Sayıştay modeli¹⁰ bulunmaktadır. Westminster Sayıştay modelinde yargılama yetkisi yer almadığı için idari yapılanması nispeten karmaşık değildir. Kurul Modelinin yargılama yetkisine sahip olan Sayıştayları ise, karmaşık bir idari yapılanmaya sahiptirler. Sayıştayların dinamik yapıları göz önüne alındığında,

⁹ Fransa Sayıştayını Yasası, Fransa'nın resmi dili olan Fransızca ile yazılmıştır ve İngilizce veya Türkçe çevirisi bulunmamaktadır. Fransa Sayıştayını incelenirken İngilizce olarak yazılmış olan Fransa Sayıştayını(8,10,11,12 numaralı kaynakçalar) ve Fransa'nın diğer resmi kurumlarının sitelerinden(14,15 numaralı kaynakçalar), yayınlanan faaliyet raporlarından(5,6,7,9 numaralı kaynakçalar), anayasa(4 numaralı kaynakça), ve yasalarından(1,3 numaralı kaynakçalar), OECD, IMF, INTOSAI gibi uluslararası kuruluşlar tarafından yazılmış makale ve teknik yazılardan(16, 17,19, 20, 21 numaralı kaynakçalar), yararlanılmıştır.

¹⁰ Kurul modelinde Sayıştayların yargı yetkilerinin olup olmamasına göre ikiye ayrıldığı bilimsel çalışmalarda bulunmaktadır. Bu ayrım Kuzey Avrupa Ülkeleri ile Güney Avrupa Ülkeleri'ndeki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Türkiye'de bu konuda yapılan birçok çalışma bu ayrımı dikkate almamakta bu iki Sayıştay modelini Kıta Avrupası Sayıştay modeli olarak görmektedir.

- Denetim görevi(Tüm Sayıştaylara özgü),
- Yargılama yetkisi(Kurul modelinin yargılama yetkisine sahip olan Sayıştaylara özgü),
- Yerel Hesap Mahkemeleri(Kurul modelinin yargılama yetkisine sahip olan Sayıştayların bir bölümüne özgü 'Söz gelimi Türk Sayıştayının yerel yapılanması bulunmamaktadır.')
- Sayıştay üyelerinin de yer aldığı mahkeme, konsey ve yüksek konsey olarak oluşturulan ilgili kurumlar(Fransa Sayıştayına Özgü),

Fransa Sayıştayını diğer ülke Sayıştaylarına göre daha karmaşık bir idari yapılanmaya sahip olmasını sağlamıştır.

Sayıştay modeli yer almaktadır. Westminster modelde, yargılama yetkisi yer almadığı için idari yapılanması nispeten karmaşık değildir. Kurul Modelinde ise yargılama yetkisine sahip olan Sayıştaylar¹¹ karmaşık bir yapıya sahiptirler. Sayıştayların dinamik yapıları da göz önüne alındığında, özellikle Fransa Sayıştayını diğer ülke Sayıştaylarına göre daha karmaşık bir idari yapılanması bulunmaktadır. Fransa Sayıştayının denetim bölümü, yargı bölümü ve idari bölümünün yanı sıra yerel mahkemeleri bulunmaktadır. Ayrıca Fransa Sayıştayını idari yapılanmasında ilgili kurumlar olarak mahkeme, konsey ve yüksek konsey yer almaktadır.

Fransa yasal sisteminin temelleri Roma Hukuku'nda var olan hukuk kurallarına dayanmaktadır. Yasal sistemleri adli ve idari olmak üzere iki temel bölüme oluşmaktadır. Yargısal bölümde ilk derece mahkemeleri, temyiz mahkemeleri bulunmaktadır. İdari bölümde ise Danıştay, Özel İdari Yargı ve Mali Mahkemeler bulunmaktadır. Özel İdari Yargı alanında Mülteci Kabul Kurulu, Yerel Sosyal Yardım Komisyonu gibi idari yargı organları bulunmaktadır. Fransa

Sayıştayının da aralarında bulunduğu Mali Mahkemeler alanında ise Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri ile Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesi de yer almaktadır (Ministry of Justice, 2012:4-6).

Fransa Sayıştayını, Sayıştay Başkanı tarafından temsil edilir. Sayıştayın idari yönetiminden sorumlu bir Genel Sekreter ve iki Genel Sekreter yardımcısı bulunmaktadır. Fransa Sayıştayının yargı bölümü 7 daire ve Başsavcılık Ofisinden oluşur (Cour Des Comptes, 2016b). Fransa Sayıştayını çalışanları yargı ve denetim bölümü, kontrol bölümü, yardımcı kontrol bölümü ve idari yönetim bölümü olmak üzere dört bölümde görevlerini yerine getirmektedir. Sayıştay Başkanı, Genel Sekreter, daire başkanları, baş denetçiler, denetçiler ve denetçi yardımcılarını yargı ve denetim bölümünde yer almakta ve 237 kişi yargı bölümünde çalışmaktadır. Raportörler, uzmanlar ve kontrolörler kontrol bölümü altında yer almakta ve 204 kişi bu bölümde çalışmaktadır. Genel olarak belge oluşturma, yayınlama gibi sorumlulukları bulunanlar yardımcı kontrol bölümü altında yer almakta ve 81 kişi bu bölümde çalışmaktadırlar. Son olarak idari yönetim bölümü altında 203 kişi çalışmaktadır. Toplamda Fransa Sayıştayında 2015 verilerine göre 725 çalışan bulunmaktadır (Cour Des Comptes, 2015b:1).

Fransa Sayıştayını çalışanları genel olarak saygın Ecole Nationale D'administration (National School of Administration) eğitim kurumundan mezun olmaktadır (Rabrenovic, 2009:96). Bu eğitim kurumu, üniversiteden mezun olduktan sonra Fransa Sayıştayında görev yapacak olan hâkim ve denetçi adaylarının kamu hukuku, maliye ve ekonomi alanında gerekli vasıflara sahip olmasını sağlamaktadır (National Audit Office, 2005:93). Yıllık olarak yaklaşık 80 Fransa vatandaşı bu eğitim kurumu tarafından kabul edilmektedir. Zorlu iki yıllık eğitim sonucunda kuruma giriş sınavları ve eğitim sırasındaki performansları göz önünde bulundurularak öğrenciler arasında bir başarı sırası oluşturulur. Başarı sırasındaki ilk 15'te olan

¹¹ Almanya, Japonya gibi bazı ülkeler kurul modeli Sayıştay modelini uygulamalarına rağmen yargı erki bünyesinde yer almamaktadır veya bu yetki çok sınırlı olmaktadır.

öğrenciler; genel olarak Fransa Sayıştay, Danıştay, Dış İşleri Bakanlığı gibi kurumlarda çalışma isteğinde bulunmaktadırlar (Vernardakis, 2009:1-2).

Fransa Sayıştay hâkimleri, Fransa Başkanı tarafından yayınlanan kararname ile atanırlar. Sayıştay Başkanı, Başsavcı, daire başkanları ve baş denetçiler bakanları kurulu tarafından yayınlanan kararname ile atanırlar. Son olarak denetçi ve denetçi yardımcılar, genel sekreter, genel sekreter yardımcılar, savcılar için standart bir kararname çıkartılır. Görevlerinden uzaklaştırılmama Sayıştay Başkanı'ndan denetçi yardımcısına kadar tüm Fransa Sayıştay üyeleri için verilmiş bir haktır. Bu hak günümüz Fransa Sayıştayının kuruluşu olan 1807 yılında verilmiştir ve 1967 yılında yürürlüğe giren Mali Mahkeme Yasası ile de devam ettirilmiştir. Görevden uzaklaştırılmayan bu görevliler istedikleri takdirde emekliliklerine kadar Fransa Sayıştayında çalışabilmektedirler. Buna rağmen çalışanların birçoğu diğer kamu organlarında ve özel sektörde kariyerlerine devam etmektedirler. Hâkimler, baş denetçiler ve raportörler mesleklerine başlamadan önce yemin etmeleri gerekmektedir. Bu yemin metni "Görevlerimi eksiksiz ve sadakatle yerine getireceğime, dava dosyalarımı gizli tutacağıma, her türlü konuda saygın ve sadık bir hâkim olarak davranacağıma yemin ederim" şeklindedir (Cour Des Comptes, 2012:19).

4.1. Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri

Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri yerel yönetim ve sahip oldukları kurumların bütçesel faaliyetlerinin denetimini yapmak, yönetimlerini incelemek ve saymanların hesaplarını kontrol etmekle görevli bağımsız mahkemelerdir. İlk olarak 1982 yılında kurulan bu mahkemelerin yaptıkları kovuşturmalarda yetkilerinin ve yeterliliklerinin artırılması amacıyla günümüze kadar birçok yasal değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliklerle Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri mali hesapların güvenilirliğini, finansal durumlarının

sürdürülebilirliğini kontrol etmiş ve yerel kamu mali yönetiminin niteliğini ve doğruluğunu sağlamıştır (Cour Des Comptes, 2016c).

2012 yılı itibari ile Fransa Metropollerinde ve Fransa'nın denizaşırı topraklarında on beş bölgesel hesap mahkemesi bulunmaktadır. Ayrıca Fransa'nın deniz aşırı topraklarında altı yerel hesap mahkemesi¹² bulunmaktadır. Fransa Sayıştay Başkanı Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemelerinin konseyine başkanlık eder. Fransa Sayıştay Başsavcısı ise bu mahkemelerdeki savcılar arasındaki iletişimi yönetir. Fransa Sayıştay bu mahkemelerde verilen kararların temyiz yeridir. Bu mahkemelerin denetlenmesi için Fransa Sayıştay tarafından bir hâkim görevlendirilir. Ayrıca Fransa Sayıştay bu mahkemelerin beşeri ve mali kaynaklarının yönetilmesinden sorumludur. Fransa Sayıştay ile güçlü bağları bulunan ve yerel mali politikaların değerlendirilmesinde Fransa Sayıştayına yardım eden bu mahkemelerin faaliyetlerinin bir kısmı yıllık mali raporda yer almaktadır (Cour Des Comptes, 2012:26-27).

Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri kamu kaynaklarında bir hesap açığı veya kayıp meydana geldiğinde, kamu gelirleri tahsil edilemediğinde, yapılan harcamaların ödemeleri uygun şekilde yapılmadığında ve saymanların hatasıyla kamu organlarının tazminat ödemesi durumunda yargılama yapmakla yükümlüdür. Bu mahkemeler tarafından üstlenilen denetimler ya yıllık denetim programlarının bir parçası olarak

¹² Fransa, dünyada deniz aşırı toprakları bulunan ve GSYH içerisinde kamunun yeri oldukça büyük olan bir ülkedir. Bu ve benzeri nedenlerle 1982 yılı sonrasında âdemi merkezîyetçi bir yapılanma içerisine giren Fransa'daki yüksek denetim, Fransa'nın büyük şehirlerinde ve deniz aşırı topraklarında Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri kurularak büyük bir dönüşüm sağlamıştır. Fransa'nın deniz aşırı topraklarında bulunan Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri; Güney Atlantik Okyanusu, Kuzey Atlantik Okyanusu, Kuzey Amerika, Hint Okyanusu, Avustralya'nın güneyindeki adalarda ve Kanada'nın kuzeyinde bulunmaktadır. *Bu konulara maps.google.com da arama yapılarak ulaşılmıştır.*

ya da valilerin istekleri sonucunda yapılırlar. Genel olarak Fransa Sayıştay ile birlikte çalışan bu mahkemeler denetimlerini çok çeşitli konularda yaparlar ve genel olarak yapılan bu denetimler sonucunda oluşturulan raporlar kamuoyuna sunulur (Cour Des Comptes, 2016c).

4.2. İlgili Kuruluşlar

Yargı yetkisine sahip olan Fransa Sayıştay bazı yetkilerini, bünyesinde Fransa Sayıştay üyelerinin de bulunduğu ilgili kuruluşlara bırakmıştır. Bunlardan ilki belirli suçların kovuşturulmasını yapmakla sorumlu Danıştay ve Sayıştay üyelerinden oluşmuş Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesidir. İkincisi vergi ve diğer mali yükümlülüklerin olası etkilerini inceleyen Zorunlu Katkılar Konseyidir. Üçüncüsü ise kamu maliyesi ve makroekonomik tahminlerin gerçekçiliğini değerlendiren Kamu Maliyesi Yüksek Konseyidir.

4.2.1. Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesi

Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesinin kuruluşu kamu kaynaklarının özel bir koruma gerektirmesi amacına dayanmaktadır. Bu amacın karşılanması ve kovuşturmaların yapılması amacıyla özel bir idari mahkeme olarak Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesi karşımıza çıkmaktadır. Fransa Sayıştayından farklı bir mahkeme olmasına rağmen Fransa Sayıştay Başkanı bu mahkemeye başkanlık etmektedir (Cour Des Comptes, 2015c).

1948 yılında kanunla kurulan Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesinin üyeleri eşit sayıdaki Danıştay üyelerinden ve Fransa Sayıştay baş denetçilerinden meydana gelmektedir. Bu mahkemenin başkan yardımcısı Danıştay mali bölüm başkanıdır. Davalar ilke olarak mahkemenin iki bölümünden birine gelir. Savcılar, parlamento, Başbakan, Maliye Bakanlığı veya hükümetin yetki alanları kapsamındaki diğer üyeleri belirli bulgularla birlikte bu mahkemeye başvurabilirler. Ayrıca Fransa Sayıştay ile Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemeleri kendilerine gelen davaları Başsavcılık yoluyla bu mahkemeye

yönlendirebilir (Cour Des Comptes, 2012:30).

Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesi memurlar, siviller, askeri görevliler, yerel otoriteler, kamu kurumları ve Fransa Sayıştayının denetim kapsamında bulunan diğer organlar hakkında soruşturma yapabilmektedir. Mahkeme tarafından yerine getirilecek olan soruşturma konuları yetkisiz kişilerin harcama yapılması, aşırı harcamaların gizlenmesi, harcamalara hatalı kaynak aktarılması, mali kontrol ile ilgili kurallara ve Fransa Sayıştay tarafından vergi iadesi kararlarına uyulmaması olarak sayılabilir. Bu mahkeme tarafından verilen bir karardaki yerine getirilmesi gereken yükümlülüğün tam olarak yerine getirilmemesi durumunda para ödeme cezasına hüküm verilir ve bu mahkeme kararına uymama durumunda ise cebri icra uygulanır (Cour Des Comptes, 2012:31-32).

4.2.2. Zorunlu Katkılar Konseyi

Zorunlu Katkılar¹³ Konseyi Fransa Sayıştayının himayesi altında kurulmuştur. Konsey kanun ve kuralların ekonomik, sosyal ve bütçesel olumlu veya olumsuz etkileri ile yapılacak değişikliklerde bu etkilerin değişimi üzerine değerlendirme yapmakla görevlidir. Ayrıca konseye gelen istekler üzerine yasa veya kuralların olumlu, olumsuz yönleri üzerine öneriler sunmakla görevlidir (Cour Des Comptes, 2015c).

2005 yılında kanunla kurulan Zorunlu Katkılar Konseyi çok geniş bir çalışma alanına sahiptir. Bu alan ilk olarak devlet, bölgesel otoriteler ve kamu kurumları tarafından konan vergi ve diğer mali yükümlülükleri ikinci olarak ise sosyal güvenlik kurumları tarafından toplanan

¹³ Zorunlu katkılar terimi “mandatory contributions” kelimelerinden çevrilmiştir. Konseyin oluşumu, çalışma alanı ve görevleri incelendiğinde, “mandatory contributions” ifadesinin devlet tarafından alınan vergi ve diğer mali yükümlülüklerin tanımlanmasında kullanıldığı görülmektedir. Konseyde bu vergi ve diğer mali yükümlülüklerin etkilerinin değerlendirmesini yapmakla görevlidir.

zorunlu katkıları kapsamaktadır. Bu konsey çalışacağı konuları kendi isteği dâhilinde seçer. Fakat Başbakan, parlamento, Senato ve Mali ve Sosyal İlişkiler Komisyonunun istekleri dâhilinde olan konularda çalışma yapmak zorundadır. Bu konsey yaptığı çalışmalar sonucunda yıllık olarak iki adet rapor¹⁴ oluşturmakla görevlidir (Cour Des Comptes, 2012:31-32).

Fransa Sayıştay Başkanı konseye başkanlık etmektedir. Konseyin on altı üyesi bulunmaktadır ve bunlardan sekizi hâkim veya üst düzey kamu görevlisidir. Diğer sekizi ise Ekonomi ve Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sosyal Politikalar Bakanlığı, Meclis Başkanı ve Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından belirli niteliğe sahip sivil halktan seçilen kişilerden oluşmaktadır (Cour Des Comptes, 2015c).

4.2.3. Kamu Maliyesi Yüksek Konseyi

Kamu Maliyesi Yüksek Konseyi mali kanunlar hakkında görüş bildirmesi gereken bağımsız bir organdır. 2012 yılında kanunla iki temel görev verilen bu konseyin birinci görevi mali kanunlarda yer alan makroekonomik tahminlerin gerçekçiliğinin değerlendirilmesidir. İkinci görevi ise merkezi yönetimin, sosyal güvenlik kurumunun ve yerel yönetimlerin çok yıllık yapısal uyumunu ile Fransa'nın Avrupa taahhütlerinin ne oranda gerçekleştirildiğini kontrol etmesidir (High Council of Public Finance, 2015).

Bu Konsey henüz yeni kurulmuştur. Hükümet tarafından sunulan makroekonomik ve mali tahminlere etki edip etmeyeceği hakkında tam bir değerlendirme yapmak için henüz erkendir. Avrupa Birliği Borç Krizi ve Brexit gibi olayların yaşandığı yıllarda kurulan Konsey kendisinden bilgi talep edilmesi durumunda ortalama yedi gün içerisinde görüşünü

¹⁴ Zorunlu Katkıları Konseyi tarafından hazırlanan raporlar; vergi ve diğer mali yükümlülükleri tartışmaya açmıştır ve bu konular ile ilgili oluşturulan raporlar medyada geniş yer bulmuştur. 2006-2011 yılları arasında, Fransa Sayıştay resmi sitesindeki bu raporlar 790,000 defa ilgililer tarafından indirilmiştir.

açıklamaktadır (High Council of Public Finance, 2015).

Konseyin farklı kurumsal özgeçmişleri olan on üyesi¹⁵ bulunmaktadır. Bunlardan dördü Fransa Sayıştay üyesidir. Dördü parlamento tarafından atanmaktadır. Bir uzman Mesleki Örgütler ve Sendikalar Danışma Kurulu tarafından atanır. Son olarak bir uzman ise Ulusal İstatistik ve Ekonomik Araştırmalar Kurumu genel müdürü tarafından atanır (Cour Des Comptes, 2015c).

5. FRANSA SAYIŞTAYININ DENETİM VE DİĞER GÖREVLERİ

Dünyada asli görevi ulusal yüksek denetim olan Sayıştayların bu görevlerinin yanında birçok görevi olabilmektedir. Fransa Sayıştay mali denetim, uygunluk denetimi, etkinlik ve verimlilik denetimi¹⁶ yapmaktadır. Bunların yanında denetim olarak değerlendirilebilecek sayman hesaplarını belirlenmesi, sosyal güvenlik kurumlarının hesaplarının onaylanması ve kamu politikalarının değerlendirilmesi Fransa Sayıştayının denetim benzeri diğer görevleridir. Fransa Sayıştayının denetim haricinde raporlama ve yargılama görevi bulunmaktadır. Ayrıca Fransa Sayıştay; Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesine, Zorunlu Katkıları Konseyine ve Kamu Maliyesi Yüksek Konseyine Fransa Sayıştay çalışanlarından üye göndermektedir.

5.1. Denetim görevi

Fransa'da kamu kaynaklarının kullanımının denetlenmesinden sorumlu yüksek organ

¹⁵ Kamu Maliyesi Yüksek Konseyi resmi web sitesinde bulunan 2015 yılına ait bir içerikte on bir üyesi bulunduğu yazmaktadır fakat detaylı bilgi bulunmamaktadır. Fransa Sayıştay resmi web sitesindeki verilerde 2015 yılına aittir ve bu bölümde Fransa Sayıştay resmi web sitesindeki veriler kullanılmıştır.

¹⁶ Performans denetimi verimlilik, etkinlik ve tutumluluk(VET) ilkelerini temel almaktadır. Fransa Sayıştay yaptığı denetimlerde verimlilik ve etkinlik denetimini ön planda tutarken tutumluluk denetimi sadece performans denetiminin tanımıyla bulunmakta görevleri arasında yer almamaktadır.

Fransa Sayıştayıdır. Fransa Sayıştayı üç temel değer üzerinde görevlerini yerine getirmektedir. Genel olarak baktığımızda bu değerlerden bağımsızlık denetim görevleri ilgili iken adil yargılama ve müşterek sorumluluk yargı görevleri ile ilgilidir. Fransa Sayıştayı kurulduğu yıl olan 1807'den günümüze bir mahkeme olmasının sonucu olarak bağımsızdır. Yargı erki bünyesinde kurulduğu için görevlerini hükümet ve parlamentodan bağımsız olarak yerine getirmektedir. Ayrıca hâkimlerine hâkimlik teminatının¹⁷ sağlanması ile kurumsal bağımsızlığının yanı sıra üyelerinin de bağımsızlığı teminat altına alınmıştır (Cour Des Comptes, 2016b).

Fransa Sayıştayının yaklaşık 40 hâkim ve raportörün yanı sıra uzman ve büro çalışanlarının bulunduğu 7 dairesi bulunmaktadır. Bu daireler bakanlıkların yönetiminin ve kamu kesimi muhasebe işlemlerinin, bakanlıkların yetkisi altında bulunan tüm ticari, endüstriyel, yönetsel kamu şirketleri ile organizasyonlarının yönetiminin ve muhasebe işlemlerinin denetiminden sorumludur (Cour Des Comptes, 2012:16) Bu daireler;

- 1. Daire: Ekonomi, bütçe ve mali kesimdeki bakanlıkları, kurumları ve şirketleri denetler. Ayrıca sayman hesaplarının onaylanmasından sorumludur.
- 2. Daire: Savunma, endüstri, enerji, dış ticaret, küçük ve orta ölçekli kuruluşlardan sorumlu bakanlıkları denetler.
- 3. Daire: Eğitim, kültür, araştırma ve kamu yayıncılığından sorumlu bakanlıkları denetler.
- 4. Daire: Başbakanlığın denetiminden sorumludur. Ayrıca Bölgesel ve Yerel Hesap Mahkemelerinden gelen kararlara karşı temyiz işlemlerini yürütür.
- 5. Daire: İstihdam, çalışma, mesleki eğitim, konut ve sosyal konularla ilgili

sorumluluğu olan bakanlıkları denetler. Kamu kaynağı aktarılan kurumların denetiminden sorumludur.

- 6. Daire: Sağlık ve sosyal güvenlikle sorumlu bakanlıkları ve bu alanda var olan kurumları denetler.
- 7. Daire: Kamu çalışanları, bölgesel kalkınma planları, tarım, balıkçılık, çevre ve turizmden sorumlu bakanlıkları ve bu alanda var olan kamu kurumlarını denetlemekle görevlidir.

5.2. Yargılama görevi

Fransa Sayıştayı yargılama görevini iki temel değer ile yerine getirmektedir. Bunlardan birincisi müşterek sorumluluktur. Bu değer denetimlerin bireysel, verilen mahkeme kararlarının ise kurul olarak verilmesini ifade etmektedir. Denetimlerin değerlendirilmesinde, doğası gereği hukuki veya hukuki olmayan sonuçlar ortaya çıkabilmektedir ve bireyler denetim sonucunda yargılamalarında farklı bakış açısına sahip olabilmektedirler. Yargılamanın kurul olarak yapılması bireysel tercihlerin keyfilikliğini önlemeye hizmet etmektedir (Cour Des Comptes, 2015d:9).

Yargılamanın ikinci değeri Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde de var olan adil yargılamadır. Son derece basit görünmesine rağmen uygulanması karmaşıktır. Yıllardır sürekli yapılan reformlarla önemli ölçüde uygulama yöntemi değişmiştir. Bu değer yargılamanın makul bir sürede yapılmasını, soruşturması yapılan kişinin görüşlerinin dinlenilmesini, bu kişilerin davaların tüm unsurları hakkında haberdar edilmesini ve kendilerine yöneltilen her türlü suçla cevap verebilmelerini içermektedir (Cour Des Comptes, 2012:7).

5.3. Diğer Görevleri

Fransa Sayıştayının denetim ve yargılama görevlerinin yanı sıra yıllık olarak kamu raporu(Annual Public Report)¹⁸

¹⁷ Hakimler teminatı sadece Fransa Sayıştay hakimlerine değil, aynı zamanda baş denetçi, denetçi, denetçi yardımcılarını, raportör ve uzmanlara sağlanmıştır.

¹⁸ Bu rapor ilk olarak devlet başkanına verilmek üzere 1807 yılında oluşturulmuştur. 1832 yılından itibaren bu rapor devlet başkanının yanı sıra meclise de sunulmaya başlanmıştır. Son olarak

yayınlanmaktadır. Rapor ile genel olarak Sayıştayın bir mahkeme olarak yaptığı görevler dışındaki çalışmaları sunulmaktadır. Bu raporun ilk bölümünde kamu politikalarının uygulanması, kamu kurumları, yerel otoriteler, yerel birimlerin yönetimi gibi yirmi kadar başlık bulunmaktadır. Raporun bu bölümünde kamuda sürekli olarak ortaya çıkan veya sürekli olmamasına rağmen önem arz eden mali konulara yönelik örnekler yer almaktadır. Yıllık kamu raporunun ikinci bölümünde Sayıştay tarafından verilen tavsiyelere uyulup uyulmadığı hakkında bilgi¹⁹ verilmektedir. Uyup uymama konusunda bir zorunluluk bulunmayan tavsiyelere, kamu kurum ve kuruluşlarının 2011 yılı itibari ile %72 oranında tamamen veya kısmen uyduğu görülmektedir (Cour Des Comptes, 2012:12).

Fransa Sayıştayını yıllık olarak yayınladığı kamu raporunun yanı sıra çeşitli raporlar oluşturmakta ve yayınlamaktadır. Kamu tematik raporu(Public Thematic Report), ülkenin mali hukukunun performansı üzerine rapor(Report on the Performance of Finance Laws), kamu maliyesinin mevcut durumu üzerine rapor(Report on the Situation and Outlook for Public Finance), sosyal güvenlik raporu(Social Security Report) hazırladığı diğer raporlardır (Cour Des Comptes, 2012:11,12).

6. SONUÇ

Fransa Sayıştayını analiz edildiğinde, dünya Sayıştaylarından ayrılan en önemli özelliklerinden biri yetkilerinden bir kısmını bünyesinde Fransa Sayıştayını üyelerinin de bulunduğu ilgili kuruluşlara bırakmasıdır. Danıştay ve Sayıştay üyelerinden oluşan Bütçe ve Mali Disiplin Mahkemesi, bu iki yüksek mahkeme arasında uyumsuzlukların ortaya çıkmasının

önüne geçmektedir. Yasal mevzuattaki değişikliklerin ekonomik, sosyal ve bütçesel olumlu veya olumsuz etkilerini değerlendiren Zorunlu Katkılar Konseyinde, Fransa Sayıştayını üyelerinin yanı sıra bürokrasiden birçok üye bulunmaktadır. Sendikalardan, meslek örgütlerinden, Sayıştay üyelerinden oluşan Kamu Maliyesi Yüksek Konseyi ise mali yasaların öngördüğü büyüme oranlarının ve diğer makroekonomik tahminlerin gerçekçiliğini değerlendirmektedir.

