

E – ISSN: 2148-2497
Yıl/Year: 2020
Cilt/Volume:11
Sayı/Issue: 22

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi



AYDINLIK YARINLARA

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

Peer Reviewed International Journal

22

ISSN Online : 2148-2497
Yıl/Year : 2020
Cilt/Volume : 12
Sayı/Number : 22

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi

Dergimiz ASOS INDEX, GOOGLE SCHOLAR, SOBIAD ve 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır. DergiPark'ta da yayımlanan dergimizin TR DİZİN' de taranması için girişimlerde bulunulmuş olup değerlendirilme süreci devam etmektedir. Sobiad atıf dizinine göre 2019 Impact Factor sıralamasında Türkiye' de yayımlanan dergiler arasında ilk on dergi arasında yer almaktadır.



BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Peer Reviewed International Journal



BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

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

Yıl/ Year: 2020 Cilt/ Volume: 11 Sayı/ Number: 21

ISSN Online: 2148-2497

Sahibi / Owner:

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

Editör / Editor :

Prof. Dr. ŞABAN ESEN

Editör Yardımcısı/ Coeditor:

Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN

Alan Editörleri/ Associate Editor:

Doç. Dr. Alper AYTEKİN
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ
Doç. Dr. Aybegüm GÜNGÖRDÜ BELBAĞ
Doç. Dr. Said CEYHAN
Dr. Öğr. Üyesi Ash ÇİLLİOĞLU KARADEMİR
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL
Dr. Öğr. Üyesi Ömer BAYKAL
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN

Danışma Kurulu

Prof. Dr. Anarkül URDALETOVA	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail CERİTLİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Jorge GUILLÉN UYEN	Universidad ESAN, Peru
Prof. Dr. Kahraman ÇATI	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut BOZAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut KARTAL	Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet SABUTAY	Durham University, İngiltere
Prof. Dr. Metin SABAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mohamad SEPEHRI	Jacksonville University, ABD
Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Said KINGİR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Cengiz TORAMAN	Gaziantep Üniversitesi
Prof. Dr. Ekrem ERDEM	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Stanislav IVANOV	Varna Üniversitesi
Prof. Dr. Aziz KUTLAR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE	Bülent Ecevit Üniversitesi
Prof. Dr. Sait AŞGIN	Karabük Üniversitesi
Prof. Dr. İhsan ALP	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN	Durham University, İngiltere
Prof. Dr. Hasan BAL	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mark Anthony CAMİLLERİ	University of Malta
Prof. Dr. Kashif HUSSAİN	UCSI University
Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Fariz AAHMADOV	Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. Asiman GULİYEV	Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar ÖZ	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahirah KAMALUDİN	Universiti Malaysia Terengganu
Doç. Dr. Erdoğan EKİZ	King Abdulaziz University
Doç. Dr. Ahmet KAMACI	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar AKÇA	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Oqtay QULİYEV	Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan

Dr. Öğr. Üyesi Hande KÜÇÜKÖNDER	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hande UYAR OĞUZ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Said KÖSE	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Melih BAŞKOL	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN	Bartın Üniversitesi
Dr. Jaharudin bin Padli	Universiti Malaysia Terengganu
Dr. Marhanum Che Mohd Salleh	International Islamic University Malaysia
Dr. Mohamad Yazis Ali Basah	Universiti Sains Islam Malaysia
Dr. Nor Ermawati Binti Hussain	Universiti Malaysia Terengganu
Dr. Norasibah binti Abdul Jalil	Sultan Idris Education University
Dr. Zainizam bin Zakariya	Sultan Idris Education University

Editing for papers in English Language:

Res. Asst. Onur COMBA
 Res. Asst. Yunus Emre TOPÇU
 Lect. Pınar ÇELEBİ DEMİRARSLAN
 Res. Asst. Halil KARLI
 Res. Asst. Elif KILINÇ

Redaksiyon:

Arş. Gör. Ferhat DEMİRCİ
 Arş. Gör. Ahmet AYAZ
 Arş. Gör. Mustafa Emir YÜCEL
 Arş. Gör. Barış ACUN
 Arş. Gör. Mehmet Akif PEÇE

Dergidemizde Yayımlanan Makaleler İçin Gözetilen Yayın Etik İlkeleri

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne Makale Gönderen Yazar(lar), Aşağıda Belirtilen Etik Kuralları (Hususları) Açık Bir Şekilde ve Kendi İradeleriyle Taahhüt/kabul Etmış Sayılmaktadırlar:

Yayımlanması amacıyla değerlendirilmek üzere Dergi-Park sistemi aracılığıyla Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne yüklenmiş çalışma(da); yer alan ve kullanılan tüm kaynaklara, bilimsel araştırma yöntemleri ve etik ilkeler doğrultusunda atıf yapılmıştır.

Eğer çalışma, birden fazla kişiye aitse çalışmada tüm yazarların akademik-bilimsel olarak doğrudan ve ortak katkısı vardır.

Bu çalışma, yazar(lar)ın özgün bir çalışmasıdır.

Bütün yazarlar gönderilen makalenin son halini görmüş ve sonuçlarını onaylamıştır.

Çalışma makale olarak daha önceden hiçbir şekilde yayımlanmak üzere bir yere gönderilmemiş ve/veya yayımlanmak üzere kabul edilen ve/veya başka bir dergide yayımlanmak üzere bekletilen bir çalışma olmayıp, "Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi"nin değerlendirme süreci sonuçlanıncaya kadar başka bir bilimsel dergide yayımlanması için değerlendirme sürecine gönderilmeyecektir.

Çalışmada kullanılan denek/deneklere ilişkin herhangi bir etik ihlal yapılmamış, kullanılan tüm veri toplama yöntemlerinde bilimsel etik ilkelere göre hareket edilmiştir.

Çalışmanın değerlendirilmesine ilişkin tüm süreçler (hakem raporları, editör notları vb.) üçüncü kişilerle paylaşılmamış/paylaşılmayacaktır.

Yayımlanmak üzere kabul edilen yazıların her türlü yayını hakkı dergiyi yayımlayan kuruma aittir.

Yazılardaki düşünce ve öneriler tümüyle yazarların sorumluluğundadır.

Çalışma daha önceden bilimsel bir toplantıda sunulan özet veya bu çalışmanın daha kısa hali ise, makalede bu durum belirtilmiştir.

Yazar(lar); bu çalışma üzerindeki mali hakları, özellikle işleme, çoğaltma, temsil, basım, yayım, dağıtım ve internet yoluyla iletim de dâhil olmak üzere her türlü umuma iletim haklarını "Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi"ne sınırsız olarak kullanılmak üzere devretmeyi kabul ve taahhüt eder(ler).

Çalışmayla ilgili olarak, telif hakkı ihlali nedeniyle üçüncü şahıslarca istenecek hak talebi veya açılacak davalarda "Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi" ve ilgili kurullarının hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk yazar(lar)a aittir.

Çalışmada, hiçbir suç unsuru veya kanuna aykırı ifade bulunmamakla birlikte, araştırma yapılırken kanuna aykırı herhangi bir yöntem kullanılmamış olup, çalışma ile ilgili tüm yasal izinler alınmış ve etik kurallara uygun hareket edilmiştir.

Yazışma Adresi / Communication Address:

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

Yasal Sorumluluk / Legal Responsibility

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

Yayın Hakları / Copyright and Permissions

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

İndeks / Indexing

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

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

Bu Sayının Yayın Tarihi:

30.11.2020

22. Sayının Hakem Kurulu/ Referee Board of Issue 22

Prof. Dr. Serkan DİLEK	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet KAMACI	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Aydın YILMAZER	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Enver Erdinç DİNÇSOY	Trakya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Murat ARSLAN	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Said CEYHAN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Tahsin Gökhan TELATAR	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali KONAK	Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emir Hüseyin ÖZDER	Başkent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erman KILINÇ	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Said KÖSE	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Metin DAM	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Vahit EREN	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman USLU	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Suna AKTEN ÇÜRÜK	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şenol ÖZTÜRK	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ümit ŞEVİK	Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi
Dr. Öğr. Üyesi Zafer ÖZTÜRK	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Ahmet ZELKA	Bartın Üniversitesi
Dr. Fatih GÜNAY	Mersin Üniversitesi
Dr. Kadir AKTAŞ	Milli Savunma Bakanlığı

İÇİNDEKİLER**Mahmut ÖZER****Okuldan İşe Geçiş Sorunlarında Bireyselci ve Yapısalcı Yaklaşım Çatışması**

The Conflict between Individualist vs Structural Approaches for Issues in the Transition from School-to-Work

Gönderim Tarihi: 28.06.2020; Kabul Tarihi: 01.07.2020

- Derleme Makale - 330-345

Mustafa Atilla ARICIOĞLU - Ayşe Berrak HELVACIOĞLU**Öğrenen Organizasyonların Anlaşılmasında ve Başarısında Bir Yöntem Olarak****Uygulama Takımları: Bir Şirketler Grubunda Uygulama**

Practice Teams as a Method for Understanding and Success of Learning Organizations: Application in a Group of Companies

Gönderim Tarihi: 31.05.2020; Kabul Tarihi: 16.07.2020

- Araştırma Makalesi - 346-372

Emine KARAKAPLAN ÖZER - Edip DOĞAN - H. Yusuf GÜNGÖR**Duygusal Bağlılık ve İşgören Performansı İlişkisi: Adıyaman İli Kamu Bankaları Çalışanları Uygulaması**

The Relation Between Affective Commitment and Employee Performance: A Case Study on Employees Working in Public Banks in Adıyaman

Gönderim Tarihi: 06.06.2020; Kabul Tarihi: 16.07.2020

- Araştırma Makalesi -

373-391

Ramazan TİYEK**Türkiye’de Sendikal Örgütlenme ve Eşitsizlik**

Union Organization and Inequality

Gönderim Tarihi: 25.09.2020; Kabul Tarihi: 21.10.2020

- Araştırma Makalesi -

392-411

Zehra BOZBAY - Habib Mehmet AKPINAR**Tüketicilerin Spor Ürünlerine İlişkin Çevrimiçi Tüketim Motivasyonlarının ve Elektronik Hizmet Kalitesi Algılarının Yeniden Satın Alma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi**

Examining the Effects of Consumers' Motivations towards Sports Products and Electronic Service Quality Perceptions on Repurchase Intention

Gönderim Tarihi: 17.06.2020; Kabul Tarihi: 21.10.2020

- Araştırma Makalesi -

412-430

Muhammed Ali YETGİN

Covid-19'un Japonya'ya Etkisi Üzerine Stratejik Bir Araştırma

A Strategic Research on the Effect of Covid-19 on Japan

Gönderim Tarihi: 30.07.2020; Kabul Tarihi: 29.10.2020

- Araştırma Makalesi -

431-447

İbrahim ÇÜTCÜ - Güven ATAY - Aysun AKKURT

**Kalkınma-Gelir Dağılımı İlişkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Yapısal Kırılmalı
Ekonometrik Analiz**

*The Relationship Between Development and Income Distribution: An Econometric Analysis
with Structural Breaks on Turkish Economy*

Gönderim Tarihi: 06.05.2020; Kabul Tarihi: 05.11.2020

- Araştırma Makalesi -

448-466

Efe Can KILINÇ - Nihat İŞİK - Suat Serhat YILMAZ

**Özel Sektöre Verilen Kredilerin İnovasyon Üzerindeki Etkisi: Avrupa Birliği Ülkeleri
ve Türkiye İçin Bir Uygulama**

*The Effect of Domestic Credits to Private Sector on Innovation: An Application on European
Union Countries and Turkey*

Gönderim Tarihi: 20.05.2020; Kabul Tarihi: 28.10.2020

- Araştırma Makalesi - 467-486

Mehmet TURSUN - Abdulrezzak İKVAN - İsmail UKAV

**Finansal Yönetim Eğitimi Alan Öğrencilerin Algı ve Finansal Okuryazarlık Düzeyleri
Üzerine Bir Araştırma**

*Research on The Perceptions and Financial Literacy Levels of Students with Financial
Management Education*

Gönderim Tarihi: 26.06.2020; Kabul Tarihi: 08.11.2020

- Araştırma Makalesi -

487-506

Mustafa Şeref AKIN

How Can Behavioral Economics Contribute to Innovation? 5-Step-Method

*Davranışsal Beyin Fırtınası: Davranışsal İktisat İnovasyona Nasıl Katkıda Bulunabilir? 5-Adım-
Metodu*

Gönderim Tarihi: 31.08.2020; Kabul Tarihi: 03.11.2020

- Araştırma Makalesi -

507-532

Hazal AKBAL - H. İnan AKBAL

Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Eğitim İle İlgili Yaşanan Sorunların Öğrenci Bakış Açısına Göre AHP Yöntemi İle İncelenmesi

Investigation of the Problems Related to Distance Education in the Covid-19 Pandemic Process by the AHP Method According to the Student's View

Gönderim Tarihi: 16.09.2020; Kabul Tarihi: 27.11.2020

- Araştırma Makalesi -

533-546

Ahmet KAMACI - Süleyman GÖKTAŞ

Petrol Fiyatları ile Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği

Oil Prices and Economic Growth: The Case of Turkey

Gönderim Tarihi: 21.09.2020; Kabul Tarihi: 27.10.2020

- Araştırma Makalesi -

547-556

Burhan SEVİM - İrem BİNİCİ

Serbest Bölgelerde Uygulanan Teşviklerin Değerlendirilmesi: Kayseri Örneği

The Evaluation of Implemented Incentives for Free Zones: The Case of Kayseri

Gönderim Tarihi: 03.09.2020; Kabul Tarihi: 15.11.2020

- Araştırma Makalesi -

557-582

Abdulkadir FASAL

Kooperatiflerde Oryantasyon Eğitim Programının Değerlendirilmesi: Bir Araştırma

Evaluation of Orientation Training Program in Cooperatives: A Research

Gönderim Tarihi: 18.09.2020; Kabul Tarihi: 28.11.2020

- Araştırma Makalesi -

583-597

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri ve Yazım Kuralları

598-606



Kitap Değerlendirmesi, Gönderim Tarihi: 28.06.2020; Kabul Tarihi: 01.07.2020

Okuldan İşe Geçiş Sorunlarında Bireyselci ve Yapısalcı Yaklaşım Çatışması

Prof. Dr. Mahmut ÖZER

Milli Eğitim Bakanlığı
mahmutozer2002@yahoo.com, ORCID ID: 0000-0001-8722-8670

Öz

Bu çalışmada Helsinki Üniversitesi tarafından yayınlanan ve Kristiina Brunila ve Lisbeth Lundahl'ın editörlüklerini yaptıkları "Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices" başlıklı kitabın okuldan iş piyasasına geçişteki sorunlar için bireyselci ve yapısalcı yaklaşımlar bağlamında değerlendirmesi yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beşeri Sermaye, Genç İşsizlik, İş Piyasası, Mesleki Eğitim, Okuldan İşe Geçiş

JEL Sınıflandırması: E24, I20, J21

The Conflict between Individualist vs Structural Approaches for Issues in the Transition from School-to-Work

Abstract

This article provides a critical review of a book edited by Kristiina Brunila ve Lisbeth Lundahl titled as "Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices" published by Helsinki University Press in the context of individualist vs structural approaches for issues in the transition from school-to-work.

Keywords: Human Capital, Labor Market, Transition from School to Work, Vocational Education and Training, Young Unemployment

JEL Classification: E24, I20, J21

GiriŖ

Eğitimden iŖe geçiŖ tüm Ŗlkelerde en önemli gŖncel problemlerden birisini oluŖturmaktadır. Ŗlkeler, vatandaŖlarının eğitim seviyesini yŖkseltmeye, mesleki eğitimini gŖçlendirmeye, özellikle genç iŖsizlik oranlarını dŖŖŖrmeye çalıŖmakta, bu hedefleri gerçekteŖirmek için politikalar geliŖtirmektedir (Brunila ve Lundahl, 2020a; 2020b). Eğitim sistemleri, eğitimde erken terkleri azaltmaya çalıŖtıđı gibi eğitim sonunda gençlerin ileri eğitime (örneğin yŖkseköđretim) veya iŖ piyasasına kolay geçiŖ yapmalarını sağlamaya çalıŖmaktadır. Ŗđrenciler, kariyer hedeflerine göre eğitim sistemleri içerisinde ilerlemekte, zorunlu eğitim sonrası ya eğitimlerine devam etmeye çalıŖmakta ya da istihdam arayıŖına girmektedir. Bu bağlamda, eğitimde, iŖte veya stajda olmayan genç nŖfus, yani NEET (Not in Employment, Education or Training) verileri bir Ŗlkede sadece eğitim sistemi değil, aynı zamanda iŖ piyasası ve ekonomisi hakkında da bilgi sağlamaktadır. Ŗlkeler eğitimden iŖe geçiŖi kolaylaŖtırmak ve bŖylece NEET oranını dŖŖŖrebilmek için farklı projeler gerçekteŖirmektedir. Ŗzellikle NEET oranını dŖŖŖrebilmek amacıyla gençleri tekrar eğitime ve iŖe entegre edebilmek için ciddi yatırımlar yapılmaktadır (Brunila ve Lundahl, 2020; Comission of the European Communities, 2005; Lundahl ve Olofsson, 2014).

Eğitimden iŖe geçiŖ sorun alanı ile ilgili tartıŖmalar ağırlıklı olarak, eğitim sistemlerinin modern toplumun ihtiyaı olan insan kaynaklarını yetiŖtirmede ne kadar baŖarılı oldukları etrafında dŖđŖmlenmektedir (Darling-Hammond, 2010). Aslında problem alanı iki uzayın keŖiŖiminden oluŖmaktadır: Eğitim uzayı ve iŖ piyasası uzayı. Dolayısıyla alandaki problemlerin çŖzŖmŖ de her iki uzaydaki sorunların birbirleri ile bağlantılı bir Ŗekilde çŖzŖmŖnŖ gerektirmektedir.