Fransa idari yapısı için üst düzey idari personel yetiştirmekle görevli olan Ecole Nationale D'administration Enstitüsü dünyada Üniversite-Sayıştay işbirliğinin en çarpıcı örneklerinden biridir. Yıllık olarak Fransa'da en başarılı 80 öğrenciyi kabul eden bu kurum, zorlu iki yıllık eğitim sonucunda giriş sınavları ve eğitim sırasındaki performansları bağlamında öğrenciler arasında bir başarı sırası oluşturulmaktadır. Başarı sıralamasında ilk 15'te olan öğrenciler Fransa Sayıştayında çalışma isteğinde bulunabilmektedir. Aldıkları nitelikli eğitim sonrasında kurumda mesleki deneyimde kazanan Fransa Sayıştayını mensupları, görevlerinden istifa edip özel sektöre de katkıda bulunabilmektedirler.

Fransa Sayıştayını merkez teşkilatına ek olarak 1982 yılından bu yana hükümetin yerel olarak uygulanan politikalarının değerlendirilmesine katkıda bulunmak amacıyla bölgesel ve yerel hesap mahkemeleri kurulmaktadır. Bölgesel ve yerel mahkemelerin başında hâkimler bulunmaktadır. Fransa Sayıştay Başkanı bu mahkemelere başkanlık etmektedir. Fransa Sayıştay Başsavcısı ise bölgesel ve yerel mahkemeler için mali savcılık ağının oluşmasından sorumludur.

Sayıştayların asli görevi kamu kaynaklarının kullanımını denetlemektir. Dünya Sayıştaylarından farklı olarak Fransa Sayıştayını yaptığı denetimlerde verimlilik ve etkinlik denetimini ön planda tutmaktadır. Tutumluluk denetimi ise sadece performans denetiminin tanımında bulunmakta, Fransa Sayıştayının görevleri arasında yer

1938 yılında kamuya açık olarak yayınlanmaya başlanmıştır.

¹⁹ Fransa Sayıştayını kamu kurum ve kuruluşlarına tavsiyeler vermektedir. İki veya üç yılı kapsayan bir süreç sonrasında, verilen tavsiyelere uyulup uyulmadığı Fransa Sayıştayını tarafından kontrol edilmektedir.

almamaktadır. Fransa Sayıştayının denetimlerinin yanı sıra denetim benzeri görevleri de bulunmaktadır. Bunlar sayman hesaplarının belirlenmesi, Sosyal Güvenlik Kurumlarının hesaplarının onaylanması ve kamu politikalarının değerlendirilmesidir. Fransa Sayıştayına verilen denetim ve denetim benzeri görev ve yetkiler Fransa Anayasası'nda düzenlenmiştir.

Fransa Sayıştayının geniş bir denetim yetkisi bulunmaktadır. Denetim alanında bulunan muhasebe veya yönetim ile ilgili hiçbir belgenin denetimi engellenemez. Bu konuda dünya Sayıştaylarından farklı olarak Fransa Sayıştayının 15,000 Euro'ya kadar para cezası kesme yetkisi bulunmaktadır. Sayman hesaplarında var olan kamu zararı bağlamında da para cezası kesme yetkisi bulunmaktadır. Para cezasından farklı olarak saymanların ödemesi gereken kamu zararı bakanlık tarafından iptal edilebilmektedir.

Son olarak Fransa Sayıştayından esinlenilerek idari yapısı oluşturulan Türk Sayıştayını değerlendirmek gerekirse;

1961 Anayasası'nda yürütme bölümünde yer alan Sayıştay, 1982 Anayasası ile birlikte yargı bölümünde düzenlenmiştir. Türk Sayıştay Kurumuna 1996 yılında açık bir yasa hükmüyle performans denetimi yetkisi verilmiştir. 2003 yılında kabul edilen, mali anayasa niteliğinde olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Sayıştay denetiminde mali saydamlık, hesap verme sorumluluğu ve kamu zararı gibi kavramlar yer almıştır. Ayrıca aynı yasa ile iç denetim birim başkanlıkları kurulmuştur. 2010 yılında yürürlüğe giren Sayıştay Kanunu ile birlikte Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Sayıştay Kurumuna devredilmiştir. Denetimde çift başlılık son bulmuş ve Sayıştay denetiminin kapsamı genişletilmiştir. Türk Sayıştayını, Fransa Sayıştayını bağlamında incelendiğinde elde edilen tespitleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Türk Sayıştayının idari yapılanmasında İstanbul, İzmir, Adana vb. illerde yerel hesap mahkemelerinin kurulması,
 - Türk Sayıştayını ile üniversite işbirliğinin güçlendirilmesi,
 - Türk Sayıştayını ve Danıştay üyelerinden ortak bir kurulun oluşturulması ve bu iki mahkemeyi ilgilendiren davaların bu kurulda karara bağlanması,
 - Türk Sayıştayına denetimlerinde kamu zararı dışında da para cezası verebilme yetkisinin tanınması,
 - Türk Sayıştayının görevleri arasında asli bir nitelik kazanan raporlamanın gözden geçirilerek, yıllık olarak hazırlanması gereken raporların azaltılması,
 - Türk Sayıştayını tarafından yapılan düzenlilik denetimi ve performans denetimine ek denetim ve denetim benzeri görevlerin verilmesi ve bu görevlerin anayasal olarak güvenceye alınması,
 - Türk Sayıştayını tarafından gerçekleştirilen farklı denetimlerin aynı raporda yayınlanması uygulamasının kaldırılması,
 - Performans denetiminin mali ve hukuki sonuç doğurmayacağı gibi kanun hükümleri getirilerek, bu denetim türünün niteliğinin azaltılmaması,
 - Performans denetiminin kurumları temel almaktan ziyade konu bazlı olarak yapılması,
 - Yargılamaya esas raporun oluşturulmasında gerekli olan esaslardan bir kısmının kaldırılarak düzenlilik denetiminin niteliğinin azaltılmaması,
- büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

1. Budget Acts. (2001). Constitutional bylaw No. 2001-692 of 1 August 2001 on budget acts, <https://www.legifrance.gouv.fr/Traductions/en-English/Legifrance-translations>, (05.07.2018).
2. CIA. (2017). The World Factbook, Europe: France, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/fr.html>, (01.05.2017).
3. Code Des Juridictions Financieres. (1967). Last modified January 1, 2018, <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070249&dateTexte=20170615>, (15.06.2017).
4. Constitution of France. (1958). <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/english/constitution/constitution-of-4-october-1958.25742.html>, (16.06.2017).
5. Cour Des Comptes. (2012). Cour Des Comptes, https://www.ccomptes.fr/content/download/56577/1453715/version/2/file/plaquette_institutionnelle_Cour_english_version_2012.pdf, (16.06.2017).
6. Cour Des Comptes. (2015a). Brochure of the Cour Des Comptes, <https://www.ccomptes.fr/content/download/89657/2122697/file/201509-english-brochure-Cour-des-comptes.pdf>, (16.06.2017)
7. Cour Des Comptes. (2015b). Discover the Key Elements, 2015 of the Cour Des Comptes, <https://www.ccomptes.fr/content/download/85346/2065067/version/2/file/201509-key-figures-2015.pdf>, (16.06.2017).
8. Cour Des Comptes. (2015c). Related Institutions, <http://www.ccomptes.fr/en/Our-organisations/Related-institutions>, (17.06.2017).
9. Cour Des Comptes. (2015d). Presentation of Cour Des Comptes, https://www.ccomptes.fr/en/content/download/83913/2042057/version/1/file/Presentation_Cour_english.pdf, (16.06.2017).
10. Cour Des Comptes. (2016a). History, <http://www.ccomptes.fr/en/Our-organisations/History>, (16.06.2017).
11. Cour Des Comptes. (2016b). Our Organisations, <http://www.ccomptes.fr/en/Our-organisations/Cour-des-comptes>, (16.06.2017).
12. Cour Des Comptes. (2016c). Regional and Territorial Chambers of Accounts, <http://www.ccomptes.fr/en/Our-organisations/Regional-and-Territorial-Chambers-of-Accounts>, (16.06.2017).
13. Ekonomi Bakanlığı. (2017). Fransa Ekonomik Görünüm, http://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/disIiskiler/ulkeler/ulke-detay/Fransa/ekonomik-gorunum?_afLoop=341456071633192&_afWindowMode=0&_afWindowId=qsd6r2iwp_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dqsd6r2iwp_1%26_afLoop%3D341456071633192%26_afWindowMode%3D0%26_a df.ctrl-state%3Dqsd6r2iwp_117, (01.05.2017).
14. High Council of Public Finance. (2015). The 2013-2015 Activity Report of the High Council of Public Finance, <http://www.hcfr.fr/Avis-et-publication/Actualites/The-2013-2015-Activity-Report-of-the-High-Council-of-Public-Finance>, (19.06.2017).
15. Ministry of Justice. (2012). The French legal system, www.justice.gouv.fr/art_pix/french_legal_system.pdf, (10.02.2017).
16. National Audit Office. (2005). State Audit in the European Union, https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2005/12/State_Audit_Book.pdf, (17.06.2017).
17. OECD. (2016). France, <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-france-oecd->

- economic-outlook-november-2016.pdf, (01.05.2017).
18. Rabrenovic, A. (2009). Financial Accountability As a Condition for EU Membership, www.comparativelaw.info/ar09.pdf, (17.06.2017).
19. United Nations. (2006). Republic of France Public Administration: Country Profile, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023308.pdf>, (17.06.2017).
20. Vernardakis, G. (2009). The National School of Administration in France and ITS Impact on Public Policy Making, http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_19190.pdf, (17.06.2017).
21. Worldbank, (2017), GPD ranking (GDP), GNI Per Capita Ranking Atlas Method and PPP based(GNIPC), <http://datacatalog.worldbank.org/>, (10.02.2017).
22. Yale Law School. (2008). Declaration of the Rights of Man-1789, http://avalon.law.yale.edu/18th_century/rightsof.asp, (13.06.2017).

**KAMU İDARELERİNDE ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ UYGULAMASI
ÜZERİNE BİR İNCELEME¹
AN EXAMINATION ON FLEXIBLE WORKING HOURS APPLICATIONS
AT PUBLIC ADMINISTRATIONS**

Derya TANER*, **Nilüfer AVŞAR NEGİZ****

* Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD, deryataner774@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4258-7340>

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, nilufernegiz@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4211-9689>

ÖZ

Gerek kamu idarelerinde gerekse özel kurumlarda çalışanlar ve kurumlar açısından daha verimli işlerin gerçekleştirilebilmesi için esnek çalışma saat uygulamaları çok önemlidir. Türkiye açısından bakıldığında, ağırlıklı merkezîyetçi yönetim kamu idarelerinin neredeyse tamamında sabit çalışma politikalarının ve tam gün düzeninin uygulanmasına neden olmuştur. Bu araştırmanın amacı; Türk kamu idarelerinde uygulanmakta olan sabit çalışma politikalarının incelenerek modern yönetim yaklaşımlarına dayalı esnek çalışma saat uygulamalarının kamu idarelerinde uygulanabilme ihtimalini Isparta ölçeğinde ortaya koymaktır. Kamu idarelerinde esnek çalışma saatleri üzerine yapılan bu araştırma Mart ve Mayıs 2016 tarihleri arasında iki aylık gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci ayağı Isparta ilinde bulunan 21 kamu idaresi yöneticileri ile mülakat yöntemi nitel bir araştırma şeklinde, ikinci ayağı ise, çalışanlar ile anket yöntemi nicel bir inceleme şeklinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda edinilen temel bulgular; kurumlarda çoğunlukla esnek çalışma saatleri sisteminin uygulanmadığı, çalışanların var olan çalışma saatlerinden memnun oldukları ancak yine de şayet böyle bir sisteme geçilirse olumlu sonuçlar alınabileceği ve cinsiyet temelinde kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran biraz daha yüksek bir ortalama ile esnek çalışma uygulamalarına olumlu yaklaşımlarıdır.

Anahtar Kelimeler: Esneklik, Esnek Çalışma Saatleri, Kamu İdaresi.

Jel Kodları: A10, I28, P51

ABSTRACT

Flexible working hour implementations are of great significance for both private and public administrations in that they yield much more productive outcomes for workers and institutions. The centralized state system in Turkey has caused almost all public institutions to adopt constant working policies and full time employment system. This study shall investigate the flexible working system and related terms and has the objective of exploring the practicability of flexible working systems based on modern administration approaches in Turkish public institutions in Isparta District scale. This study on flexible working hours in public institutions has been conducted in two parts between in March 2016 and May 2016. The first part of the study involves the interviews with 21 public institution officials in Isparta District as a qualitative research while the second part involves the descriptive surveys with the staff at these institutions. The outcomes of the study suggest that flexible working hours are generally not being implemented in institutions; that the staff is pleased with the current working hours; that if its practicability is ensured. It will yield positive results and that female staff is more positive with flexible working hours compared to male staff with great percentage.

Keywords: Flexibility, Flexible Working Hours, Public Administration.

Jel Codes: A10, I28, P51

¹ Çalışma SDÜ SBE Kamu Yönetimi ABD'da "Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulamasına Yönelik Yönetici ve Çalışan Tutumları" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamında esnekliğin, ülkenin sosyo-ekonomik yapısı da göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerekirken çalışma hayatını düzenleyen yasalar ve çalışma mevzuatı ile de desteklenmesi son derece önemlidir. Türk İş Hukukunda 4857 sayılı Kanunun önemli bir bölümünün esneklikle ilgili olduğu görülse de uygulamada esneklik hükümlerinden gereği gibi yararlanılmadığı göze çarpmaktadır.

Ancak küreselleşen dünya şartlarına uyum sağlamak için hem özel kurumların hem kamu idarelerinin esneklik odaklı bir yapılanma içerisinde hareket etmeleri gerekmektedir. Global yaşamda başarılı olabilmek için bu bir ön koşuldur ve esnek çalışma şekillerine ihtiyaç vardır. (Esnek çalışma şekilleri uygulanırken çalışanların sosyal güvenliklerinin de sağlanmasına dikkat edilmelidir.)

Türkiye’de ilk olarak özel kurumlarda uygulanmaya çalışılan esnek çalışma saat uygulamasının yakın zamanda özel kurumların ardından kamu kurumları için de uygulanabilmesi öngörülmüş ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda değişiklik yapılması planlanmıştır. Türkiye açısından bu adımlar konunun kamu sektörü özelinde güncelliği, anlamı, önemi ve literatüre sağlayacağı katkıyı ortaya koymaktadır.

Diğer ülke örnekleri incelendiğinde görülen; önemli bir esnek çalışma biçimi olan esnek çalışma saat uygulamaları ile bireylerin arzu ettikleri yaşam kalitesine erişmeye başladıkları ve bu uygulamanın çalışan memurlar için de olumlu sonuçlar doğurduğudur. Türkiye’de yakın dönemde esnek çalışma saat uygulamalarının memurlara sunulabileceği düşünülerek bu konuda planlar yapılmış hatta 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun çağın gereklerine ayak uyduramadığı ve kanunda değişiklik yapılma gerekliliği birçok yerde ifade edilmiştir. Ancak şu ana kadar konu hakkında net bir ilerleme kaydedilememiştir.

İşte bu doğrultuda makalede Türk kamu idarelerinde uygulanmakta olan sabit çalışma politikaları incelenmiştir ve modern yönetim yaklaşımlarına dayalı esnek çalışma saat uygulamalarına kamu idarelerinde geçilebilme ihtimalini Isparta ölçeğinde ortaya koymak amacı ile nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı bir araştırma yapılmıştır.

2. LİTERATÜR

Esnek çalışma konusu özellikle iş-aile yaşam dengesi sağlanması konusunda, iş tatmini ve verimlilik açısından ampirik çalışmaların yapıldığı bir alandır.

Doğan, Bozkurt ve Demir’e (2015) ait bir çalışmada, çalışanların esnek çalışma programlarına ilişkin tutumları örgüt ve birey açısından fayda ve sınırlılıkları da göz önünde bulundurularak saptanmak istenmiştir. Esnek çalışma konusunda edinilen bu sonuçlar Isparta örneği ile benzerlik göstermektedir.

Buna göre, kamu sektöründe ve özel sektörde farklı alanlarda çalışan 294 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumların “olumlu” olduğu, çalışanların esnek çalışma uygulamalarının boyutlarından olan iş yaşam dengesinin yararları için “olumlu”, kariyer sorunları ve yönetsel sınırlılıklar açısından ise “kararsız ile olumlu” arasında bir tutum içinde oldukları tespit edilmiştir (Doğan vd., 2015:394).

Başdoğan (2015) tarafından yazılan lisansüstü tezde, esnek çalışma modellerinden, kısmi süreli, vardiyalı, çağrı üzerine, taşeron, evde çalışma ve kayan iş süreleri kapsamında çalışan toplam 202 esnek çalışan ve geleneksel çalışma esaslarına göre çalışan 51 çalışan bağlamında, esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlar ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki irdelenmiştir. Çalışmada öne çıkan bulgulardan birisi, cinsiyet değişkeni çerçevesinde, kadın çalışanların esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam

dengesinin sağlanmasında etkisinin olduğuna yönelik tutumlarının, erkek çalışanların tutum düzeyine oranla daha yüksek olmasıdır. Buna ek olarak erkek çalışanlarla kıyaslandığında kadın çalışanların, esnek çalışma düzenlemelerini iş sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için bir engel olarak görmedikleri, çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin de esnek çalışmaya karşı olumsuz tutum taşımadıkları yönünde yaklaşıma sahip oldukları da yine önemli bir bulgudur.

Cinsiyet değişkeni iş tatmin boyutlarında ele alındığında erkek ve kadın esnek çalışanların iş tatmin boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamış, bu durum esnek çalışan kadınların ve erkeklerin iş tatmin düzeylerinin birbirlerine yakın olduğu olarak yorumlanmıştır (2015:110-114). Başdoğan tarafından edinilen bu sonuçlar Isparta örneğinde de benzerlik göstermektedir.

Turgut (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş aile çatışmasının, iş yükü, esnek çalışma saatleri ve yönetici desteği ile ilişkileri incelenmiş ve konu ile ilgili araştırma hizmet sektöründe faaliyet gören kurumlarda çalışan 279 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda ortaya çıkan temel noktalar; iş yükünün katkısı ile artabilecek iş aile çatışmasının yönetici desteği ve esnek çalışma saatleri uygulaması ile azalabileceği, çalışanın çalışma hayatında yaşayabileceği huzursuzluk ve kaygı gibi duygular nedeniyle ailedeki rollerini tam olarak yerine getiremeyeceği bunun da çalışanın enerjisini, azmini ve dayanıklılığını zayıflatabileceği olmuştur. Görülmektedir ki; Turgut (2011) çalışması ile Isparta örneği çalışması çok fazla benzer sonuçlar vermiştir. Çalışmada son olarak ortaya çıkan nokta ise; iş aile çatışmasının olumsuz etkileri bulgularının sadece çalışana ait bir problem olarak görülmemesi gerekliliği ve her alanda ciddiye alınması gereken bir konu olduğunun savunulmasıdır (Turgut, 2011:155-174).

Esnek çalışma sisteminin çalışma yaşamında ağırlıklı olarak kadın çalışanlar

nezdinde daha çok üzerinde durulduğu görülmektedir.

Çalışan kadınların en çok zorlandıkları konu “iş-eş-çocuk ve ben” dengesini kurmaktır. Çünkü kadınlar, ister çalışsın isterse çalışmasın hayatlarındaki en önemli ve ön planda olan faktör(ler) çocuk ve eştir. Çalışan kadın öncelikle aile sorumluluklarına zaman ayırmak için uğraşmaktadır. Hatta çoğu zaman kendisine bile zaman ayıramamaktadır. Tüm bunların toplamında tükenmişlik sendromuna (*The Burnout Syndrome*) daha çabuk yakalanmaktadır.

Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Bartolome ve Evans, 1980; Burke, 1986; Jones ve Butler, 1980; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991; Duxbury, Higgins ve Lee, 1994; Evans ve Bartolome, 1984; Greenhaus ve Beutell, 1985; Zedeck ve Mosier, 1990 gibi araştırmacıların da çeşitli kuramlarla açıklamaya çalıştığı konu, iş-aile alanlarının karşılıklı etkileşim halinde olduğudur (Efeoğlu ve Özgen, 2007:238-239).

Aile-iş yaşam dengesi; hem iş hem de aile alanlarında etkin olarak katılımın sağlanması ve her iki alanın taleplerinin karşılanmasıdır. Örgütlerin verimliliği örgüt çalışmasının verimliliği ile ilişkili olduğu için, çalışanın bu iki ortamında denge sağlanması oldukça önemlidir. Esnek çalışma uygulamaları özellikle bu iki alanın dengelenmesi konusunda yönetimlere alternatifler sunmaktadır. Bu yönüyle literatürde önemsenen bir konu olarak aile-iş yaşam dengesi konusu, esnek çalışma uygulamaları ile birlikte ampirik çalışmalarda yerini alır (Akın vd., 2017:113-124).

Arslan (2012: 104-111) Malatya örneği ile yaptığı bir çalışmada, hem işten aileye hem de aileden işe doğru gerçekleşen her iki çatışma türünün kadın çalışanların işlerine etkisinin olmasının yanında; iş-aile yönlü çatışmanın, kadınların işlerinden memnuniyet ve işe bağlılıkları üzerinde ters yönlü negatif bir etki oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kadınların özellikle iş-aile çatışmaları açısından, hem

bireysel hem de örgütsel verimliliği olumsuz etkileyeceği düşüncesinden dolayı bu konunun önemle dikkate alınması gerekliliği vurgulanmaktadır.

Yine Özdevecioğlu ve Doruk (2009:91) Kayseri örneği üzerinde yaptığı hem iş tatmini hem de yaşam tatmini üzerine odaklandığı saha çalışmasında, hem işten aileye hem de aileden işe doğru gerçekleşen her iki çatışma türünün de çalışanlarda görüldüğü, iş-aile çatışmasının hem yaşam tatmini ile hem de iş tatmini ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu, bireylerdeki iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışması arttıkça; hem yaşam hem de iş tatminlerinin azaldığı ortaya koyulan sonuçlar arasındadır.

Kuzulu vd, iş-yaşam çatışmasının yaşam doyumunu üzerine etkilerini ortaya koyan çalışmalarında, çalışanın iş-yaşam çatışması ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide işe ya da aileye önem verilmesinin birer değişken olarak etkisini nicel yöntemlerle ortaya koymaya çalışmışlardır (Kuzulu vd., 2013:88).

Taşlıyan, Engizek ve Gül (2017) tarafından da, çalışan kadınlar ve iş tatmini, tükenmişlik, esnek çalışma saatleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma değerlemesinde, Kahramanmaraş ilinde bulunan bir üniversitenin ana kampüsünde 137 çalışan kadın ile gerçekleştirilen anketler incelenmiştir. Yalnızca çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirilmesiyle önem arz eden bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar; çalışan kadınların çoğunluğunun esnek çalışmadan faydalanma niyetinde olması, çalışan kadınların tükenmişlik düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki olması, çalışan kadınların tükenmişlik düzeyleri ile esnek çalışma saatleri arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler görülmüştür.

Aslında araştırma sonucunda çalışan kadınların tükenmişlikleri, iş tatmin düzeyleri ve esnek çalışma saatleri arasında beklenildiği gibi bir ilişki tespit edilmiş kadınlar açısından çalışma şartlarının esnekleştirilmesi işten aldıkları tatmin

düzeylerinin yükselmesine ve buna bağlı olarak da tükenmişlik algılarının düşmesine neden olabileceği sonucu ortaya çıkmıştır (Taşlıyan vd, 2017:111-125). Isparta örneği çalışmasının Taşlıyan, Engizek ve Gül (2017) çalışması ile ters düşen bir yönüne rastlanılmamıştır.

Baykal (2014) çalışması doğrultusunda Ankara’da hizmet alanında çalışmaya devam eden 192 personel ile iş aile çatışması açısından, çalışma saatlerinin belirleyici bir unsur olup olmadığını görebilme amacıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışma, görüşmecilerin sadece erkek olması yönü ile diğer çalışmaları farklılık arz ederken çalışma sonucunda iş aile açısından ortaya çıkan temel sonuç önceki çalışmaları benzerlik göstermektedir. Çalışma sonucunda görülen; iş aile çatışması açısından çalışma saatlerinin belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmasıdır. Yani kadınlarda olduğu gibi erkekler açısından da çalışma saatleri, iş aile çatışması açısından belirleyici bir unsurdur. Örneğin çalışma saatlerinin artışı onlar üzerindeki baskıyı da yükselterek iş aile çatışmasının yaşanmasına katkıda bulunmaktadır gibi. *(Çünkü erkeklerin çalışma hayatları her ne kadar kadınlara göre daha temel görev olarak düşünülse de onların aile içerisinde yadsınamaz babalık, eşlik gibi görevleri vardır)* (2014:10-23).

Aslında esnek çalışma kavramının gerekliliği açısından aslında sadece kadınlar için bir zaruret gibi gözükse de; Baykal (2004) araştırması esnek çalışmanın erkekler açısından da bir gereklilik olduğunu göstermektedir. Bu araştırma ile benzer sonuçlar çıkaran bir başka araştırma Kırel (1999) tarafından çalışan personelin esnek çalışma uygulamaları hakkındaki düşüncelerini belirlemek ve bu doğrultuda da cinsiyet, çalışma tatmini ve bağlılığını görebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda görülen temel nokta; esnek çalışma saatleri hakkında cinsiyete özel bir farklılık görülmemesi ve kadınlar ve erkeklerin aynı oranda kavram hakkında pozitif düşünceleri görülmüştür. Bu çalışmada kadınlar ve erkekler açısından

esnek çalışma saatlerinin arzulanma nedenleri önem arz etmiştir. Örneğin; Kadınların esnek çalışma saatlerini tercih nedenleri evde ya da çocukları ile vakit geçirmek olarak göze çarparken, erkeklerin esnek çalışma saatlerini tercih nedenleri ise kendileri için bir şeyler yapabilmek veya başka bir işte çalışabilmek olarak tespit edilmiştir. Aynı araştırmada dikkat çeken diğer bir sonuçta medeni durum açısından görülerek evli olan çalışanların bekâr olan çalışanlara göre esnek çalışma saatleri uygulamasını daha fazla olumlu buldukları şeklinde ortaya çıkmıştır (1999:115-136).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evreni Isparta ilinde bulunan 21 kamu kurum ve kuruluşu çalışanları ve yöneticileridir. Öncelikle tüm kurumlar belirlenmiş ardından gerekli ön görüşmeler ve izinler çerçevesinde ilgili kurum çalışanları ile anket yöntemi kullanılarak nicel bir inceleme; kurum yöneticileri ile de mülakat yöntemi ile nitel araştırma birlikte uygulanmıştır.

Araştırmada yer alan kurum ve kuruluşlar; “Isparta Valiliği, Isparta Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, Isparta Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Isparta İŞKUR İl Müdürlüğü, Isparta İstiklal Sağlık Ocağı, Isparta Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü, Isparta Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi, Isparta Gençlik ve Spor Müdürlüğü, Isparta Orman Bölge Müdürlüğü, Isparta Halk Sağlığı Laboratuvarı, Isparta Sağlık Müdürlüğü, Isparta İl Kütüphanesi, Isparta Kültür ve Turizm Müdürlüğü, Isparta Halk Eğitim Merkezi, Isparta İl Müftülüğü, Isparta Belediyesi, Isparta Gelir Müdürlüğü, Isparta Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, Isparta Nüfus Müdürlüğü, Isparta Avrupa Birliği Projeleri ve Koordinasyon Merkezi ve Isparta Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğidir.” (Ancak burada şu da belirtilmelidir ki; OHAL kapsamında çıkartılan 25 Ağustos 2017 tarihli 694 sayılı KHK ile Halk Sağlığı Kurumu ve Kamu Hastaneler Kurumu başkanlıkları yürürlükten kaldırılarak ‘‘Genel

Müdürlük’’ olarak düzenlenmiştir (694 s. KHK, 2017, T.C Resmi Gazete, 30165, 25Ağustos 2017)

Kamu idarelerinde esnek çalışma saatleri üzerine yapılan bu araştırmada 21 kamu kurum ve kuruluşundaki 3678 çalışan evreni oluştururken; (Isparta Belediyesinin toplam personel sayısı hakkında bilgi vermekten çekinmesi sebebiyle Isparta Belediyesi dışındaki 20 kurumu kapsamaktadır.), bu evren içerisinde 549 kamu çalışanı ile anket çalışması, kurumlardan alınan izinler ve görüşmecilerin gönüllü katılımları çerçevesinde tamamlanmıştır. sağlanmıştır. Araştırmanın nicel bölümünü oluşturan bu bölüm için evren ve görüşülen katılımcılara dair sayısal bilgiler Tablo 3.1’de sunulmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket, çalışmanın teorik zemininden ve esnek çalışma konusunda literatürde benzer çalışma örneklerinden beslenmiştir.²

Söz konusu ölçüm aracı anlaşılabilirlik ve uygunluk açısından akademik çevreden görüş alınarak düzenlenmiş ve sahaya geçmeden evvel pilot bir uygulama ile geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Üç bölümden oluşan ankette, birinci bölüm; demografik sorular, ikinci bölüm, kamu personel sisteminde esnek çalışma saatleri uygulamasına yönelik algıyı ölçmeye çalışan sorular ve üçüncü bölümde de kurumda esnek çalışma sistemine geçilmesine yönelik tutumu ortaya koymaya çalışan sorulardan oluşmaktadır.

Anketler 01/03/2016 ve 30/05/2016 tarihleri arasında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. 549 katılımcı ile tanımlanan anketler ilgili istatistikî programına işlenerek araştırmanın amacı doğrultusunda analizler yapılarak değerlendirilmiştir.

² Turgut, 2011:155-179; Özen ve Uzun, 2005:128-147; Doğan vd., 2015:375-398; Kördeve ve Aydın, 2016:277-292; Başdoğan, 2015; Şafak, 2014.

Tablo 3.1: Isparta İli Dâhilinde Bulunan Kamu Kurumlarında Personel Sayıları

	Kadın	Erkek	Toplam personel sayısı	Görüşülen personel sayısı
Isparta Valiliği	23	87	110	25
Isparta Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği	19	37	56	21
Isparta Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü	70	180	250	44
Isparta Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi	254	99	347	29
Isparta İŞKUR İl Müdürlüğü	19	37	56	27
Isparta İstiklal Sağlık Ocağı	1	3	4	4
Isparta Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü	72	111	183	37
Isparta Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi	7	3	10	2
Isparta Gençlik ve Spor Müdürlüğü	50	122	172	31
Isparta Orman Bölge Müdürlüğü	65	370	435	19
Isparta Halk Sağlığı Laboratuvarı	18	17	35	20
Isparta Sağlık Müdürlüğü	542	452	994	21
Isparta İl Kütüphanesi	7	10	17	12
Isparta Kültür ve Turizm Müdürlüğü	12	36	48	16
Isparta Halk Eğitim Merkezi	39	221	260	10
Isparta İl Müftülüğü	136	304	440	114
Isparta Belediyesi	*	*	*	20
Isparta Belediyesi Gelir Müdürlüğü	24	61	85	24
Isparta Sosyal Güvenlik Müdürlüğü	45	92	137	51
Isparta Nüfus Müdürlüğü	5	26	31	14
Isparta ABP ve Koordinasyon Merkezi	4	4	8	8
Toplam	1412	2272	3678	549

* İlgili kurum, çalışan sayıları konusunda bilgi vermemiştir.

Araştırmanın nitel bölümünde ise söz konusu 21 kurum yöneticisi ile mülakat yapılmış ve içerik analizi ile değerlendirilmesine yer verilmiştir. Nitel yöntemde yapılandırılmış mülakat formu kullanılarak 21 kamu kurum yöneticisi ile gönüllülük esaslı çerçevesinde mülakatlar 01/03/2016 ve 30/05/2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yöneticilerle yapılan görüşmeler, esnek çalışma saat uygulamaları konusunda görüşlerinin alınması ve sorunların ortaya çıkarılması amacıyla taşınmaktadır. Mülakatlarda yöneticilere yöneltilen sorular aşağıda sunulmaktadır.

1. Kurumunuzda toplam kaç kişi çalışıyor?
2. Kurumunuzda kaç kadın/ kaç erkek çalışıyor?
3. Esnek çalışma saatleri uygulamaları hakkında düşünceleriniz nelerdir?
4. Sizce bu yöntem kamu örgütlerinde başarılı olabilir mi? Olursa ne gibi başarı/avantajları olur?
5. Sizce esnek çalışma saatleri uygulaması çalışanın eğitim/kültür/donanım düzeyine göre farklılık arz eder mi?
6. Sizce esnek çalışma saatleri uygulaması kamu örgütleri açısından örgüt türüne göre farklılık arz eder mi?
7. Çalışanlarınızın şu anda var olan çalışma saatlerinden memnuniyet dereceleri hakkında düşünceleriniz nelerdir?
8. Şu ana kadar çalışanlarınızdan esnek çalışma saat uygulamaları doğrultusunda bir talep ile karşılaştınız mı?
9. Kurumunuzda daha önce esnek çalışma saatleri konusunda bir anket gerçekleştirildi mi?

4. BULGULAR

4.1.Nitel Bulgular

Yöneticilere sorulan sorulardan alınan cevaplar doğrultusunda kurumda çalışanlara dair bilgiler şunlardır:

Yöneticilere demografik bilgilerden sonra ilk olarak “*esnek çalışma saatleri hakkında düşünceleri*” sorulmuş ve 19 kamu kurumunda esnek çalışma saatleri sisteminin uygulanmadığı, ancak gerçek uygulamaya bakıldığında bu kurumların içerisinde İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü’nün, İl Gençlik ve Spor Müdürlüğü’nün ve İl Halk Eğitim Merkezinin aslında kurum içi ayarlamalar ile esnek çalışma saatleri uygulamalarının kullanıldığı cevabı alınmıştır.

Bu soru karşısında katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda kurumlarda büyük bir oranla esnek çalışma saatleri sisteminin uygulanmadığı anlaşılmaktadır.

Yöneticilere diğer bir soru olarak “*esnek çalışma saatlerinin kamu örgütlerinde başarılı olup olmayacağı*” sorulmuş ve 9 yönetici, eğer böyle bir sisteme geçilirse olumlu sonuçlar alınabileceğini ifade etmiştir.

7 yönetici ise, yöntemin çalışma disiplini bozabilmesi, işin düzgün yürüyememesi, ciddiyet kavramının bir kurum için çok değerli olması ve bir kurum için çalışma saatlerinin mutlaka 08:00 - 17:00 arasında olma zorunluluğu gibi gerekçelerle, uygulamanın kamu kurumlarında başarılı olamayacağını açık biçimde ifade etmiştir.

Soruya verilen cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan en belirgin nokta; aslında yönetici pozisyonunda da olsa bireylerin esnek çalışma saat uygulamaları hakkında bilgi eksikliğinin gözlemlenmesidir. Bunun da kaynağı aslında konunun çok fazla gündemde olmaması ve uygulamaya geçirilme gücü olarak düşünülebilir.

“*Sizce esnek çalışma saatleri uygulaması çalışanın eğitim/kültür/donanım düzeyine göre farklılık arz eder mi?*” sorusu için ise yöneticilerden 18’i, esnek çalışma saatleri

uygulamalarının çalışanın eğitim, kültür ve donanım düzeyine göre farklılık arz edeceğini/etmesi gerektiğini açık biçimde ifade etmişlerdir.

Eğitim düzeyinin çok önemli olduğu ve halen daha bu konuda sıkıntıların yaşandığı, eğitilmiş personelin zamanı daha iyi planlayabileceği, bu kişilerin kendilerine bırakılmalarının daha avantajlı olabileceği ve donanımlı personel için bu sistemin daha uygun olduğu da öne çıkan önemli değerlendirmelerdir.

3 kurum yöneticisi ise diğer kurum yöneticilerine göre farklı bir bakış açısıyla esnek çalışma saatleri uygulamasının çalışanın eğitim, kültür, donanım düzeyine göre farklılık göstermeyeceği yönünde değerlendirilmedi bulunmuşlardır. Farklılık göstermeyeceği yönündeki bu değerlendirme için, özellikle eşitlik kavramına vurgu yapıldığı da dikkat çekmektedir.

Bu soru açısından karşılaşılan cevaplar da, gerekçelerin sınırlı verildiği ve yanıtların çoğunlukla gerekçesiz olarak “eder ya da etmez” şeklinde verildiği dikkat çekmektedir.

Yöneticilere “*esnek çalışma saatleri uygulamasının kamu örgütleri açısından örgüt türüne göre farklılık arz edip etmeyeceği*” sorusu için ise durum, cevaplar açısından katılımcılar arasında benzer nitelik göstermektedir denebilir. 18 yönetici farklılık arz edebileceğini düşünürken; 2 yönetici eşitlik kavramının önemine vurgu yaparak farklılık arz etmeyeceğini belirtmiştir. 1 yönetici de bu konuda net bir bilgiye sahip olmadığını belirterek cevap vermek istememiştir.

Ayrıca soruya verilen cevaplarda verilen örneklerin fazlalığı ve benzerliği dikkat çekerken; nüfus müdürlüğü, banka gibi kamu kurumlarında uygulanabilme ihtimalinin olduğu/olacağı düşünülüyor ancak maliye, defterdarlık ve sağlık kurumları gibi kamu kurumlarında uygulanmasının zor olduğu/olacağı belirtilmiştir. Buna sebep olarak da nöbet sistemi ve tüm çalışanların her vakit burada

olma zorunluluğunun bulunması olarak ifade edilmiştir.

Bir diğer soru “*çalışanların şu anda var olan çalışma saatlerinden memnuniyet dereceleri hakkında*” olmuştur. Buna göre 14 yönetici, çalışanlarının var olan çalışma saatlerinden kesinlikle memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Genelde kurumların çalışma saatlerinin Valilik tarafından ayarlandığı, sabah akşam giriş ve çıkış saatlerinde mesai devamı açısından imza alındığı belirtilmiştir. Bu uygulamanın çalışanlar tarafından genel olarak olumlu bulunması, katılımcıların memnuniyet konusunda ortak değerlendirmeleri olarak tespit edilmiştir.

5 yönetici ise, çalışanlarının sabah erken vakitte işe gelmeyi istememeleri, işe var olan çalışma saatlerinden biraz daha geç başlamak istemeleri, kendilerine vakit ayıramamaktan şikâyet etmeleri gibi gerekçelerle, tüm kurum personeli tarafından olmasa da; bir kısım personel tarafından arzu edildiği şeklinde bir değerlendirme de bulunmuştur.

Yöneticilerin mevcut sisteme ilişkin memnuniyet değerlendirmelerinde kurumların genel seyrinin, çalışanlarının var olan çalışma saatlerinden memnun oldukları yönünde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Yöneticilere, “*çalışanlarınızdan şu ana kadar esnek saat uygulamaları doğrultusunda bir talep ile karşılaştınız mı?*” sorusu sorulduğunda 20 yönetici esnek çalışma saatleri uygulaması konusunda şimdiye kadar bir talep gelmediğini belirtmiştir. Sadece 1 yönetici bu konuya ilişkin bir beklenti dile getirildiğini ifade etmiştir.

Mülakat sorularından sonuncusu, yöneticilere “*kurumlarında daha önce esnek çalışma saatleri konusunda bir anket gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği*” sorusudur. Esnek çalışma saatleri uygulamasına yönelik bilgi ve isteği ölçmek adına kurumlarında çalışma yapıldığını ifade eden 1 yönetici olduğu gözlenmiştir.

4.2.Nicel Bulgular

Çalışmanın nicel bölümünde çalışmada seçilen 21 kamu kurumunda çalışan kamu personeli ile gerçekleştirilen anketlerin analizlerinin değerlendirilmesine yer verilmektedir. Bulgular tanımlayıcı bulgular, mevcut çalışma düzenine yönelik

bulgular ve esnek çalışma düzenine yönelik bulgular sırasıyla sunulmaktadır.

Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 4.1'de verilmektedir.

Tablo 4.1: Kamu Çalışanlarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	270	49,2
Kadın	279	50,8
Medeni durum		
Evli	464	84,5
Evli değil	85	15,5
Yaş (Yıl)		
18-34	179	32,6
35-44	184	33,5
45+	186	33,9
Kurumda hizmet süresi		
0-10	246	44,8
11-20	137	25,0
21+	166	30,2
Statüde geçirilen süre		
1-10	322	58,7
11-20	118	21,4
21+	109	19,9
Eğitim		
İlköğretim	98	17,8
Ortaöğretim	171	31,2
Önlisans	237	43,2
Lisans	43	7,8
Çalışma memnuniyeti		
Evet	490	89,3
Hayır	59	10,7

Tablo 4.1'de de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan kamu çalışanlarının 270'i (%49,2) erkek; 279'u (%50,8) kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların 464'ünün (%84,5) evli ve 85'inin (%15,5) evli olmadığı görülmektedir. Yaş açısından da katılımcıların 179'u (%32,6) 18-34 yaş grubunda; 184'ü (%33,5) 35-44 yaş grubunda ve 186'sı (%33,9) 45 ve üzeri yaş grubundadır.

Çalışanlara kurumda geçirdikleri süre açısından bakıldığında ağırlığın 0-10 yıl

arasında olduğu (246 katılımcı %44,8) görülmekle birlikte; 137 katılımcının %25) 11-20 yıl ve 166 katılımcının da (%30,2) 21 yıl ve üzeri bir süredir aynı kurumda hizmet verdiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının eğitim seviyeleri; 98 katılımcı (%17,8) ilköğretim mezunu, 171 katılımcı (%31,2) ortaöğretim mezunu, 237 katılımcı (%43,2) ön lisans mezunu, 43 katılımcı (%7,8) lisans mezunudur. Son olarak katılımcılara genel olarak kurumda çalışma

memnuniyetleri sorulduğunda; kamu çalışanlarının 490'ı (%89,3) memnuniyetini belirtmiş ve 59 katılımcıda (%10,7) memnuniyetsizliğini ifade etmiştir.

Çalışmada kullanılan anket formunda 17 adet çoktan seçmeli soru kullanılmıştır. Bu sorular iki ve daha fazla yanıt seçeneğlidir. Katılımcılara yöneltilen bu soru-ifadelerin tekrarlanma sıklıklarına ve yüzdelere

bakılmıştır. Mevcut çalışma düzenine ilişkin bulgularda ayrıca ankette likert soru tipi ile verilen ve katılımcıların tutumlarını değerlendirmesine imkân veren konu ile ilgili ifadelerin ortalama değerleri de sunulmaktadır.

Katılımcıların “İşe başlama saati” ile ilgili soruya verdikleri cevaplar Tablo 4.2.’de gösterilmektedir.

Tablo 4.2: İşe Başlama Saati

İşe başlama saati	Frekans	Yüzde (%)
07.30-08.00	174	31,7
08.01-08.30	302	55,0
08.31-09.00	64	11,7
09.00+	9	1,6
Toplam	549	100

Tablodan katılımcıların %86,7’sinin işe başlama saatinin sabah 07.30-08.30 aralığı olduğu görülmektedir. 64 katılımcı (%11,7) mesai başlangıcı olarak saat 08.31-09.00 saatlerini ve 9 katılımcı da (%1,6) sabah

saat 09.00 ve sonrasında ifade etmiştir. Sabahın erken saatlerinde mesai başlangıcı yapılmasından duyulan memnuniyet katılımcılara sorulmuş ve değerler Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4.3: İşe Başlama Saatinden Memnuniyet

İşe başlama saatinden memnuniyet değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
Her zaman	259	47,2
Çoğunlukla	175	31,9
Ara sıra	72	13,1
Hiçbir zaman	43	7,8

Katılımcıların işe başlama saatlerine yönelik değerlendirmelerinde olumlu iki değerlendirmeyle birlikte bakıldığında (her zaman ve çoğunlukla ifadeleri birlikte)

örneklem %79,1’ine tekabül etmektedir. Yani örneklem %79,1’i işe başlama saatinden memnundur.

Tablo 4.4: Kuruma Gelir Gelmez Çalışmaya Başlama

Kuruma gelir gelmez çalışmaya başlama değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
Her zaman	236	43,0
Çoğunlukla	245	44,6
Ara sıra	62	1,3
Hiçbir zaman	6	1,1

Katılımcıların kuruma gelir gelmez çalışmaya başlayıp başlamadıkları ile ilgili olarak sorulan soruya verdikleri cevap ise 481 (%87,6) kişi ile her zaman ve çoğunlukla kuruma gelir gelmez çalışmaya başladıkları yönünde olmuştur. Yani mesai saatleri ile ilişkili olarak katılımcılara “kuruma gelir gelmez çalışmaya başlayıp başlamadıkları” sorulduğunda edinilen yanıtlar (%87,6) oranında olumlu

düzyededir. Kamu sektöründe çalışma geleneği içinde yer edinmiş bir düzen olarak mesaiye erken gelmek ve gelince de hemen işine, sorumluluğuna odaklanmak çalışanlar nezdinde bir sorun olarak görülmemektedir.

Katılımcıların mesai başlangıcı ve işe başlama ile ilgili olarak yöneltilen sorulardan bir diğeri, kuruma gelir gelmez çalışma isteğinin olup olmamasıdır.

Tablo 4.5: Kuruma Gelir Gelmez Çalışma İsteği

Kuruma gelir gelmez çalışma isteği değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
Her zaman	201	36,6
Çoğunlukla	207	37,7
Ara sıra	113	20,6
Hiçbir zaman	28	5,1

Bu soru karşısında da değerlendirmeler yine %74,3 oranında olumlu iken; memnuniyetin bazen azaldığı da %20,6 oranında görülmektedir. Bu durum çalışanın “insan” olması hasebiyle, evsel ya da duygusal anlamda sorunları olduğu dönemlerle ilişkili olabilir. Doğaldır ki böyle dönemler çalışanın verimliliğini, çalışma isteğini ve performansını etkilemektedir. Son olarak çalışma konusunda istekli olmama durumu oldukça düşük bir düzeyde katılımcılar tarafından paylaşılmaktadır. (%5,1)

Sonuç olarak Tablo 4.2 ve 4.5 arasında sunulan değerlere bakılarak, kamu

personelinin işe başlama saatlerinin sabahın erken saatlerinde olduğu, çoğunlukla kuruma gelir gelmez çalışma isteklerinin olduğu ve kuruma gelir gelmez çalışmaya başladıkları anlaşılmaktadır.

Bu durumda mevcut çalışma düzenleri içindeki işe başlama saatlerinden katılımcıların genel olarak memnun oldukları sonucuna varılabilir.

Daha sonra katılımcılara mesai çıkış saatleri ve bundan memnun olup olmadıkları da sorulmuştur.

Tablo 4.6: İşten Çıkış Saati

İşten çıkış saati değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
15.00-16.00	80	14,6
16.01-17.00	136	24,8
17.01-18.00	311	56,6
18.00'den daha geç	22	4,0

Mesai bitiş saati 17.00 ve sonrası kamu kurumlarında genel olarak karşılaşılan düzendir. Katılımcıların %56,6'sı da bu saat uygulamasına tabi olduklarını ifade etmişlerdir. Kamu hizmetinin niteliği, çalışılan coğrafya, çevresel şartlar gibi pek çok kriter ilgili maddeden de hatırlanacağı üzere farklı saat düzenlemelerini

doğurmakta idi. 17.00 öncesinde mesai bitişine sahip olan katılımcı oranı %39,4'tür.

Tablo 4.7: İşten Çıkış Saatlerinden Memnuniyet

İşten çıkış saatlerinden memnuniyet değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
Her zaman	241	43,9
Çoğunlukla	205	37,3
Ara sıra	66	12,0
Hiçbir zaman	37	6,7

Mesai bitiş saatlerinden memnuniyet değeri ise olumlu anlamda %81,2'dir. (Çoğunlukla ve her zaman memnun olanlar toplamında) Katılımcılardan 66'sı (%12) işten çıkış saatlerinden ara sıra memnun olduklarını ve 37'si (%6,7) de hiçbir zaman memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.8: Günlük Çalışma Süresi

Günlük çalışma süresi değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
6 saat	33	6
7 saat	16	2,9
8 saat	410	74,7
9 saat	38	6,9
Diğer	52	9,5

Araştırma alanında, günlük çalışma sürelerinde %74,7 oranıyla 8 saatlik çalışma diliminin en yüksek yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. 8 saatlik çalışma diliminin altında çalışma ise %8,9, 8 saatlik çalışma diliminin üzerinde çalışma ise %16,4 oranında karşılaşılmaktadır.

Tablo 4.9: Haftalık Çalışma Süresi

Haftalık çalışma süresi değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
30 saat	20	3,6
35 saat	11	2
40 saat	389	70,9
45 saat	57	10,4
Diğer	72	13,1

Araştırma alanında kurumların haftalık çalışma süresi konusunda dağılımlarında %70,9 oranıyla 40 saatlik çalışma diliminin en yüksek yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. 40 saatlik çalışma diliminin altında ise %5,6 oranında bir kesim ile karşılaşılrken; 40 saatlik çalışma diliminin üzerinde de %23,5 oranında bir çalışan kesim bulunmaktadır.

Çalışma saatleri ve haftalık çalışma saatleri kanun ile düzenlenmiş ve belirli seviyeler kabul edilmiştir. Bu sınırların altı ya da üstüne geçebilme daha önce de değinildiği

üzere kamu hizmetinin niteliği, işin gerekleri gibi bir dizi faktörden etkilenme ve yasa koyucu kurumlara bu konuda hareket serbestisi imkânı tanımaktadır. Bu saatler konusunda çalışanın bir müdahalesi ya da tercihi olamayacağı açıktır. Eğer kurumlar esnek çalışma düzeni uygulayacaksa, hizmetin en yoğun talep edildiği saatler ya da dönemler önemli bir değişken olarak düşünülmelidir. Bu nedenle çalışmada katılımcılara görevleri ile ilgili olarak çalışma saatlerinin içerisinde hangi aralığın en yoğun saatler olduğu sorulmuştur.

Tablo 4.10: Daha Yoğun Çalışılan Saatler

Daha yoğun çalışılan saatler değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
İşe başlayınca	135	24,6
09.00-12.00	289	52,6
12.01-15.00	55	10,0
İş çıkışına yakın	16	2,9
Diğer	54	9,8

Tablo 4.10'a bakıldığında, araştırmaya katılan çalışanların %77,2'si mesainin başladığı sabahın ilk saatleri ile öğle arasına kadar geçen dilimi yani 08.30-12.00 saatlerini, yoğun çalışma aralığı olarak belirtmişlerdir.

Bu durum kamu hizmeti talep edenlerin tercihi olduğu gibi; kurum alışkanlıkları ile ilgili olabileceği yönünde değerlendirme de de bulunulabilir.

Tablo 4.11: Daha Verimli Çalışıldığına İnanılan Saatler

Daha verimli çalışıldığına inanılan saatler değişkeni	Frekans	Yüzde (%)
İşe başlayınca	134	24,4
09.00-12.00	342	62,3
12.01-15.00	34	6,2
İş çıkışına yakın	13	2,4
Diğer	26	4,7

Çalışma süresince bazı çalışma aralıkları çalışanların kendilerini en verimli hissettikleri saatler olması anlamında önemlidir. Bu saatler de yine mesainin başladığı sabahın ilk saatleri ile öğle arasına kadar geçen dilimi olan 08.30-12.00 arası olarak ifade edilmektedir. Çalışanın kendini verimli hissetmesi, işine odaklanması ve etkin çalışması açısından önemlidir. Esnek çalışma düzeni konusundaki tartışmaların odağında, hem çalışanın hem de kurumun etkinliğini sağlama amacı olduğu düşünüldüğünde; mevcut düzende en verimli olunan saatler ya da verimli

olduğuna inanıldığı/hissedildiği saatler önemli bir parametredir.

Mevcut Çalışma Düzenine İlişkin Bulgular

Çalışmada katılımcılara mevcut çalışma düzenine ilişkin tutumlarını ölçebilmek adına likert ölçeğe ifadeler yöneltilmiştir. Önceki bölümde çoktan seçmeli olarak sorularla benzer birkaç soru likert düzeninde sorulmuş ve ortalamaları alınmıştır. Bu ortalama değerler bütün katılımcılar toplamında edinilmiş bir değer olup, yöneltilen ifadeye karşı örneklemin eğilimi hakkında fikir vericidir.

Tablo 4.12: Mevcut Çalışma Düzenine İlişkin Tutum Ortalaması

		Ort.	SS
B.1	İşe giriş ve çıkış saatlerimin sosyalliğime engel teşkil ettiğini düşünüyorum	2,5464	1,44110
B.2	Gün içerisindeki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için ihtiyacımdan daha az uyuyorum	2,9126	1,37084
B.3	İşime ayırmam gereken zaman evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile içi faaliyetlerde yer almamı engelliyor	2,8780	1,34057
B.23	Kurumumuzda verimli ve mutlu çalışanlar olduğuna inanıyorum	3,2969	1,20265
B.24	Mesai saatlerimin tümünü verimli geçirebiliyorum	3,3188	1,16927

1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum

Mevcut çalışma düzenine yönelik çalışanların tutumlarını ölçebilmek için tabloda da verildiği gibi beş ifade kullanılmıştır. Bu ifadelerden, “işe giriş ve çıkış saatlerimin sosyalliğime engel teşkil ettiğini düşünüyorum” ifadesinde, (2,5464), “gün içerisindeki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için ihtiyacımdan daha az uyuyorum” ifadesinde (2,9126) ve “işime ayırmam gereken zaman evle ilgili sorumluluklarımı yerine getirmemi ve aile içi faaliyetlerde yer almamı engelliyor” ifadesinde (2,8780) ortalama değerleri ile katılımcıların olumsuz tutum içinde oldukları görülmektedir. Katılımcıların mevcut çalışma düzeninde hem kendisi hem de diğer çalışanlar için “verimli-mutlu” olup olmadıklarına ilişkin tutumları, “kısmen katılıyorum” seviyesindedir. “Kurumumuzda verimli ve mutlu çalışanlar olduğuna inanıyorum” ile “Mesai saatlerimin tümünü verimli geçirebiliyorum” ifadelerinde ise katılımcıların sırasıyla 3,2969 ve 3,3188

ortalama değerleri ile, kararsız bir tutumda oldukları anlaşılmaktadır.

Söz konusu ifadeler cinsiyet bağlamında ele alındığında, tutum farklılığı-cinsiyet ilişkisi gözlenmemektedir. Sadece “işe giriş ve çıkış saatlerimin sosyalliğime engel teşkil ettiğini düşünüyorum” ifadesinin kadın çalışanlarda erkek çalışanlara oranla olumsuz tutum değerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın-erkek çalışanlar mevcut düzenin işe başlama-ayrılış saatlerinin onların yaşamlarında, sosyalleşmelerinde bir engel teşkil etmediği görüşünü paylaşırken, kadın çalışanların bu tutumu daha güçlü bir düzeyde ortaya koyduğu görülmektedir.