Okuldan iŖe geçiŖ ile ilgili tartıŖmalara yakından bakıldığında çoğu kez iŖ piyasası uzayındaki sorunların gŖz ardı edildiği ve ağırlıklı olarak eğitim uzayına odaklanıldığı ve sorunların da çŖzŖmlerin de orada arandığı gŖrŖlmektedir (Lundahl ve Brunila, 2020). Sadece eğitim uzayına odaklanıldığında, eğitimde de sorunlarla ilgili yaygın yaklaŖım tüm faktŖrleri, özellikle okul dıŖı faktŖrleri gŖz ardı etme potansiyeli içerdiği için çok kaynaklı sorunlar bireysel bir soruna indirgenebilmektedir. Bu durumda da soruna yŖnelik kapsamlı çŖzŖmler Ŗretebilme imkânı ortadan kalkmaktadır. Gerçekte sorunlar hem her iki uzayı hem de geçiŖ mekanizmalarını kapsayacak Ŗekilde oldukça kapsamlı, karmaŖık ve çok-boyutlu olup eğitim ve okul dıŖı çok sayıda faktŖrle de iliŖkilidir.

Bu çalıŖmada eğitimden iŖe geçiŖi İskandinav Ŗlkeleri bağlamında ele alan ve Brunila ve Lundhal'ın (2020a) editŖrlüklerini yaptığı Helsinki Ŗniversitesi tarafından yayımlanan 'Hareket Halindeki Gençlik' (Youth on the Move) adlı kitabın değerlendirmesi yapılmaktadır. Değerlendirme, özellikle bu kapsamdaki sorunlara bireyselci ve yapısalcı yaklaŖımlar odağında yapılmaktadır. Ayrıca, kitapta tartıŖılan konular TŖrkiye'de mesleki ortaöğretim tartıŖmaları ile de zenginleŖtirilmektedir.

1. Eğitimde İlerleme ve Okuldan İşe Geçiş

Kitap sekiz ana bölümden oluşmaktadır. Her bir bölümde eğitim, iş piyasası ve birbirleri arasındaki ilişkiler ve sorunlar o ülke dinamikleri çerçevesinde analiz edilmektedir. Kitap, özellikle farklı ülkelerde saha araştırmaları ve gençlerin görüşlerine de yer verdiği için hem eğitimde ilerleme hem de okuldan iş piyasasına geçiş ile ilgili sorunların farklı boyutlarını ve arkaplanlarını görebilme imkânı vermektedir.

Rönnlund (2020) tarafından hazırlanan **birinci bölümde** İsveç'te akademik olarak başarılı olan orta sınıfa mensup öğrencilerin okuldan işe geçiş problemleri incelenmektedir. Okuldan işe geçiş çalışmalarında genellikle sosyoekonomik olarak görece daha düşük arkaplanı sahip olanların dezavantajları incelenirken bu çalışmada dezavantajlı grup olarak akademik açıdan başarılı öğrencilerin konu edilmesi dikkat çekicidir. İsveç'te, özellikle eğitimde neo-liberal ve ekonomi piyasası temelli ayarlamalar, öğrencilerin iş piyasasında avantajlı olmak ve girişimciliklerini güçlendirmek için eğitimlerini planlayabilen ve eğitim ile iş piyasasındaki şanslarını optimize edebilen bireyler olarak eğitim piyasasında özgürce hareket ettiklerini varsaymaktadır (Rönnlund, 2020). Dolayısıyla İsveç'te eğitim ve iş piyasasına geçiş açısından tüm sorumluluk bireye yüklendiği için soruna yapısal değil bireysel bakıldığı görülmektedir. Birey bu konulamada artık kendini öncelediği için katılımcı yaklaşımları da bireysel meselelerle ilgili olmakta, dolayısıyla öz-çıkar kültürü (a culture of self-interest) güçlenmektedir (Ball, 2006; Rönnlund, 2020). Nihayetinde özellikle dezavantajlı arkaplandan gelenlerin bireysel çabaları iyi bir eğitim ve iş piyasasında iyi bir kariyer için yeterli olmamakta; diğer taraftan, avantajlı sosyoekonomik arkaplandan gelen gençler güçlü sosyal, ekonomik ve kültürel kaynaklara erişebildikleri için neo-liberal ve ekonomi piyasası koşullarının beklediği öğrenci-vatandaş rolünü gerçekleştirmede daha az engelle karşılaşmakta, sonuç olarak da okullaşma bir orta-sınıf projesi olmaktadır (Rönnlund, 2020).

Jarvinen (2020) tarafından hazırlanan **ikinci bölümde** gençlerin sosyal arkaplanı ve iş piyasası kariyerleri arasındaki ilişki Finlandiya örneğinde iki farklı yaş grubu için NEET verileri kullanılarak incelenmektedir. Kapsayıcı okul sistemine sahip Finlandiya'da öğrenciler 15 yaşına kadar zorunlu eğitime devam ettikten sonra ya daha ileri eğitime geçiş yapmakta ya da eğitimden çıkmaktadır. Eğitime devam eden öğrenciler için iki seçenek bulunmakta, lise düzeyinde ya akademik ya da mesleki eğitime devam edebilmektedir. Yıllık olarak öğrencilerin yaklaşık %50'si akademik liselere devam ederken yaklaşık %40'ı da meslek liselerine devam etmektedir (Jarvinen, 2020). Jarvinen 1980 ve 1990'ların ortasında NEET gruplarının iş piyasasındaki kariyerlerinin sosyal arkaplanları ile ilişkisini araştırırken, hedef grupların pozitif eğitim ve iş piyasası çıktılarına değerlendirmekte, ailelerin eğitimi en açıklayıcı faktör olduğu için, aile eğitim seviyesini sosyal arkaplanın göstergesi olarak kullanmaktadır. İki farklı genç grup arasında sosyal arkaplanın etki derecesi farklı olmasına ve 1990'lardaki grupta bu etkinin düzeyi daha düşük olmasına rağmen, her iki grupta da ailelerin eğitim seviyeleri arttıkça gençlerin 'kararlı' (stable) kariyer grubunda bulunma olasılığı

artarken, ‘durgun’ (stagnant) kariyer grubunda yer alan gençlerin büyük bir kısmının ailesinin eğitiminin ise düşük seviyelerde olduğu görölmektedir. Gençlerin sosyoekonomik özelliklerinin eğitim performanslarında ve meslek seçimlerine bağlı olarak kariyer yollarında belirleyici olması küresel bir sorun alanını oluŖturmakta ve Türkiye’de de sıklıkla çalıŖmalara konu olmaktadır (Kuzgun, 2000, 2004; Suna, Tanberkan ve Özer, 2020; Suna ve diğ., 2020). Yapılan çalıŖmalar, sosyoekonomik özelliklerin öğrencilerin farklı okul türlerine yerleŖmesine ve dolayısıyla okul türleri arasında büyük farklar oluŖmasına neden olduğunu göstermektedir (Özer, 2020d; Suna, Tanberkan ve Özer, 2020; Suna ve diğ., 2020a, 2020b). Sosyoekonomik özellikler ve akademik başarı arasındaki güçlü iliŖki dolayısıyla yüksek sosyoekonomik düzeyden gelen başarılı öğrenciler birlikte eğitim almakta ve bu öğrenci grubunun akademik performansı da artan rekabete dayalı olarak yükselmektedir. Dolayısıyla, bu durum düşük sosyoekonomik düzeydeki öğrencilerin eğitimde yalıtılmasına ve fazladan bir dezavantaj yaŖamalarına yol açmaktadır. Bu durum, zaten dezavantajlı bir arkaplandan gelen gençlerin sistemin yapısal özellikleri dolayısıyla daha da zorlanmasına neden olmakta, eğitim ve kariyer tercihlerinde önemli etkiler oluŖturmaktadır. Sonuç olarak, iŖ piyasasına giriŖ ve kararlı bir kariyere sahip olmak açısından herkes eŖit Ŗansa sahip olmamakta, aile eğitim seviyesi gibi okul dıŖı bir faktörün sadece akademik başarıyı değil, ayrıca iŖ piyasasındaki kariyeri de etkilemeye devam ettiği görölmektedir. Okullar arasındaki başarı farkının oldukça düşük olduğu ve kapsayıcı eğitimin bu farkı azaltmada büyük bir etkiye sahip olduğu Finlandiya’da bile bu sorunun devam edebiliyor olması, sorunun bireysel değil, daha çok yapısal ve sistemik olduğuna iŖaret etmektedir.

Arnardottir (2020) tarafından hazırlanan üçüncü bölümde İzlanda’da NEET profili incelenmektedir. İnsanların gençlik yıllarında NEET’de bulunmalarının arkasında farklı sebepler bulunurken yaŖ ilerledikçe hastalık ve engellilik durumlarının bu gruba dâhil olmada ön plana çıkan faktörler olduğu görölmektedir. İzlanda’da göz önüne alınan NEET grubunun yaklaşık %77’sinin daha önce bir iŖte çalıŖması, sorunun bu grupta yer alan insanların iŖ arama arzusu veya yeteneklerinden ziyade iŖ piyasasında yeterli iŖ pozisyonu olmamasından kaynaklandığını ve bireylerin bu nedenle sonunda NEET grubuna girmek durumunda kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca, bu grubun daha önce çalıŖtıkları iŖlerin ağırlıklı olarak kendilerine zengin kariyer fırsatları sunmayan iŖler olduğu da görölmektedir. Sonuç olarak bu kitap bölümü, İzlanda’da NEET’de bulunmanın gençlerin yetenek eksikliğinden çok iŖ piyasasındaki sıkıntılardan kaynaklandığını ve iŖ fırsatlarının eksikliğinin ana faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Lindblad ve Lundahl (2020) tarafından hazırlanan **dördüncü bölümde**, İŖveç’te göçmen arkaplandan gelen gençlerin eğitim kariyerleri ve okuldan iŖe geçiŖleri kapsamlı bir Ŗekilde değerlendirilmektedir. İŖveç’te özellikle İŖveç dıŖında doğmuş insanlar için iŖ piyasasının dezavantajlı olduğu, bu gruptaki insanların iŖsizlik oranının OECD ülkelerinde en yüksek düzeyde olduğu bilinmektedir (OECD, 2018). Yapılan çalıŖmada, bu gruptaki gençlerin özellikle ailelerinin oldukça kısıtlı sosyal, ekonomik ve kültürel sermayeleri, dil seviyeleri ve düşük eğitim seviyeleri nedeniyle eğitim kariyerlerinde iŖ piyasasında tali iŖ pozisyonları ile iliŖkili alanlara yönelindikleri gösterilmektedir.

Çalışma, bu gruptaki gençlerin aileleri ile okullar arasında iletişimin son derece zayıf olduğunu, ayrıca hem eğitim hem de iş piyasasında ‘ötekilik’in (otherness) oldukça belirleyici olduğunu göstermektedir. Çalışma ayrıca, mezun olunmasa bile lisede geçirilen süre arttıkça okul sonrası kariyer fırsatlarının da arttığını ve iş piyasasına geçişin hızlandığını göstermektedir. Örneğin, en az iki yıl lise eğitimi almak bu gruptaki gençlerin NEET’de bulunma riskini görünür bir şekilde azaltmaktadır. Bu nedenle, gençleri eğitimde tutabilmek için geliştirilecek destek mekanizmalarının önemine işaret edilmektedir.

Masoud ve diğerleri (2020) tarafından hazırlanan **beşinci bölümde**, Finlandiya’da göçmenlerin entegrasyonu okuldan işe geçiş bağlamında oldukça ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır. Bu bölüm genel olarak, Finlandiya’da göçmenlerin önceki öğrenmelerinin ve becerilerinin tanınmadığı ve entegrasyon eğitiminin göçmenleri yeni mesleklere yönelmeye zorladığını ve uzun süreli entegrasyon eğitiminin meslek kazandırmanın ötesinde bireylerin Finlandiya yaşam tarzına ve kültürel kodlarına uyuma ağırlık verdiğini, bunun da göçmenler üzerinde travmalara yol açtığını ortaya koymaktadır. Sonuçta, göçmenler ‘belirsiz’ taleplere cevap verebilmek için sürekli kendilerini geliştirme baskısına maruz kalmaktadır (Masoud ve diğ., 2020; Moore, 2010). Hatta istihdam edilmeseler bile mültecilerden suçu kendilerinde arayarak kendilerini ‘istihdam edilebilir nesnelere’ dönüştürmek için sürekli çaba göstermeleri beklenmektedir (Moore, 2010). Çalışmada da ortaya konulduğu gibi, göçmenler ülkenin refah sistemine bir yük olarak değerlendirildiği için (Keskinen, 2016), entegrasyon eğitiminin aslında topluma kabul edilmenin gerektirdiği irrasyonel mesleki değişimler de dahil olmak üzere önerilenlerin kabul edildiği bir itaat oluşturma ve topluma ön kabul süreci olarak işlev gördüğü söylenebilir. Bu kapsamda, bir mesleği kendi ülkesinde yıllardır icra eden göçmenlerin bu alanda veya ilişkili alanda meslek sahibi olmalarına izin verilmediği için göçmenlerin başka ülkelere göç etme planları yaptıklarına dair örnekler de sunulmaktadır. Avrupa Birliği’nin İkinci Avrupa Birliği Azınlıklar ve Ayrımcı Araştırması’na (Second European Union Minorities and Discrimination Survey) göre Finlandiya’nın Avrupa Birliği’ne üye 28 ülke arasında en ayrımcı ülkelerden birisi olduğu (FRA, 2017) göz önüne alındığında bu bölüm sonuçları şaşırtıcı gelmemektedir.

Hodgson ve Spours (2020) tarafından hazırlanan **altıncı bölümde** İngiltere’de lise sisteminde gençlerin geçiş problemleri farklı dönemlerdeki eğitim politikalarına dayalı olarak ele alınmaktadır. Bölümün odağını savunmasızlar ve yüksek kazanım elde edenlerin arasındaki orta grup oluşturmaktadır. Çalışma, 2010 yılından itibaren hükümet politikalarının özellikle bu orta bölgedeki öğrencileri tehdit ettiğini, bu gruptaki öğrencilerin giderek daha katı bir şekilde tanımlanan ve seçici akademik eğitim ile çok az sunulan yüksek kaliteli çıraklık arasında saçıldıkları belirtmektedir. Sonuçta, durağanlaşan genç iş piyasası da göz önüne alındığında bu grubun eğitim sisteminin yeni ‘güvencesizleri’ (precarariat) olma tehlikesi ile karşı karşıya oldukları vurgulanmaktadır. Anglo-Sakson modelinde minimum devlet düzenlemesi ve işveren gönüllülüğü kültürüne sahip esnek bir iş piyasası olduğu ifade edilmektedir. Hodgson ve Spours (2020), geçişte yaşanan problemlerin ilk bakışta öğrenciler, aileleri veya daha

geniŖ anlamda toplum ile iliŖkili görünmesine rağmen aslında temel problemin ulusal eğitim politikası ve gençler için daralan iş piyasası ile iliŖkili olduğunu ileri sürmektedir.

Brunila ve diğ erleri (2020) tarafından hazırlanan **yedinci bölümde** Finlandiya’da gençlerin geçişlerini yönetmede girişimciliğ in ve özellikle eğitime ve işe geçiŖi yavaşlatan sağıık ve zihinsel rahatsızlık nedeniyle terapötik diskurların birlikte nasıl çalıştıkları incelenmektedir. Burada da genç işsizliğ inin bireysel bir problem olarak ele alındığı, sorunun girişimcilik becerileri, tavır ve durum eksikliğı ile iliŖkilendirildiğı, dolayısıyla ekonomik sorunlara terapötik çözümler üretilmeye çalışıldığı gösterilmektedir.

Irisdotter Aldenmyr ve Olson (2020) tarafından hazırlanan **sekizinci bölümde** ise gençlerin okuldan topluma geçişte öğretmenler tarafından terapötik eğitim desteğı almasının önemi ele alınmaktadır. Gençlerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin ötesinde iyi olma hali ve psikolojik sağıımlıklarının da okuldan topluma geçişlerine etki ettiğı göz önünde tutularak üç farklı diskur ayrıntılı incelenmektedir: psikolojik risk diskuru, rol model diskuru ve etik diskur. Her üç diskur da İsveç’te hayat yetkinliğı eğitimi (life competence education) kapsamında değerlendirilmektedir.

2. Sorunlara Yapısal Bakmanın Maliyeti

Editörlüğ ünü Brunila ve Lundahl’ın (2020a) yaptığı kitapta en dikkat çeken vurgu, dikkate alınan ülkelerde okuldan işe geçiş problemlerinin gençlerin kişisel özellikleriyle açıklanma eğiliminin oldukça yüksek olduğı ve dolayısıyla da tüm başarısızlıklardan gençlerin sorumlu tutulduklarıdır. Bu yaklaşım, aslında kurumsal ve yapısal faktörlerden kaynaklanan sorunların sorumluluğ unun da haksız bir şekilde bireylerin üzerine yüklenmesi anlamına gelmektedir. Bir başka deyiş le, hangi talihsizliklerle karşılaşırlarsa karşılaşınsınlar her şeyin tamamen bireyin kendisinden kaynaklandığı kabul edilmektedir (Diedrich ve Styhre, 2013; Kurki ve diğ., 2018; Masoud ve diğ., 2020). Sorunların kişisel özelliklerle açıklanması çözümlerin de bireysel düzeyde geliştirilmesini gerektirmektedir (Brunila ve Lundahl, 2020b). Örneğ in, aynı kitapta Arnardottir (2020), ailesi İzlanda’da doğmamış olanların çocuklarının NEET’de daha yüksek yüzdede bulduklarını göstermektedir. Dolayısıyla iş piyasası uzayında bu bağlamda bireyin sorumluluğ unun tamamen dışında bir ayrımcılık veya seçiciliğ in söz konusu olduğı görülmektedir. Benzer bireyselci yaklaşım eğiliminin İsveç’te de söz konusu olduğı görülmekte, okul başarısızlığ ının arkasında okul içi ve okul dışı çok sayıda farklı faktör bulunmasına rağmen (Lundahl ve diğ., 2017), yerel karar alıcılar lise terklerinin arkasındaki tek önemli sebebi gençlerin motivasyon eksikliğı ile iliŖkilendirmektedirler (Lundahl ve Olofsson, 2014). Bu durumda, özellikle lise öğrencilerinin bağımsız ve öz-disipline sahip olması beklendiğı için sorunlu öğrencilere yönelik kurumsal rehberlik ve destek hizmetleri giderek azalmaktadır (Lindblad ve Lundahl, 2020). Bu durum, gençlere verilebilecek ikinci şans imkânlarını da ortadan kaldırmaktadır.