Bunun dışında B2, B3, B23 ve B24’de verilen ifadeler konusunda kadın çalışanların erkeklere oranla biraz daha fazla biçimde kararsız ya da kısmen katılım düzeyine doğru yöneldikleri de görülmektedir.

Tablo 4.13: Mevcut Çalışma Düzenine İlişkin Cinsiyete Göre Tutum Ortalaması

Cinsiyet		B1	B2	B3	B23	B24
Erkek	Ortalama	2,4889	2,6889	2,6148	3,2259	3,2519
	Sayı	270	270	270	270	270
	Standart sapma	1,40560	1,32163	1,28755	1,21823	1,19303
Kadın	Ortalama	1,9642	3,1971	3,2975	3,3656	3,3885
	Sayı	279	279	279	279	279
	Standart sapma	1,16242	1,41949	1,41206	1,18551	1,14421

Tablo 4.2, 4.3, 4.6, 4.7’de işe başlama ve işten çıkış saatlerinde katılımcıların genel olarak memnun olduğu görülmüştü. Sonuçlar birlikte düşünüldüğünde; mesai saatlerinin bu açıdan çalışanların sosyalleşmelerine ve sosyal aktivitelere zaman ayırmalarına engel olmadığı kanaati ile benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Mevcut çalışma düzeni konusunda kadın ve erkek çalışanların tutum farklılığı gösterip göstermediğine bakılmış ve kadın çalışanların iş-aile sorumluluklarını yerine getirme bağlamında, kurumlarında çalışanların mutlu-verimli olup olmadıkları

konusunda ve mesailerini verimli geçirebildikleri konusunda erkeklere göre biraz daha yüksek “kısmen katılma” düzeyinde oldukları gözlenmiştir. İşine ayırması gereken zamanın evle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini ve aile içi faaliyetlerde yer almasını engellediğine dair kadınlar, “kısmen katılıyorum” düzeyinde bir eğilim göstermişlerdir.

Bu sonuçtan yola çıkarak, mevcut çalışma düzeninin, çalışma biçiminin, saatlerinin ve iş sorumluluklarının, aile-iş yaşamı dengesinde kadını zorlayan bir mesele

olduğu ancak onlar için büyük sorun teşkil etmediği yorumu yapılabilir.

Esnek Çalışma Düzenine İlişkin Bulgular

Mevcut çalışma düzenine ilişkin değerlendirmelerinin ardından

katılımcıların esnek çalışma konusunda tutumlarını ortaya koyabilmek için çeşitli sorular yöneltilmiştir. İlk olarak, “*esnek çalışma saatlerinin neyi ifade ettiği*” ne ilişkin değerler Tablo 4.14’de gösterilmektedir.

Tablo 4.14: Çalışanlara Göre Esnek Çalışma Saatlerinin Anlamı

Esnek Çalışma Saatlerinin Anlamı	Frekans	Yüzde (%)
Fazla mesai	53	9,7
Az ücret	33	6,0
Kadınlara ev merkezli çalışma dayatması	69	12,6
İşgücü verimlilik artışı	273	49,7
Diğer	121	12,0

Tabloya bakıldığında; katılımcıların %49,7 oranı esnek çalışmayı, “*işgücünün verimlilik artışı*” olarak anlamlandırırken; katılımcıların %12,6’sının “*kadınlara evde çalışmaya zorlayan bir sistem*” olarak tanımladığı görülmektedir. Tüm anlamlandırmalar bağlamında, esnek çalışma saatleri kavramı-uygulamasına katılımcıların yarısına yakın bölümünün “pozitif-olumlu” bir anlam yüklemesi,

mevcut çalışma düzenlerinden farklı uygulamalara karşı olumsuz bakılmadığını ya da desteklenebileceği kanaatini uyandırmaktadır.

Esnek çalışma konusunun anlamlandırmasının ardından katılımcıların kendi kurumlarında esnek çalışma saat uygulamasının yapılabilirliğine yönelik değerlendirmeleri de alınmıştır.

Tablo 4.15: Çalışılan Kurumda Esnek Çalışma Saat Uygulamasının Yapılabilirliği

Kurumda Esnek Çalışma Uygulanabilirliği	Frekans	Yüzde (%)
Evet	315	57,4
Hayır	234	42,6

İşe başlama ve bitiş saatlerinin standart saatlerden farklı olarak planlanmasını ifade eden esnek çalışma saat düzeninin uygulanabilirliği konusunda katılımcıların %57,4’ü olumlu tutum gösterirken; %42,6’sı bu uygulamanın kurumlarında uygulanamayacağı tutumuna sahiptirler. Tablodaki değerler, esnek çalışma saat uygulamasının her iş, her kurum için uygun olamayacağını düşüldüğü görülmektedir. Özellikle Isparta Belediyesi, Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği, Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Sağlık Müdürlüğü ve İstiklal Sağlık Ocağı personeli tarafından verilen cevaplar net bir biçimde kurumlarında

esnek çalışma saat düzeninin uygulanamayacağı yönündedir. Buna sebep olarak, vatandaşların mağduriyet yaşayabilecekleri olasılığını işaret etmişlerdir.

Araştırma dâhilinde olan diğer kamu kurum ve kuruluşlarında da görüşler çoğunlukla tek bir görüş etrafında toplanmasa da; özellikle İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, Orman Bölge Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezi, Kültür ve Turizm Müdürlüğü, İl Kütüphanesi, İl Müftülüğünün din hizmetleri bölümü gibi kamu kurumlarında ise işin niteliği de göz önünde bulundurularak çalışanların kurum işlerini

aksatmamak şartı ile mesai saatlerine hapsolmeden çalışabilmelerinin daha iyi olacağı düşüncesi de öne çıkmaktadır. Kurumlarında yapılması gereken bazı işlerin mesai saatleri dışında gerçekleştirilmesinin hem çalışan açısından hem de kurum açısından daha olumlu sonuçlar doğuracağı kanaatini ortaya koymuşlardır.

Özetle esnek çalışma uygulamaları kurumlar açısından çoğunlukla olumlu bulunsa da bu uygulamanın her iş, her kurum için uygun olamayacağı, hizmet

alanlar için sıkıntı oluşturabileceği gibi gerekçelerle kurumlarda tüm birimlerin esnek çalışması yerine esnek çalışmaya uygun bölümlerin belirlenip önceden planlama ve duyurular yapılarak uygulamaya geçilmesi de ihtimal olarak ifade edilmiş ve bu şekilde kurumların verimli çalışabileceği savunulmuştur.

Daha sonra katılımcılara kurumlarında esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse bu düzen içerisinde hangi esnek çalışma yönteminin daha verimli olabileceği sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.16: Esnek Çalışma Saat Uygulamasında Hangi Yöntemin Daha Verimli Olduğu

Kurumda Esnek Çalışma Saat Uygulamasına Geçilirse Hangi Yöntemin Daha Verimli Sonuç Verebileceği	Frekans	Yüzde (%)
Günlük esnek çalışma saat uygulaması	276	50,3
Haftalık esnek çalışma saat uygulaması	164	29,9
Aylık esnek çalışma saat uygulaması	109	19,9

Bu soru dâhilinde ilk olarak kamu çalışanlarına, temel olan üç esnek çalışma saat uygulama biçimlerinin (günlük esnek çalışma saat uygulaması, haftalık esnek çalışma saat uygulaması ve aylık esnek çalışma saat uygulaması) tanımları verilmiş ve kamu çalışanlarının bu konu hakkında kısa bir ön bilgi sahibi olması sağlanmıştır. Günlük esnek çalışma saat uygulaması; günlük süreye uymak koşuluyla başlangıç ve bitiş saatleri çalışanların talepleri doğrultusunda düzenlenebilen bir uygulama olarak tanımlanmış, haftalık esnek çalışma saat uygulaması; çalışanların haftalık çalışma süresini çalışma günleri içerisinde diledikleri gibi yayarak tamamlayabildiği bir uygulama olarak tanımlanmış ve aylık esnek çalışma saat uygulaması da; aylık çalışma süresine uymak koşuluyla ay içerisindeki zamanın istenildiği şekilde düzenlenebildiği bir uygulama olarak tanımlanmıştır.

Eğer kurumda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse hangi yöntemin daha verimli bir sonuç vereceğine dair kamu çalışanlarının %50,3'ü, günlük esnek çalışma saat uygulamasına işaret etmişlerdir.

Esnek çalışmayı verimlilik artışı olarak anlamlandıran, uygulanabilir gören ve genel olarak hem aile için de hem de kurum içinde kadın çalışanlar için bu uygulamanın önemliliğine vurgu yapan önceki verilerle paralel biçimde tutum ortalamalarında da esnek çalışma ile ilişkili yukarıda gruplanan ortalama değerlerin “katılıyor” ölçeğine yaklaşan bir seviyede olması, tutarlı sonuçları göstermektedir.

Tablo 4.17’de esnek çalışma sistemine ilişkin likert olarak yöneltilmiş ifadelerin ortalamaları kadın ve erkek çalışan ayrımı ile verilmiştir.

Tablo 4.17: Esnek Çalışma Saatlerine Dair Tutum Ortalamaları

Cinsiyet		S	Ort.	SS
Erkek	B6. Esnek çalışma saatleri kavramından haberdarım	270	3,5333	1,23337
	B9. Kurumumuzda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse çalışanlar memnun olur	270	3,3667	1,34233
	B13. Esnek çalışma saatleri uygulamasını destekliyorum	270	3,4000	1,38339
	B14. Çalıştığım kurum ve verdiğimiz hizmet açısından esnek çalışma saat uygulaması uygun olacaktır	270	3,0556	1,41180
	B15. Kurumumuzda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse pek çok avantaj sağlayacaktır	270	3,0667	1,41000
	B16. Esnek çalışma saatleri ile kurum maliyetinde azalma sağlanır	270	2,8630	1,27593
	B17. Esnek çalışma saat uygulaması kurumda çalışan personeli elde tutmayı kolaylaştırır	270	2,9259	1,31692
	B18. Esnek çalışma saat uygulaması çalışanları kuruma daha sadık hale getirir	270	3,03701	1,29860
	B19. Esnek çalışma saatleri uygulamasının örgütsel bağlılığı etkilediğini düşünüyorum	270	2,9185	1,21669
	B21. Esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse bu yöntem iş seçimi yaparken önemli bir kriter olacaktır	270	3,4667	1,26315
	B25. Kurumumuzda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse zeka ve potansiyelimizi daha fazla kullanırız	270	3,1815	1,31068
	B26. Eğer bir şansım olsa esnek çalışma saat uygulama şartlarını sağlayan bir iş için kurumumdan ayrılabilirim	270	2,8111	1,35702
Kadın	B6. Esnek çalışma saatleri kavramından haberdarım	279	3,7706	1,14634
	B9. Kurumumuzda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse çalışanlar memnun olur	279	3,8244	1,15739
	B13. Esnek çalışma saatleri uygulamasını destekliyorum	279	3,88117	1,16158
	B14. Çalıştığım kurum ve verdiğimiz hizmet açısından esnek çalışma saat uygulaması uygun olacaktır	279	3,5735	1,16644
	B15. Kurumumuzda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse pek çok avantaj sağlayacaktır	279	3,6057	1,18539
	B16. Esnek çalışma saatleri ile kurum maliyetinde azalma sağlanır	279	3,2186	1,24609
	B17. Esnek çalışma saat uygulaması kurumda çalışan personeli elde tutmayı kolaylaştırır	279	3,4194	1,24648
	B18. Esnek çalışma saat uygulaması çalışanları kuruma daha sadık hale getirir	279	3,4301	1,21499
	B19. Esnek çalışma saatleri uygulamasının örgütsel bağlılığı etkilediğini düşünüyorum	279	3,2616	1,11223
	B21. Esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse bu yöntem iş seçimi yaparken önemli bir kriter olacaktır	279	3,8996	1,00929
	B25. Kurumumuzda esnek çalışma saat uygulamasına geçilirse zeka ve potansiyelimizi daha fazla kullanırız	279	3,6487	1,07886
	B26. Eğer bir şansım olsa esnek çalışma saat uygulama şartlarını sağlayan bir iş için kurumumdan ayrılabilirim	279	3,0179	1,43305

1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum,

4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Katılımcıların esnek çalışma konusunda;	E	K
1. Haberdar olma (B6)	3,53	3,77
2. Memnuniyet, destekleme ve tercih (B9, B13, B21, B26)	3,26	3,65
3. Kuruma sağlayacağı faydalar (B14, B19, B25)	3,00	3,45

Kendilerine yöneltilen ve birbiriyle ilişkili ifadeleri gruplandırarak ortalama değerleri alındığında, eğilimin kısmen katılıyorum değerinde toplandığı görülmektedir.

Son olarak katılımcılara konu çerçevesinde “Kurumunuzda uygulanmakta çalışma politikalarınız ve esnek çalışma saatleri uygulaması konusu çerçevesinde başka eklemek istedikleriniz var mı?” sorusu yöneltilerek genel bir durum değerlendirilmesi istenilmiştir. Bu doğrultuda soruya yanıt veren çalışanlardan yukarıda da belirtildiği gibi kurum ve cinsiyete göre farklı oranlarda yanıtlar alınsa da genel olarak çalışma politikalarından memnun oldukları ancak esnek çalışma modeli geliştirilirse verimliliğin kısmen de olsa artabileceği genel bir kanı olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca esnek çalışma modelinin özellikle kadınlar ve engelli çalışanlar için daha avantajlı olabileceği katılımcıların birçoğunun ortak görüşüdür. Çalışanların özlük ve mali haklarının korunarak sürdürülecek bir politika ile esnek çalışma modelinin gerçekleştirilmesi tüm katılımcıların ortak isteğidir.

5. SONUÇ

Kamu idarelerinde esnek çalışma saatleri uygulamasına yönelik yönetici ve çalışan tutumlarının ele alındığı bu çalışmanın özünde “kamu çalışanları esnek çalışma saatleri kavramından haberdar mıdır?, “kamu çalışanları mevcut düzende mi kalmak istiyorlar? ya da esnek çalışma sistemi içerisine dahil olmak mı istiyorlar?”, “kamu çalışanları için esnek çalışma tercihi cinsiyet açısından farklılık yaratıyor mu?” gibi sorular yer almaktadır.

Dünyada yeni teknolojilerle beraber esnek çalışma biçimleri hızla yaygınlaşırken işin düzenlenmesinde yeni uygulamalar ortaya çıkmış, yeni çalışma uygulamaları gelişmiş

ülkelerde hukuki düzenlemelere de yansımıştır. Dünyada çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi gayretleri ve bu konu hakkında gerçekleştirilen çalışmalar; yönetici, personel ve hizmet alanlarının taleplerini maksimum düzeyde gerçekleştirme olanağı sağlamasından dolayı doğal olarak kısa sürede benimsenmiş uzun yıllardır çoğalarak devam etmiştir.

Konuya Türkiye’de hükümet boyutunda bakıldığında esnek çalışma hakkındaki görüşlerin en fazla gündemde olduğu 2015 ve 2016 yılı dikkat çekmektedir. Esnek çalışma konusu birçok Bakan ve Başbakan tarafından gündem konusu olmuş, konu hakkında özellikle kadın istihdamının çoğaltılması, kadının ekonomik gücünün artırılması, aile iş adaptesini sağlama gibi nedenlerle esnek çalışmanın gelebileceği ifade edilmiştir.

Çalışma saatleri programlarının farklı biçimlerde düzenlenebilmesi verimliliği önemli ölçüde etkileyen faktörlerden birisidir. Herkesin biyolojik zamanı, psikolojilerine ve gereksinimlerine göre farklılık göstermektedir. Bireylerin verimlilikleri de buna göre belirlenmektedir.

Örnekleri Türkiye’de henüz az olmakla beraber bazı kurumlar çalışanlarına çalışma saatlerini kendilerinin belirleyebilecekleri esnek çalışma saatleri uygulaması sunmaktadır. Ancak bu uygulamanın Türkiye’de daha fazla büyük şehirlerde özel sektörde uygulandığı göze çarpmaktadır.

Esnek çalışma saatleri uygulaması, Türkiye’de kamu idarelerinde çalışan memurlar açısından incelendiğinde uygulamanın çalışanlara daha fazla serbest zaman kazandırması, aile hayatlarının özel yaşamlarının kalitesinin yükselmesi ve çalışmaya başlama saatlerinin çalışanların verimli olduğu saatler esas alınarak belirlenmesinin çalışanlarda elde edilen

verimliliği artıracığı gerekçesiyle uygulanma gerekliliği göze çarpmaktadır. Bu konuda esnek çalışma yöntemleri yakın zamanda Türk kamu idarelerinde memurlara da getirilmeye çalışılmıştır.

Esnek çalışma saatleri uygulaması ile; trafik sorununa çözüm getirmek, kamu personelini daha verimli çalıştırmak, daha yüksek kapasite kullanımına olanak sağlamak, çalışanlara tercihleri ve gereksinimleri yönünde kullanacakları zamanı düzenleme fırsatı vermek, personel motivasyonunu artırmak ve kişilerin sosyal-ış yaşamlarında dengeyi sağlamak gibi kazanımlar elde edebileceği söylenebilir.

Tüm bu bilgiler ışığında yapılan çalışmada mevcut çalışma düzeni konusunda edinilen bulgular şunlardır;

- Kurumlarda çoğunlukla esnek çalışma saatleri sisteminin uygulanmadığı, çalışanların var olan çalışma saatlerinden memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda zaten çalışanlardan esnek çalışma uygulamaları doğrultusunda bir talep ile karşılaşılmadığı ifade edilmiş ancak tüm bunlara rağmen daha fazla yönetici, şayet böyle bir sisteme geçilirse her kurumun özelliklerinin farklı olduğu dikkate alınarak uygulanacak esnek çalışma saatleri ile olumlu sonuçlar alınabileceği değerlendirilmesinde bulunmuştur.
- Mevcut çalışma düzenleri içerisinde katılımcıların genel olarak işe başlama saatleri, öğle arası saatleri, işten çıkış saatleri gibi konularda memnuniyet derecelerinin yüksek-olumlu olduğu görülmüştür. Kuruma gelir- gelmez çalışma isteği içinde olan personel erken saatlerde kendilerini daha verimli hissetmektedir.
- Katılımcıların mevcut çalışma düzenlerine ilişkin tutum ortalamaları analiz sonuçları da tanımlayıcı bulgular ile benzerlik göstererek çalışanların mesai saatlerinin, sosyalleşmelerine engel olmadığı tespit edilmiştir.

Esnek çalışma saatlerine geçilebilmesi açısından öne çıkan bulgular ise aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Esnek çalışma düzeni hakkında kadın ve erkek çalışanlar tutum farklılığı içindedir. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran biraz daha yüksek bir ortalama ile esnek çalışma uygulamalarına olumlu yaklaşmaktadırlar.
- Çoğunlukla kamu personeli esnek çalışma kavramından haberdardır.
- Çalışanlar nezdinde esnek çalışma saatleri anlamının işgücü verimlilik artışı, aile dostu bir uygulama, motivasyon artışı, maliyet azaltıcı gibi yönleri ile olumlu algıya sahiptir.
- Esnek çalışma kavramı, çalışan ayırımında özellikle kadın çalışan ve engelli çalışan istihdamı sağlanmasında önemli bir unsurdur.
- Günlük esnek çalışma saatleri uygulamasının daha verimli bir yöntem olduğu düşünülmektedir.
- Annelik durumunda kadınlara daha fazla esneklik sağlanması kadınların iş hayatına katılımlarını artıracaktır.

Ancak tüm bunların yanında yine de daha fazla kamu personeli esneklik konusunda var olan belirsizlik, alışkanlıkların dışına çıkmakta yaşanan korku ya da toplum baskısı gibi sebeplerle eğer bir şans verilse dahi esnek çalışma şartlarını sağlayan bir iş için kurumlarından ayrılmayacaklarını ifade etmişlerdir.

Özetle çalışmanın özü olarak nitelendirip cevap aranan sorular bağlamında edinilen sonuçlar şunlardır:

- Çalışanlar, esnek çalışma saatleri kavramından haberdar olup, esnek çalışma kavramını; verimlilik artırıcı, motivasyon artırıcı, maliyet azaltıcı ve aile dostu uygulama gibi kavramlarla anlamlandırmışlardır.
- Kamu çalışanları mevcut düzenlerini mi, esnek çalışma düzenini mi tercih ettiği konusunda ise, esnek çalışma düzeninin tercih konusu olduğu özellikle kadın çalışanlar nezdinde bu

tercihin daha çok öne çıktığı anlaşılmakta ancak, çalışanların böylesi bir tercihi olsa dahi mevcut düzenlerinden de memnuniyetlerini ifade etmekte.

- Kamu çalışanları için esnek çalışma tercihinin cinsiyet açısından farklılık oluşturduğu anlaşılmaktadır. Kadın çalışanların erkeklere nazaran esnek çalışma saati uygulamalarını daha fazla tercih ettikleri ortalama değerlerden görülmektedir.

9 kamu kurum ve kuruluş yönetici ve 549 kamu personeli ile yapılan görüşmeler sonrasında, personelin ne gibi sorunlar ile çalıştıkları bu sorunların çalışma yaşamına nasıl yansıdığı ve sorunların esnek çalışma saat yöntemleri ile çözümlenip çözülmeyeceğinin ortaya konması amaçlansa da yoğunlukla kamu personeli ve yöneticiler esnek çalışma saatleri uygulamasının tüm olumlu yönlerine katılmalarına rağmen kurumlarında var olan durumdan memnun olduğu bulgusu edinilmiştir. Türkiye’de ekonomiyi ve sosyal kalkınmayı hızlandırmak için esnek çalışma saatleri konusunda Avrupa ülkeleri örneklerinin tekrar incelenip uygulamanın bir an evvel hayata geçirilmesi ile olumlu sonuçlar alınabilir.

Tüm çalışma sonucunda Türkiye açısından konu hakkında şu önerilerde bulunulabilir:

1. Kamu idarelerinde esnek çalışma saatlerinin etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi için ilk olarak yeni bir personel kanununa ihtiyaç vardır. Devlet Memurları Kanunu kendi içerisinde kamu personel rejimini barındırır da çok fazla yeterli değildir. Öncelikle genel yeni bir personel kanunu hazırlanmalıdır. Yeni Kanun da özellikle kamu personelinin güvencesini ön planda tutarak mutlaka esnekliğe ilişkin düzenlemelere de yer verilmelidir.
2. Esnek çalışma saatleri konusunda Türkiye’de Avrupa ülkeleri örneklerinin tekrar incelenip uygulama bir an evvel hayata geçirilmelidir.
3. Esnek çalışmayla ilgili yapılan çalıştay ve diğer bilimsel akademik etkinliklerde esnek çalışma saatlerine daha fazla yer verilip konu daha fazla ön plana çıkarılmalıdır.
4. DPB’lığı görevlilerinin bu konu hakkındaki diğer ülkelerdeki gözlemlerini toplayarak hükümete sık sık konu hakkında bildirimlerde bulunması gerekmektedir.
5. Esnek çalışma komisyonu DPB’nın yanında kamu tüzel kişiliği olan eş kademli bir birim olarak kurulmalı ve işlevleri, çalışma mevzuatı, personel yapısı genişletilmelidir.
6. Esnek çalışma konusunu aydınlatmak ve uygulanmasına yol göstermek amacıyla ilk adım olarak genelge çıkarılmalıdır. Ardından bu doğrultuda esnek çalışma genel yönetmeliği oluşturulmalıdır.
7. Esnek çalışma saatleri uygulanması konusunda personelin en çok korktuğu konulardan birisi olan iş güvencesi kavramına açıklık getirilmelidir ve personelin bu konuda var olan çekinceleri giderilmelidir.
8. Güvenceli esneklik yasal statüye kavuşturulmalıdır.
9. Esnek çalışma saatleri konusunda var olan belirsizlik giderilmelidir. *(Örneğin; araştırma esnasında Isparta İl Müftülüğü, Isparta İl Kütüphanesi ya da bazı sağlık ocaklarında esnek çalışma saatleri uygulaması vardır. Ancak bir düzen içerisinde genele uyarlanabilir.)*
10. Nadir de olsa esnek çalışma bazı kamu personeli tarafından kuralsızlık olarak algılanabildiğinden yöneticiler çalışma yer ve sürelerinin belirlenmesi konusunda adaleti sağlamak zorundadır.
11. Kamu idarelerinde esnek çalışmadan sorumlu birimler oluşturulmalı ve personelin çalışma saatleri belirlenirken personelin cinsiyeti, ailevi durumları, yaşı gibi kriterler göz önüne alınmalı ve bu şekilde verimli çalışma sağlanmalıdır.

12. Bu konuda yapılacak olan pilot uygulamalar sadece büyük şehirlerde değil orta ölçekli ya da küçük ölçekli şehirlerde de yapılmalıdır.
13. Çalışan personel, kamu idareleri tarafından bilgilendirilmelidir. 657 sayılı Kanunun süreklilik arz etmeyen bir uygulama olan 178. fazla mesai maddesi ile çok benzer yönler gösteren esnek çalışma saatleri uygulaması karıştırılmamalıdır. Maliyet açısından hem kurum hem de idare için çok daha fazla avantaj getirecek olan esnek mesai uygulaması ön plana çıkarılmalıdır.
14. Eğer esnek çalışma saatleri konusunda gerçek bir ilerleme kaydedilebilirse; her kamu personeli kendi iş pozisyonları ve yaşam tarzlarına göre esnek çalışma saat biçimini benimsedikten sonra bu seçim kamu kurumları tarafından analiz edilerek desteklenmelidir.
- Çalışma sonucunda var olan bulgular esnek çalışma saatlerinin Türkiye'nin gündeminde hep olacağını ve eğer kamu kurumlarında etkililik, verimlilik isteniyorsa da bunun hayata geçirilme gerekliliğini göstermektedir. Türkiye'de esnek çalışma saatleri konusunda yeni yeni araştırmalar göze çarpsa da güncel bir konu olması sebebi ile bundan sonra konu hakkında çalışmalar daha da artacaktır. Çalışmanın yeni yapılacak araştırmalara bir ön bilgi olacağı düşüncesi ile yukarıda yapılan araştırmalar sonucunda görülen mevcut duruma yönelik bazı öneriler getirilmiştir. Umudumuz çalışmanın konu hakkında yeni yapılacak olan çalışmalara küçükte olsa bir katkı sunabilmesidir.

KAYNAKÇA

- AKIN, A. - ULUKÖK, E. - ARAR, T. (2017). "İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme", *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1): 113-124.
- ARSLAN, M. (2012). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3): 99-113.
- BAŞDOĞAN, T. (2015). Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- BAYKAL, B. (2014). "Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2): 10-23.
- DOĞAN, A. - BOZKURT, S. - DEMİR, R. (2015). "Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uluslar Arası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14: 375-398.
- EFEÖĞLU, İ. E.- ÖZGEN, H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 237-254.
- KIREL, Ç. (1999). "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlkesi", *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2): 115-136.
- KUZULU, E. - KURTULDU, S. - ÖZKAN, V. G. (2013). "İş Yaşam Dengesi ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Araştırma", *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1).
- KÖRDEYE, K. M. - AYDINTAN, B. (2016). "Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2): 277-292.