Benzer şekilde Londra, yükseköğretim sonrası iş piyasasına en gecikmeli geçişin yaşandığı tipik bir örnek oluşturmaktadır. Hodgson ve Spours (2020), bu sorunun eğitimin kalitesinden çok Londra'nın finans ve hizmet sektörü ağırlıklı istihdam piyasası yapısıyla ilişkili olduğunu, dolayısıyla Londra'da hem en yüksek mezuniyet oranının hem de mezunlar için en yüksek işsizlik oranının görüldüğünü belirtmektedir. İsveç'te de başlangıç seviyesindeki çoğu işin artık ortadan kalktığı görülmektedir (Lindblad ve Lundahl, 2020). Dolayısıyla, düşük eğitim seviyesine sahip gençler aldıkları eğitimle ilgili bir nitelik sorunu olmamasına rağmen iş piyasasına ilk geçişlerinde zorluklar yaşamakta ve potansiyel NEET grubuna dâhil olmaktadır. Özellikle bu ülkelerde gençlerin eskiden iş piyasalarına ilk geçişte kullandıkları işlerin çoğunun endüstriyel yeniden yapılanma veya işletmelerin düşük insan gücü maliyeti olan ülkelere kaydırılması nedeniyle ortadan kalktığı görülmektedir (Brunila ve Lundahl, 2020b). Sonuç olarak iş piyasaları gençler için daha fazla rekabetçi bir ortam oluşturmaktadır.

Beşeri sermaye kuramı (Becker, 1962; 1964), beşeri bilgi, beceri ve yetkinlikler arttığında iş piyasasında toplamda daha avantajlı olunacağını söylemesine rağmen, herkesin bu becerileri kazanmada eşit olup olmadığı veya eşit olsa bile iş piyasasının herkese eşit davranıp davranmadığı konusu bu kuramın ilgi alanına girmemektedir. Kuramın genel iddiası doğru olmakla birlikte hem eğitim hem de iş piyasasındaki şartlar herkese eşit davranmayı garanti etmemektedir. Örneğin, Finlandiya'da iş piyasasında işverenler göçmen arkaplandan gelenlerin yerine herhangi bir mesleki eğitimi olmayan veya uzun süredir işsiz olan beyaz Finleri tercih etmektedir (Masoud ve diğ., 2020). Dolayısıyla, göçmenlerin istihdam edilmemesi, göçmenlerin bireysel beceri eksikliklerinden ziyade Finlandiya'daki istihdam ve entegrasyon politikalarından kaynaklanmakta ve bu sonucu olarak bireysel değil yapısal bir sorun oluşturmaktadır (Williams, 2009).

Bunun aksine yapısalci yaklaşımda, genç insanların sosyoekonomik arkaplanlarının yaşamları boyunca bir şekilde önemli olduğu kabul edilmekte ve dezavantajlı durum, sosyal fırsatlar eksikliği ile ilişkilendirilmektedir (Jarvinen, 2020). Yapısalci yaklaşım, sorunun yapısal bir sorun olduğunu kabule imkân verdiği için bu gruba ait gençlere telafi imkânları sunabilmeyi mümkün kılmakta ve bu telafinin eğitim politikaları aracılığıyla gerçekleşmesini sağlayabilmektedir. Diğer taraftan, yapısalci yaklaşım bireyin başarısızlığının bireyin kendi özelliklerinden kaynaklanmayabileceğini de kabul ettiği için bu kapsamda sunacağı telafi imkânları veya ikinci şans ile aslında sistemin kusurunu telafi etmeye çalıştığı için bireyin kendini değersiz hissetmesinin de önüne geçmektedir.

Diğer taraftan, eğitimden işe geçişte yaşanan yapısal sorunları anlamada beşeri sermaye kuramının eksikliklerini tamamlama potansiyeli nedeniyle son zamanlarda ağ kuramının (network theory) açıklama potansiyelinden yararlanılmaktadır (Granovetter, 1985). Bu kurama göre, kurumlar ve bireylerin hem kendi içinde hem de birbirleri arasında geliştirilen ve güven tesis eden ilişkiler ağı okuldan işe geçişi doğrudan etkilemektedir (Özer, 2020c; Rosebaum ve diğ., 1990; Zucker, 1986). Dolayısıyla ağ

kuramı, tek başına bireyin becerileri ve yetkinliklerinin yeterli olmadığını, okuldan işe geçişe etki eden farklı yapılar olduğunu ve bu yapılardan bazılarının ilişkiler ağı ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak sorunların aslında varolan yapılarla da ilişkili olduğu kabul edilmediğinde problemlerin tüm yükü bireyin omuzlarına yüklenmekte ve sistem karşısında birey yalnız bırakılmakta ve değersizleştirilmektedir. Mültecilerin istihdam dışında kalması bile çok sayıda faktörle ilişkili olmasına rağmen kişisel bir eksiklik olarak değerlendirildiği görülmektedir (Masoud ve diğ., 2020). Özellikle göçmen ve azınlık arkaplanlardan gelen gençlerde yüksek oranlarda gerçekleşen okul terkleri ilgili ülkelerde çok görünür olmasına rağmen, sorun çoğunlukla bireyselci yaklaşımla değerlendirildiği için böyle bir sonuca yol açan okul dışı sosyoekonomik koşullarla ilgili yeterince akademik çalışma yapılmadığı görülmektedir (Lindblad ve Lundahl, 2020; Lundahl ve Lindblad, 2018). Yapısal problemler de böylece farklı ölçeklerde varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Bu bağlamda Jarvinen (2020) daha da ileri gitmekte ve dezavantajlı arkaplanlardan gelen gençleri kendi istihdam ve kariyerlerinden sorumlu tutmanın aslında, toplumda sosyal sınıflar arasında eğitim, istihdam ve kariyer fırsatları açısından mevcut eşitsizlikleri devam ettirmek anlamına geleceğini iddia etmektedir. Benzer şekilde, mülteciler bağlamında Masoud ve diğerleri (2020) de, sorun bireyde arandığı ve diğer yapısal sorunların çözümlerine odaklanılmadığı için mülteciler için işsizlik ve eşitsizliğin sürdüğünü ifade etmektedir.

Aslında, kitapta bu bağlamda eşitsizliklerin sürdürülebilirliği ile ilgili vurgular Bourdieu (1973) ve Bourdieu ve Passeron (1990) tarafından uzun yıllar önce eğitimin toplumdaki eşitsizliklerin sürdürülmesinde gördüğü işleve yaptıkları vurguyu hatırlatmaktadır. Eğitim sistemlerinin, ülkelerde bu bağlamda mevcut sınıfları hiyerarşik olarak ele alarak ve üst sınıfların kültürel ve sosyal sermayesine daha fazla değer vererek mevcut sistem üzerinden sınıfların konumları ve varlığını sürdürülebilir kıldığı vurgulanmaktadır. Bu işlevin en yalın bir şekilde kendisini hissettirdiği eğitim türünün de mesleki eğitim olduğu görülmektedir (Bernardi ve Ballarino, 2016; Bertocchi ve Spagat, 2004; Bol ve Van de Wefhorst, 2013a; 2013b; Breen ve Jonsson, 2005; Breen, 2005; 2010; Brunello, 2004; Özer ve Perc, 2020; Reichelt ve diğ., 2019).

Kitapta özellikle eğitimden işe geçişteki sorunların çoğu kez eğitimden çok iş piyasası ile ilişkili olduğu, ancak bireyselci yaklaşımla bunun göz ardı edildiği vurgusu, aslında ülkemizde mesleki eğitimde okuldan işe geçiş sorunlarına dair tartışmalarında da sıklıkla karşılaşılan yaklaşım ile benzerlikler göstermektedir. Türkiye’de bu geçişin aslında iş piyasası ile ilişkili sorunlarının yıllardır göz ardı edildiği ve sorunların çoğunlukla mesleki eğitimle ilişkilendirildiği, dolayısıyla da bu geçişin günah keçisi olarak mesleki eğitimin seçildiği görülmektedir (Özer, 2018, 2019a, 2019b, 2020a; Özer ve Suna, 2019, 2020). Bu nedenle mesleki eğitimde çok sayıda iyileştirme yapılmasına rağmen okuldan işe geçişle ilgili tüm sorunlar doğal olarak çözülememekte, diğer taraftan sorunun tamamı eğitim ile ilişkilendirildiği için bu defa da sorunun kaynağı geliştirilen projelerin verimliliğinde aranmakta, dolayısıyla mesleki eğitim kısır döngüye sokulmaktadır (Özer, 2020a, 2020b, 2020c). Bu durum geçişte yaşanan

sorunlarının kalıcı çözümü için hem eğitim hem de iş piyasası uzaylarındaki sorunların birlikte değerlendirilmesinin önemini bize farklı bağlamda tekrar hatırlatmaktadır.

Diğer taraftan, gençlik araştırmalarının ağırlıklı olarak şehirlerdeki gençlere odaklandığı, bunun da nihayetinde okuldan işe geçiş de dâhil olmak üzere tüm problemlerin sanki bir şehir veya şehirleşme problemi olarak değerlendirme yanılmasına sevk ettiği görülmektedir (Lundahl ve Brunila, 2020). Aslında bu problemlerin şehir dışında taşra ve kırsalda daha da dramatik olabileceğini göz önüne alarak, buralardaki problemlere yönelik yeni araştırmalar yapılması gerekmektedir. Benzer ihtiyaç Türkiye’de de mesleki eğitim bağlamında söz konusudur. Örneğin, mesleki ve teknik Anadolu Lisesi mezunlarının iş piyasasında istihdam ve iş gücüne katılım oranları yüksek olmasına rağmen eğitim alınan alanla uyumlu iş piyasası pozisyonlarında istihdam oranının düşük olduğu görülmektedir. Bu sorunun arkaplanında yatan sorunları araştıran bir çalışma, sorunun öncelikle eğitim alınan alanda iş piyasasında yeterince istihdam imkânının bulunmadığını ve ikinci olarak da alan içi ve alan dışı istihdamda yeterli ücret farklılığının oluşmadığını göstermektedir (Suna ve diğ., 2020). Aynı araştırma özellikle farklı illerde ve ilçelerde tekrar edilerek elde edilen bulgularla özellikle bu sorunun kaynaklarının coğrafi olarak nasıl dağıldığını görebilmek ve ona göre planlama yapabilmek mümkün olacaktır.

Sonuç

Gençlerin hem eğitim hem de iş piyasası ile ilişkileri tüm ülkelerin ana gündemini oluşturmaktadır. Helsinki Üniversitesi tarafından yeni basılan ‘Youth on the Move’ kitabı ağırlıklı olarak İskandinav ülkelerinde hem eğitim kademeleri arasındaki geçiş hem de eğitimden iş piyasalarına geçişe farklı açılardan değerli ve güncel bir perspektif sağlamaktadır. Kitap özellikle sorunların kaynağının gençlerin kişisel özelliklerine indirgenemeyeceği kadar karmaşık ve çok-boyutlu olduğu vurgusu yapmaktadır.

Eğitimde her kademedeki devamsızlığı azaltma ve terk oranlarını düşürme, sadece eğitim politikalarını ilgilendiren bir konu olmayıp ayrıca okul terkine ve devamsızlığa yol açabilen okul dışı faktörlerle de mücadele etmeyi ve iyileştirmeler yapmayı gerektirmektedir. Okul başarısızlıklarında öğrenme problemleri, engellilik ve zihinsel rahatsızlıklar ve akademik başarısızlık gibi bireysel seviyede faktörler etkili olduğu gibi (Casillas ve diğ., 2012; Lindblad ve Lundahl, 2020; Myklebust, 2012; Quiroga ve diğ., 2013), ailelerin düşük gelir ve eğitim seviyeleri, aile ve yerleşim yerlerinin dokusu ve komşulukla ilgili problemler, sosyoekonomik kaynakların eksikliği gibi toplumsal faktörler de etkili olabilmektedir (Lindblad ve Lundahl, 2020; Ostergaard ve diğ., 2014; Rumberger, 2011). Özellikle, sorunların erken tespiti ve potansiyel terkler ve başarısızlıklara dair önceden uyarı mekanizmalarının oluşturulması büyük önem arz etmektedir.

Diğer taraftan okul sonrası ileri eğitime devam etme veya iş piyasasına entegrasyon da yine eğitimin her iki alana geçişi ne kadar desteklediği ile ilişkili olduğu gibi eğitim dışı çok sayıda faktörle de ilişkilidir. Bir diğer ifadeyle her iki sorun da çok

disiplinli bakıŖı gerektirmektedir. Eğitim ve iŖ piyasası ile ilgili sorunlar hem kendi uzayları içindeki hem de dıŖındaki çok sayıda faktörle ilişkilidir. Dolayısıyla, okuldan iŖe geçiŖ süreci çok sayıda yapıyı kapsamaktadır. Her yapının sorunda veya çözümdede katkısı bulunmaktadır. Tüm sorunların bireyde düğümlendiğini varsayan bireyselci yaklaŖım bir taraftan bireyi deđersizleŖtirir ve sürekli baskı altında tutarken diğer taraftan yapısal sorunların varlıklarını sürdürmesine de imkân tanımaktadır. Sonuç olarak her ülkenin dinamikleri farklı olsa da sorunlar ancak yapısal bir yaklaŖımla çözülebilir hale gelmektedir.

Okuldan iŖe geçiŖte çoğu problemin eğitimden ziyade iŖ piyasasından kaynaklandığı görülmektedir. Bir ülkede ekonomi daralıyorsa ve iŖ piyasasında yeterli iŖ pozisyonu yoksa eğitimden iŖe geçiŖ doğal olarak sorunlu olacak, ancak bu sorun tek başına eğitimin sorumluluğu olmayacaktır. Aslında iŖ piyasası uzayını ihmal eden yaklaŖım dolaylı olarak, geçiŖ mekanizmalarına yapısal ve sistematik bakıŖa sahip olmayı da engellemektedir. GeçiŖ alanının çok kapsamlı mekanizmalara sahip olduğu kabul edilmediğinde, bu durumda soruna yapısalci bakıŖ yerine bireyselci bakıŖ ile yaklaŖılmaktadır. Yani, bu durumda sorunlar sistem ile değil bireylerin kendi başarısızlıkları ile ilişkilendirilmektedir. Böylece, bireyler kendilerine odaklanmakta ve yetkinlik ve becerilerini artırmak için tüm sorumluluğu üzerine almakta, geçiŖ sisteminin zorlukları ile tek başlarına mücadeleye zorlanmaktadır. Diğer taraftan okuldan iŖe geçiŖte yapılardan kaynaklanan sorunlar da çözülememektedir. Dolayısıyla kitap, aslında okuldan iŖe geçiŖ sorununa özellikle bütünsel yaklaŖımın önemine yaptığı vurgu nedeniyle sorunları farklı boyutları ile görebilme imkânı vermektedir. Ayrıca, kitabın bir bütün olarak ülkemizde mesleki eğitimde okuldan iŖe geçiŖ sorunlarının arkaplanlarını görebilmeye katkı sağlama potansiyeli oldukça yüksektir.

Son olarak, gençlerin sorunlarını insani bir sorun olarak kabul edip iyileŖtirmenin ötesine geçerek, ekonomideki önemi veya oluŖturduđu yük nedeniyle gençlerin dıŖlanmalarının topluma ekonomik maliyetinin öne çıkartılması (Ministry of Employment and Economy, 2012), bu maliyeti düşürmek için farklı yöntemler aracılığıyla gençlerin ekonomiye kazandırılmaya çalıŖılması, insanın toplumdaki yerinin ne olduğunu görme açısından üzerinde ayrıca ve ayrıntılı düşünmeyi gerektirmektedir. Aynı yaklaŖım mültecilerin entegrasyonuna yönelik yaklaŖımda da kendisini göstermektedir (Masoud ve diğer., 2020). Entegrasyon, toplumda çok boyutlu katılım ile ilgili yapılacakları içermesine rağmen, sadece iŖ piyasasına katılım ile ilişkilendirilmesi (FMEE, 2016; Masoud ve diğer., 2020; MEAE, 2016; Saukkonen, 2017), dolayısıyla istihdamın entegrasyonun başarılı olduğunu ölçen tek gösterge olarak kullanılması yine insani mekanik bir ekonomik nesne olarak görme ve sorunları bireysel bağlama indirgeme yaklaŖımının ürünüdür. Oysa entegrasyonun ötesinde eğitimden iŖe geçiŖ çok boyutlu toplumsal bir sorun alanını oluŖturmakta, dolayısıyla istihdamın ötesinde sorunlara yönelik insani çözümler geliŖtirmeyi hak etmektedir. Tabi ki bu aşamaya geçebilmek için sorunu öncelikle bu bağlamda değerlendirebilmek gerekmektedir.

Kaynaklar

- Arnardottir, J. R. (2020). Transition from School to Work: Icelandic Young People in NEET. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss. 57-77), Helsinki: Helsinki University Press.
- Ball, S. J. (2006). *Education Policy and Social Class: Selected Works*. London: Routledge.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *J Polit Econ*, 70, 9-49.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bernardi, F. ve Ballarino, G. (2016). *Education, Occupation and Social Origin: A Comparative Analysis of the Transmission of Socio-Economic Inequalities*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bertocchi, G. ve Spagat, M. (2004). The Evolution of Modern Educational Systems: Technical vs. General Education, Distributional Conflict, and Growth. *J Dev Econ*, 73, 559-582.
- Bol, T. ve Van de Wefhorst, H. G. (2013a). *The Measurement of Tracking, Vocational Orientation, and Standardization of Educational Systems: A Comparative Approach*. GINI Discussion Paper 81:1-42.
- Bol, T. ve Van de Wefhorst, H. G. (2013b). Educational Systems and the Trade-Off between Labor Market Allocation and Equality of Educational Opportunity. *Comparative Educational Review*, 57(2), 285-308.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural Reproduction and Social Reproduction. Editör: Brown, R. K. *Knowledge, Educational and Cultural Change*, (ss. 71-112), London: Tavistock.
- Bourdieu, P. ve Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications.
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-National Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 21(2), 125-134.
- Breen, R. (2010). Educational Expansion and Social Mobility in the 20th Century. *Soc Forces*, 89(2), 365-388.

- Breen, R. ve Jonsson, J. O. (2005). Inequality of Opportunity in Comparative Perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility. *Annu Rev Sociol*, 31, 223–243.
- Brunello, G. (2004). *Stratified or Comprehensive? Some Economic Considerations on the Design of Secondary Education*. CESifo DICE Report 4:7-10
- Brunila, K. ve Lundahl, L. (2020a). *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Brunila, K. ve Lundahl, L. (2020b). Introduction. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.1-14), Helsinki: Helsinki University Press.
- Casillas, A., Robbins, S., Allen, S. J., Kuo, Y. L., Hanson, M. A. ve Schmeiser, C. (2012). Predicting Early Academic Failure in High School from Prior Academic Achievement, Psychosocial Characteristics, and Behavior. *Journal of Educational Psychology*, 104(2), 407-420.
- Commission of the European Communities (2005). *Communication from the Commission to the Council on European Policies Concerning Youth: Addressing the Concerns of Young People in Europe-Implementing the European Youth Pact and Promoting Active Citizenship*. Brussels, COM (2005) 206 final.
- Darling-Hammond, L. (2010). *The Flat World and Education: How America's Commitment to Future Equity Will Determine Our Future*. New York, NY: Teachers College, Columbia University.
- Diedrich, A. ve Sthyre, A. (2013). Constructing the Employable Immigrant: The Uses of Validation Practices in Sweden. *Ephemera*, 13(4), 759-783.
- Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment (2016). *Government Integration Programme Outlines Areas of Focus for Integration in the Coming Years*.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Main Results*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *Am J Sociol*, 91, 481-510.
- Hodgson, A. ve Spours, K. (2020). Young People and Transitions in Upper Secondary Education in England: The Influence of Policy on the 'Local Opportunity Landscape'. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.127-147), Helsinki: Helsinki University Press.

- Irisdotter Aldenmyr, S. ve Olson, M. (2020). Ethical and Care-Oriented, but Still Psychological and 'At Risk': Teacher's Constructions of Young People's Transition from School to Society. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.164-184), Helsinki: Helsinki University Press.
- Jarvinen, T. (2020). Social Background and Labour Market Careers of Young People: A Comparison of Two Cohorts of Finnish Young People not in Employment, Education or Training (NEET). Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.37-56), Helsinki: Helsinki University Press.
- Keskinen, S. (2016). From Welfare Nationalism to Welfare Chauvinism: Economic Rhetoric, the Welfare State and Changing Asylum Policies in Finland. *Critical Social Policy*, 36(3), 352-370.
- Kurki, T., Masoud, A., Niemi, A. M. ve Brunila, K. (2018). Integration Becoming Business: Marketization of Integration Training for Immigrants. *European Educational Research Journal*, 17(2), 233-247.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lindbal, M. ve Lundahl, L. (2020). Winding Paths through School and After: Young Swedes of Migrant Origin who Failed in Upper Secondary School. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.79-99), Helsinki: Helsinki University Press.
- Lundahl, L. ve Olofsson, J. (2014). Guarded Transitions? Youth Trajectories and School-to-Work Transition Policies in Sweden. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19(1), 19-34.
- Lundahl, L. ve Lindblad, M. (2018). Immigrant Student Achievement and Education Policy in Sweden. Editörler: Volante, L., Klinger, D. ve Bilgili, Ö. *Immigrant Student Achievement and Education Policy: Cross-Cultural Approaches*, (ss. 69-85), Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Lundahl, L. ve Lindblad, M., Loven, A., Marald, G. ve Svedberg, G. (2017). No Particular Way to Go: Careers of Young Adults Lacking Upper Secondary Qualifications. *Journal of Education and Work*, 30(1), 39-52.

- Lundahl, L. ve Brunila, K. (2020). Epilogue: Silence and Challenges. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.185-190), Helsinki: Helsinki University Press.
- Masoud, A., Kurki, T. ve Brunila, K. (2020). Learn Skills and Get Employed: Constituting the Employable Refugee Subjectivity through Integration Policies and Training Practices. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.101-123), Helsinki: Helsinki University Press.
- Ministry of Economic Affairs and Employment in Finland (2016). *Government Integration Programme for 2016-2019 and Government Resolution on a Government Integration Programme*. Helsinki: Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 47.
- Ministry of Employment and Economy (2012). *Youth Guarantee 2013*. TEM Reports 8/2012.
- Moore, P. (2010). *The International Political Economy of Work and Employability*. New York: Palgrave Macmillan.
- Myklebust, J. O. (2012). The Transition to Adulthood for Vulnerable Youth. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 14(4), 358-374.
- OECD (2018). *International Migration Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing.
- Ostergaard, L. B., Jensen, L. ve Pilegaard Jensen, T. (2014). Transitions in Secondary Education: Exploring Effects of Social Problems. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, 32-42.
- Özer, M. (2018). The 2023 Education Vision and New Goals in Vocational and Technical Education. *Journal of Higher Education and Science*, 8(3), 425-435.
- Özer, M. (2019a). Reconsidering the Fundamental Problems of Vocational Education and Training in Turkey and Proposed Solutions for Restructuring. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 39(2), 1-19.
- Özer, M. (2019b). Background of Problems in Vocational Education and Training and its Road Map to Solution in Turkey's Education Vision 2023. *Journal of Higher Education and Science*, 9(1), 1-11.
- Özer, M. ve Suna, H. E. (2019). Future of Vocational and Technical Education in Turkey: Solid Steps Taken after Education Vision 2023. *Journal of Education and Humanities*, 10(20), 165-192.

- Özer, M. ve Suna, H. E. (2020). The Linkage between Vocational Education and Labor Market in Turkey: Employability and Skill Mismatch. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 558–569.
- Özer, M. (2020a). The Contribution of the Strengthened Capacity of Vocational Education and Training System in Turkey to the Fight against Covid-19. *Journal of Higher Education*, DOI:10.2399 /yod.20.726951.
- Özer, M. (2020b). Türkiye’de Mesleki Eğitimde Paradigma Değişimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, DOI:10.17152/gefad.752523.
- Özer, M. (2020c). Mesleki Eğitimde Okuldan İşe Geçişi Etkileyen Yeni Parametreler: Küresel Dönüşümünde Yeni Eğilimler. *İnsan ve Toplum Dergisi*.
- Özer, M. (2020d). What Does PISA Tell Us about Performance of Education Systems? *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 9(2), 217-228.
- Özer, M. ve Perc, M. (2020). Dreams and Realities of School Tracking and Vocational Education. *Palgrave Communications*, 6, 34.
- Quiroga, C. V., Janosz, M., Bisset, S. ve Morin, A. J. S. (2013). Early Adolescent Depression Symptoms and School Dropout: Mediating Processes Involving Self-Reported Academic Competence and Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 105(2), 552-560.
- Reichelt, M., Collischon, M. ve Eberl, A. (2019) School Tracking and its Role in Social Reproduction: Reinforcing Educational Inheritance and the Direct Effects of Social Origin. *The British Journal of Sociology*, 70(4), 1-26.
- Rosenbaum, J. E., Kariya, T., Settersten, R. ve Maier, T. (1990). Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies. *Annu Rev Sociol*, 16, 263-299.
- Rönnlund, M. (2020). Young Citizenship: Academically High-Achieving Middle-Class Students in Transitions Talk about Participation. Editörler: Brunila, K. ve Lundahl, L. *Youth on the Move: Tendencies and Tensions in Youth Policies and Practices*, (ss.17-35), Helsinki: Helsinki University Press.
- Rumberger, R. W. (2011). *Dropping Out: Why Students Drop Out of High School and What Can Be Done About It*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Saukkonen, P. (2017). *Interplay and Co-operation between National and Local Levels in Integration Policy*. Case Helsinki, Finland. Working Papers. Helsinki: City of Helsinki.

- Suna, H. E., Tanberkan, H., Eroğlu, E., Gr, B. S. ve zer, M. (2020). The Causes of Field-of-Study Mismatch in Vocational and Technical Education in Turkey. *Palgrave Communication*.
- Suna, H. E., Tanberkan, H. ve zer, M. (2020). Changes in Literacy of Students in Turkey by Years and School Types: Performance of Students in PISA Applications. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 11(1), 76-97.
- Suna, H. E., Tanberkan, H., Gr, B. S., Perc, M. ve zer, M. (2020a). Socioeconomic Status and School Type as Predictors of Academic Achievement. *Journal of Economy Culture and Society*. DOI: doi.org/10.26650/JECS2020-0034.
- Suna, H. E., Gr, B. S., Gelbal, S. ve zer, M. (2020b). Science High School Students' Socioeconomic Background and Their Preferences regarding Their Transition into Higher Education. *Journal of Higher Education*, DOI:10.2399/yod.20.734921
- Williams, A. (2009). Employability and International Migration: Theoretical Perspectives. Editör: McKay, S. *Refugees, Recent Migrants and Employment: Challenging Barriers and Exploring Pathways*, (ss.23-34), New York: Routledge.
- Zucker, L. G. (1986). Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1980-1920. Editörler: Staw, B. M. ve Cummings, L. L. *Research in Organizational Behavior*, (ss.53-112), Greenwich, Conn: JAI



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 31.05.2020; Kabul Tarihi: 16.07.2020

Öğrenen Organizasyonların Anlaşılmasında ve Başarısında Bir Yöntem Olarak Uygulama Takımları: Bir Şirketler Grubunda Uygulama

Prof. Dr. Mustafa Atilla ARICIOĞLU

Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü,
maaricioglu@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-6477-832X

Ayşe Berrak HELVACIOĞLU

Kuveyt Türk BT Test Servisi Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi
berrak.guldogan@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-5533-4572

Öz

Dinamik bir çevre ve farklılıkların giderek arttığı bir dünyada örgütlerin bu değişime uyum sağlaması önemli bir zorluk olarak tartışılmaktadır. Önerilen ve kullanılan çeşitli yöntem ve araçlar, örgütsel yapıların sürdürülebilirliği açısından önemli bir tartışma konusudur. Peter Senge ile birlikte anılan öğrenen örgütler yaklaşımı da bu bağlamda ele alınmaktadır. Uygulama konusunda Türkiye özelinde karşılığı çok fazla olmayan bu yaklaşımla ilgili olarak, yapılacak olan çalışmalar yaklaşımın anlamını ortaya koyacaktır. Bu bağlamda yürütülmüş olan Araştırmanın amacı, Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları'nın ("ÖOUT") kurumların, organizasyonel öğrenme seviyelerini ölçmelerini ve ölçüm sonuçlarını değerlendirmelerini sağlamak, ÖOUT'nın kurumların öğrenme kültüründeki rolünü tespit etmeye yardımcı olacak örnek bir çalışma sunmaktır. Çalışmanın yürütülmesinde ihtiyaç duyulan veriler bir holding bünyesinde farklı faaliyet alanlarında çalışan ve 3'ünün bünyesinde ÖOUT'ı bulunan 7 profesyonel şirketten sağlanmıştır. Çalışma ile grup şirketlerinin ÖOUT'na dair süreçleri ve organizasyonel öğrenme seviyeleri incelenirken, elde edilen sonuçlarla holdinge bağlı şirketlerin, ÖOUT'na neden ihtiyaç duyduğu, bunları nasıl oluşturabilecekleri ve nasıl işletecekleri ölçülerek, kapsamlı bir vaka ile açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenen organizasyonlar, uygulama takımları,

JEL Sınıflandırması: D83, L21, L22, M53, M55

Practice Teams as a Method for Understanding and Success of Learning Organizations: Application in a Group of Companies

Abstract

In a dynamic environment and a world where differences are increasing, the adaptation of organizations to this change is discussed as an important challenge. Various methods and tools proposed and used are an important discussion topic for the sustainability of organizational structures. The learning organizations approach mentioned with Peter Senge is also considered in this context. Turkey in particular as regards implementation of the provisions of this approach is not much work to be done will reveal the meaning of the approach. The aim of the research carried out in this context is to enable the Learning Organization Implementation Teams (“OOUT”) to measure the organizational learning levels of institutions and to evaluate the measurement results, and to present an exemplary study to help determine the role of OOUT in the learning culture of institutions. The data needed in the execution of the study was obtained from 7 professional companies, 3 of which work in different fields of activity within a holding, and 3 of them have OOUT. With the study, the processes and organizational learning levels of group companies regarding OOUT are examined, and the results of the holding company are explained with a comprehensive case by measuring why the companies affiliated to the holding need OOUT, how they can create and operate them.

Keywords: Learning organizations, practice teams,

JEL Classification: D83, L21, L22, M53, M55

Giriş

Örgüt-çevre ilişkisi bağlamında yapılan tartışmalar, eski olduğu kadar içerdiği öneriler ve ortaya konulan önermeler bağlamında ele alındığında oldukça zengin bir içeriğe sahiptir. Özellikle işletme örgütlerinin sürdürülebilirliği bağlamında tartışmalara bakıldığında çevrenin, teknolojinin ve kültürün örgütün varlığı açısından önemli unsurlar olduğu bilinmektedir.

Bu bağlamda hem örgüt teorisi hem örgütsel davranış hem de yönetim yaklaşımları açısından örgütün çevre ile ilişkisinde öğrendikleri kadar öğrendiklerini uygulayıp uygulayamadıkları önemli bir sorun olarak ele alınmaktadır. Örgütlerin bilgiyi yaratması, çevrenin bilgisini kullanması ve yeni aynı zamanda artan uzman bilgisini örgüt ve yönetimin kullanabileceği bir hale getirmesi (Garvin, 1993:80-82) bu sorunun çözümü olarak sunulur. Sürecin içerisindeki ilişkilerin özellikle sistem yaklaşımı üzerinden ele alınması ve örgütlerin bu öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceği ise Senge'nin (1993: 11) tanımı ile karşılık bulmaktadır: “Bu organizasyonlarda kişiler; gerçekten istedikleri sonuçları yaratmak için kapasitelerini durmadan genişletirler, buralarda yeni ve coşkun düşünme tarzları beslenir, kolektif özlemlere gem vurulmaz ve insanlar nasıl birlikte öğrenileceğini, sürekli olarak öğrenirler”. Öğrenme, çok yönlü/iki

yönlü bir süreçtir ve iç-dış çevrenin hatalarının giderilmesine ilişkin alınan önlemler bağlamında da öğrenmenin gelişimin sağlar (Schein, 1996:11-16). Nitekim Senge, Öğrenen Organizasyonları “geleceğini yaratma kapasitesini durmadan genişleten organizasyonlar” olarak tanımlarken, bunun “hayat boyu sürecek bir yolculuk” olarak düşünmek gerektiğini vurgular. Ona göre; “Öğrenen Organizasyon, insanların kendi gerçekliklerini nasıl yaratacaklarını ve nasıl değiştirebileceklerini keşfettikleri bir yerdir” (Senge, 1990:17- 33). Mills ve Freisen bu keşfin, kaliteyi geliştiren, müşteri/tedarikçi ilişkilerini arttıran, ya da daha etkili iş stratejileri kullanarak içsel yenilenmeyi ve karlılığı kalıcı hale getiren oluşumlarla mümkün olduğunu belirtir (Bontis, 2002: 439). Bu bağlamda süreç, “yeni bilgi ve kavrayışları yansıtmak için değiştirme becerisine sahip olmayı” (Garvin, 1993: 4), “bireylerin gelişmesine olanak sağlayan bir ortam yaratmayı” (Dikmen, 1999: 62) ve böylelikle “arzu ettikleri ortak geleceğe ulaşmayı” (Çalkavur,2006: 59) kapsar.

Ancak sürecin uygulama karşılığı ve uygulama takımları üzerinden nasıl yürütüldüğü Türkiye’deki şirketler açısından önemli örneklerle ihtiyaç bulunmaktadır. Uygulamaya ilişkin özellikle uygulama takımlarının kurulması ve kullanılması ile bunlar aracılığı ile ilgili edinilen başarılar farklı örnekler üzerinden anlatılabilir (Çalkavur, 2006:23-27).

Öğrenen organizasyon yaklaşımının uygulama takımları üzerinden ele alındığı bu vaka çalışmasında da, uygulama kısmında da ayrıca belirtildiği üzere:

- Uygulama yapılan grup şirketleri bütününe “öğrenme ortamı” içerisinde gruplar arasında farklılıkların bulunup, bulunmadığı,
- Çalışılma yapılan örgütlerde somut öğrenme süreçleri ve uygulamaları içerisinde gruplar arasında farklılıklar varsa bunların neden kaynaklandığı,
- Öğrenmeyi sağlama sağlayan liderlik içerisinde gruplar arasında farklılıkların gerekçelerinin neler olduğu araştırılacaktır.