10. ŞAFAK, İ. (2014). Örgütlerde Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Algının Çalışanların Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
11. ÖZDEVECİOĞLU, M. - DORUK, Ç. N. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(7-12): 69-99.
12. ÖZEN, S. - UZUN, T. (2005).“İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3): 128-147.
13. TAŞLIYAN, M. - ENGİZEK, H. - GÜL, N. (2017). “Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma”, *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 10(2): 111-125.
14. TURGUT, T. (2011).“Çalışmaya Tutkunluk: İş Yüğü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Çatışması ile İlişkileri”, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4): 155-179.
15. 694 s. KHK (2017), T.C. Resmi Gazete, 30165, 25.08.2017.

EKONOMİ TEMELLİ GÖÇ YAKLAŞIMLARI PERSPEKTİFİNDE GÖÇMENLERİN KARAR ALMA SÜREÇLERİ

DECISION MAKING PROCESSES OF MIGRANTS IN THE PERSPECTIVE OF ECONOMIC MIGRATION THEORIES

Melih GÖRGÜN*

* Dr. Öğr. Üyesi, Yeditepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, melihgorgun@yeditepe.edu.tr. <https://orcid.org/0000-0002-1228-5264>

ÖZ

Farklı dinamikleri etkileme ve farklı dinamiklerden etkilenme konusunda, sosyal bilimlerde göç hareketleri kadar çok az konu vardır. Göç hareketleri ister gönüllü olsun, ister zorunlu olsun ekonomi, demografi, kültür, hukuk, antropoloji ve çevre gibi birçok disiplinle etkileşim halindedir. Göç yaklaşımları özellikle yirminci yüzyıldan itibaren göç hareketinin etkileşimde olduğu birçok disiplin dahilinde bireylerin göç kararı alma süreçlerini ve göç olgusunun sonuçlarını/etkilerini ele almışlardır. Bu çalışmada özellikle göç yaklaşımlarının ekonomi temelli olan türleri üzerinde durulacaktır. Ekonomi temelli göç yaklaşımları incelendikten sonra yaklaşımların dinamikleri ele alınacaktır. Çalışmanın son kısmında da, ekonomi perspektifinden incelendiğinde bireylerin karar alma süreçleri incelenecektir. Sözü edilen karar alma sürecinin önemli bir bölümünü de bireylerin öngörü ve eylemleri oluşturmaktadır. Sonuç olarak bireylerin göç kararlarına etki eden ve bu bağlamda onları motive eden unsurlar analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Göç, Uluslararası Göç, Ekonomi, Göç Kuramları, Göç Kararları

Jel Kodları: F22, J17, J24

ABSTRACT

In social sciences, there is a very limited number of subjects that influence, and are influenced by, different dynamics as migration. Whether it is voluntary or obligatory, migration movements are in constant interaction with disciplines such as economy, demography, culture, law, anthropology and environment. Different approaches to migration have addressed the individuals' decisions for migrating, as well as the results and effects of the migration phenomena through a number of disciplines that the migration movement is in interaction with, especially from the twentieth century. In this work, the approaches to migration, especially based on economical grounds, will be addressed. Once the economy based approaches to migration are analyzed, the dynamics of these approaches will be examined. In the conclusion part, the process of individuals' decision making will be examined from an economical perspective.. The aforementioned decision making process consists primarily of the individuals' foresights and actions. Consequently, elements that play a significant role in individuals' deciding to migrate and motivate them will be analyzed.

Keywords: Migration, International Migration, Economy, Migration Theories, Migration Decision

Jel Codes: F22, J17, J24

1. GİRİŞ

Göç olgusu bir bakıma, farklı coğrafyaların insanlara farklı alternatifler sunmasıyla ilişkilidir. Bu alternatifler, göç kararını alan birey tarafından avantaj olarak yorumlanabilir ve göç kararı aşamasında oldukça etkilidir. Şüphesiz her göç hareketi neden, etki ve kapsam açısından farklı dinamikler barındırır, ancak ekonomik ve güvenlik sebepleri, göç hareketlerinin başlıca nedenleri arasında sıralanabilir.

2015 yılı verileri itibariyle, uluslararası sistemde her 7 bireyden 1 tanesi göçmen konumundadır. (UNHCR, 2018:5) Bu göçmenlerin bazıları geçici ya da kısa süreli, bazıları da uzun süreli yolculuklara dahil olanlardır. En geniş ifadesiyle göç hareketi, genel olarak yaşanan yerin kalıcı ya da yarı-kalıcı olarak değiştirilmesi şeklinde tanımlanmıştır. (Lee, 1969:48) Biraz daha geniş perspektifte, Mangalam'ın göç tanımlaması da önemlidir. Bu tanımlama kapsamında göç: "göçmen olarak adlandırılan bir topluluğun, önceden hiyerarşik olarak düzenlenmiş bir değerler seti ya da değerlendirilmiş amaçlar ekseninde verdikleri kararlar, etkileşim sistemlerinde değişiklikle sonuçlanacak şekilde bir coğrafi konumdan diğerine doğru görece sürekli olarak uzaklaşmasıdır." (Mangalam, 1968: 8)

Türk Dil Kurumu, Türkçe Sözlüğü'ne göre göç, ekonomik, toplumsal, veya siyasi sebeplerle bireyler ile toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret olarak tanımlanmaktadır. (tdk.gov.tr, 2018)

Göç, çok önemli bir mobilizasyon biçimidir. (Schwartz, 1971:193) Bu mobilizasyon sürecinde, özellikle yirminci yüzyılın gerek ulaşım, gerek bilişim, gerekse teknoloji alanlarındaki hızlı dönüşümü düşünüldüğünde, insanlar için eskiden çok uzak olan coğrafyalar yakınlaşmış, ulaşım alternatifleri çoğalmış ve gidecekleri yerler hakkında çok kapsamlı bilgi edinme olasılıkları artmıştır.

Göç hareketi, hem bu yolculuğa çıkan birey, hem de hedef toplum açısından çok önemli etkilere sebep olur. Göç eden birey sadece fiziksel varlığını taşımamaktadır. Bilgisi, birikimi, hayalleri, dünyaya bakışı, değerleri, yargıları ve daha bunlara benzer birçok dinamik onunla beraber yolculuk etmektedir. Gittiği toplum açısından da, az önce ifade edilen hususlar kimi zaman avantaj, kimi zaman da dezavantaj olarak algılanabilmektedir.

Bu çok boyutlu etkiler ağını kapsayacak çok geniş tek bir göç teorisi doğal olarak bugüne kadar geliştirilememiştir. Kuramcılar, farklı dinamikler bakımından göç sınıflandırmaları yapmış ve göç olgusunun çeşitli kategorilere ayrılması, farklı dinamiklerle ilişkilendirilmiştir. Öyle ki, göç edilen, yerleşilen yeni coğrafyada karşılıklı uyum sağlanamadığı sürece göç eylemi tamamlanamamış olur, çünkü geldiği yere uyum sağlayamayan her birey/aile, yine potansiyel göçmen konumunu devam ettirir. (Çakır, 2011:131)

Göç süreci yaklaşımları özetle ve büyük ölçüde göç hareketinin belirleyicileri ve sonuçları üzerine odaklanmaktadır. Bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan soruların cevapları, göç sürecinin boyutlarını ve etki alanlarını anlayabilmek için son derece önemlidir:

1. *Ekonomik, sosyal, demografik, çevresel ve siyasal faktörler ne boyutlarda değişiyor ki insanlar doğdukları yerlerden ayrılma gereksinimi duyuyorlar?*
2. *Göç edilen yerdeki hangi faktörler göçmenlere fırsatlar sağlıyor?*
3. *İki ülke arasında –muhtemel göçmenlere yolculuk araçları, giriş ihtimali ve bilgi sağlayan- sosyal ağlar ve diğer bağlantılar nasıl gelişiyor?*
4. *Göç ve yerleşmeyi düzenlemek için mevcut ya da oluşturulan yasal, siyasal, ekonomik, sosyal yapılar ve uygulamalar nelerdir?*
5. *Göçmenler nasıl yerleşimci oluyor ve bu, neden bazı durumlarda ayrımcılığa,*

çatışmaya ve ırkçılığa, bazı durumlarda ise çoğulcu ve çokkültürlü bir toplumun oluşumuna yol açıyor?

6. *Yerleşmenin göç alan toplumların ulusal kimliği, kültürü ve sosyal yapısı üzerindeki etkileri nelerdir?*
7. *Yaşanan göç, göç veren bölgeyi nasıl değiştiriyor?*
8. *Göçler göç alan ve göç veren toplumlar arasında hangi boyutlarda yeni bağlantılara sebep oluyor?* (Castles ve Miller, 2008:39)

Tüm bu dinamikler ışığında göç olgusunun, hukuk, ekonomi, siyaset, psikoloji, kültür, demografi, coğrafya ve antropoloji gibi birçok disiplinle de yakından ilişkisi vardır. Bir örnek vermek gerekirse, coğrafyacılar göç hareketinin zaman ve mekan açısından anlamlandırılmasını vurgularken, sosyologlar göç hareketinin sonuçlarını vurgular ve farklı biçimde ekonomistler de göç hareketinin ekonomik etkileri üzerinde durular. (Sinha ve Ataullah, 1987:5)

Bu çalışmanın izleyen bölümünde öncelikle genel göç yaklaşımları ele alınıp sonrasında da ekonomik temelli göç yaklaşımlarının üç farklı perspektifi irdelenecektir. Sırasıyla, neo-klasik ekonomi yaklaşımı, yeni ekonomi yaklaşımı ve ikiye bölünmüş emek piyasası yaklaşımlarının karşılaştırması yapıp, aradaki benzerlik ya da farklar analiz edilecektir.

2. GÖÇ YAKLAŞIMLARI

Göç hareketleri genellikle bu yolculuğa sebep olan dinamikler bağlamında ifade edilmektedir. Ravenstein'in 1885 yılında yazdığı makalede tanımladığı yedi ilke, modern zamanların geniş kapsamlı olan ilk göç yaklaşımı olarak adlandırılabilir. Yazar 1885 yılında kaleme almış olduğu makalesinde, göç hareketini mesafeler, terkedilen ve gidilen coğrafyaların özellikleri, göç hareketinin yaygınlaşmaya meyli olan bir zincirleme etki olduğu ve cinsiyet başlıkları üzerinden ele almıştır. (Ravenstein, 1885:19) Bu çalışmada, gidilecek bölgelerin endüstri ya da ticaret

bölgeleri özelliği taşımasının altını önemle çizen yazar, günün ulaşım şartları da düşünüldüğünde, mesafenin de göç kararında önemli bir dinamik olduğunu belirtmiştir.

Göç yaklaşımları ile ilgili olarak bir başka kilometre taşı da, Lee tarafından irdelenen göç hareketlerinin itici ve çekici özellikleri olmuştur. Bu özellikler çıkış ve hedef yerleri ile ilgili faktörler, süreç boyunca göç hareketinde olan bireyin karşılaştığı engeller ve bireysel faktörler olarak ele alınmıştır. (Lee, 1969, 50) İtici faktörler genellikle düşük yaşam standartları, ekonomik fırsat eşitsizlikleri, çevre kirliliği, ya da siyasal baskıları içermektedir. Çekici faktörler ise bu kavramların tam tersi yapıları ifade eder. Lee'nin çalışmasını biraz daha ilerleten Petersen, itici ve çekici unsurların dinamiklerini ele almakla birlikte, göç hareketinin bireysel ve toplumsal motivasyonlarını da incelemiştir. (Petersen, 1958: 262)

Castles ve Miller, göç hareketinin bugünü ile ilgili beş temel eğilim saptamışlardır. Bu eğilimler sırasıyla:

1. *Göçün küreselleşmesi: Daha fazla ülkenin göç hareketlerinden eş zamanlı ancak muhtemel farklı ölçülerde etkilenmesi ve kaynak sahalarının çeşitliliği,*
2. *Göçün hızlanması: Uluslararası sistemde göç hacminin artışı,*
3. *Göçün farklılaşması: Sadece emek göçü, beyin göçü, mülteciler ve benzeri hareketlerin tek tip değil aynı anda bunları hepsinin gerçekleşebilmesi,*
4. *Göçün kadınsallaşması: Kadınların göç hareketlerindeki rolünün önemi (hangi göç tipi olursa olsun çağdaş göçlerde kadın, çok önemli bir rol üstlenmektedir),*
5. *Göçün giderek siyasallaşması: Uluslararası göç olgusunun devletlerin iç ve dış politika dinamiklerini yakından etkilemesi. (Castles ve Miller, 2008:13)*

Görülmektedir ki göç olgusunun temelinde yatan yer değiştirme hareketi, toplumların demografik, kültürel, sosyo-ekonomik

yapısını ve bunların gelişimini biçimlendiren dinamik bir süreç olarak ifade edilmektedir. (Akıncı vd., 2015:61)

2.1. Göç Hareketine Dahil Olan Birey Tipleri

Tüm göç hareketlerinin ana ekseninde, bireyleri davranışları yer almaktadır. Biraz daha ileri boyutta incelendiğinde, sözü edilen davranış süreçleri uyum içerisinde yaşanmazsa göç eyleminin işlevselliğinden bahsetmek yerinde olmayacaktır. (Akıncı vd., 2015:66) Ancak henüz sözü edilen ileri boyutlara geçmeden önce, göç hareketinin ana konusu olan bireylerin farklı koşullarını incelemek yerinde olacaktır.

Yukarıda ele alınan dinamikler çerçevesinde, göç hareketinin ana unsuru olan bireyler, farklı durumlarda farklı başlıklar altında incelenmektedir. “Sığınmacı” olarak tabir edilen ilk grup, hukuki olarak henüz mülteci statüsü alamamış kimsedir. O halde mülteci tanımının da içeriğini incelemek yerinde olacaktır. Mülteci, 1951 yılında 144 ülke tarafından imzalanan Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Cenevre Konvansiyonu gereğince, ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba olan mensubiyeti veya siyasal düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için, vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeni ile yararlanmak istemeyen yabancısıdır. (Görgün, 2018:86) Cenevre Konvansiyonu’nda önemli olan bir başka ayrıntı ise, mülteci tanım içeriğinin, 1 Ocak 1951 tarihinden önce Avrupa’da meydana gelen olaylar kapsamında değerlendirilmesidir. 1967 yılında bu şartlar (zaman ve coğrafya) kaldırıldıysa da, 1951 Konvansiyonu’nun bazı taraf ülkeleri bu şartları sürdürmeye devam etmiştir. İşte bu durumda, yani Avrupa dışından gelen ve sığınma talep eden bireylere tanınan statü de “şartlı mülteci” statüsüdür. Tüm bu bilgiler ışığında, göçmen kavramı, yapılan tüm tanımlamaları kapsayacak bir şemsiye başlık niteliğindedir. Başka bir deyişle, göç hareketinde olan birey/bireyler, ister

gönüllü olsun ister zorunlu olsun nihayetinde göçmen başlığı altında, ancak farklı statülerde değerlendirilebilir.¹

3. EKONOMİ TEMELLİ GÖÇ YAKLAŞIMLARI

Uluslararası ilişkiler perspektifinde, gerek ekonomik, gerek siyasi gerekse toplumsal alanlarda İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde yaşanan değişimlerin sisteme birçok farklı etkisi oldu. Özellikle Bretton Woods sisteminin oluşturduğu ve çok büyük bir savaşın paramparça olmuş bileşenlerini tekrar sisteme entegre etmek adına düzenlenen serbest ticaret, istikrarlı para birimleri ve genişleyen küresel ekonomik karşılıklı bağımlılık gibi kavramlar, yirminci yüzyıla yaklaşılacak dönemde de, yirmibirinci yüzyıl içerisinde de önemli dönüşümler geçirdi. (Gilpin, 2015:15) Uluslararası perspektifte kimi dönemlerde revaçta olan liberal ekonomi politikaları, özellikle kriz zamanlarında yerini katı milliyetçi ekonomi politikalarına bırakırken, kimi zaman da bazı koşullarda yerini marksist ekonomi yaklaşımlarına bıraktı. Tüm bu dönüşümlerin uluslararası sistem üzerinde büyük etkileri yaşanırken, bu değişimlerden en çok etkilenenlerin başında da, göç hareketlerini mevcut ekonomik durumlarını daha iyi koşullara getirmek isteyenlerin oluşturduğu gruplar geldi.

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren büyük savaşın etkisiyle parçalanmış Avrupa ülkeleri öncelikli olmak üzere, Amerika ve bazı Orta Doğu ülkeleri görece az gelişmiş ülkelere işçi göçüne sıcak bakmaya başladı. Misafir işçi olarak başlayan bu akımlar dahilinde:

- *Batı Avrupa ülkeleri, İspanya, Portekiz, İtalya, Yunanistan, Yugoslavya ve*

¹ Bu kategorilerden başka ayrıca ele alınabilecek bir de düzensiz (kayıtdışı) göçmen kavramı vardır. Bu bireyler genellikle hukuki belgelerden yoksun ve hedef ya da transit ülkeye yasadışı yollara giriş yapmış kişilerdir.

Türkiye ile bazı işgücü alım anlaşmaları yaparak,

- *Amerika yoğun olarak Meksika ve Karayipler'den işgücü alımı ile,*
- *Petrol bakımından zengin Birleşik Arap Emirlikleri, Katar, Bahreyn ve Suudi Arabistan; Hindistan, Bangladeş, Mısır ve Yemen'den,* (Adıgüzel, 2016:98)
- *İsviçre'ye Almanya, İtalya ve Portekiz'den ciddi ölçülerde yeni iş gücü hareketleri gerçekleşmiştir.* (Çopuroğlu, 2018:199)

Çalışmanın bu bölümünde, göç olgusunu ekonomi perspektifinden inceleyen yaklaşımlara yer verilecektir. Sırası ile neo-klasik, yeni ekonomi ve ikiye bölünmüş emek piyasası yaklaşımları analiz edilecektir. Her üç yaklaşım da ekonomi temelli olsa da içerdikleri dinamikler bakımında birbirlerinden farklı özellikler sergilemektedir. Birey, bireyin çevresi, iş sektörleri bakımından değişebilen bu dinamikler, göç sürecini anlamak ve açıklamakta farklı dengeleri barındırmaktadır.

3.1. Neo-Klasik Ekonomi Yaklaşımı

Neo-klasik ekonomi yaklaşımı özü itibarıyla göç hareketinde, emek faktörünün arz ve talep değişkenleri üzerinden şekillenmiştir. Makro perspektifte ele alındığında düşük ücretli işçilerin yüksek ücret veren ülkelere akışları bir sürpriz değildir. Bu bağlamda makro perspektifte, neo-klasik ekonomi yaklaşımında ülkeler arası ücret ve istihdam şartları arasındaki farklar, göç hareketini temel belirleyicileri arasında gösterilebilir. Bir başka bağlamda da fakir ülkeler zengin ülkelere kıyasla daha fazla işgücü arzına sahiptir, zengin ülkeler de diğer gruba kıyasla daha fazla sermaye arzına sahiptir. (Güllüpinar, 2012:6) İşte bu farklılıklardan dolayı genellikle fakir ülkelere zengin ülkelere doğru göç hareketleri gözlemlenmektedir.

Bu yaklaşımda, göç hareketinin orta ya da uzun vadede emek piyasasını da dengeleyeceği belirtilir. Göç hareketi sonucunda fakir ülkeden zengin ülkeye işgücü akışı, zamanla zengin ülkede de bir

işgücü artışı sağlayacak ve zengin ülkede ücret oranları kademeli olarak azalacaktır. Aynı zamanda fakir ülkede de işgücü azalmış olacağı için, ücret oranları da artacaktır. Başka bir ifade ile makro ekonomik düzeyde göç hareketi, sermaye ve emeğin coğrafi olarak eşitsiz dağılımından kaynaklanmaktadır. (Güllüpinar, 2012:7) Bu yaklaşım bağlamında, farklı coğrafyalar arası ücret eşitsizliklerinin azalması, göç hareketinin de yavaşlamasına sebep olacaktır. Sermaye işgücü ve işçi akışına nazaran görece daha hareketli olduğundan, potansiyel göçmen işgücü de sermayenin konumuna göre plan yapacaktır. (Clark ve Gertler, 1983:19)

Bu yaklaşımın kusursuz çalışabilmesi için şüphesiz mükemmel bir rekabet ortamında gerçekleşmesi gereklidir. Bu çeşit bir rekabet ortamından ne anlaşılmalıdır sorusu gündeme geldiğinde ise gerekli koşullar Ritchey tarafından şöyle ifade edilmiştir; insanların maksimum fayda aradığı, iş olanakları ile ilgili tüm işçilerin eşit ve en iyi bilgiye sahip olduğu, işçilerin gerekli sayıda ve neredeyse eşit yeteneğe sahip olduğu, ve gerek ekonomik gerek toplumsal anlamlarda da ülkeler arası hiçbir engel olmadığı olarak belirtmiştir. (Ritchey, 1976:364) Yine bu bağlamda, işgücü piyasaları uluslararası göç hareketlerinin önemli belirleyicilerindedir.

Mikro perspektifte incelendiğinde ise, işgücü piyasa koşullarının durumu ile beraber, bireyin kendisi ile ilgili koşulları da gözünde bulundurmak gerekir. Bu bağlamda bireyler, geniş ölçekli bir kar/zarar analizi yaparak kendileri için en uygun senaryoyu belirler. Ve eğer planladıkları yolculuk sonunda harcayacakları tüm para, kazanacaklarından daha fazla olacaksa, göç hareketini başlatmazlar. Bu perspektifte, Bojas'ın altını çizdiği gibi, neo-klasik teori, bireyin faydayı maksimize ettiğini varsayar ve bireyler kendi refahını maksimize edebilecekleri bir ülke araştırırlar. (Borjas, 1989:461) Başka bir ifade ile her birey tek tek koşulları değerlendirir ve kararını potansiyel şartları değerlendirdikten sonra verir.

Bu yaklaşımda bireyin alacağı kararda birçok iç dinamik etkili olacaktır. Örneğin bireyin eğitim seviyesi, yabancı dil seviyesi, tecrübeleri, yetenekleri, becerileri ve yaşı da hedef ülkedeki iş ve ücret alternatiflerini direkt ya da dolaylı olarak etkileyecektir. Bu durum bir neden-sonuç döngüsü şeklinde ifade edilirse tüm bu dinamiklerin de kendi içinde birbirleriyle doğru ta da ters orantılı olduğu gözlenebilir. Örneğin yaş ve deneyim doğru orantılıdır ancak yaş ilerlediğinde de bu, hedef ülkedeki iş bulma olasılığını negatif anlamda etkileyen bir dinamik olacaktır. Ekonomi perspektifi ile ele alındığında, genç ve eğitilmiş nüfusun göç konusuna – uzun vadeli beklentiler ve ekonomik getirilerin önemini düşünerek- yaş ilerlemiş nüfustan daha meyilli oldukları birçok çalışmada incelenmiştir. Parrado ve Cerrutti bu yaklaşımı “yeteneklerin transferi” adı altında ele alır. (Parrado & Cerrutti, 2003:104)

Aynı şekilde çalıştığı ya da tecrübeli olduğu sektörün hedef ülkedeki geçerliliği de verilecek karar açısından son derece önemlidir. Tecrübe, eğitim ve yetenekler her ne kadar hedef ülkedeki iş bulma şansını ya da ücret avantajını artırıyor olsa da, bazı çalışmalarda az eğitilmiş ve eğitim seviyesi düşüklüğü sebebiyle herhangi bir iş kolunda çalışma ihtimalleri düşük bireylerin göç hareketine daha meyilli olduğu tesbit edilmiştir. (Freeman, 2006:154)

Neo-klasik ekonomi modeli ister mikro ister makro ölçekte olsun, devletin rolünü göç hareketinin içeriğine katmakta belirli ölçülerde yetersiz kalmaktadır. Öyle ki, devletler işçi ihtiyacından dolayı kimi zaman göç politikalarını revize ederken, bazı durumlarda da (Yeni Dünya ülkeleri gibi) göç hareketlerini ulus inşasının önemli bir parçası olarak ele alırlar. (Castles ve Miller, 2008:34) O sebepten neo-klasik modeller, yapısal olarak özgür tercih yapan bireylerin karar aşamasını incelerken, tarihsel ve sosyolojik gerçekleri bazı anlamlarda gözönünde bulundurmazlar.

3.2. Yeni Ekonomi Yaklaşımı

Her iki neo-klasik ekonomi yaklaşımında da karar aşaması ve göç hareketi göçmen temelli gerçekleşmektedir. Ancak yirminci yüzyıla doğru yapılan çalışmalarda, göç kararının sadece bireysel değil, özellikle hane halkının da etkisi ile alındığı saptanmıştır. Bir başka ifade ile göç kararı, bir aile karar alma süreci dahilinde değerlendirilebilir. Öyle ki, göç hareketinde ailenin diğer bireyleri için de hedef ülkede çalışma koşulları uygun bulunuyorsa, alınacak göç kararı daha güçlü temeller üzerine şekillenebilir.

Aile göçü hareketi, bir anlamda, aile bağlarının da etkisini kullanarak göç hareketinin kolaylaşması olgusunu da içermektedir. Örneğin ekonomi perspektifinden de incelenecek olursa, Amerika Birleşik Devletleri'nin göçmen vizelerinin yarısından fazlası aile bağları temelli olarak tahsis edilir ve aile göçü 1970'li yıllarda işçi göç alımının azalmasından beri Batı Avrupa'da baskın hale gelmiştir. (Bartram vd., 2017:144)

Mincer (2002:759), “Ailelerin Göç Kararları” isimli çalışmada, yaşları görece yeni evli çiftlerin, göç hareketinin ekonomik getirileri bağlamında, göç etme oranlarının hayli yüksek olduğunu ifade eder. Buna ek olarak, göç karar aşamasında, aile ya da yakınlar, beklenen geliri maksimize etmek ya da olası risk durumlarını en aza indirmek için bazen ailenin sadece bir bireyi bazen de birden fazla bireyi için göç kararı alabilir.

Aile ilişkileri ya da aile içi dinamikler, göç hareketini olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Başka bir söylemle, aile temelinde bireylerin eğitim seviyeleri, yetenekleri ve yaş seviyeleri, göç hareketi sonrası net gelirlerini pozitif ya da negatif anlamda etkileyebilir. Ekonomi perspektifinden incelendiğinde de, örneğin evli bir çiftin bir bireyinin kazancı hedef ülkede daha çok olacak, ancak diğer bireyin kazancı daha az olursa, ve hedef ülkedeki net kazanç orijin ülkedeki kazançtan düşük olursa, göç kararı olumsuz olacak ve ekonomik sebeplerden ötürü göç hareketi

başlamayacaktır. (Nivalainen, 2004:159) Aynı şekilde, ailenin bir ya da birden fazla çocuğa sahip olmasının ve bu çocukların yaş seviyelerinin göç kararı üzerinde önemli etkileri vardır.

3.3. İkiye Bölünmüş Emek Piyasası Yaklaşımı

İkiye bölünmüş emek piyasası yaklaşımına göre, uluslararası ölçekte emek göçü, çoğunlukla gelişmiş ülkelerin bu konudaki taleplerine göre şekillenmekte iken, bu yapı içerisinde de işgücü piyasası ikili bir yapı halinde oluşmaktadır. Piore'nin belirttiği gibi, bu yaklaşımda önemli olan işgücü piyasasındaki iki sektör; sermayesi yoğun sektörler ve vasıfsız işçiler tarafından doldurulan sektörlerdir. (Piore, 1979:99)

Bu ikili yapının ilk grubunu sermaye yoğunluklu sektörün işçileri oluştururken, ikinci grubu da niteliksiz işçilerin kullanıldığı çalışma koşullarının görece daha ağır olduğu sektörler oluşturmaktadır.