Bu bağlamda yürütülen çalışmanın amacı da:

- Öğrenen Organizasyon (“ÖÖ”) Uygulama Takımları’nın kavramsal ve kuramsal özelliklerini,
- ÖÖ Uygulama Takımları’na zaman ve kaynak ayıran veya ayırmayı planlayan kurumların, organizasyonel öğrenme seviyelerini ölçmelerini ve ölçüm sonuçlarını değerlendirmelerini,
- ÖÖ Uygulama Takımları’nın kurumların öğrenme kültüründeki rolünü etkin kılacak yönlerini tespit etmeye yardımcı olacak, örnek bir çalışma ortaya koymaktır.

Böylelikle, ÖÖ kültürünü kurumları bünyesinde nasıl uygulamaya başlayacağını ve geliştireceğini bilmeyen ancak ÖÖ felsefesine değer veren kurum ve işletmelere uygulama, ölçme ve değerlendirmede yol gösterecektir. ÖÖ Uygulama Takımları sistematizasyonunun Konya’da ilk defa bir şirketler grubunda uygulanması ve Anadolu’daki

diğer işletmelere örnek teşkil edecek bir çalışma yapılmış olması araştırılacak konunun seçiminde etkili olmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

Öğrenen organizasyonlar ve uygulama takımları ile ilgili kavramsal çerçevenin yanı sıra literatür çalışması ele alınmıştır.

1.1. Öğrenen Organizasyon Kavramı

Öğrenen Organizasyon (“ÖO”) kavramının literatürdeki karşılığı incelendiğinde, özellikle bu kavramın öneminin ve bileşenlerinin çokça tartışıldığı, kavramın gelişiminin uygulama sonuçları ile doğrudan bağlantılı olduğu görülmektedir. Bu alanla ilgili yapılan çalışmalar ve bu bağlamda öğrenen organizasyonların anlamı ile kavramsal seyri aşağıdaki tabloda ele alınmaya çalışılmıştır:

YAZAR; YAYIN; YIL; ÜLKE; SEKTÖR	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
Chris Argyris; Organisational Learning And Management Information Systems; 1977; Yönetim Bilişim Sistemleri	Yönetim bilişim sistemlerinin uygulanmasında yaşanan krizlerin etrafında dönen tartışmaları ÖO teorisinin ışığında yeniden ele almıştır.
Allan Williams; Integrating Individual and Organisational Learning: A Model and Case Study; 1980; İngiltere; Finans	Bir finans kuruluşunun insan kaynakları yönetimini geliştirmek amacıyla, bir işletme okulu ile ortak çalışmasını anlatır.
Graham Orange; The Facilitation of Cross Organisational Learning and Knowledge Management to Foster Partnering within the UK Construction Industry; 1999; İngiltere; İnşaat	Birleşik Krallık inşaat sektörü içinde ortaklıkları teşvik etmede organizasyonlar arası öğrenme ve bilgi yönetiminin tesisinin önemini açıklar.
Eugene Sadler-Smith; Organisational Learning in Smaller Firms: An Empirical Perspective; 1999	Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde ÖO uygulamalarını konu edinir.
Graham Orange; COLA: A Cross Organisational Learning Approach within UK Industry; 2000; İngiltere; Sanayi	Birleşik Krallık sanayisindeki organizasyonlar arası öğrenme yaklaşımını inceler.
Carl Rhodes; Playing with words: Multiple Representations of Organisational Learning Stories; 1997	Farklı seviyelerde çalışan 3 bireyin ÖO hikâyelerini anlatan makalesinde, sözlü mülakatlarla edinilen bilgiler otobiyografik biçimde kendi ifadeleri ile yazar tarafından yorumlanıp hikâyeleştirilerek sunulur. Araştırma ÖO Uygulama Takımları benzeri bir yapılanma içinde rol alan üç ayrı bireyin tecrübelerinden bahseder.
Karina Aase; Handbooks as a tool for organizational learning: a case study; 1998; Norveç; Kıyı Petrol Endüstrisi	Büyük işletmelerde öğrenmeyi etkileyen hususları inceleyerek bilgi ve Örgütsel Öğrenmenin gerçekleşebilmesi için tecrübenin transferinde dokümantasyon ağırlıklı süreçler yerine özel amaçlı hazırlanmış el kitaplarını önerir. Pratikteki örneği Kıyı Petrol Endüstrisinde kullanılması için hazırlanan bir el kitabı ile verir.

YAZAR; YAYIN; YIL; ÜLKE; SEKTÖR	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
Lyle Yorks; Action Learning; 1999; Finas	Eylem Halinde Öğrenmeyi, problemleri çözerken ya da projeleri gerçekleştirirken yapılan işin kişilerin öğrenmesine ve gelişim sağlamalarına katkıda bulunması yaklaşımı olarak tanımlar. Kişilerin ve organizasyonların kendileri için uygun olan öğrenme yöntemini seçmesini önerir.
Edward E. Gordon The Quality Journey Becomes a Short Trip; 2000; ABD	Amerikan şirketlerinin ÖO oluşturmada ve sürdürmede problem yaşamalarındaki temel sebebin; üst yönetimin ÖO' a çok inanmaması, Amerikan iş kültüründe eğitim çabalarının yarı gönüllü yürütülmesi ve temel eğitim alırken çalışanlarda oluşan öğrenmeye karşı direnç olarak görülür. Baskın bir iş kültürüne sahip firmaların ÖO kültürünü benimsemeden yeni bir yönetim anlayışı geliştiremeyeceğinden bahseder.
Edward E. Gordon; A Kick in the Butt; 2000; ABD-Hindistan; Üretim-Kobi	Şirket Üniversitelerinin, ÖO felsefesini idrak ederek departmanları ve şirketleri ÖO'lara dönüştürmek gibi ortak bir görevleri olduğunu bildirir. Bu konseptin gerçek hayata nasıl indirgeneceği konusunda kurumların yaşadıkları problemlerin aşılmasında Calvert, Mobley ve Marshall'ın ÖO' ların pratiğe dökülebilmesi için hazırladığı şablonların kullanılabileceğini açıklar ve Wabash National firmasının bunu nasıl sistematik biçimde hayata geçirdiğini anlatır.
Lauri W. Pant; The Growing Role of Informal Controls: Does Organization Learning Empower or Subjugate Workers?; 2001; ABD	Kurumlarda çalışanların bilgisinin artmasıyla şeffaflığın artacağını ve çalışanların şirketin kazanımlarından daha fazla pay alacağını söyler.
Meinolf Dierkes, Berthoin Antal Ariane, John Child, Ikujiro Nonaka; Handbook of Organizational Learning and Knowledge; 2002; Japonya, ABD, Avrupa	Çok farklı kültür ve eğitim altyapısından yetişmiş akademisyenlerin Örgütsel Öğrenme üzerine detaylı görüşlerini sunarken Amerikan ve Avrupalı gelenekten sıyrılarak Asya ve Orta Doğunun deneyimlerine de değinir. Örnek vaka analizlerine yer verir.
İlhami Yücel; Öğrenen Örgütler ve Örgüt Kültürü -Bir Uygulama- ; 2003; Türkiye	20 ve daha fazla çalışanı olan KOBİ ler üzerinde çalışılmış, Örgütlerin ÖO kültürüne uygunluğunu sorgulayarak yol göstermiştir.
Anders Örtén; A Typology of the Idea of Learning Organization; 2004; İsveç	ÖO' ları tipolojik açıdan incelerken bu kavramın farklı anlamlandırılmasına neden olan farklı bakış açılara yer verir.
Ron Moore; Training; 2004; ABD; Otomotiv-Yedek Parça	Beta International firmasında kurumsal hedeflere ulaşmaya yardımcı olmak için başlatılan stratejik öğrenme planını anlatır. Senge' nin ÖO kültürüne dayandığı bu stratejik öğrenme sürecini 12 adımda açıklar ve yöneticilerin sürece katkısını vurgular.
Arthur M. Langer; IT and Organizational Learning: Managing Change through Technology and Education; 2005; ABD; Bilişim	Mevcut Örgütsel Öğrenme teorilerinin bazılarını ve bunları kullanan şirketlerin yaşadığı sorunları inceler. Bilişim şirketlerinde ÖO' ları geliştirmenin işletme sahiplerinin ve yöneticilerin birçok konuyu anlamalarına ve sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olacağını savunur.

YAZAR; YAYIN; YIL; ÜLKE; SEKTÖR	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
James Henri; Marlene Asselin The Information Literate School Community 2; 2005; Avustralya-İngiltere; Eğitim	Okulların birer ÖO'a dönüşmesi gerektiğini ve nasıl olacağını anlatır. Senge'nin disiplinlerini fazla soyut bulur ve ÖO'lar için alternatif ilkeler sunar.
Peter E.D. Love, Jimmy Huang, David J. Edwards, Zahir Irani; Building a learning organization in a project-based environment; 2005; Avustralya-İngiltere; İnşaat	İnşaat organizasyonlarının maliyet ve zaman baskısı altındaki proje bazlı iş ortamını dikkate alarak inşaat şirketlerinde "Öğrenen İnşaat Organizasyonu"nun nasıl olabileceğine değinir. Şirketi dönüştürmede Toplam Kalite Yönetimi ile ÖO kültürünü birbirinin tamamlayıcısı olarak görür ve ancak o zaman proje bazlı hatalardan çıkarılan derslerin şirket hafızasına yerleştirilebileceğini açıklar.
Dale W. Lick; A new perspective on organizational learning: Creating learning teams; 2006; ABD; Eğitim	ÖO konseptini Öğrenen Takımlar oluşturarak yerleştirmeye çalışan eğitim örgütlerinden bahseder. Bu takımların oluşmasında esas maksadın takımların hedefledikleri sonuçlara ulaşmasını sağlamaktan ziyade öğrenen topluluklar oluşturarak değişimi yönetme kabiliyetini kazandırmak olduğunu açıklar.
Linda Holbeche; Understanding Change; 2006; İngiltere	Yüksek performanslı organizasyonların nasıl oluştuğuna dair teorileri sunar ve bunların zaman içindeki dönüşümünü anlatır. Yüksek performanslı organizasyonu tanımlarken verilen teorileri hayata geçirmede ve değişimin önündeki direnci kırmada kilit roldeki liderlerin uygulamalardan bahseder.
Evrin Çalkavur; Öğrenen Organizasyon Yolculuğu Bir Başarı Öyküsü; 2006; Türkiye	ÖO'u bitmeyen bir yolculuk olarak ele alır. ÖO disiplinlerini somut projeler ile hayata geçiren takımların koçluğunu yaptığı dönemlerdeki yöntem ve kazanımları anlatır.
Tracy Taylor, Alison Doherty, Peter McGraw; Training and development in sport organizations; 2008; Avustralya-İngiltere; Spor	Kuruluşların Örgütsel Öğrenme'yi optimize ederken sürekli öğrenmeye fırsatlar yarattığından bahseder. Senge'nin ÖO'u, Nonaka & Takeuchi'nin Bilgi Oluşturma, Drucker'ın Bilgi Yönetimi yapılarını inceler.
Gopesh Anand, Peter T. Ward, Mohan V. Tatikonda, David A. Schilling; Dynamic capabilities through continuous improvement infrastructure; 2009; ABD; Sağlık, Hizmet, Kimya, Tıbbi Cihaz, Yüksek Teknoloji	Sağlık, Hizmet, Kimya, Tıbbi Cihaz ve Yüksek Teknoloji sektörlerinden birer şirket üzerinde yapılan araştırmada Sürekli İyileştirme'nin kapsamlı bir organizasyon ortamında oluşabileceğini ve bunu sağlamada ÖO öğretisinin olması gerektiğini savunur.
Linda Holbeche; Creating a Learning Culture; 2009; İngiltere; Belediye, Perakende, Bilişim, Ulaşım	Örgütsel Öğrenme'nin önündeki engellerden bahseder. UK Local Authority, Sainsbury's, Sun Microsystems, NATS (National Air Traffic Services) gibi kuruluşların ÖO olma yolundaki yöntemlerini verir.
Wolf Heydebrand; Accounting for great expectations: Lessons from the new media surge for critical management theory; 2009; ABD; Bilişim	1995-2001 yılları arasında Silikon Vadisi'ndeki organizasyonel değişimleri anlatır. Senge'nin ÖO yaklaşımının bu organizasyonlarda yer edindiğini anlatır.

YAZAR; YAYIN; YIL; ÜLKE; SEKTÖR	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
Kristin J. Henrich, Ramirose Attebury; Communities of Practice at an Academic Library: A New Approach to Mentoring at the University of Idaho; 2010; ABD; Eğitim	Idaho Üniversitesi'nde ÖO'yu pratiğe döken topluluklarının nasıl oluştuğu ve dönüştüğünü ortaya koyan bir çalışmadır.
Paul Jackson; From function to use; 2010 ABD, İngiltere	Bireysel-Örgütsel Öğrenme ve Organizasyon Hafızası hakkında bilgi verir. Organizasyonel Hafıza ve Örgütsel Öğrenme'nin prosedürlerini şemalar halinde açıklar.
Maureen Fitzgerald Murray, Jeanne-Marie Havener, Patricia S. Davis, Connie Jastremski, Martha L. Twichell; The Rural Pipeline: Building a Strong Nursing Workforce Through Academic and Service Partnerships; 2011; ABD; Sağlık	Basset Sağlık Merkezi'nin Eğitim altyapısını ÖO kültürüne adapte ederek yeniden düzenlediği ve başarının şartları olarak gördüğü prensipleri ÖO disiplinleri üzerine bina ettiği anlatılır. Güçlü bir hemşirelik işgücünün oluşturulmasında bu kültürün 2005-2009 yılları arasındaki etkisi verilerle ortaya konur.
Anders Örténblad; Handbook of Research on the Learning Organization: Adaptation and Context; 2013; Çin; Güvenlik; Hizmet	ÖÖların her organizasyonun kabul edebileceği düzeyde olduğunu ele alır çok farklı sektörlerde örnekler kullanılarak açıklar.
Joan Giesecke, Charlene Maxey-Harris; Cultural competencies in authentic leadership; 2013; ABD; Eğitim	ÖO modelinin 1990'ların sonunda ilk uygulandığı kütüphanelerden birini inceler.
Nurazree Mahmud, Mohd Faiz Hilmi; TQM and Malaysian SMEs Performance: The Mediating Roles of Organization Learning; 2014; Malezya; Üretim-Kobi	Toplam Kalite Yönetimi ile KOBİler arasındaki ilişkiyi araştırırken Örgütsel Öğrenme uygulamalarının bağdaştırıcı rolünden bahseder.
Fadime Çınar, Erol Eren; Organizational Learning Capacity Impact on Sustainable Innovation: The Case of Public Hospitals; 2015; Türkiye; Sağlık	17 hastanede Örgütsel Öğrenme Kapasitesi üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarından, Örgütsel Öğrenme ile Yenilenme arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.
Silvia Gherardi; Learning: Organizational; 2015; İtalya	Bilmeyi ve öğrenmeyi ön plana çıkaran uygulamaların başarılı bir ÖO teşkil edebileceğini işler.
Zeynep Kabadayı Kuşcu, Müjdelen Yener, Gülruh Gürbüz; Learning Organization and its Cultural Manifestations: Evidence from a Global White Goods Manufacturer; 2015; Türkiye; Beyaz Eşya	Beyaz Eşya sektöründeki lider bir şirketin ana rekabet gücünü incelerken kritik olan karakteristiğinin ÖO olduğunu vurgular. ÖO olmanın kompleks teorisini açıklamak için örnek vaka tekniği ile Senge'nin beş disiplininin şirket altyapısında nasıl yer edindiğini analiz eder.
Nuran Kaya; Öğrenen Organizasyon, Yenilik Ve Değişim Mühendisliği Uygulamalarının Firma Performansı Üzerindeki Etkileri; 2015; Türkiye	ÖO uygulamalarına vurgu yapılırken bunların uygulanış prensipleri yerine çeşitli sektörlerdeki firmaların performansına etkileri bulunmaya çalışılmıştır.
Evrım Çalkavur, Yavuz Durmuş; Alan Derin Bir Nefes; 2015; Türkiye; Eğitim, Tekstil, İnsan Kaynakları, Çimento	ÖO Uygulamalarına dair teorik gerçekler farklı sektörlerden somut örnekler üzerinde incelenmiştir.
Tie Li, Yi Peng, Yong Shi, Gang Kou Study on Multi-agent Based Simulation of Team Machine Learning; 2016; ABD, Bilişim	İnsan topluluklarının kullandığı organizasyon teorileri temel alınarak makine öğrenimi alanında makinelere arasında da takım halinde öğrenme koordinasyonundan bahseder.

YAZAR; YAYIN; YIL; ÜLKE; SEKTÖR	ARAŞTIRMA İÇERİĞİ
Ho Wook Shin, Joseph C. Picken, Gregory G. Dess; Revisiting the learning organization: How to create it; 2017; ABD	Bir örgütün tüm seviyelerinde değişimin ve gelişim bariyerlerinin üstesinden gelmenin zor olduğunu ancak ÖO'ların bunu merkeze alarak yapılanması gerekliğini bildirir.
Masanori Koizumi; Incompatibility of Business Management Theories in Library Management; 2017; ABD; Eğitim	Yönetim teorilerinin uygulama örneklerini inceler. Bazı kavramlarının kütüphanecilikte karşılığı yokmuş gibi görünmesine rağmen ÖO'ları kütüphaneler için uygulanabilir kategoride tutar.

Literatürün izlediği akış incelendiğinde öğrenen organizasyon kavramının ve bileşenlerinin çokça tartışıldığı 1990'larda araştırmacılar, aslında öğrenen organizasyonları 4 kavram üzerinden tartışmışlardır (Örtenblad, 2002):

- **Eski Organizasyonel Öğrenme:** Örgüt hafızasını oluşturan bilgi birikimi bireylerin öğrenmesinden oluşur.
- **İşte Öğrenme:** Çalışanların dış kurslar/egitimler yerine işte öğrenmeleri.
- **Öğrenme İklimi:** Bireylerin öğrenmesini kolaylaştıran ortam şartları.
- **Öğrenme Yapısı:** Bireyler ve takımlar arasında birbirlerinin fonksiyonlarını yerine getirebilecek dağıtılmış, merkeziyetçi olmayan yapı.

Söz konusu araştırmacıların bu kavramı açıklamada, birincil (Esas Önem Verilen) ve ikincil (Az Önem Verilen) olarak ele aldığı anlayışlar Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Öğrenen Organizasyon fikrinin araştırmacılarıdaki anlayış biçimleri

1990'ların araştırmacıları	Eski Organizasyonel Öğrenme	İşte Öğrenme	Öğrenme İklimi	Öğrenme Yapısı
Garratt, 1990				
Senge, 1990				
Lessem, 1991				
Pedler, Burgoyne & Boydell, 1991				
Jones & Hendry, 1992				
McGil, Slocum & Lei, 1992				
Garvin, 1993				
Watkins & Marsick, 1993				
Jones & Hendry 1994				
Marquardt & Reynolds, 1994				
West, 1994				
Pedler & Aspinwall, 1998				

Birincil (Esas Önem Verilen)	
İkincil (Az Önem Verilen)	

Kaynak: (Örtenblad, 2002)

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere ÖO kavramının fikri kökeni “Organizasyonel Öğrenme” düşüncesinden ileri gelmekle beraber, Öğrenen Organizasyon denildiğinde ağırlıklı olarak “Öğrenmeyi Destekleyici Ortam” içerisinde oluşturulan “Somut Öğrenme Süreçleri” akla geldiği ve bu süreçlerin reel “İş Uygulamaları” ile pekiştirildiği bir anlayışın ortaya çıktığı görülmektedir.

Bununla birlikte sürecin ve kavramın anlamı üzerinden bir değerlendirme yapıldığında ise durum şu şekilde özetlenebilir:

1960’lar Öğrenen Organizasyon Konsepti	Kurumların öğrenmesine ilişkin ilk kavramsal yaklaşımlar ve genel teoriler, Chris Argyris (Argyris, 1977), Richard Michael Cyert, James Gardner March ve Edith Penrose (Pitelis, 2007) gibi yazarların 1960’larda başlayan ve 1970 ve 1980’lerde iş dünyası ve şirketler üzerine yazdıkları yazılarında ortaya çıkmıştır.
1990’lar Öğrenen Organizasyon İhtiyacı ve Önemi	Öğrenen Organizasyonların önemi, bileşenleri, bilginin boyutları konularında Peter Senge (Senge, 1990), John Seely Brown, Paul Duguid (Brown ve Duguid, 1991), David A. Garvin (Garvin, 1993), Victoria J. Marsick, Karen E. Watkins (Marsick ve Karen, 2003) gibi bu alanda isim yapmış yazarların yanı sıra, Kath Aspinwall, Tom Boydell, John Burgoyne, Alan Jones, Bob Garratt, Chris Hendry, David Lei, Ronnie Lessem, M. Marquardt, Michael E. McGil, Mike Pedler, A. Reynolds, John W. Slocum ve Penny West (Örtenblad, 2002) gibi araştırmacıların da önemli çalışmaları bulunmaktadır.
2000’ler Öğrenen Organizasyon Uygulamaları	2000’li yıllara girildiğinde Öğrenen Organizasyon oluşumunun şartları, süreçleri ve faaliyet eşliğinde öğrenme teorileri ve pratiği Linda Holbeche (Holbeche, 1999), Lyle Yorks, Judy O’Neil (Yorks, O’Neil ve Marsick 1999), Verna J. Willis (Willis, 2001), Ikujiro Nonaka (Nonaka ve Toyama, 2005), Peter E.D. Love, Jimmy Huang David J. Edwards Zahir Irani (Love ve diğerleri, 2005), Dale W. Lick (Lick, 2006) gibi önemli akademisyen ve iş dünyasından yöneticiler tarafından işlenmiştir.
2010 ve sonrası Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları	Öğrenen Organizasyon Uygulamalarının süreklilik arz edecek şekilde, takım halinde öğrenme sistematiğine dönüştürülmesi ve kurumsal kültürün bir parçası haline getirilmesi Paul Jackson (Jackson, 2010), Evrim Çalkavur (Çalkavur ve Durmuş 2015), Silvia Gherardi (Gherardi, 2015), Gregory G. Dess, Joseph C. Picken, Ho Wook Shin (Shin, Picken ve Dess, 2017) gibi isimlerin bu alanda derinleşmeleri ve pek çok kamu kurumu ve özel şirkette çalışanlar ve yöneticiler arasında uygulama fırsatı bulmalarıyla mümkün olmuştur.

1.2. Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları Nedir ve Neden Kullanılır?

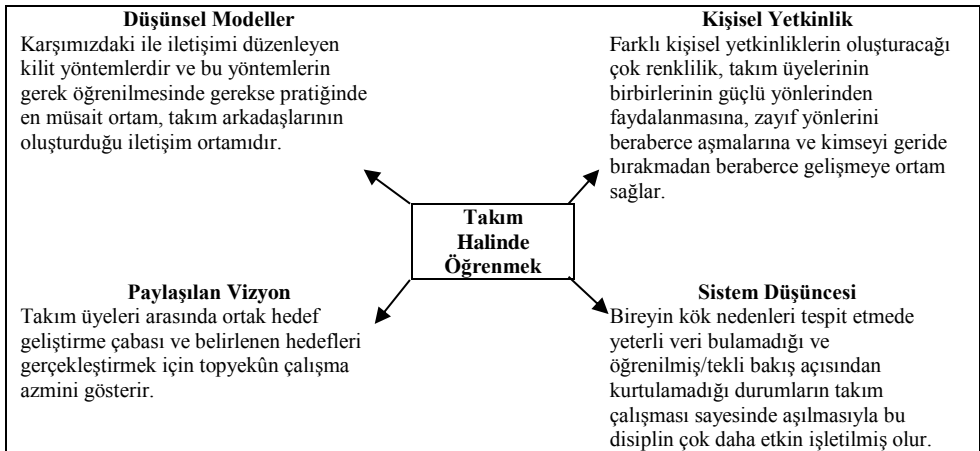
Senge modern organizasyonlarda temel öğrenme biriminin bireyler değil takımlar olduğunu ve organizasyonların öğrenmesinin takımların öğrenmesine bağlı olduğu söyler (Senge, 1990: 29). Öğrenmenin yeterince olup olmadığı ise çeşitli ölçme yöntem ve araçları ile belirlenebilir. Ölçmek için anket uygulaması yaygın bir tercih

olup, yapılan araştırma sonucunda, “Öğrenen Organizasyon”, “Öğrenme Kültürü”, “Organizasyonel Değişim” gibi konularda pek çok farklı sektörde yüzlerce kurum üzerinde uygulanmış 21 adet anket belirlenmiş olup, anket sonuçlarının değerlendirme metodolojisi farklılıklar göstermektedir.

2008 yılında Garvin ve Edmondson tarafından geliştirilen “Öğrenen Organizasyon Anketi”, ise anketler üzerine yapılan literatür taramasında en sık kullanılan ve geçerliliği kanıtlanmış olan etkili bir ölçme aracı olarak öne çıkmaktadır. Söz konusu anketin kullanıldığı makaleler bu çalışmada detaylı bir şekilde incelenmiştir. İnceleme neticesinde anketin ABD, Kanada, Kosova ve Türkiye’de; mühendislik, hizmet, çevre ve sağlık sektörleri de dâhil pek çok şirket üzerinde başarıyla uygulandığı görülmüştür. Bu anketi hazırlayanlar ayrıca uygulayıcıların karşılaştırmalı değerlendirme (benchmark) yapabilmeleri için, özel bir ölçek geliştirmiştir (Cannon, 2012) (Garvin, 2008) (Qehaja, 2017) (Singer, 2012) (Tolgay, 2010) (Youthrex, 2016).

Uygulama Takımları özelinde bilgilerin yer aldığı ilk kaynak ise Garvin’in, *Learning in Action: A Guide To Putting the Learning Organization to Work* başlıklı çalışmasıdır. Garvin’e göre, yöneticiler öğrenen organizasyonların başarısına inanır ve değer verirler. ÖO kavramı bu yönüyle teoride kabul görmüştür. Buna rağmen kurumlarda öğrenen organizasyonların pratik uygulamaları nadiren görülmüştür. Garvin, bunun altında yatan sebebi, bu konudaki pratik uygulama rehberlerinin az sayıda ve yetersiz olmasına bağlar. Ona göre ÖOlar hakkındaki çalışmalar uygulamaya yönelik detaylı bilgi vermemektedir. Bu sebeple Garvin çalışmasında ÖO uygulamalarına ait pek çok sorunun cevabını çeşitli sektörlerden farklı ölçekteki firmaların uygulama şekillerinden örnekler vererek araştırır (Garvin, 1993).

Şekil 1: Takım Halinde Öğrenme disiplini diğer disiplinler ile etkileşimi



ÖO'un "Uygulama Takımları" yönteminde, öğrenme kültürünü uygulanan kurum içerisinde yaymak doğal bir hedef olarak benimsenmektedir. Bu felsefe ile bir kurumda ilk başta sadece bir adet uygulama takımı çalışmaya başlasa bile zamanla bu takım içerisinden bir veya birden fazla yeni uygulama takımı oluşması beklenir. Ayrıca, kurulmuş olan her takım özel bir kimliğe sahip olduğundan hedefler üzerindeki takip görevleri sürekli devam eder. Tabloda yer alan tanımlar ve prensipler birlikte ele alındığında ÖO Uygulama Takımlarını en geniş çerçevede "*Bir organizasyonda önemli bir fayda oluşturmak için, öğrenmek ve öğretmek amacıyla bir araya gelen, birbirini dinleyen, sinerjiyle fikir üreten, bilgiye erişen ve bilgiyi dönüştüren, yetkinliklerini sürekli geliştiren, değerleri ve kuralları olan, farklı birim ve kademelerden bireylerin oluşturduğu vizyon belirleyici sürekli takımlardır*" şeklinde yeniden tanımlamak mümkündür.

Öğrenen örgütün varlığı ve uygulamasının uygulama takımları üzerinden nasıl yürütüldüğü yukarıda ayrıntılı olarak anlatılmıştır. Bu bağlamda şirketler gurubu üzerinden yürütülen araştırma/vaka çalışmasına bağlı olarak çalışmanın temel hipotezi ve alt hipotezleri öğrenen örgütler-uygulama takımları bağlamında şu şekilde ortaya konulmuştur:

Öğrenen organizasyon Uygulama Takımlarına sahip olan ve olmayan her biri farklı sektörde faaliyet gösteren bir şirketler grubunda görevli beyaz yaka personelin ve yöneticilerin organizasyonel öğrenme ve uygulamaları arasındaki farklılıklar bulunmaktadır.

Hipotez 1: Grup Şirketleri Bütünü'nün "Öğrenme Ortamı" içerisinde gruplar arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Hipotez 2: Somut Öğrenme Süreçleri ve Uygulamaları içerisinde gruplar arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Hipotez 3: Öğrenmeyi Sağlamlaştıran Liderlik içerisinde gruplar arasında farklılıklar bulunmaktadır.

2. Araştırma Yöntemi

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel yöntem kullanılmış olup, Araştırmada, Garvin, D.A., Edmondson, A.C. & Gino, F.'nin, Harvard Bussiness Review Dergisi'nin Mart-2008 sayısında yayınladığı, "Is Yours a Learning Organization?" adlı makalesinde, "3 Yapısal Blok" üzerine oluşturdukları anket ve bu anketin sonuçlarını değerlendirmede kullanılan Karşılaştırmalı Değerlendirme (benchmark) Tablosu, tercih edilmiştir. Bu tercihi destekleyen sebepler şunlardır;

- Literatürde en çok kullanılan anketlerden biridir.
- Katılımcılar açısından anketin cevaplandırılması kolay niteliktedir.

- Anketin, online anket şeklinde tasarımı ve uygulanması kolaydır.
- Bu araştırmada hedeflenen grup şirketlerinde uygulanabilir özelliktedir.

2.2. Puanlama Yöntemi

Ankette **Yapısal Blok 1 - Öğrenmeyi Destekleyici Ortam ve Yapısal Blok 2 - Somut Öğrenme Süreçleri ve Uygulamaları**'na ait 7'li ölçeğe verilen cevaplarda, cevabın karşılığı olarak 1'den 7'ye kadar aldığı ham puan, 100 ile çarpılarak ve 7'ye bölünerek cevabın esas puan değeri hesaplanmıştır. Örneğin Yapısal Blok 1'de “[Bu şirkette aklınızdakileri rahatlıkla dile getirebilirsiniz.]” cümlesine “Kısmen Doğru” şeklinde cevap veren bir katılımcının puanı $6 \times 100 / 7 = 86$ olarak bulunur.

Benzer şekilde **Yapısal Blok 2 - Somut Öğrenme Süreçleri ve Uygulamaları**'nde “[Bu şirkette yeni başlayan çalışanlar yeterli eğitimi alırlar.]” cümlesine “Genel Olarak Doğru” şeklinde cevap veren bir katılımcının puanı $5 \times 100 / 7 = 71$ olarak bulunur.

Ankette **Yapısal Blok 3 - Öğrenmeyi Sağlamaştırın Liderlik**'e ait 5'li ölçeğe verilen cevaplarda ise, cevabın karşılığı olarak 1'den 5'ye kadar aldığı ham puan, 100 ile çarpılarak ve 5'e bölünerek cevabın esas puan değeri hesaplanmıştır. Örneğin Yapısal Blok 3'de “[Yöneticilerim derinlemesine araştıran sorular sorarlar.]” cümlesine “Nadiren” şeklinde cevap veren bir katılımcının puanı $2 \times 100 / 5 = 40$ olarak bulunur.

Ham puanlar verilirken bu yazının **Araştırmada Kullanılan Yöntem** bölümünde izah edilen 13 adet ters-puanlı sorunun ham puanları tersten verilmiştir. Örneğin Yapısal Blok 1'de “[Bu şirketteki insanlar aşırı stres altındadır.]” cümlesine “Kesinlikle Doğru” şeklinde cevap veren bir katılımcının puanı $1 \times 100 / 7 = 14$ olarak bulunur.

2.3. Karşılaştırmalı Değerlendirme (Benchmark) Tablosu

Anket geliştiricilerin temel kabul ettiği kurumlardan elde edilen ve karşılaştırmalı değerlendirmede esas alınacak puanlar, önce ortalama bir puan olarak gösterilmiş, sonra bu ortalama değerinin %25'lik alt ve üst dilimleri oluşturulmuştur. Bunlar, “Alt Dilim”, “İkinci Dilim”, “Üçüncü Dilim” ve “Üst Dilim” adlarıyla 4 dilim olarak gösterilmiştir. Bu sayede anketi uygulayanlar puanlarının hangi puan dilim içine düştüğünü bularak, kurumdaki öğrenme düzeyinde mevcut durumun ve öncelikli beklentilerin kurumsal yansımaları tespit edebilmiş olur (Garvin, 2008).

Anket geliştiricilerin temel kabul ettiği kurumların verileri, Harvard Business School'da 8 haftalık bir genel yönetim programını tamamlayan çeşitli sektörlerden 225 üst düzey yöneticinin anketlerinden elde edilmiştir. Anketin istatistiksel özelliklerini test etmek ve yapısal altlığını belirlemek amacıyla 2006 baharında 100 üst düzey yöneticiye uygulanan anket sonuçları kullanılmıştır. Anketin uygulandığı birimde ya da şirkette anketin Yapısal Bloklara ya da Alt Bileşenlere ait sonuç puanları (Garvin, 2008).;

- Eğer o Yapısal Blok ya da Alt Bileşenin temel gösterge niteliğindeki ortalama puan değerinin altında -özellikle de Alt Dilim’de- ise o alan üzerinde iyileştirme çalışması başlatılması beklenir. Zayıf noktaları iyileştirmek için kalıcı ve özel stratejiler geliştirecek bir beyin takımı oluşturulması tavsiye edilir.
- Eğer o Yapısal Blok ya da Alt Bileşenin temel gösterge niteliğindeki ortalama puan değerinin üstünde -özellikle de Üst Dilim’de- ise aynı alanda zayıf kalan diğer birimlerde ya da şirketlerde kalıcı ve özel stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olacak bir ortak düşünce platformu modellenmesi tavsiye edilir.
- Puanların bu şekilde karşılaştırmalı değerlendirmeye tabi tutulması sayesinde, şirketler grubu genelinde, şirketlerde, birimlerde ve hatta bireylerde gelişimin, sürekli iyileştirmenin ve zirveye giden yolun önünü açacak fırsatlar tespit edilmiş olur.

3. Uygulama

3.1. Araştırma Hakkında Genel Bilgiler

Hazırlanan anket, merkezi Konya/Türkiye’de olan, üçü Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımlarına sahip olan ve dördü Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımlarına sahip olmayan her biri farklı sektörde faaliyet gösteren yedi şirkette ve bu şirketleri bir grup olarak toplayan holding merkezinde görevli çalışan/uzman, orta ve üst kademe yöneticilere uygulanmıştır. Hazırlanan elektronik anket 10 gün süre ile erişime açılmış ve bu sürede 141 katılımcı anketi yanıtlamıştır. Katılımcıların anketi yanıtlamaları 15-20 dakika sürmüştür.