İlk sektörün işgücünü oluşturan bireyler gerek teknik gerek bilgi anlamında daha donanımlıdır ve içinde buldukları iş kolu açısından değerli elemanlardır. İkinci grup göçmen işçiler, bir başka ifade ile uluslararası vasıfsız emek göçünün yansımaları olarak da ifade edilebilir. Bu grup, daha düşük ücretli ve işten çıkarılma olasılıklarının ilk gruba göre daha yüksek olduğu bireylerden oluşur. Toksöz'ün, iki gruba dahil işçilerle ilgili şu saptaması son derece önemlidir:

“... Her iki sektörde kimlerin yer alacağı öncelikle cinsiyet ve etnik köken gibi işgücü piyasasıyla doğrudan bağlantılı olmayan faktörler tarafından belirlenir. İşverenlerin toplumda varolan önyargılar çerçevesinde cinsiyet ve etnik köken veya ırk temelinde çeşitli gruplara atfettikleri özellikler bunların ne tür işlerde çalışacakları, alacakları ücretin düzeyi ve meslek içi eğitimden yararlanma imkanları açısından belirleyici olur ve bu grupların üyelerinin işletme içindeki çekirdek işgücünden dışlanmasını meşrulaştırır...” (Toksöz, 2006:57)

Tüm bu veriler doğrultusunda tekrar birinci tabakanın özelliklerine dönülecek olursa, bu grubun uzman işgücü olduğunu söylemek yerinde olacaktır. İkinci tabakada ise az önce de belirtildiği gibi emek yoğun sanayii ve küçük ölçekli işletmeler yoğun olarak gözlemlenir.

Endüstri devriminden itibaren giderek yoğunlaşan karşılıklı ilişkiler sistemleri en kapsamlı tanımını küreselleşme ifadesi ile bulmuştur. Bu kavram aralarında ticaret, iletişim, işbirliği, kültürel etkileşimler başta olmak üzere birçok uluslararası aktör arasında oluşan eğilimlerle alakalı bir süreçtir. (Görgün, 2017:1318) Küreselleşme olgusu ile alakalı olarak, merkez ülkelerin ikinci tabakalarını oluşturan bireylerin yer aldığı sektörler, farklı sebeplerden ötürü görece az gelişmiş ülkelere yönlendirilmiştir. Bu aksiyon hem işlem maliyetlerini azaltmakta, hem de çevre ülkelerde istihdam fırsatları yaratmaktadır. Özellikle yüksek teknoloji grubundaki ürünlerin tasarım ve üretim aşamaları bu olgunun önemli örneklerindedir. Örneğin cep telefonu ya da bilgisayar bileşenleri gibi hem tasarımı hem üretimi hem de içeriği gelişmiş teknolojiler barındıran ürünlerin, tasarımları başka ülkelerde, üretim ya da montajları başka ülkelerde yapılmaktadır. Tasarım kısmı yetenek, bilgi ve birikim olarak daha üst düzey özellikler barındıran bir aşama olarak, genellikle merkez ülke sınırları içinde çözülmektedir. Seri üretim ya da montaj kısımları gibi emek yoğun özellikleri barındıran kısımlar da çevre ya da sanayisi gelişmekte olan ülkeler tarafından çözülmektedir.

Bu durum, gelişmiş ülkelerde ikinci tabakaya mensup işgücünün barınacağı işyerlerini olumsuz etkilemekte ve beraberinde işsizlik sorununu gündeme getirmektedir. (Toksöz, 2006:62) Tüm bu dinamikler bağlamında denklem içeriğinde düşünülmesi gereken bir başka önemli unsur da, özellikle ikinci gruba ait işgücünün “göçmen” statüsünün işe alım ya da işten çıkarma sürecince ne denli önemli olduğudur. Yapılan araştırmalar

çerçevesinde, yabancı olmak² gibi ayrımcılıklar da işe alım ya da çıkarma süreçlerinde etkili olduğu yönündedir.

4. EKONOMİK GÖÇ YAKLAŞIMLARI PERSPEKTİFİNDE BEKLENTİLER VE EYLEMLER

İncelenen üç farklı yaklaşımda da birbirlerinden bazı ölçeklerde bağımsız, bazı ölçeklerde de bağımlı değişkenler bulunmaktadır. Bahsi geçen üç yaklaşımda da gerek mikro gerek makro ölçekte bireyin göç hareketindeki karar aşamasını önemli düzeyde etkileyecek unsurlar bulunmaktadır.

Göç hareketine karar vermek şüphesiz çok önemli sonuçlar doğurabilecek bir aksiyondur. Burada altı çizilmesi gereken çok önemli bir husus “öngörü” kavramıdır. Göç edecek birey, gideceği yeni coğrafyada güvenlik, çevre, toplumsal kabul, barınma, sağlık, eğitim, yasal prosedürler ve benzeri birçok bilinmeyi öngörmek ve bu konularla ilgili verilere hakim olmak durumundadır. Bu çalışmanın özü olan “ekonomi” perspektifi de öngörülmesi gereken kavramların başıda gelmektedir. Öngörü kavramı biraz daha ileri bir boyuta taşınırsa, literatürde görece yeni ve içeriği henüz şekillenmekte olan bir kelime ile karşılaşılr. Beklenti (anticipation), öngöründen biraz daha karmaşık ve farklı bir yapı sergilemektedir.

Beklenti ile şekillenen, ya da daha popüler bir ifade ile “uzgörü eylemi”, içeriğinde bir harekete geçme eylemi de barındırır. Sözü edilen husus, tahmin ya da öngörünün ötesinde, başka bir perspektiftir. Bu perspektif, içeriğinde bilinmeyenler, çeşitli veriler ya da tahminler içerebilir.³ Bu

² Burada “yabancı olmak” ifadesi ile kastedilen unsur, göçmen olmaktır. Şöyle ki, özellikle yabancı olma konusu bazı durumlarda işten çıkarmalarda bir tercih seçeneği de olabilmektedir.

³ Konu ile ilgili somut bir örnek şu şekilde verilebilir; Örneğin havanın kapalı olduğu ya da hava tahmin raporlarının yağışlı olarak bildirildiği bir zaman diliminde, yağmur yağma

veriler dahilinde, gerek eldeki somut bilgilerden, gerek geçmişe dayalı tecrübelerden bir çeşit karar alma süreci de işlemeye başlar. (Poli, 2010:11) O halde, karar alma sürecinin önemli bileşenleri arasında, göç hareketi içerisinde olan bireylerin gelecek yaşamları için alınacak aksiyonların çoğu kesinlikle bulunmalıdır. Bu eylem, bir yandan geleceği şekillendirmek, bir yandan da geleceğin olası etkilerini en fazla yarar ya da en az zararlar karşılama için son derece önemlidir. (Tavory ve Eliasoph, 2013:910)

Önceki bölümlerde ele alınan tüm ekonomi temelli göç hareketlerinin beklentileri şüphesiz en üst seviyede gelir elde etmek olmalıdır. Bu, en azından, bireyin mevcut ekonomik durumunun üzerinde bir maddi beklenti olarak da ifade edilebilir. Ekonomik temelli yaklaşımların ortak paydası, bir başka ifade ile içerikleri dahilinde bileşenleri incelenecek olursa bu öğeler:

1. Bireğin sahip olduğu bilgiler
2. Eğitim seviyesi
3. Tecrübeleri
4. Yabancı dil seviyesi
5. Medeni hali, çocuk sayısı
6. Aile bağları ve iç dinamikler
7. Yaşı
8. Etnisite ve cinsiyeti
9. Mevcut/Sürdüreceği iş kolu
10. Yetenekleri
11. Sahip olduğu mesleğin hedef coğrafyadaki geçerliliği

Sıralanan tüm unsurlar, neredeyse üç ekonomi yaklaşımlı göç hareketlerinin içerdiği dinamiklerdir. Göç edecek birey, karar aşamasında tüm bu dinamikleri, objektif olarak hesaplamalı ve alacağı göç

ihtimalinin yüksek olduğu düşünülebilir. Bu, veriler dahilinde bir çeşit öngörü ya da tahmindir. Beklenen aksiyon ya da uzgörü eylemi (anticipation) ise, tüm bu bilinenler/bilinmeyenler/sürprizler dahilinde dışarı çıkılırken beraberinde şemsiye alınmasıdır.

kararının planlamasını olası fayda ve zarar analizleri çerçevesinde şekillendirmelidir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada göç olgusunun çeşitli içerikleri ve yaklaşımları incelendikten sonra ekonomi temelli göç yaklaşımları ele alınmıştır. Sonrasında da incelenen yaklaşımların içeriği analiz edilmiştir. Sözü edilen içerik, göç hareketinin ana unsuru olacak birey ya da bireylerin kişisel, ailevi ya da ait olduğu iş kolu ile ilgili faktörlerdir.

Göç edecek bireyin, ekonomik anlamda hedef ülkede avantajlı konumda olması şüphesiz sözü edilen içerikle (Eğitim seviyesi, tecrübeler, yaş, yetenekler vs.) yakından ilintilidir. O halde önemli olan nokta, göç kararını sağlam temellere dayandırmak için öngörüler dahilinde atılacak adımlar olmalıdır. Sözü edilen

içeriğin güçlendirilmesine dair imkanlar çerçevesindeki her somut ilerleme göç edecek bireyin daha doğru karar almasına yardımcı olacaktır.

Üzerinde durulması gereken bir başka önemli nokta da, analiz edilen içeriğin dışında hesaba katılmayan ya da öngörülemez de çok fazla (beklenmeyen) dinamiğin olmasıdır. Örneğin, uluslararası göçmen sayılarının hızlanan artışı bağlamında devletlerin uygulayacağı olası yeni göç siyasetleri, olası bölgesel krizler, savaşlar gibi uluslararası sistemde küresel anlamda kaydadeğer gelişmeler, göç olgusunu derinden etkileyebilecek unsurlardandır. Bu çalışmanın sınırları gereğince bu hususlardan çok göç hareketinin ekonomik boyutunda göçmenlerin karar alma aşaması ile ilgili olan aksiyonlar ele alınmıştır.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Y. (2016). Göç Sosyolojisi, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- AKINCI, B. ve Nergiz A. ve Gedik, E. (2015). “Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul”, Göç Araştırmaları Dergisi, 1(2):58-83.
- BARTRAM, D. ve Poros M. V. Ve Monforte, P. (2017). Göç Meselesinde Temel Kavramlar, Hece Yayınları, Ankara.
- BORJAS, G. J. (1989). “Economic Theory and International Migration”, International Migration Review, Special Silver Anniversary Issue, 23(3): 459-474.
- CASTLES, S. ve Miller Mark J. (2008). Göçler Çağı – Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- CLARK, G. L. ve Gertler, M. (1983). “Migration and Capital”, Annals of the Association of American Geographers, 73(1): 18-34.
- ÇAKIR, S. (2011). “Geleneksel Türk Kültüründe Göç ve Toplumsal Değişme”, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 24:129-142.
- ÇOPUROĞLU, Ö. (2018). “The Impact of Immigration on Voting Behaviour: Swiss Case”, in International Migrations in the 21st Century, Problems and Solutions, Chapter 14, (eds.) Gökçe Bayındır Goularas, Zeynep Işıl Turkan-İpek, Cambridge Scholars Publishing, London.
- FREEMAN, R. B. (2006). “People Flows in Globalization”, The Journal of Economic Perspectives, 20(2):145-170.
- GİLPİN, R. (2015). Uluslararası İlişkilerin Ekonomi Politikası, Kripto Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

11. GÖRGÜN, M. (2017). "Küreselleşme Sürecinde Göçmen İlişkileri Ağının Önemi", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Yayınları, Göç Özel Sayısı, 22:1317-1327.
12. GÖRGÜN, M. (2018). "International Travelling Issues of Refugees: European Agreement on the Abolition of Visas For Refugees", in International Migration in the 21st Century: Problems and Solutions, Chapter 5, (eds.) Gökçe Bayındır Goularas, Zeynep Işıl Turkan-İpek, Cambridge Scholars Publishing. London
13. GÜLLÜPİNAR, F. (2012). "Göç Olgusunun Ekonomi Politikası ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine Bir Değerlendirme", Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 4: 53-85.
14. LEE, E. (1969). "A Theory of Migration", *Demography*, 3(1), s. 47-57.
15. MANGALAM, J.J. (1968). Human Migration: A Guide to Migration Literature in English 1955-1962, The University of Kentucky Press, Lexington.
16. MINCER, J. (1978). "Family Migration Decisions", *Journal of Political Economy*, 86(5): 749-773.
17. NIVALAINEN, S. (2004). "Determinants of Family Migration: Short Moves vs. Long Moves", *Journal of Population Economics*, 17(1):157-175.
18. PARRADO, E. ve Cerutti, M. (2003), "Labor Migration between Developing Countries: The Case of Paraguay and Argentina", *The International Migration Review*, 1:101-132.
19. PETERSEN, W. (1958). "A General Typology of Migration", *American Sociological Review*, 23(2):256-266.
20. PIORE, M. J. (1979). *Birds of Passage-Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge.
21. POLI, R. (2010). "The Many Aspects of Anticipation", *Foresight*, 12(3):7-17.
22. RAVENSTEIN, E. G. (1885). "The Laws of Migration", *The Journal of Statistical Society of London*, 48(2): 167-235.
23. RITCHEY, P. N. (1976). "Explanations of Migration", *Annual Review of Sociology*, Vol. 2: 363-404.
24. SCHWARTZ, A. (1971). "On Efficiency of Migration", *The Journal of Human Resources*, 6(2):193-205.
25. SINHA, V.N. ve Ataulah, MD. (1987). *Migration: An Interdisciplinary Approach*, Seema Publications, Delhi.
26. TAVORY, I. Ve Eliasoph, N. (2013). "Toward a Theory of Anticipation", *American Journal of Sociology*, 118(4): 908-942.
27. TOKSÖZ, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
28. UNHCR. (2015). *Global Migration Trends*, IOM's Global Data Analysis Centre, UN Migration Agency.
29. (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b2d18f84665f2.44041269)

GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜ İLE TÜRKİYE'DE BULUNAN SURIYELİLERİN VATANDAŞLIK HAKKI

TURKISH CITIZENSHIP OF SYRIANS WHO HAVE BEEN STAYED WITH TEMPORARY PROTECTION IN TURKEY

Ali Kemal NURDOĞAN*, Mustafa ÖZTÜRK**

* Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, d1440225009@stud.sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-9411-4313

** Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-7496-4385

ÖZ

2011 yılında başlayan Suriye iç savaşı sebebiyle ülkelerini terk eden yaklaşık üç milyon Suriyeli Türkiye'de geçici koruma statüsü ile barınmaktadır. Bugün Suriye iç savaşının ne zaman biteceği tahmin edilememektedir. Yakın zamanda Türkiye'deki Suriyelilerin ülkelerine geri dönüş ihtimalleri olası görünmemektedir. Suriyelilerin ikametinin her geçen gün uzamasıyla Türkiye'de sürekli olarak kalma eğilimleri artmaktadır. Bu sebeple Türkiye'de yaşayan Suriyelilerin geleceğine yönelik tartışmalar uyum ve Türk vatandaşlığını elde etmeleri üzerine yoğunlaşmaya başlamıştır.

Çalışma, ülkelerine geri dönüş belirsizliği devam eden ve 2011 yılından itibaren Türkiye'de bir yaşam düzeni kurmuş olan Suriyelilerin Türk toplumuna uyum süreci sonucunda Türk vatandaşlığına geçip geçmeyeceklerini tespit etmeye yöneliktir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Entegrasyon, Vatandaşlık, Geçici Koruma, Uluslararası Koruma.

Jel Kodları: J15, K37, O15,

ABSTRACT

Leave their country due to the civil war began in 2011, nearly three million Syrians who lives with temporary protected status in Turkey. It is not predictable when the Syrian civil war will end today. recently, Syrians in Turkey are not likely to return to their country of origin. With each passing day extension of the residence of Syrians staying in Turkey, the trend is increasing continuously.

For this reason, discussions on the future of Syrians living in Turkey harmony and to obtain Turkish citizenship has begun to focus on.

The study, from the country to return to the ongoing uncertainty and 2011. Turkey had established a pattern of life which is the result of the process of integration into Syrian society for detecting Turkey is Turkish citizens can not be.

Keywords: Integration, Citizenship, Temporary Protection, International Protection

Jel Codes: L26, O18, R11, B21.

1. GİRİŞ

Uluslararası korumaya dair en temel ilkeleri içeren 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi Türkiye tarafından coğrafi ve tarihsel kısıtlama konularak imzalanmıştır. Cenevre

Sözleşmesinde kullanılan coğrafi ve zaman kısıtlaması 1967 protokolü ile kaldırılmış ancak Türkiye coğrafi kısıtlama uygulamasını kaldırmamış tarihsel

kısıtlamayı kaldırılmıştır. Halen yürürlükte olan coğrafi sınırlama sebebiyle Avrupa dışından Türkiye’de sığınma arayan kişilere mülteci statüsü verilmemektedir.

Avrupa Birliği iltica sistemi ile uyumlu olarak 2014’te yürürlüğe giren Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’na göre uluslararası koruma; mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statülerini ifade etmektedir. Buna göre bir yabancı Türkiye’de uluslararası korumadan yararlanabilmesi için, mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statülerinden birine sahip olması gerekmektedir. Türkiye sınırlarına gelerek sığınma talep eden bu kişiler için uluslararası koruma, kişinin geri gönderilmemesi ile başlayıp; kalıcı çözümün sağlanması ile sona ermektedir. Bu kişiler için Gönüllü Geri Dönüş, Yerel Entegrasyon ve Üçüncü Ülkeye Yerleştirme şeklinde üç farklı kalıcı çözüm uygulaması bulunmaktadır. Geçici koruma YUKK’ a göre uluslararası koruma statüleri arasında sayılmadığından Türkiye’de geçici koruma statüsü ile korunan Suriyeliler için, bahsedilen üç kalıcı çözüm önerisi uygun görünmemektedir. Suriyeliler, uluslararası koruma statüsü elde edemedikleri için üçüncü ülkeye yerleştirilme imkânları yoktur. Suriye’de yaşanan iç savaş sürdüğünden gönüllü geri dönüş imkânı da bugün itibarıyla mümkün görünmemektedir. Geriye sadece yerel entegrasyon kalmaktadır. Entegrasyon, daimi ikamet hakkı ve vatandaşlığın kazanılmasını ile sonuçlanmaktadır.

Türk vatandaşlığı, 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu ile İskân Kanununu hükümlerine göre doğumla ve sonradan kazanılmaktadır. Doğumla kazanılan vatandaşlık, soy bağı veya doğum yeri esasına göre kurulmaktadır. Türk vatandaşlığının sonradan elde edilmesi; yetkili makam kararı, evlat edinilme ve seçme hakkı yolu ile gerçekleşmektedir. Yetkili makam kararı ile Türk vatandaşlığının kazanılması; genel yolla, istisnai yolla ve yeniden kazanma şeklinde gerçekleşmektedir.

2. TÜRKİYE’NİN MÜLTECI HUKUKU

Herkes uğradığı zulüm sebebiyle başka memleketlere iltica etmek ve bu memleketler tarafından mülteci muamelesi görmek hakkına sahiptir (İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, Madde:14). İnsan Hakları Evrensel Beyanamesinde yapılan bu açıklamayla ilticanın temel insan haklarından olduğu belirtilmesinden sonra 1951 yılında ilticaya başvurma hakkının kapsamını ve devletlere getirdiği yükümlülükleri düzenleyen Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Cenevre Sözleşmesi kabul edilmiştir (Kula, 2015:44). Cenevre Sözleşmesi ile mülteci tanımı yapılmış ve mültecilerin uluslararası korunmasının sadece fiziksel anlamda güvenliklerinin sağlanmasından öte temel insani ihtiyaçlarının karşılanması, sağlık hizmetlerinden yararlandırılması, çalışma ve barınma hakkına sahip olmasının temini edilmesi gerektiği belirtilmiştir (Nurdoğan, Dur ve Öztürk, 2016: 224).

1951 Cenevre Sözleşmesinde yapılan mülteci tanımına göre, 1 Ocak 1951 den önce Avrupa’da meydana gelen olaylar sonucunda ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden zulme uğrayacağından haklı sebeplerden dolayı korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışından bulunan ve bu ülkelerin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yahut tabiiyeti yoksa bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen şahıs, mülteci olarak tanımlanmıştır (Cenevre Sözleşmesi 1951, Madde:1).

Tanımdan anlaşıldığı gibi 1951 sözleşmesinde mülteci tanımı yapılırken 1 Ocak 1951 den önce meydana gelen olaylar ifadesi ile tarih sınırlaması (time limitation) ve Avrupa’da meydana gelen olaylar ifadesi ile de coğrafi sınırlama (geographical limitation) konulmuştur (Kurtuluş, 2015:49; Ergüven ve Özturanlı, 2013:1017). 1967 yılında kabul edilen Cenevre Sözleşmesine

Ek Protokol ile coğrafi ve zaman kısıtlaması kaldırılmıştır. Türkiye, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 1951 tarihinde kabul edilen Cenevre Sözleşmesini ve 1967 yılında kabul edilen Ek Protokolü imzalamıştır. Ancak coğrafi çekince hakkında vaz geçmemiştir. Bu sebeple Türkiye sadece Avrupa'da meydana gelen olaylar nedeniyle sığınma arayan kişileri mülteci statüsü vererek kabul etmektedir.

Coğrafi sınırlamanın korunmasının sebebi, Türkiye'nin coğrafi konumu sebebiyle şiddet ve çatışma yaşanan bölgelerden gelebilecek mülteci akınlarını engellemektir. Mülteci tanımında bulunan coğrafi sınırlama olmasa, Asya, Afrika ve Avrupa kıtalarının keşişim noktasında bulunan, etnik, dini ve ekonomik çıkar çatışmalarının yoğunluklu olarak yaşandığı bölgeler ile refah seviyesi yüksek toplulukların yaşadığı bölgeler arasında bir geçiş konumunda bulunan Türkiye sürekli ve büyük bir mülteci akınıyla karşı karşıya kalacaktır. Coğrafi çekince hakkının devam ettirilmesi Türkiye'nin mülteci vatani olmasının önüne geçen önemli bir kısıtlamadır.

Her ne kadar Türkiye coğrafi kısıtlama uygulamasını devam ettirse de göç güzergâhları üzerinde bulunmasından dolayı göç hareketliliği açısından transit geçiş ülkesi, gelişen ve büyüyen ekonomik yapısıyla da hedef ülke hâline gelmiştir. 1990'lı yıllardan itibaren yakın komşularında yaşanan istikrarsızlıklar ve çatışmalar sebebiyle yaşanan uluslararası göç hareketliliğinden olumsuz etkilenen Türkiye, mülteciler mevzuatını ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden düzenlemek zorunda kalmıştır. Bu gelişmeler yaşanırken 1999 yılında Türkiye'nin Avrupa Birliğine aday ülke olarak gösterilmesi ile Türkiye'nin mülteci politikaları AB ile uyumlu hale getirilme çalışmaları başlamış (Küresel Göç ve Avrupa Birliği İle Türkiye'nin Göç Politikalarının Gelişimi, 2012:15) ve bu doğrultuda 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) yürürlüğe konulmuştur (Topal,2015:10).

Türkiye'de göçmen ve mülteci haklarının hukuksal olarak uluslararası normlara uygun hale getirilen (Avrupa Komisyonu Türkiye İlerleme Raporu, 2014:18) Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile yabancıların ülkeye girişleri, kalışları ve ülkeden çıkışları; Türkiye'den koruma talep eden yabancı kişilere sağlanacak korumanın kapsamı ve uygulamasına ilişkin usul ve esaslar ile Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1032).

2.1. YUKK İle Belirlenen Uluslararası Koruma Statüleri

Kişilerin uluslararası koruma kapsamına alınabilmesinin temel şartı; ırkı, milliyeti, dini ve siyasi düşüncesine dayalı baskı ve zulüm korkusu içinde ülke sınırlarının dışına çıkarak başka ülke sınırlarına girmeleridir. Ülkesi içerisinde yer değiştirmiş kişiler mülteciler ile aynı sebepler ile yer değiştirmiş olsalar dahi ülkeleri sınırları dışına çıkmadıkları için kendi ülkelerinin iç hukukuna tabidirler.1951 Cenevre Sözleşmesi ve 1967 Protokolü kapsamında değildirlir (Ergül, 2012:21).

Vatandaşı olduğu haklı sebeplere dayalı korku nedeniyle ülkesinin dışında bulunan ve ülkesinin korumasından yararlanamayan yabancı kişiler için uygulanacak uluslararası koruma statüleri mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma şeklinde belirlenmiştir.

2.1.1. Mülteci

Mülteci statüsü ve mülteci haklarının kapsamı Cenevre Sözleşmesine dayanmaktadır (Güney ve Konak, 2016:116). Cenevre Sözleşmesinde yapılan mülteci tanımı coğrafi çekince hakkı korunarak YUKK'un 61'nci maddesinde aynı şekli ile kabul edilmiş, coğrafi kısıt devam ettirilmiştir. Buna göre bir yabancı mülteci olarak kabul edilebilmesi ve haklarının bu doğrultuda düzenlenmesinin temel şartı coğrafi kısıt olan Avrupa'da yaşanan olaylar nedeniyle vatandaşı olduğu ülkeye dönememe şartıdır.

2.1.2. Şartlı Mülteci

Şartlı mülteci statüsü Türkiye'nin Cenevre Sözleşmesine koyduğu coğrafi çekince kaynaklanan Türk hukukuna has uluslararası koruma şekillerinden bir tanesidir (Çelik, 2015:72).

YUKK'un 62'nci maddesine göre Avrupa ülkeleri dışında yaşanan olaylar sebebiyle uluslararası koruma arayan kişiye üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye'de kalma izni sağlayan bir statü olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama ile mülteci statüsü verilmeyen sığınmacı kişiler hukuki statüye kavuşturularak üçüncü bir ülkeye yerleştirilinceye kadar Türkiye'de kalmalarına hak tanınmıştır.

Şartlı mülteci ile mülteci statüsü arasındaki temel ayırım, mülteci statüsü tanınmasına neden olan olayların Avrupa ülkelerinde ya da Avrupa ülkeleri dışında meydana gelmesidir (Çelik, 2015:77).

2.1.3. İkincil Koruma

Uluslararası mülteci hukukunda tamamlayıcı koruma şeklinde değerlendirilen koruma türü, YUKK'un 63'üncü maddesinde ikincil koruma olarak kabul edilmiştir. Kendisine mülteci veya şartlı mülteci statüsü verilemeyen ancak uluslararası korunma arayan yabancı ya da vatansız kişiye, statü belirleme işlemleri sonrasında verilen bir statüdür. YUKK' a göre başvuru sahibi kişiye İkincil Koruma statüsünün verilebilmesinin ilk şartı, kişinin mülteci ve şartlı mülteci olarak kabul edilmemesidir. İkincil Koruma statüsünün verilebilmesi için gerekli diğer koşullar ise kişinin, ülkesine geri gönderilmesi durumunda; ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezası infaz edilecek, işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacak olması durumudur.

2.2. Geçici Koruma Statüsü

Geçici Koruma statüsü YUKK'un 91'inci maddesine göre; kitlesel olarak Türkiye Cumhuriyeti sınırlarına gelen ve uluslararası koruma talebi bireysel olarak değerlendirmeye alınamayan yabancıların

uluslararası koruma ihtiyacının sağlanması için acil çözümler bulmak üzere geliştirilen korumayı ifade etmektedir. İçerik olarak ülke topraklarına serbest olarak kabul, geri gönderilmeme ilkesine riayet ve temel ihtiyaçların karşılanması unsurlarından oluşmaktadır (Çiçekli, 2013:313).