Tablo 4: Ankete Katılanların Çalıştığı Şirketlerin Sektörleri ve ÖO Uygulama Takımı Durumları

No	Sektörü	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Ağırlığı	ÖO Uygulama Takımı	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Ağırlığı
1	İnşaat	32	23%	Var	82	58%
2	Perakende	26	18%			
3	Gıda	24	17%			
4	Diğer	36	21%	Yok	59	42%
5	Holding Yönetim	23	16%			
	TOPLAM	141	100%	TOPLAM	141	100%

Tablo 4’de görüleceği gibi ankete katılanların %23’ü İnşaat, %18’i Perakende, %17’si Gıda, %21’i Diğer Sektörlerde (bilişim, makine, otomotiv, sigortacılık vb.), %16’sı Holding Yönetim merkezinde görevlidir.

Bu şirketler grubunda, 2017-2018 döneminde, İnşaat şirketinde 1 adet, Perakende şirketinde 2 adet ve Gıda şirketinde 1 adet olmak üzere toplam 4 adet Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımı kurulmuştur. Bu anlamda katılımcıların %58'i Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları kültürünü başlatmış bir şirkette çalışmaktadır, %42'si ise henüz Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları bulunmayan şirketler içinde yer almaktadır.

Şirketler grubunun beyaz yaka personel sayısı üst düzey yöneticiler hariç yaklaşık 500 kişidir ve bu anketin evreni olarak kabul edilmiştir. Ankete katılan 143 kişiden 2'sini cevapları geçersiz olduğundan değerlendirmede sadece 141 anket sonucu dikkate alınmıştır. 141 adet cevaplama sayısı örneklem olarak 500 kişilik evrenin %28,2'sini oluşturmaktadır. Betimsel araştırmalarda minimum %10 örneklem alınması beklenir (Arlı: 2001). Bu kritere göre örneklemimiz oldukça yeterlidir.

3.2. Kurumsal Bulguların Puanları ve Değerlendirmesi

Anketin cevaplarının, puanlama yöntemine göre hesaplanmasıyla elde edilen puanlar, Karşılaştırmalı Değerlendirme Tablosu'na taşınarak yorumlanabilir hale getirilmiştir.

3.2.1. Genel Puanların ve Yapısal Blok Puanlarının Karşılaştırmalı Değerlendirmesi

Tablo 5'da görüleceği gibi Grup Şirketleri Bütünü, YB1 ve YB3'de "İkinci Dilim"de yer almasına rağmen YB2'de "Alt Dilim"nin en üst sınırında yer almıştır. Genel Puanlamada ise Grup Şirketleri Bütünü "İkinci Dilim"de konumlanmıştır. Grup Şirketleri Bütünü'nün Öğrenen Organizasyon olma özelliğini daha iyi anlamak için sektör bazında anket uygulanan İnşaat, Perakende ve Gıda Şirketlerinin de dilimlerine bakılmalıdır. Tablo 5 incelendiğinde, İnşaat Şirketi YB1, YB2, YB3 ve Genel Puanlamada "İkinci Dilim"de yer almıştır. İnşaat Şirketi YB1'in "İkinci Dilimi"nin en üst sınırında, ortalamaya çok yakın puanda bulunmaktadır. İnşaat Şirketi, tüm Yapısal Bloklar'da Grup Şirketleri Bütünü'nün üzerinde puan almıştır. Tablo 14 incelendiğinde, Perakende Şirketi YB1 ve Genel Puanlamada "İkinci Dilim"de; YB2 ve YB3'de ise "Alt Dilim"de yer almıştır. Perakende Şirketi YB3'ün "Alt Dilimi"nin en üst sınırında bulunmaktadır. Perakende Şirketi, tüm Yapısal Bloklar'da Grup Şirketleri Bütünü'nün altında puan almıştır. Tablo 5 incelendiğinde, Gıda Şirketi YB1, YB2 ve Genel Puanlamada "İkinci Dilim"de; YB3'de ise "Alt Dilim"de yer almıştır. Gıda Şirketi YB3'ün "Alt Dilimi"nin en üst sınırında bulunmaktadır. Gıda Şirketi, YB1 ve YB3'de Grup Şirketleri Bütünü'nün altında puan almıştır; bununla beraber YB2 ve Genel Puanlamada Grup Şirketleri Bütünü'nü üzerinde puan almıştır.

3.2.2. Yapısal Blok 1 (Öğrenmeyi Destekleyici Ortam) ve Alt Bileşen Puanlarının Karşılaştırmalı Değerlendirmesi

Tablo 5’da görüleceği gibi Grup Şirketleri Bütünü, YB1 – Öğrenme Ortamı Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almaktadır. Grup Şirketleri Bütünü, YB1’in Alt Bileşenleri incelendiğinde Yeni Fikirlerle Açıklık’ta “Alt Dilim”de yer almıştır. Bununla beraber Farklılıkların Takdir Edilmesi’nde “İkinci Dilim”in en üst sınırında, Derinlemesine Düşünme Zamanı’nda ise “Üçüncü Dilim”in en üst sınırında puan almıştır. Grup Şirketleri Bütünü’nün Öğrenmeyi Destekleyici Ortam özelliklerini daha iyi anlamak için sektör bazında anket uygulanan İnşaat, Perakende ve Gıda Şirketlerinin de dilimlerine bakılmalıdır. İnşaat Şirketi, YB1 – Öğrenme Ortamı Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almaktadır. İnşaat Şirketi, YB1’in Alt Bileşenleri İncelendiğinde Yeni Fikirlerle Açıklık’ta “Alt Dilim”de yer alırken, Psikolojik Güven’de ise “İkinci Dilim”in en üst sınırında puan almıştır. Ayrıca, Farklılıkların Takdir Edilmesi’nde “Üçüncü Dilim”de, Derinlemesine Düşünme Zamanı’nda ise “Üst Dilim”de konumlanmıştır.

Perakende Şirketi, YB1 – Öğrenme Ortamı Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almaktadır. Perakende Şirketi, YB1’in Alt Bileşenleri İncelendiğinde Yeni Fikirlerle Açıklık’ta “Alt Dilim”de yer alırken, Farklılıkların Takdir Edilmesi’nde “İkinci Dilim”in en üst sınırında, Derinlemesine Düşünme Zamanı’nda ise “Üçüncü Dilim”in en üst sınırında puan almıştır. Gıda Şirketi, YB1 – Öğrenme Ortamı Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almaktadır. Gıda Şirketi, YB1’in Alt Bileşenleri İncelendiğinde Yeni Fikirlerle Açıklık’ta “Alt Dilim”de yer alırken, Farklılıkların Takdir Edilmesi’nde “İkinci Dilim”in üst sınırında, Derinlemesine Düşünme Zamanı’nda ise “Üçüncü Dilim”de yer almıştır.

Tablo 5: Sonuçlar ve Puan Değerlendirme Tablosu

Yapısal Bloklar ve Alt Bileşenleri	Şirketin Sektörü			Grup Şirketlerinin Bütünü	Karşılaştırmalı Değerlendirme Tablosu (Garvin, 2008: 5)				
	İnşaat	Perakende	Gıda		Alt Dilim	İkinci Dilim	Ortalama	Üçüncü Dilim	Üst Dilim
YAPISAL BLOK 1 - Öğrenmeyi Destekleyici Ortam									
Psikolojik Güven	75	72	72	73	31-66	67-75	76	77-86	87-100
Farklılıkların Takdir Edilmesi	67	62	61	63	14-56	57-63	64	65-79	80-100
Yeni Fikirlerle Açıklık	66	65	65	64	38-80	81-89	90	91-95	96-100
Derinlemesine Düşünme Zamanı	69	63	59	64	14-35	36-49	50	51-64	65-100
Öğrenme Ortamı Birleşik Puanı	69	65	65	66	31-61	62-70	71	72-79	80-90
YAPISAL BLOK 2 - Somut Öğrenme Süreçleri ve Uygulamaları									
Deneme	63	63	68	63	18-53	54-70	71	72-82	83-100
Bilgi Toplama	62	65	70	66	23-70	71-79	80	81-89	90-100
Analiz	66	61	63	63	19-56	57-70	71	72-86	87-100
Eğitim ve Öğretim	58	57	60	58	26-68	69-79	80	81-89	90-100
Bilgi Aktarma	67	50	63	60	34-60	61-70	71	72-84	85-100
Öğrenme Süreci Birleşik Puanı	64	59	64	62	31-62	63-73	74	75-82	83-97
YAPISAL BLOK 3 - Öğrenmeyi Sağlamaştıran Liderlik									
Öğreten Liderlik Birleşik Puanı	70	66	65	67	33-66	67-75	76	77-82	83-100
GENEL PUAN *	66	62	65	64	31-61	62-70	71	72-78	79-93

* Grup Şirketleri Bütünü'nün, 3 yapısal blok için birleşik puanlarının genel puana indirgenmesi için bulunan katsayı "0,323038219310809"dir. Bu katsayısının Garvin, D.A., Edmondson, A.C. & Gino, F.'nin Karşılaştırmalı Değerlendirme Tablosu'nda bulunan dilimlerin en küçük ve en büyük değeri ile çarpılması ile bulunan değerler araştırmaya özel GENEL PUAN ölçeği olarak kabul edilmiştir.

Anket puanları YB1’yi oluşturan kurumsal cümleler bazında değerlendirildiğinde çalışanların karakteristikleri aşağıdaki bulgulardan ortaya çıkarılmış olur; İkinci Dilimde kalan Grup Şirketleri Bütününün en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “İş yüküne rağmen, bu şirketteki insanlar, işlerin nasıl gittiğini gözden geçirmeye zaman bulur.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette insanlar, denenmemiş yöntemlere sıklıkla direnirler.” olduğu görülmüştür. İkinci Dilimde kalan İnşaat Şirketi’nin en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlelerinin “İş yüküne rağmen, bu şirketteki insanlar, işlerin nasıl gittiğini gözden geçirmeye zaman bulur.” ve “Bu şirkette, insanlar iş yapmanın alternatif yollarına açıktır.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette insanlar, denenmemiş yöntemlere sıklıkla direnirler.” olduğu görülmüştür. İkinci Dilimde kalan Perakende Şirketi’nin en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “İş yüküne rağmen, bu şirketteki insanlar, işlerin nasıl gittiğini gözden geçirmeye zaman bulur.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette insanlar, denenmemiş yöntemlere sıklıkla direnirler.” olduğu görülmüştür. İkinci Dilimde kalan Gıda Şirketi’nin en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “İş yüküne rağmen, bu şirketteki insanlar, işlerin nasıl gittiğini gözden geçirmeye zaman bulur.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette insanlar, denenmemiş yöntemlere sıklıkla direnirler.” olduğu görülmüştür.

3.2.3. Yapısal Blok 2 (Somut Öğrenme Süreçleri ve Uygulamaları) ve Alt Bileşen Puanlarının Karşılaştırmalı Değerlendirmesi

Tablo 5’de görüleceği gibi Grup Şirketleri Bütünü, YB2 – Öğrenme Süreci Bileşik Puanında “Alt Dilim”in en üst sınırında puan almıştır. Grup Şirketleri Bütünü, YB2’nin Alt Bileşenleri incelendiğinde Bilgi Toplama’ta ve Eğitim ve Öğretim’de “Alt Dilim”de yer alırken, Bilgi Aktarma’da ise “Alt Dilim”in en üst sınırında puan almıştır. Bununla beraber, Deneme’de ve Analiz’de “İkinci Dilim”de yer almıştır. Grup Şirketleri Bütününün Somut Öğrenme Süreçleri ve Uygulamalarına dair özelliklerini daha iyi anlamak için sektör bazında anket uygulanan İnşaat, Perakende ve Gıda Şirketlerinin de dilimlerine bakılmalıdır.

İnşaat Şirketi, YB2 – Öğrenme Süreci Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almaktadır. İnşaat Şirketi, YB2’in Alt Bileşenleri İncelendiğinde Bilgi Toplama’ta ve Eğitim ve Öğretim’de “Alt Dilim”de yer almıştır. Perakende Şirketi, YB2 – Öğrenme Süreci Bileşik Puanında “Alt Dilim”de yer almaktadır. Perakende Şirketi, YB2’in Alt Bileşenleri İncelendiğinde Deneme’de ve Analiz’de “İkinci Dilim”de yer almıştır. Gıda Şirketi, YB2 – Öğrenme Süreci Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almaktadır. Gıda Şirketi, YB2’in Alt Bileşenleri incelendiğinde Eğitim ve Öğretim’de “Alt Dilim”de yer alırken, Bilgi Toplama’da “Alt Dilim”in en üst sınırında puan almıştır.

Anket puanları YB2’yi oluşturan kurumsal cümleler bazında değerlendirildiğinde takımların ya da kurumsal süreçlerin karakteristikleri aşağıdaki bulgulardan ortaya çıkarılmış olur; Alt Dilimde kalan Grup Şirketleri Bütününün en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette görüşmeler/toplantılar esnasında, farklı görüşler

mutlaka dikkatle dinlenir.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirketteki tecrübeli çalışanlar yeni bir göreve getirildiğinde eğitim alırlar.” olduğu görülmüştür. İkinci Dilimde kalan İnşaat Şirketi’nin en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette, taşeron ve tedarikçiler ile görüşmek ve onlardan öğrenmek için oturumlar yapılır.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirketteki tecrübeli çalışanlar yeni bir göreve getirildiğinde eğitim alırlar.” olduğu görülmüştür. Alt Dilimde kalan Perakende Şirketi’nin en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette, taşeron ve tedarikçiler ile görüşmek ve onlardan öğrenmek için oturumlar yapılır.” olduğu görülmüştür. İkinci Dilimde kalan Gıda Şirketi’nin en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirkette, yeni ürün ve hizmet teklifleri çoğu kez denenir.” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Bu şirketteki tecrübeli çalışanlar yeni bir göreve getirildiğinde eğitim alırlar.” olduğu görülmüştür.

3.2.4. Yapısal Blok 3 (Öğrenmeyi Sağlamaştırın Liderlik) Puanlarının Karşılaştırmalı Değerlendirmesi

Tablo 5’da görüleceği gibi Grup Şirketleri Bütünü, YB3 – Öğreten Liderlik Bileşik Puanında “İkinci Dilim”de yer almıştır. Grup Şirketleri Bütünü’nün Öğrenmeyi Sağlamaştırın Liderlik özelliklerini daha iyi anlamak için sektör bazında anket uygulanan İnşaat, Perakende ve Gıda Şirketlerinin de dilimlerine bakılmalıdır. YB3 – Öğreten Liderlik Bileşik Puanında, İnşaat Şirketi “İkinci Dilim”de yer alırken, Perakende Şirketi ve Gıda Şirketi “Alt Dilim”in üst sınırında puan almıştır. Anket puanları YB3’ü oluşturan kurumsal cümleler bazında değerlendirildiğinde yöneticilerin karakteristikleri aşağıdaki bulgulardan ortaya çıkarılmış olur; İkinci Dilimde kalan Grup Şirketleri Bütünü’nün en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Yöneticilerim dikkatlice dinler” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Yöneticilerim geçmiş performans üzerinde derinlemesine düşünmek ve ilerleme sağlamak için zaman, kaynak ve ortam temin eder.” olduğu görülmüştür.

İkinci Dilimde kalan İnşaat Şirketi’nin en yüksek puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Yöneticilerim dikkatlice dinler” olduğu; en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Yöneticilerim sorunları ve kurumsal zorlukları tespit etmek için zaman, kaynak ve ortam temin eder.” olduğu görülmüştür. Alt Dilimde kalan Perakende Şirketi’nin en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Yöneticilerim, kendi görüşlerinden farklı görüşleri eleştirir.” olduğu görülmüştür. Alt Dilimde kalan Gıda Şirketi’nin en düşük puanlı kurumsal kısa cümlesinin “Yöneticilerim geçmiş performans üzerinde derinlemesine düşünmek ve ilerleme sağlamak için zaman, kaynak ve ortam temin eder.” olduğu görülmüştür.

Sonuç

Grup Şirketleri Bütünü’nün “Öğrenme Ortamı” ile ilgili karakteristik özelliği değerlendirildiğinde:

Araştırma, Konya’da faaliyet gösteren şirketler grubunun holdingde, uygulama takımı olan sadece inşaat, perakende, gıda gruplarındaki beyaz yakalılar üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın temel ve alt hipotezleri bu kısıtlar çerçevesinde test edilmiş ve kabul edilmiştir. Hipotezlerin değerlendirilmesine ilişkin: İnşaat, Gıda ve Perakende Şirketlerinin çalışanları, günlük yoğun tempodaki iş yüklerine rağmen, iş süreçleri üzerinde yeniden düşünmeye, süreçleri değerlendirmeye özen göstermektedir. Tüm şirketler genelinde kabul görmüş bu karakteristik özellik devam ettirilmelidir. İnşaat, Gıda ve Perakende Şirketlerinin çalışanlarından daha önce denenmemiş yöntemleri uygulaması istendiğinde, çalışanların buna direndikleri, risk almak istemedikleri ve dolayısıyla işlerine dair daha kolay ya da verimli olabilecek yöntemleri keşfedemedikleri görülmüştür. Çalışanların bu algısının varlığı tüm Şirketler Grubunda tespit edilmiştir. ÖO Uygulama Takım üyelerinden başlayarak dış koşulların da desteği ile çalışanların bu zayıf algısı dönüştürülmeye başlanmalıdır. Yöneticiler, çalışanlarının risk alarak denenmemiş yöntemlere iş yapmalarını istediğinde risk alarak bunu deneyen çalışanlar desteklenmeli ve bu deneme sonucunda başarısız olursa bile çalışanlar denemekten vazgeçmediği için onların cesaretleri kırılmamalıdır. Yeni denemelerin sonuçlarının mutlaka öğrenilmiş ders olarak kurum hafızasına alınmasını sağlayacak ortam oluşturmalıdır. Böylece yeni denenen yöntemin oluşturduğu fayda genele yayılmaya başlar ve bunu tatbik eden çalışanlar takdir edilerek diğer çalışanların dirençleri kırılmış ve hevesleri artırılmış olur. Ayrıca İnşaat Şirketi çalışanlarının, işlerini yaparlarken alternatif yollar ve B planı oluşturmada çok esnek olduğu ve bunun benimsenmiş bir özellik olduğu görülmüştür. Diğer grup şirketlerinin çalışanlarında da bu özelliğin geliştirilebilmesi için İnşaat Şirketinin ÖO Uygulama Takım üyelerinin ya da koşullarının diğer şirketlerin ÖO Uygulama Takımı toplantılarına davet edilerek, takım çalışmaları esnasında alternatif fikirler üretmeleri konusunda ÖO gruplarına örnek olması sağlanabilir.