3. TÜRKİYE'DE BULUNAN SURİYELİLERİN HUKUKİ STATÜSÜ

Türkiye'de bulunan Suriyeliler konusunda yaşanan en önemli sorunlardan biri, Suriyelilerin yasal statülerinden kaynaklanmaktadır. Türkiye'ye gelen Suriye vatandaşı yabancıların Türkiye'nin coğrafi kısıtlama uygulaması sebebiyle mülteci statüsü kazanmaları mümkün değildir. Suriye'de var olan iç savaş Avrupa dışında yaşanan olaylar kapsamında olduğundan Suriye'den Türkiye'ye gelerek sığınma talebinde bulunan kişilere şartlı mülteci statüsü verilebilir görünmektedir. Ancak şartlı mülteci statüsünün verilebilmesi için de bu kişilerin bireysel koruma başvurusunda bulunmuş olması gerekmektedir. Oysaki ülkelerinde yaşanan savaştan kaçarak ani ve büyük ölçekli kitlesel akın şeklinde gelen Suriyelilerin uluslararası koruma taleplerinin bireysel olarak değerlendirmeye alınması mümkün olmadığından Türkiye bu kişilere karşı açık kapı politikası benimsemiş ve Ekim 2011 ayından itibaren geçici koruma rejimine aldığını ilan etmiştir (İhlamur, 2014:43).

Geçici Koruma Yönetmeliği'nin 7/3'üncü maddesine göre de geçici koruma kapsamına alınan kişilerin mülteci, şartlı mülteci ya da ikincil koruma statülerinden birini kazandıklarını söylemek mümkün değildir. Türkiye'de bulunan Suriyeliler geçici koruma statüsünde değerlendirilmektedirler. Bu sebeple bu kişilerin bireysel uluslararası koruma başvuruları işleme konulmamaktadır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:16). Geçici korumanın statüsünün devam ettiği sürece bu kişilerin uluslararası koruma statülerinden birini elde edemezler. Bu durumun tek istisnası Suriye'de silahlı çatışmaya katılmış sonrasında ise silahlı

faaliyetlerine kalıcı olarak son veren kişiler için geçerlidir. Bu durumda olan kişilerin YUKK 63'üncü maddesine göre ikincil koruma statüsü kazanabilmeleri mümkündür (Elçin, 2016:31).

4. GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜ SAHİBİ SURIYELİLER'E SAĞLANAN HAKLAR

Türkiye ilk etapta kitlesel olarak gelen Suriyeliler için açık kapı politikası izlenmiş ve zorla geri göndermeyerek kamplarda insanî yardım almalarını, barınmalarını sağlanmış, sağlık kontrollerini tamamlamış ve geçici kimlik belgesi düzenlenerek ülkede kalma hakkı tanınmıştır (Elçin, 2016: 52). Türkiye şu anda, 10 şehirde kurulan 26 geçici barınma merkezinde 256.971 Suriyeli yabancıya ev sahipliği yapmaktadır. Bunun dışında, geçici barınma merkezleri dışındaki 2.521.907 Suriyeli yabancıya sağlık, eğitim ve gıda yardımı sağlanmaktadır. Geçici Koruma Yönetmeliği ile Suriyelilerin yasal statüleri, hakları ve faydalanabilecekleri sosyal yardımlar belirlenmiştir. Türkiye'de bulunan Suriyelilerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasına ek olarak, Yönetmelik kapsamında geçici koruma statüsüne sahip Suriyelilere sağlık, eğitim, iş piyasasına erişim, tercümanlık hizmetleri ve sosyal yardım ve hizmetleri verilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:26).

Yönetmelik kapsamındaki yabancılara Geçici Koruma Kimlik Belgesi düzenlenmektedir. Kimlik belgesi üzerinde olan kimlik numarası sayesinde sosyal ve hukuki işlemler yürütülebilmektedir. Herhangi bir harca ve ücrete tabi olmayan kimlik belgesi Türkiye'de yasal olarak kalış hakkı sağlamaktadır ancak YUKK ile düzenlenen ikamet izni veya ikamet izni yerine geçen belgelere eşdeğer değildir. Türk vatandaşlığına başvuru ya da geçiş hakkı sağlamamaktadır.

1951 Cenevre Sözleşmesi ile düzenlenen Geri Göndermeme ilkesi, mülteci hukukunun temel amacının yerine getirilmesinde en önemli kuraldır. Geri

göndermeme kuralı gereği, mülteci olan ya da sığınma arayan şahısların ırkı, dini, bir sosyal gruba olan bağlılığı ve siyasi fikirleri sebebiyle hayatlarının tehlike altında olduğu durumlarda, yaşama hakkının ve özgürlüğün tehlike altında olabileceği bir ülkeye geri gönderilemez (Ergüven ve Özturanlı, 2013:1024). Geri göndermeme ilkesi gereği Türkiye, sınırlarına gelen Suriye vatandaşlarını zorla ülkelerine geri göndermemektedir.

Mülteci ya da ikincil koruma statüsü ile Türkiye'de bulunan kişiler ikamet izni aracılığıyla aile birleştirme hakkından yararlanması mümkündür. Bu kişilerin yabancı eşlerine, kendinin, eşinin yetişkin olmayan veya bağımlı yabancı çocuğuna her defasında iki yılı aşmayacak şekilde verilebilmektedir (6458 sayılı Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu, Madde:34). Aynı şekilde geçici koruma statüsü ile Türkiye'de yaşayanlar, farklı ülkelerde yaşayan eşleri, ergin olmayan veya bağımlı ergin çocukları ile Türkiye'de bir araya gelmek için aile birleşimi talebinde bulunabilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:49).

YUKK ile belirlenen ikamet izinleri altı çeşittir. Bunlar; kısa dönem ikamet izni, aile ikamet izni, öğrenci ikamet izni, uzun dönem ikamet izni, insani ikamet izni ve insan ticareti mağduru ikamet izni olarak verilmektedir (6458 sayılı Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu, Madde:30). Türkiye'de geçerli yasal ikamet izni uluslararası koruma statüsüne göre farklılık göstermektedir. Kendisine mülteci statüsünde kimlik belgesi verilenler üçer yıl; şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü verilenler ise birer yıl süreyle Türkiye'de kalabilmektedirler (6458 sayılı Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu, Madde:83). Ancak mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri dışında insani ikamet izni sahipleri ile geçici koruma sağlanan yabancılara uzun dönem ikamet iznine geçiş hakkı tanınmamaktadır (6458 sayılı Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu, Madde:42).

Geçici Koruma statüsü ile Türkiye'de kalan kişilere verilen geçici koruma kimlik belgesi, bu kişilerin Türkiye'de barınması için yeterlidir ancak yasal ikamet izni hakkı veren belgelerin sağladığı ikamet izni yetkisi vermemektedir. Geçici koruma statüsünde Türkiye'de kalan kişilerin Türkiye'de geçirdikleri süre Türk vatandaşlığına geçiş için belirlenmiş zorunlu ikamet süresinden sayılmamakta ve Türk vatandaşlığına başvuru hakkı sağlamamaktadır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:25).

Türkiye'de Geçici Koruma statüsü ile bulunan kişilere eğitim ve öğretim hakkı tanınmaktadır. Geçici barınma merkezlerinde kurulan okullar ile şehirlerde bulunan eğitim-öğretim merkezlerinde eğitim hizmeti verilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:28).

Kendisine Geçici Koruma sağlanan kişilerden ihtiyaç sahibi olanlar 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamındaki sosyal yardımlardan yararlanabilmektedirler (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:30).

Geçici korumadan yararlananlar temel ve acil sağlık hizmetlerinden yararlanabilmekte ve bu kapsamdaki tedavi ve ilaçlar için hasta katılım payı ödememektedirler (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:27). Bu kişiler 5510 sayılı Kanun bakımından uluslararası koruma başvurusu yaptıkları gün itibari ile genel sağlık sigortası kapsamında değerlendirilmektedirler (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Madde:60).

Geçici Koruma Yönetmeliği kapsamındaki yabancıların, geçici korumayla ilgili süreç, hak ve yükümlülükleri ile diğer hususlarda anlayabilecekleri dilde bilgilendirilmektedir (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:19). Ayrıca geçici koruma kapsamındaki iş ve işlemlerle ilgili olarak tercümanlık hizmetleri ücretsiz olarak sağlanmaktadır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:31). Geçici korumadan yararlanan yabancılar da Avukatlık Kanunu kapsamında adli

yardımdan yararlanmaktadırlar (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:53).

Mülteci veya ikincil koruma statüsünde Türkiye'de bulunan şahısların çalışma izni almasına gerek yoktur, kendilerine verilen kimlik belgesi çalışma izni olarak kabul edilmektedir (6458 sayılı Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu, Madde:89). Ancak Geçici koruma statüsü ile Türkiye'de bulunanlar için çalışma izni konusu farklıdır. Bu kişilerden kimlik belgesi ve yabancı kimlik numarası bulunan, çalışma izni başvurusunun yapıldığı tarih itibariyle en az altı aylık geçici koruma süresinin doldurulmuş olanlar, kendilerine kalma hakkı sağlanan şehirlerde Bakanlar Kurulunca belirlenen sektörlerde ve iş kollarında çalışma izni almak için başvuru yapabilmektedirler. Verilen çalışma izinleri, YUKK' da düzenlenen ikamet izinleri yerine sayılmamaktadır (Geçici Koruma Yönetmeliği, Madde:29).

Türkiye'ye gelen yabancıların ülkede bekleme süreleri uzadıkça eğitim ve dil konusunda yaşanan zorluklar ile birlikte uyum ve ekonomik sorunlarla karşılaşmalarını için ülkede kaldıkları müddetçe, toplumla uyum içinde yaşamalarını kolaylaştırıcı tedbirler geliştirilmektedir (Aygün ve Kaya, 2016:128).

5. TÜRK VATANDAŞLIĞI KAZANIMI

Uluslararası koruma arayan ve geçici koruma ile Türkiye'de barınan kişilerin uyum hakkı, yerel entegrasyon ve nihayetinde vatandaşlık hakkından farklılık arz etmektedir. Farklı ülkelerden gelen yabancıların ve ev sahibi toplumun bütünleşme süreci olan yerel entegrasyon yabancıların uyumu kadar ev sahibi toplumundaki toplumun da yeni duruma uyum sağlamasını ifade ettiğinden çok taraflı bir uyum sürecidir (Yıldız ve Çakırer Özservet, 2016:125). BMMY Komiserliğine göre yerel entegrasyon mültecilerin sığınma istedikleri ülkede sürekli kalacakları düşüncesine dayanan yasal bir süreçtir ve kendi kendine

yeterlilikten ve yerel yerleşimden farklıdır (Şeker, Sirkeci ve Yüceşahin, 2015:50). Yerel entegrasyon kavramı, sığınma ülkesinin mültecilere daimi ikamet hakkı ile birlikte nihai olarak vatandaşlık kazanma olasılığı sunmasını öngördüğünden YUKK' ta 96'ncı maddede düzenlenen uyumdan farklıdır.

YUKK'un 96'ncı maddesinde bahsedilen uyum ile yabancıların toplumla karşılıklı bütünleşmesini kolaylaştırmak ve sosyal hayatın tüm alanlarında üçüncü kişilerin desteği olmadan hareket edebilmelerini kolaylaştıracak bilgi ve kabiliyetlerin edindirilmesi hedeflenmekteyken Yerel entegrasyon süreci daimi ikamet hakkına erişim ve vatandaşlık hakkının kazanılması ile sonuçlanmaktadır.

Vatandaşlık kişinin etnik kökenini göstermeyen kişi ile devlet arasında kurulan bağıdır. Türkiye Cumhuriyetinde hangi şartlarda kimlerin vatandaşlık hakkını elde edebileceği, hangi hallerde kişilerin vatandaşlıktan çıkarılacağını 5901 sayılı Türk Vatandaşlık Kanununda düzenlenmiştir. Buna göre Türk vatandaşlığı, doğumla veya sonradan elde edilebilmektedir (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:5).

5.1.1.Doğumla Türk Vatandaşlığının Kazanılması

Doğumla kazanılan Türk vatandaşlığı, soy bağı veya doğum yeri esasına göre kendiliğinden kazanılmaktadır (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:6).

Türk vatandaşı anne veya babadan evlilik birliği içinde doğan çocuk Türk vatandaşıdır. Burada doğumun Türkiye sınırlarında veya dışında gerçekleşmiş olması önemli değildir. Evlilik birliği dışında gerçekleşen bir doğumda annenin Türk vatandaşı olması çocuğun Türk vatandaşı olması için yeterlidir. Babanın Türk ya da yabancı olması önemli değildir. Ancak annenin yabancı babanın Türk olması durumunda doğacak çocuğun Türk vatandaşı olarak kabul edilmesi için soy bağı kurulmasını sağlayan usul ve esasların yerine getirilmesi gerekmektedir (5901

sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:7).

Anne-babası yabancı olan ve Türkiye'de doğan, anne-babasından dolayı herhangi bir ülkenin vatandaşlığını elde edemeyen çocuk, doğumdan itibaren Türk vatandaşıdır (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:8). Kamu Denetçiliği Kurumunun 'Türkiye'deki Suriyeliler' özel raporuna göre, 2011-2017 yılları arasında Türkiye'de 276 bin 158 Suriyeli bebek dünyaya gelmiştir (www.sgkrehberi.com).

5.1.2.Türk Vatandaşlığının Sonradan Kazanılması

Sonradan kazanılan Türk vatandaşlığı, yetkili makam kararı, evlat edinilme ya da seçme hakkının kullanılması ile gerçekleşmektedir (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:9).

5.1.2.1.Yetkili Makam Kararı İle Türk vatandaşlığının Kazanılması

Vatandaşlığın yetkili makam kararıyla kazanılması yolunda devlet, yabancıların toplumla entegrasyonunu gerçekleştirmek istemektedir (Güner, 2016:291). Yetkili Makam Kararıyla Türk Vatandaşlığı genel yolla, istisnai yolla, yeniden kazanma ve evlenme yoluyla olmak üzere dört farklı şekilde kazanılmaktadır.

Yetkili makam kararıyla genel yoldan Türk vatandaşı olmak isteyen bir yabancı, Türk Vatandaşlığı Kanununda belirtilen şartları taşıması gerekmektedir. Ancak istenen şartları taşımak vatandaşlığın kazanılmasında kişiye kesin bir hak sağlamamaktadır (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:10,11). Buna göre; başvuruda bulunan yabancı, Türk kanunlarına göre ergin ve ayırt etme gücüne sahip olması, başvuru tarihinden geriye doğru Türkiye'de kesintisiz beş yıl ikamet etmesi, Türkiye'de yerleşmeye karar verdiğini davranışları ile göstermesi, genel sağlık bakımından tehlike teşkil eden bir hastalığı bulunmaması, iyi ahlak sahibi olması, yeteri kadar Türkçe konuşabilmesi, Türkiye'de kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlayabilecek gelire veya mesleğe sahip

olması, Milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından mani olacak bir durumunun bulunmaması şeklinde sekiz şartı taşıması gerekmektedir.

Yetkili makam kararı ile Türk vatandaşlığı elde eden kişinin eşinin de Türk vatandaşlığı kazanmasına sebep olmaz. Ancak Türk vatandaşlığını birlikte kazanan anne ve babanın çocukları da Türk vatandaşı sayılır (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:20).

İkamet şartına uygun olarak Türk vatandaşlığı elde etmek isteyenler Türkiye'de Türk kanunlarına uygun olarak üç yıl Türkiye'de oturmalıdır. Bu süre içerisinde toplam altı ayı geçmemek şartıyla Türkiye dışında bulunabilir ancak Türkiye dışında geçirilen süreler ikamet sürelerine dâhil edilmez (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:15). İkamet şartını taşıyan başvuru sahiplerinin Türk Vatandaşı olarak kabul edilmesi mecburiyeti bulunmamaktadır.

Türkiye'ye sanayi tesisleri getiren veya bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal, sportif, kültürel, sanatsal alanlarda olağanüstü hizmeti geçen, geçeceği düşünülerek ilgili bakanlıklarca haklarında gerekçeli teklifte bulunulan kişiler, vatandaşlığa alınması zaruri görülen kişiler, göçmen olarak kabul edilen kişiler milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali bulunmamak şartıyla Bakanlığın teklifi, Bakanlar Kurulunun kararı ile istisnai yoldan Türk Vatandaşlığı kazanabilirler (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:12).

Türk vatandaşlığından çıkma izni alarak Türk vatandaşlığını kaybedenler ile anne-babasına bağlı olarak Türk vatandaşlığını kaybeden çocuklar, ergin olmalarından itibaren üç yıl içinde seçme hakkı kullanarak Türk vatandaşlığını yeniden kazanma hakkı vardır (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:13).

Türk vatandaşı bir kişi ile asgari üç sene evli olarak aile birliği içinde yaşayan yabancılardan evlilik birliğine uygun olmayan bir davranışta bulunmama ve millî güvenlik ve kamu düzeni açısından sorun

olacak durumu olmaması koşuluyla Türk vatandaşı olmak için başvuruda bulunabilir (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:16).

5.1.2.2. Türk Vatandaşlığının Evlat Edinilme İle Kazanılması

Türk vatandaşı bir şahıs tarafından evlat edinilen ergin olmayan kişi, millî güvenlik ve kamu düzeni açısından sorun olmayacak bir durumu olmaması koşulu ile karar tarihinden itibaren Türk vatandaşlığını elde edebilir (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:17).

5.1.2.3. Türk Vatandaşlığının Seçme Hakkı İle Kazanılması

Ana veya babalarına bağlı olarak Türk vatandaşlığını kaybeden çocuklar ergin olmalarından itibaren üç yıl içinde seçme hakkını kullanmak suretiyle Türk vatandaşlığını kazanabilirler (5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Madde:21).

5. SONUÇ

Suriye vatandaşları 2011 yılı bahar aylarında başlayan ve gittikçe büyüyen iç savaş sebebiyle ülkelerinden kaçarak kitlesel akınla Türkiye'ye gelmişlerdir. Bugün sayıları üç milyonu aşkın Suriyeli Türkiye'de yaşamaktadır. Türkiye yasal mevzuatı gereği topraklarında barınan Suriye vatandaşlarına mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü vermemekte bu kişileri geçici koruma statüsünde misafir etmektedir. Geçici Koruma Statüsü, Türkiye'de bulunan Suriye vatandaşlarına, uluslararası koruma sahibi kişilerin yerinden edilme döngülerini sona erdirerek normal bir yaşama kavuşmalarına imkan veren üç kalıcı çözüm yolundan biri olan, yerel entegrasyon ve nihayetinde vatandaşlık hakkı vermemektedir. Suriye vatandaşlarının geçici koruma statüsü devam ettiği müddetçe uluslararası koruma statülerinden birini elde etmek için başvuru yapamamaktadırlar. Ancak Geçici Koruma Statüleri sona erip uluslararası koruma statülerinden birini kazanmaları durumundan sonra Türk Vatandaşı olabilmek için başvuru yapabileceklerdir.

Türk Vatandaşlığı Kanunu kapsamında Suriyelilerin Türk Vatandaşı olabilmesi konusu incelendiğinde; kimi Suriyelilerin iddia ettiği gibi üst soylarının Osmanlı Devleti vatandaşı olmaları sebebiyle soy bağı esasına bağlı olarak Türk vatandaşı olarak kabul edilmeleri mümkün değildir. Suriyeli geçici korunanların Türk Vatandaşlığı Kanununun 11. Maddesinde düzenlenen genel başvuru yoluyla da Türk vatandaşlığını kazanmaları yolu, Geçici Koruma Yönetmeliği gereği mümkün değildir. Ancak, Suriye'de silahlı çatışmaya katılmış olan kişilerden, silahlı faaliyetlerine kalıcı olarak son verdikleri anlaşılanların, geçici koruma statüsünde bulunan Suriyelilerden farklı olarak bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemlerine erişmeleri ve ikincil koruma statüsü elde edebilmeleri, dolayısıyla genel yoldan Türk vatandaşlığına erişebilmeleri mümkün görünmektedir.

Geçici korumadan yararlanan Suriye vatandaşlarının geçici korumada geçen süreleri ikamet iznine göre Türk vatandaşlığını kazanmak için gerekli süreden sayılmamaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yapılan derlemeye göre Türk vatandaşları ile Suriye vatandaşları arasında on yedi bin evlilik gerçekleşmiştir. Bir Türk vatandaşı ile evlenen Suriyelinin en az üç

yıl evli kalma ve aile birliği içinde yaşama gibi diğer şartları yerine getirmesi halinde vatandaşlık başvurusu yapabilmemesi mümkündür.

Ayrıca;

- En az 2.000.000 Amerikan Doları tutarında sabit sermaye yatırımı gerçekleştirdiği Ekonomi Bakanlığınca,
- En az 1.000.000 Amerikan Doları tutarında taşınmaz tapu kayıtlarına üç yıl satılmaması şerhi koyulmak şartıyla satın aldığı Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca,
- En az 100 kişilik istihdam oluşturduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca,
- En az 3.000.000 Amerikan Doları tutarında mevduatı üç yıl tutma şartıyla Türkiye'de faaliyet gösteren bankalara yatırdığı Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunca,
- En az 3.000.000 Amerikan Doları tutarında Devlet borçlanma araçlarını üç yıl tutmak şartıyla satın aldığı Hazine Müsteşarlığınca,
- En az 1,5 milyon dolar tutarında gayrimenkul yatırım fonu katılma payı veya girişim sermayesi yatırım fonu katılma payı alan ve üç yıl süreyle bunu elinde tutan Suriyeliler Bakanlar Kurulunun kararı ile istisnai olarak Türk vatandaşlığını kazanmak üzere müracaat edebilirler.

KAYNAKÇA

1. AYGÜN, Mesut- Kaya, Cansu, "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukukunda Kalıcı Bir Çözüm Olarak Yerel Entegrasyon", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, (87-142).
2. Cenevre Sözleşmesi.
3. ÇAKIRER Özservet, Yasemin, "Uluslararası Göç, Yerel Yönetimler ve Toplumsal Uyum", İller ve Belediyeler Dergisi, 2016, (48-55).
4. ÇELİK, Neşe Baran, "Türk Hukukunda Uluslararası Koruma Başvurusunda Bulunan veya Uluslararası Korumadan Yararlanan Yabancıların Hak ve Yükümlülükleri", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, (67-148).
5. ÇİÇEKLİ, Bülent, Yabancılar ve Mülteciler Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2013.
6. DOST, Süleyman, "Ülkemizdeki Suriye'li Sığınmacıların Osmanlı Devleti veya Hatay Cumhuriyeti Vatandaşlığı Yoluyla Türk Vatandaşlığını Elde Etmesi Mümkün mü?", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, (33-78).

7. ELÇİN, Doğa, "Türkiye'de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi İle Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2016, (10-80).
8. ERGÜL, Engin, Sınır Dışı Etme, Geri Gönderme ve Geri Verme. Ankara, Yargı Yayınları, 2012.
9. ERGÜVEN, Nasih Sarp- Özturanlı, Beyza, "Uluslararası Mülteci Hukuku ve Türkiye", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, (1007-1061).
10. Geçici Koruma Yönetmeliği.
11. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Geçici Koruma, <http://www.goc.gov.tr/files/files/Gi%C3%A7ici%20Koruma%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Finin%20Getirdikleri.pdf> (29.04.2017).
12. GÜNER, Cemil, "Yetkili Makam Kararıyla Genel Yoldan Türk Vatandaşlığının Kazanılmasında Öğrenci Olmanın Etkisi", Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, (291-332).
13. GÜNEY, Ülke- Konak, Nahide, "Boluda Suriyeli ve Iraklı Sığınmacılar", Marmara Üniversitesi Siyasi Bilimler Dergisi , 2016, (113-133).
14. IHLAMUR, Suna Gülfer, "Türkiye'nin Suriyeli Mültecilere Yönelik Politikası", Ortadoğu Analiz, 2014, (42-45).
15. İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi.
16. KULA, Cansu, "Uluslararası Belgelerle İltica Hukuku Ve Ülkemizdeki Suriyelilerin Hukuki Durumu", Hukuk Gündemi, 2015, (42-54).
17. KURTULUŞ, Bayram, "Victims of the War, Turkey's Syrian Guests", Elektronik Siyaset Bilimi Araştırmaları Dergisi, 2015, (45-58).
18. NOMER, Ergin, Türk Vatandaşlık Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2014.
19. NURDOĞAN, Ali-Kemal-Dur, Ali İhsan Burak-Öztürk, Mustafa, "Türkiye'nin Mülteci Sorunu ve Suriye Krizinin Mülteci Sorununa Etkileri", İş ve Hayat, 2016, (217-238).
20. ÖZPINAR, Esra-Satır-Çilingir, Yasemin-Taşöz Düşündere, Ayşegül, Türkiye'deki Suriyeliler: İşsizlik ve Sosyal Uyum, Değerlendirme Notu, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, 2016.
21. ŞEKER, Dilara-Sikeci, İbrahim-Yüceşahin, M.Murat, Göç ve Uyum, Londra, Transnational Press, 2015.
22. ŞENDAL, Esin Kaya-Hançerkıran, Mesut-Tıraş, Mehmet, "Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler ve Gaziantep İlindeki Yansımaları", Gaziantep Üniversitesi Sosyl Bilimler Dergisi, 2016, (461-483).
23. TOPAL, Ahmet Hamdi, "Geçici Koruma Yönetmeliği ve Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Statüsü", İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, (5-22).
24. USANMAZ, Günsu-Güven, Seda, "Türkiye'deki Mültecilik Olgusu ve Festus Okey Vakası", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2013, (143-168).
25. YILDIZ, Sümeyye- Çakırer-Özservet, Yasemin, "Türkiye Göç Politikalarının Entegrasyon ve Yerel Yönetimler Açısından İncelenmesi", Ortadoğuda'ki Çatışmalar Bağlamında Göç Sorunu içinde, (121-137), Ankara, Efil Yayınevi, 2016.
26. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
27. 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu.
28. 6458 sayılı Yabancı ve Uluslararası Koruma Kanunu.
29. Afet Raporu Suriye, <https://www.afad.gov.tr/tr/2373/Giris> (24.04. 2017).
30. <https://www.sgkrehberi.com/haber/158367/iste-turkiye-de-dogan-suriyeli-sayisi.html> (01.06.2018)

**DETERMINING THE ASSOCIATION BETWEEN ECONOMIC AND
SOCIAL INDICATORS BY USING CANONICAL CORRELATION
ANALYSIS: THE ARABIC UNION SAMPLE**

**BAZI EKONOMİK VE SOSYAL GÖSTERGELER ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN KANONİK KORELASYON ANALİZİ İLE BELİRLENMESİ:
ARAP BİRLİĞİ ÖRNEĞİ**

Ayhan DEMİRCİ*

* Dr. Öğr. Üyesi, Toros Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, ayhan.demirci@toros.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3788-4586>

ABSTRACT

Canonical correlation analysis is a multivariate statistical technique that can be used to determine the relationship between two multiple variable sets. In the first part of this paper which applied the canonical correlation method, theoretical explanation of the usage of canonical correlation analysis is exposed. Then, in the second part of the study, the application of canonical correlation analysis method is exposed for some economic and social indicators of 20 countries that are the members of the Arabic Union. By using canonical correlation analysis method, it is shown that there is a meaningful relation between the two variable sets. But it can be said that, there is no strong relation between two variable sets, because of the period of choosing the variables.

Keywords: Canonical Correlation Analysis, Multivariable Statistics.

Jel Codes: C40, C46.

ÖZ

Kanonik korelasyon analizi, çok değişkenli iki küme arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılan, çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir. Kanonik korelasyon analizinin uygulandığı bu çalışmanın ilk bölümünde, teorik olarak yöntemin detayları ortaya konmuştur. İkinci bölümde, Arap Birliği üyesi olan 20 ülkeye ait bazı ekonomik ve sosyal göstergeler kullanılarak kanonik korelasyon analizi uygulanmıştır. Yöntemin uygulanması neticesinde, iki değişken seti arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak iki değişmez set arasında belirlenen kanonik korelasyon katsayısına bakıldığında, ilişkinin çok yüksek düzeyde çıkmaması, değişken seçiminden kaynaklandığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kanonik Korelasyon Analizi, Çok Değişkenli İstatistik.

Jel Kodları: C40, C46.

**OVERVIEW OF CANONICAL
CORRELATION ANALYSIS**

Before sharing technical information about canonical correlation analysis, it is useful to know following terms to make the method understandable (Garcia-Gallego and Mures-Quintana, 2016: 252);

Standardised coefficients (canonical weights): the coefficients for the original variables in the linear combinations are their relative contribution to each canonical variate, but they can be influenced by the existence of multicollinearity, so it is more usual to interpret the structure coefficients.

Structure coefficients (canonical loadings): they measure the level in which the original variables in each set are represented by the respective canonical variates, as they are the correlation between them. The proportion of variance of the variable that is the explained by the canonical variate is the squared coefficient and the mean for each group is the total proportion of explained variance in the group. The total addition measures the proportion of variance in a set of variables that is explained by all canonical variates which are obtained for that set.

Canonical cross-loadings: they measure the correlation between the original variables in a group and the canonical variates obtained for the other one. They are computed as the product of the above structure coefficients and the corresponding canonical correlation coefficient.

Redundancy index: it was proposed as a measure of the correlation between both sets of original variables, since canonical correlations measure the correlation between the linear combinations for each set of variables, but not between the groups themselves. The squared canonical correlation –which accounts for the proportion of variance in a canonical variate of each pair that is explained by the other canonical variate in the pair– is multiplied by the variance explained by each canonical variate. Their total addition for all canonical variates is the redundancy index, which measures the proportion of variance in a set of variables that is explained by the other set.

INTRODUCTION

The simplest correlation (correlation) known in statistics is the relation called "simple correlation" between two random variables X and Y. If the number of variables is p and if the correlation between one of the variables and the remaining p-1 variables is searched, then the correlation coefficient to be calculated is called the "multiple correlation coefficient". In

canonical correlation analysis, which is the most general and most complex relationship analysis, it is concerned with the relations between two variable sets drawn from a very variable population (Kalaycı, 2008:237).

Canonical correlation is a multivariate statistical model that facilitates the study of interrelationships among multiple dependent variables and multiple independent variables. The components of one set of variables are linearly related to the components of a second set of variables; it is the most general linear model with many other parametric significance as special cases (Pugh and Hu, 1991: 147).

MATHEMATICAL APPRECIATION OF CANONICAL CORRELATION ANALYSIS

Formally, canonical correlation can be written (Fornell and Larcker, 1980: 458);

$$Y_1 = a_{11}y_{11} + \dots + a_{1p}y_{1p}$$

$$X_1 = b_{11}x_{11} + \dots + b_{1q}x_{1q}$$

.
.
.
.
.

$$Y_i = a_{i1}y_{i1} + \dots + a_{ip}y_{ip}$$

$$X_i = b_{i1}x_{i1} + \dots + b_{iq}x_{iq}$$

where:

y_{jj} = the criterion variables (1 < j < p)

X_{kj} = the predictor variables (1 < k < q)

i = the number of variate pairs (the smaller of p and q)

p = the number of criterion variables

q = the number of predictor variables

A_{ij} = canonical variate for the criterion variables in the i th pair

X_{kj} = canonical variate for the predictor variables in the i th pair

a_{ij} = criterion set canonical weight for the j th variable in the i th pair ($1 < j < p$)

b_{ik} = predictor set canonical weights for the k th variable in the i th pair ($1 < k < q$)

The coefficient of the simple correlation is between -1 and 1, while the canonical correlation is between 0 and 1 (Oktay and Çınar, 2002: 11-31).

Hotelling has shown that canonical analysis is the equivalent of performing independent principal components analyses on each of two sets of variables. Then the resulting component structures are rotated to develop weights for each variable that produce maximal correlations between components on each side (Alpert and Peterson, 1972: 188).

Theoretically, if a set of dependent and independent variables can be distinguished between two sets of variables, then the aim of the analysis of the canonical correlation is to determine whether the set of independent variables affects the set of dependent variables. However, in the analysis of canonical correlation, it is not compulsory to subject two sets of variables to a separate set of independent and independent variables (Kalaycı, 2008: 238).

USES OF CANONICAL CORRELATION ANALYSIS

Canonical Correlation Analysis has four goals;

- a. To test whether two sets of variables that are obtained from the same set are independent of each other,
- b. To detect variables in both sets that are most likely to contribute to the inter-set correlation,

c. To determine linear combinations that maximize the correlation between sets of estimates and criterion variables,

d. To estimate the other set of values by looking at the linear combination values of the individual set of variables.

By performing canonical correlation analysis via a structural relations model, two important advantages are gained. First, the problem of determining statistical significance for individual parameters in canonical correlations is overcome. For large samples, the estimated standard errors can be used to calculate critical ratios for the evaluation of individual weights and cross loadings. Second, it was shown that the structural relations model is a more flexible tool for data analysis compared to canonical correlation. It is possible that a canonical model may fail to reject the null hypothesis regarding the relationship between two-variables, although this relationship is significant in a less restrictive structural relations model. Thus, if the data are inconsistent with the canonical model it does not necessarily follow that one's theory should be rejected. By altering some of the assumptions of canonical analysis, such as the requirement that the variates be exact linear combinations of the variables, it is possible to arrive at a different conclusion (Bagozzi *et al.*, 1981: 453-454).

There is a concern with the application of canonical correlation analysis is provided in the research of Fornell (1979). He illustrates that canonical correlation analysis may be influenced by relatively minor portions of variance in the data. It is possible that a canonical solution may yield statistically significant results and high canonical correlation coefficients, yet lack significant explanatory power (redundancy). This is because the objective of the canonical model is to find weighted sums of the original variables that maximally correlate, while the size of the canonical loadings (and thus the redundancy) are not considered in this optimization. Therefore, the initial correlation matrix of observed

variables must be examined with respect to the distribution of high and low correlation coefficients before it is submitted to canonical correlation analysis (Fornell and Larcker, 1980: 468-469).

The nature of the canonical variates, derived to have maximum correlations, can be examined by utilizing canonical loadings. Canonical loadings are the correlations between the original variables and the canonical scores (Stowe vd., 1980: 976).

DATA SETS IN CANONICAL CORRELATION ANALYSIS

Canonical Correlation Analysis is a multivariate method that evaluates the relationship between two sets of variables $(X_1^{(1)}, X_2^{(1)}, \dots, X_p^{(1)}; X_1^{(2)}, X_2^{(2)}, \dots, X_q^{(2)})$, containing two or more variables by means of linear components. In the Canonical Correlation Analysis, the linear relations between X^1 and X^2 variable sets are investigated. The variable sets have linear components and the correlation between the two sets of variables is calculated with the aid of the canonical variables calculated via the components. The data matrix of X^1 set contains p variables, and the matrix of X^2 data set contains q variables. The variable numbers in the sets must be $p > 1$, $q > 1$, and $p = q$ condition is not required (Oktay and Çınar, 2002: 11-31).

With the canonical correlation analysis, new variables are obtained from the linear combinations of the variables in the sets for both variable sets, and it is aimed that the correlation between these new variables is maximum. The new variables obtained are canonical variables, and correlations between them are called canonical correlations (Keskin vd., 2005: 154).

With the Canonical Correlation Analysis, there can be the highest correlations between the linear functions of the two variable sets. In this method, first, each pair of cluster variables has the pair of

maximum correlated and unit variance combinations, then the second linear combination pair is obtained and this process is continued (Oktay and Çınar, 2002: 11-31).

If the variable X is expressed as an independent variable and the variable Y is expressed as a dependent variable, that is, if X is interpreted as the reason for Y , V can be called the "best guesser" in this case and "best predictable criterion" (Çankaya vd., 2009: 62).

METHODOLOGICAL APPROACH TO CANONICAL CORRELATION ANALYSIS

It is necessary to decide how many of the canonical variable pairs obtained as a result of the Canonical Correlation Analysis are important, ie, how many of the relationship between the variable groups can be explained in large measure. The purpose of this method is to test how many of the pairs of canonical correlation pairs found are counted as important. In the Wilk's Lambda approach, the hypothesis that all canonical correlations are equal to zero is tested against the alternative hypothesis. The analysis is carried out in the following stages (Oktay and Çınar, 2002: 11-31);

$$H_0 : \Sigma_{12} = 0 \text{ or } r_1 = r_2 = \dots \dots \dots r_p = 0$$

$$H_A : \text{At least one } r_i \neq 0$$

If the H_0 hypothesis is rejected, the largest value will be subtracted from the coefficient hypothesis and the process will be repeated until the H_0 zero hypothesis is accepted. Wilk's Lambda test statistic is obtained as follows.

$$\Lambda = \prod_{i=1}^k (1 - r_i^2)$$

Using this coefficient, χ_{hes}^2 test statistic value can be calculated as;

$$\chi_{hes}^2 = -[(n-1) - (p+q+1)/2] \log(\Lambda)$$

In this equation n , sample volume; p is the number of variables in the first set; q is the number of variables in the second set; r_i , canonical correlations; k is the number of canonical correlations. The test statistic is compared with the calculated value χ_{hes}^2 and $\chi_{pxq;\alpha}^2$ the table value. $\chi_{hes}^2 > \chi_{pxq;\alpha}^2$, the H_0 hypothesis is rejected. That is, the first canonical correlation is said to be significant. If the first calculated test statistic χ_{hes}^2 , is significant, the first canonical correlation is excluded from the test and the test is repeated with other canonical correlations. This time Wilk's Lambda statistic is calculated for $i = 2, 3, \dots, k$.

$$\Lambda^* = \prod_{i=2}^k (1 - r_i^2)$$

and

$$\chi_{hes}^2 = -[(n-1) - (p+q+1)/2] \log(\Lambda^*)$$

$$> \chi_{(p-1)(q-1);\alpha}^2$$

These operations continue until the value χ_{hes}^2 is insignificant. Furthermore, as Wilk's Lambertian coefficient approaches zero, the correlation coefficient with the value of H_0 hypothesis rejection (meaning that the canonical correlation coefficient is significant) χ^2 will be different from zero (meaningful).

It is proposed to calculate the redundancy index for each canonical correlation coefficient to determine how much of the total variance in the other set of variables may be explained by a set of variables (Çankaya vd., 2009: 62-63).

If A represents the variation in a set of variables measured over several objects, and B represents variation in another set of measures on the same objects, then $A \cap B$ may be taken as a measure of their shared variation. This intersection of the two sets is termed "redundancy". Redundancy,

expressed as a percentage of the total variation in each set, is rarely symmetrical in the sense that the percentages are the same for both variable sets (Alpert and Peterson, 1972: 188).

The results of the canonical correlation analysis need to be evaluated in terms of linearity, multiple normal distribution, homivariance, and multiple linear connectivity assumptions. The linearity hypothesis affects the results of the analysis of canonical correlation in two ways. First, in canonical correlation analysis it is assumed that the relationship between two variables is linear. If the relationship between the two variables is not linear, then one or both of the variables must be linearly transformed if possible. Second, the canonical correlation coefficients reflect a linear relationship between the two canonical variables. For this reason, nonlinear relations between variables in canonical correlation analysis cannot be explained. In the analysis of canonical correlation, all the metric variables can be used, although a normal distribution assumption is necessary. The reason for the preference of the normal distribution assumption is that the relations between the variables can be increased by standardizing the variables. However, canonical correlation analysis is not affected by normal distribution deviations that do not reduce the relationship between variables (eg, due to distortion of detection from normal distribution). However, in order to be able to test the significance of canonical functions appropriately, it is necessary to use the assumption of multiple normal distribution. Since the multiple normal distribution cannot be easily tested, it is necessary that at least the variables in the analysis are evaluated in terms of the individual normal distribution and the variables that do not correspond to the normal distribution should be converted to the normal distribution if possible. Equivariance should be evaluated separately because it reduces correlations between variables. Finally, it should be ensured that the multicollinearity that

makes it difficult to articulate the effects of the variables and thus adversely affects the interpretation of the analysis results to an acceptable level (Kalaycı, 2008: 244-245).

APPLICATION OF CANONICAL CORRELATION ANALYSIS (ANALYSIS OF CANONICAL CORRELATION ANALYSIS BETWEEN TWO DATA SETS COMPOSED OF ECONOMIC AND SOCIAL INDICATORS OF COUNTRIES IN THE ARABIC UNION)

DETERMINATION OF DATA SETS

In the study, the relationship between some chosen economic and social indicators of the 20 countries of the Arab League was analysed. All chosen economic and social

indicators for all member countries are determined to use in the analysis.

The data sets obtained for this purpose which are consist of 3 economic and 4 social indicators. The first set of variables, p values, belongs to 20 Arab League member countries; X_1 = Unemployment Rate (Ratio of Total Workforce), X_2 = Total Workforce Quantity (1000 Persons) and X_3 = GNP per Person (Million USD); while the second set of variables q ; Y_1 = Population per 1 km², Y_2 = Food Production Index (2004-2006=100), Y_3 = Total Healthcare Expenditures (% GDP) and Y_4 = Total Number of Mobile Phone Subscribers (Per 100 Persons).

The descriptive statistics of the year 2017 data obtained from the official website of the World Bank (URL 1) are presented in Table 1.

Indicators	Minimum Value	Maximum Value	Mean Value	Standart Deviation
Unemployment Rate (Ratio of Total Workforce) (X_1)	0,23	19,22	10,08	5,62
Total Workforce Quantity (1000 Persons) (X_2)	338,08	31569,88	6698,32	7260,07
GNP per Person (Million USD) (X_3)	1727,00	646438,38	122439,67	158246,21
Population per 1 km ² (Y_1)	3	1848	185,85	412,73
Food Production Index (2004-2006=100) (Y_2)	62,30	199,40	122,97	34,16
Total Healthcare Expenditures (% GDP) (Y_3)	0,10	10,60	5,20	2,35
Total Number of Mobile Phone Subscribers (Per 100 Persons) (Y_4)	38	217	118,85	51,38

Table 1: Descriptive Statistical Information on Data Used in Canonical Correlation Analysis

DETERMINATION AND ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN ECONOMIC AND SOCIAL INDICATORS

The analysis includes 3 economic indicators and 4 social indicators from 20 Arabic

League member countries. Therefore, to analysis the relations between economic and social indicators belonging to countries, it has been examined by analyzing a matrix of dimensions $(p + q) \times N = (3 + 4) \times 20 = 7 \times 20$.

As a result of the survey, simple correlations between economic and social indicators of the 20 Arabic League member countries are given in Table 2.

	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3
X2	-0,2815					
X3	-0,6453	0,3401				
Y1	-0,4742	-0,1522	0,3283			
Y2	-0,2749	-0,2014	0,3427	0,2949		
Y3	0,2572	-0,0949	-0,4450	-0,0288	-0,0747	
Y4	-0,3517	0,3497	0,6214	0,4509	0,2684	-0,1643

Tablo 2: Simple Correlations between the economic and social indicators of the Arabic League member countries

As a result of the analysis on the correlation coefficients in Table 2;

A correlation of 0.2815 in the reverse direction between the "Unemployment Rate (Total Workforce Ratio)" and "Total Workforce Ratio (1000 Persons)" was found. And also a correlation of 0,6453 in the reverse direction between the "Unemployment Rate (Total Workforce Ratio)" and "GNP per Person (Million USD)" was found for the Arab League member countries. A correlation of 0,3401 was found between "Total Workforce Amount (1000 Persons)" and "Per Capita GDP (Million USD)" for the economic variables of Arabic League member countries.

There was a simple correlation of 0,2949 in the reverse direction between "Population per 1 km²" and "Food Production Index (2004-2006=100)". According to the social indicators, the other simple correlations are; 0,0288 in the reverse direction between "Population per 1 km²" and "Total Health Expenditures (% GDP)" and 0,4509 between "Population per 1 km²" and "Total Number of Mobile Phone Subscribers (100 per Person)" was found.

Likewise, a simple correlation of 0,2747 was found between "Food Production Index (2004-2006 = 100)" and "Total Health Expenditures (% GDP)", and 0,2684 between "Food Production Index (2004-2006 = 100)" and "Total Mobile Telephone Subscribers (Per 100 People)".

Finally, a correlation of 0.1643 was found between "Total Health Expenditures (% GDP)" and "Total Number of Mobile Telephone Subscribers (Per 100 Persons)".

When the correlations of the economic and the social variables in the data sets used in the analysis are examined, a correlation is usually observed in the reverse direction. According to this;

The other variables between the variable "Unemployment Rate"; the simple correlation of 0,4742 in the reverse direction with "Population per 1 km²", 0,2749 in the reverse direction with "Food Production Index (2004-2006=100)", 0,2572 with "Total Health Expenditures (% of GDP)" and 0,3517 in the reverse direction with "Total Number of Mobile Telephone Subscribers (Per 100 People)" was found.

The other variables between the variable "Total Workforce Amount (1000 Persons)"; the simple correlation of 0,1522 in the reverse direction with "Population per 1 km²", 0,2014 in the reverse direction with "Food Production Index (2004-2006=100)", 0,0959 in the reverse direction with "Total Health Expenditures (% of GDP)" and 0,3497 with "Total Number of Mobile Telephone Subscribers (Per 100 People)" was found.

The other variables between the variable GNP per capita (Million USD); the simple correlation of 0,3283 with "Population per 1 km²", 0,3427 with "Food Production Index (2004-2006=100)", 0,4450 in the reverse direction with "Total Health Expenditures (% of GDP)" and 0,6214 with "Total Number of Mobile Telephone Subscribers (Per 100 People)" was found.

The results based on the relationship between canonical variables are shown in the Table 3.

Canonical Variables (U ₁ , V ₁)	Canonical Correlation	R-Square Value	Wilk's	Chi-Square	Degree of Freedom	Significance Level
1.	0,734	0,538	0,242	21,353	12	0,047
2.	0,670	0,449	0,52	9,637	6	0,141
3.	0,212	0,045	0,955	0,690	2	0,708

Tablo 3: Relationship Results Between Canonical Variables

As a result of the examination made on Table 3;

- The canonical correlation coefficient between U₁ and V₁ canonical variable pair was calculated as $\rho_1 = 0,734$ and $p < 0,05$ ($p = 0,047$) and statistically significant,
- The canonical correlation coefficient between U₂ and V₂ canonical variable pair was calculated as $\rho_2 = 0,670$ and $p > 0,05$ ($p = 0,141$) and statistically insignificant,
- The canonical correlation coefficient between U₃ and V₃ canonical variable pair was calculated as $\rho_3 = 0,212$ and $p > 0,05$ ($p = 0,708$) and statistically insignificant.

At this stage of the method, only significant coefficients can be interpreted. The first canonical variable pair with significant and biggest canonical correlation will be considered in the analysis. According to the first canonical variable pair, it can be said that the independent variable set can explain the dependent variable set at 54% and the rest is under the influence of other factors.

The canonical weights and canonical functions calculated for the first set of independent and dependent variables,

which are determined to be significant and have the highest correlation with respect to the relationship between them, can be expressed as follows:

$$U_1 = -0,036 x_1 + 0,045 x_2 - 1,037 x_3$$

$$V_1 = -0,062 y_1 - 0,250 y_2 + 0,480 y_3 - 0,665 y_4$$

The extent to which the original variables contribute to the canonical variance can be seen from the functional equality given above. Accordingly, the original variables explaining the first canonical variables of economic data belonging to the Arabic League member countries are GDP per capita (USD million), Total Workforce Amount (thousand persons) and Unemployment Rate (Ratio to Total Workforce). In the same way, the original variables that explain the first canonical variable belonging to the social data are the total number of Mobile Phone Subscribers (per 100 persons), Total Health Expenditures (% GDP), Food Production Index (2004-2006 = 100).

Canonical load is expressed as a simple linear correlation between the original variable and its canonical variant.

Canonical load is determine how strong the contribution of the respective variable is to the canonical correlation coefficient of its canonical variable. Also canonical cross-load is defined as simple linear correlation between original dependent variables and independent canonical variables or simple linear correlation between original independent variables and dependent

canonical variables. Thus, the power of the observed variation with high correlation can be measured by the canonical variation in the cross-set (Bilgin et al., 2003: 345-346). Table 4 below shows the canonical loads and cross-loads of economic data included as an independent variable in the analysis. Similarly, canonical loads and cross-loads of social data are presented in Table 5.

Table 4: Canonical Loads and Canonical Cross-loads of Economic Variables

	U1	V1
x1	0,621	0,456
x2	-0,298	-0,219
x3	-0,999	-0,733

Table 5: Canonical Loads and Canonical Cross-loads of Social Variables

	U1	V1
y1	-0,450	-0,330
y2	-0,483	-0,355
y3	0,610	0,488
y4	-0,839	-0,616

From Table 5, it can be seen that the variable having the highest simple linear correlation coefficient with dependent and independent canonical variable is “Unemployment Rate (Ratio to Total Labor)” from independent original variables in the study. That is, the highest contribution to dependent and independent canonical variables was “Unemployment Rate (Ratio to Total Labor).

Likewise, as can be seen in Table 6, it is determined that “Total Number of Mobile Phone Subscribers (per 100 persons)” is the variable having the highest simple linear correlation coefficient with dependent and independent canonical variable among social variables. Here again, it can be stated that the dependent variable and independent canonical variables provide the highest contribution by this original dependent variable.

CONCLUSION

The Arab League (al-Jāmi‘ah al-‘Arabiyah), formally the League of Arab States (Jami‘at ad-Duwal al-‘Arabiyah), is a regional organization of Arab states in and around North Africa, the Horn of Africa and Arabia. It was formed in Cairo on 22 March 1945 with six members: Kingdom of Egypt, Kingdom of Iraq, Transjordan (renamed Jordan in 1949), Lebanon, Saudi Arabia, and Syria. Yemen joined as a member on 5 May 1945.

The other members are Libya (1953), Sudan (1956), Tunisia and Morocco (1958), Kuwait (1961), Algeria (1962), Bahrain, Oman, Qatar and United Arab Emirates (1971), Mauritania Somali (1974), Palestinian Liberation Organization (PLO, 1976) and Djibouti (1977). (Both Yemen were members of the organization between 1967-1990.) In 1993, the number of members increased to 24 with the membership of Komor Islands.

In this study, the relationship between some economic and social indicators on the basis of countries was determined with the help of canonical correlation analysis, 20 Arabic League countries which can fully access the data used in the analysis.

According to the aim of this study, the economic variables obtained from the World Bank Official Web Site for 20 Arabic League member countries; X_1 = Unemployment Rate (Ratio to Total Labor), X_2 = Total Workforce (1000 People) and X_3 = GNP per Person (Million USD). Similarly, the second set of variables obtained as dependent variables is Y_1 = Population per 1 km², Y_2 = Food Production Index (2004-2006=100), Y_3 = Total Healthcare Expenditures (% GDP) and Y_4 = Total Mobile Phone Subscribers (per 100 Person) was used in the analysis.

Only one variable pair with the highest value among canonical variables was found statistically significant. As a result of examining the values in Table 4, it was seen that the U_1 and V_1 couples gave meaningful results, and that the couples had the greatest contribution to the total variance. It can be said that the other variable pairs are statistically insignificant because they do not contribute too much to the total variance.

The "declared variance ratio", which indicates the part of the canonical variables described in their set; is calculated by taking the average of the squares of the canonical loads of each canonical variable

in the dependent or independent set. The variance ratio of the canonical variables obtained from the dependent set is 100% in total. The variance ratio of the first

dependent canonical variable (V_1) is 37.8%. The variance ratio of the canonical variables obtained from the independent set in its set is 100% in total. The variance rate of the first independent canonical variant (U_1) is 49.0%.

The redundancy index refers to the part of the canonical variables described in the cross-set, and i^{th} with the explained variance ratio of the canonical variable i^{th} canonical correlation coefficient. According to the redundancy index, the independent canonical variables explained 38.2% in the dependent set and the dependent variable was 29.6% in the independent set. The fraction of the first dependent canonical variable explained in the independent set is 20.4%. Likewise, the first independent canonical variable explained in the dependent set is 26.4%.

Correlation coefficients and canonical correlation coefficients calculated between variables and $U_1:V_1$ calculated as $\rho_1 = 0,734$ for canonical variable pair, $\rho_2 = 0,670$ for $U_2:V_2$ canonical variable pair and $\rho_3 = 0,212$ for $U_3:V_3$ canonical variable pair were found.

This can be reiterated in other studies by adding more variable groups and/or other countries for this situation which is assessed as being caused by the number of Arabic League member countries.

REFERENCES

1. ALPERT M.I. and Peterson R.A. (1972). "On The Interpretation of Canonical Analysis", *Journal of Marketing Research*, Vol. IX.
2. BAGOZZI R.P., Fornell C. and Larcker D.F. (1981). "Canonical Correlation Analysis as a Special Case of a Structural Relations Model", *Multivariate Behavioral Research*, 16.
3. ÇANKAYA S., Altop A., Oflaz M. and Erener G. (2009). "Karayaka Toklularında Kesim Öncesi ve Kesim Sonrası Ölçülen Bazı Özellikler Arasındaki İlişkinin Tahmini İçin Kanonik Korelasyon Analizi", *Anadolu Tarım Bilimleri Dergisi*, 24 (1).
4. FORNELL C. and Larcker D.F. (1980). "The Use of Canonical Correlation Analysis in Accounting Research", *Journal of Business Finance & Accounting*, 7, 3.
5. GARCIA-Gallego A. and Mures-Quintina M. (2016). "Principal Components and Canonical Correlation Analyses as Complementary Tools. Application to the Processing of Financial Information", *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, Issue 4, Vol. 50.
6. KALAYCI Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti, Ankara.
7. KESKİN S., Kor A. and Başpınar E. (2005). "Akkeçi Oğlaklarında Kesim Öncesi ve Kesim Sonrası Ölçülen Bazı Özellikler Arasındaki İlişki Yapısının Kanonik Korelasyon Analizi ile İrdelenmesi", *Tarım Bilimleri Dergisi*, 11 (2).
8. OKTAY E. and Çınar H. (2002). "Avrupa Birliği Ülkelerinin Bazı Ekonomik ve sosyal Göstergeleri Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizleri Yardımıyla Belirlenmesi", *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl:6, Sayı:12.
9. PUGH R.C. and Hu Y. (1991). "Use and Interpretation of Canonical Correlation Analysis in Journal of Educational Research Articles: 1978-1989", *Journal of Educational Research*, Vol.: 84, No.: 3.
10. STOWE J.D., Watson C.J. and Robertson T.D. (1980). "Relationships Between the Two Sides of the Balance Sheet: A Canonical Correlation Analysis", *The Journal of Finance*, Vol. XXXV, No. 4.
11. URL 1: <https://data.worldbank.org/indicator>, Date of Access: 08 May 2018.