Grup Şirketleri Bütünü’nün “Öğrenme Süreci” ile ilgili karakteristik özelliği değerlendirildiğinde:

İnşaat Şirketinde, iş süreçlerinin parçası olarak mutlaka taşeron ve tedarikçiler ile görüşüldüğü ve onların bilgi birikiminden istifade edildiği görülmüştür. Bunun aksine, bu özelliğin Perakende Şirketi’nin süreçleri içinde en zayıf işletilen özellik olduğu tespit edilmiştir. Perakende Şirketi’ne İnşaat Şirketi’nden taşeron ve tedarikçi oturumlarına dair yöntemler hakkında destek alarak süreçlerine taşeron ve tedarikçilerinden öğrenme özelliğini dâhil etmesi tavsiye edilir. İnşaat Şirketindeki ve Gıda Şirketindeki eğitim süreçlerinde, tecrübeli çalışanların yeni bir göreve atandıklarında o göreve ilişkin ön eğitim almalarına dair planlama yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun Şirketler Grubu Bütünü’nde de benzer durumda olduğu görülmüştür. Eğitim süreçlerinde, tecrübeli çalışanların da gelişimleri planlanmalı, onların eğitim ve öğretimleri desteklenmelidir. Çalışanlar tecrübeli olsalar dahi yeni bir göreve getirildiklerinde onların, eğer benzer görevde başka bir çalışan varsa öncelikle o çalışandan, eğer görevi bir başkasında devralıyorsa bir önceki görevli çalışandan ve eğer bu görev şirkette yeni açılan bir pozisyon ise konusunda uzman dış eğitimlerden eğitim alması ve

oryantasyona tabi tutulması sağlanmalıdır. Gıda Şirketi'nde teklif edilen yeni ürün ve hizmetlerin sıklıkla denendiği ve bunun şirketin ürün ve hizmet çeşitliliğine ve çalışan tecrübesine katkısı olduğu görülmüştür. Gıda Şirketi'nin bu özelliğinin ve faydalarının diğer şirketler ile paylaşılması, diğer şirketlerin yenilikçi kabiliyetlerinin artmasına ve öğrenme düzeylerinin üst dilimlere taşınmasına katkı sağlayacaktır.

Grup Şirketleri Bütününün “Öğreten Liderlik” ile ilgili karakteristik özelliği değerlendirildiğinde:

İnşaat Şirketi yöneticilerinin çalışanlarını dikkatle dinlemesi takdir edilmeli ve diğer şirketler yöneticilerine örnek gösterilmelidir. İnşaat Şirketi'nin yöneticileri çalışanların şirketteki sorunları ve zorlukları tespit edebilmesi için yeteli zaman ve ortamı oluşturmalıdır. Perakende Şirketi'nin yöneticileri kendi görüşlerinden farklı görüşleri hoşgörü ile karşılamalıdır. Gıda Şirketi'nin yöneticileri şirketin performansını daha iyi gözlemlemeli ve dönemlik sonuçlar üzerinde derinlemesine düşünerek ve performansın geliştirilmesi için çalışanlara yeterli zaman ve ortam oluşturmalıdır.

Genel amaca uygun olarak, seçilen şirketler grubuna tatbik edilen anket çalışması ve analizi ile hem uygulamada hem de yorumlamada örnek bir çalışma ortaya konulmuştur. Söz konusu grup şirketlerinin Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları'na dair süreçlerinin incelenmesi ve organizasyonel öğrenme seviyelerinin ölçülmesi bir kurumun neden Öğrenen Organizasyon olması gerektiğine dair bize önemli ipuçları vermiştir.

Aynı anketi kısaltılmış şekilde hizmet sektörü çalışanları üzerinde uygulayan Tolgay, bu sektördeki organizasyonların en düşük değerdeki özelliğinin YB2'nin Alt Bileşeni olan “Eğitim ve Öğretim” olduğunu tespit etmiştir (Tolgay: 2010). Araştırmada anket araştırmasına konu İnşaat Şirketi, Perakende Şirketi ve Gıda Şirketi için de en düşük değerdeki özelliğinin yine YB2'nin Alt Bileşeni olan “Eğitim ve Öğretim” olarak tespit edilmesi, anketlerin farklı sektörlerde de olsa benzer sonuçları verdiğini göstermiştir.

Qehaja, Kosova ve Hırvatistan'da üretim, ticaret ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'ler üzerinde yaptığı araştırmada aynı anketi kullanmış ve her iki ülkedeki KOBİ'lerin YB1 – Öğrenmeyi Destekleyici Ortam açısından benzer özelliklere sahip olduklarını ve genel değerlendirmede “İkinci Dilim”de yer aldığını tespit etmiştir (Qehaja: 2017). Bizim araştırmamız da hem İnşaat, Perakende ve Gıda Şirketlerinin ayrı ayrı hem de Grup Şirketlerinin Bütününü birbirine en benzer özellikte olduğu yapısal bloğun YB1 olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmamızın genel sonucunda hem İnşaat, Perakende ve Gıda Şirketlerinin ayrı ayrı hem de Grup Şirketlerinin Bütününü “İkinci Dilim”de yer almıştır. Bu durum Qehaja'nın farklı ülkelerde ve farklı sektörlerde elde ettiği sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Bu iki örnek faaliyet gösterdiği sektör ve ülke ne olursa olsun bir şirketin Öğrenen Organizasyon olma yolunda yapması gerekenlerin benzer süreçler olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları'na sahip olan

işletmelerin organizasyonel öğrenme düzeylerini çok daha hızlı şekilde üst düzeye taşıyabileceği, çalışanlar, takımlar, süreçler ve liderler özelinde eş zamanlı yapılacak iyileştirmelerin değişimin ve yeniliğin işletme içerisinde sürekli hale gelmesinin yolunu açacağı görülmüştür. Dinamik bir değişim kabiliyetinin bugünün işletmelerinde rekabet için başlıca aranan özellik olduğu bilindiğinde bu husustaki araştırma ve uygulama çabaları daha da değerli hale gelmiştir. Önemli olan kurumun bu yolculukta öğrenme kabiliyetlerini diri tutması ve çalışanlarına sabırla öğrenmeyi sevdirmesidir. Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları bu amaca hizmet eden en iyi kurumsal donanımlardan biri olma yolundadır. Her meselede olduğu gibi bu yöntemin de süreçleri içinde geliştirilmesi gereken yönleri vardır. Uygulamalar arttıkça ortaya çıkacak geliştirilmeye müsait yönler, bu yöntemleri daha da güçlü kurumsal bileşenlere dönüştürecektir.

Özellikle uygulama takımlarında rol alan çalışanların performans ölçümlerinde, çalışanın kurumun öğrenme kültürüne katkısı ve bireysel yetkinliklerini nasıl geliştirdiği değerlendirmeye alınmalıdır. Tüm bu okumalar, araştırmalar, örneklemeler, analiz ve sonuçlar birlikte düşünüldüğünde, daha önce bu alanda yapılan çalışmalara ilaveten:

- Öğrenen Organizasyon kavramını günümüz koşulları ile yeniden tanımlayarak,
- Farklı uzmanların Öğrenen Organizasyon algısına dair ortak noktalarını tespit ederek,
- Organizasyonel Öğrenme ile Öğrenen Organizasyon farkının daha net algılanmasını sağlayarak,
- Çeşitli Öğrenen Organizasyon ölçme araçlarını bir arada sunarak,
- Öğrenen Organizasyonların öğrenme özelliklerinin Geleneksel Kurumlardan ayrıştığı noktaları tespit ederek,
- Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları'nın nasıl bir ihtiyaçla ve modelle ortaya çıktığını inceleyerek,
- Öğrenen Organizasyon Uygulama Takımları'nın özellikleri üzerinde derinleşerek,
- Öğrenen Organizasyon anketinin kapsamlı bir uygulamasını ve değerlendirmesini barındırarak

literatüre katkı sağlamış ve araştırmacı şirketlere faydalı bir çalışma ortaya koyulmuştur.

Kaynakça

Aase, K. (1998). *Handbooks As A Tool for Organizational Learning; A Case Study*. Stavanger: Norwegian University of Science and Technology.

- Anand, G., Ward, P.T., Tatikonda, M.V. ve Schilling, D.A. (2009). Dynamic Capabilities Through Continuous Improvement Infrastructure. *Journal of Operations and Management*, 2009(27), 444-461.
- Argyris, C. (1977). Organisational Learning And Management Information Systems. *Accounting, Organisations And Society*, 2(2), 113-123.
- Arlı, M. ve Nazik, H. (2001). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bontis, N., Crossan, M.M. ve Hulland, J. (2002). Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows of Knowledge. *Journal of Management Studies*, 39(4), 437-469.
- Brown, J.S. ve Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice; Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, 2(1), 40-57.
- Cannon, M. (2012). *Learning Organization Characteristics Assessment*. Tennessee: Vanderbilt Üniversitesi.
- Çalkavur, E. (2006). *Öğrenen Organizasyon Yolculuğu Bir Başarı Öyküsü*, 7. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çalkavur, E. ve Durmuş M.Y. (2015). *Alan Derin Bir Nefes*, 1. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çınar, F. ve Eren E. (2015). Organizational Learning Capacity Impact on Sustainable Innovation; The Case of Public Hospitals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015(181), 251-260.
- Dikmen, Ç. (1999). Organizasyonel Öğrenme ve Öğrenen Organizasyonlar. *Yönetim*, 10(34), 57-67.
- Garvin, D.A. (1993). Building A Learning Organization. *Harvard Business Review*, Temmuz-Ağustos 1993(71), 1-15.
- Garvin, D.A. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Garvin, D.A., Edmondson, A.C. ve Gino, F. (2008). Is Yours a Learning Organization. *Harvard Business Review*, March 2008, 1-10.
- Gherardi, S. (2015). Learning; Organizational. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd Edition, 13, Trento: University of Trento.

Giesecke, J. ve Maxey-Harris C. (2013). Cultural Competencies in Authentic Leadership, Editörler: Blessinger K. ve Hrycaj P., *Workplace Culture in Academic Libraries*, (ss. 111-124), ABD: Chandos Publishing.

Gordon, E.E. (2012). *Skill Wars*. London: Routledge.

Henri, J., Asselin M. (2005). *The Information Literate School Community 2. Issues of Leadership*. ABD: Libraries Unlimited

Henrich, K.J. ve Attebury R. (2010). Communities of Practice at an Academic Library; A New Approach to Mentoring at the University of Idaho. *The Journal of Academic Librarianship*, 36(2), 158–165.

Heydebrand, Wolf. (2009). Accounting for Great Expectations; Lessons from the New Media Surge for Critical Management Theory. *Critical Perspectives on Accounting*, 2009(20), 418–444.

Holbeche, Linda (1999). *Aligning Human Resources and Business Strategy*. 2. Baskı, Burlington: Butterworth-Heinemann

Holbeche, Linda (2006). *Understanding Change_ Theory, Implementation and Success*. Burlington: Butterworth-Heinemann

Jackson, P. (2010). *Web 2.0 Knowledge Technologies and the Enterprise; Smarter, Lighter and Cheaper*. ABD: Chandos Publishing

Kaya, N. (2015). *Öğrenen Organizasyon, Yenilik Ve Değişim Mühendisliği Uygulamalarının Firma Performansı Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koizumi, M. (2017). *Inherent Strategies in Library Management*. ABD: Chandos Publishing.

Kuşcu, Z.K., Yener, M. ve Gürbüz, F.G. (2015). Learning Organization and its Cultural Manifestations; Evidence from a Global White Goods Manufacturer. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015(210), 154-163.

Li, T. ve diğerleri (2016). Study on Multi-agent Based Simulation of Team Machine Learning. *Procedia Computer Science*, 2016(91), 847–854.

Lick, D.W. (2006). A New Perspective on Organizational Learning; Creating Learning Teams. *Evaluation and Program Planning*, 2006(29), 88-96.

Love, P.E.D ve diğerleri (2005). *Management of Knowledge in Project Environments*. 1.Baskı, Burlington: Butterworth-Heinemann.

- Mahmud, N. ve Hilmi M.F. (2014). TQM and Malaysian SMEs Performance; The Mediating Roles of Organization Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014(130), 216-225.
- Marsick, V.J. ve Karen E.W. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture; The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 2003(5), 132-151.
- Murray, M.F., Havener, J.-M., Davis, P.S., Jastremski, C., & Twichell, M.L. (2011). The Rural Pipeline; Building a Strong Nursing Workforce Through Academic and Service Partnerships. *Nurs Clin N Am*, 2011(46), 107-121.
- Nonaka, I. ve Toyama, R. (2005). The Theory of the Knowledge-Creating Firm: Subjectivity, Objectivity and Synthesis. *Industrial and Corporate Change*, 14(3), 419-436.
- Orange, G., Cushman M. ve Burke A. (2009). *COLA: A Cross Organisational Learning Approach within UK Industry*. Birleşik Krallık: The London School of Economics and Political Science.
- Orange, G., Burke A. ve Boam J. (2000). *The Facilitation of Cross Organisational Learning and Knowledge Management to Foster Partnering within the UK Construction Industry*. Birleşik Krallık: Leeds Metropolitan Üniversitesi.
- O'neil, J. ve Lamm, S. (2001). Comparing the Learner's and Educator's Perspective on Conditions that Foster Transformative Learning in Action Learning Programs. *Academy of Human Resource Development*, 2001, 1-3.
- Örtenblad, A. (2002). A Typology of the Idea of Learning Organization. *Management Learning*, 33(2), 213-230.
- Pant, Laurie.W. (2001). The Growing Role of Informal Controls Does Organization Learning Empower or Subjugate Workers. *Critical Perspectives on Accounting*, 2001(12), 697-712.
- Pitelis, C.N. (2007). A Behavioral Resource-Based View of the Firm: The Synergy of Cyert and March (1963) and Penrose (1959). *Organization Science*, 18(3), 478-490.
- Qehaja, A.B., Kutllovci, E. ve Havolli, Y. (2017). *Learning Organization Survey; A Study in Kosovan Enterprises*. Godina: Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu.
- Rhodes, C. (1997). Playing with Words: Multiple Representations of Organisational Learning Stories. *Electronic Journal of Radical Organization Theory*, 3(1), 1-26.

- Sadler-Smith, E., Chaston, I. ve Spicer, D.P. (1999). *Organisational Learning in Smaller Firms: An Empirical Perspective*. Plymouth: Plymouth Üniversitesi, İşletme Okulu.
- Senge, P. (1990). *Beşinci Disiplin*. 19. Baskı, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Shin, H.W., Picken J.J. ve Dess G.G. (2017). Revisiting the Learning Organization. *Organizational Dynamics*, 46(1), 46-56.
- Schein, E.H. (1996). Three Cultures of Management: The Key to Organizational Learning. *Sloan Management Review*, 38(1), 11-16.
- Singer, S.J., Moore, S.C., Meterko, M. ve Williams, S. (2012). Development of a Short-Form Learning Organization Survey; The LOS-27. *Medical Care Research and Review*, 69(4), 432-459.
- Taylor Newberry Consulting (2018). Organizational Learning Self-Assessment Tool V1.0. Erişim adresi <https://theonnc.ca/wp-content/uploads/2018/05/Self-Assessment-Tool-DRAFT.pdf>
- Tolgay, F. (2010). *Öğrenen Organizasyonlar ve Bir Uygulama*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Williams, A.P.O. (1980). Integrating Individual and Organisational Learning: A Model and Case Study. *Management Education and Development*, 1980(11), 7-20.
- Willis, V.J. (2001). 'Shared Vision'; Are We At Risk Of Creating Monochromatic Organizations. *Academy of Human Resource Development 2001 Conference*, 2, 880-887.
- Yaşloğlu, M.M., Şap, Ö., ve Toplu, D. (2014). An Investigation of the Characteristics of Learning Organizations in Turkish Companies; Scale Validation. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 2014(150), 726-734.
- Yorks, L., O'Neil J. ve Marsick V.J. (1999). Action Learning; Theoretical Bases and Varieties of Practice. *Advances in Developing Human Resources*, 1(2), 1-18.
- Yücel, İ. (2007). *Öğrenen Örgütler ve Örgüt Kültürü –Bir Uygulama-*, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 06.06.2020; Kabul Tarihi: 16.07.2020

Duygusal Bağlılık ve İşgören Performansı İlişkisi: Adıyaman İli Kamu Bankaları Çalışanları Uygulaması

Dr. Emine KARAKAPLAN ÖZER

Adıyaman Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu
eozar@adiyaman.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-0710-8850

Dr. Edip DOĞAN

Adıyaman Üniversitesi, Kahta Meslek Yüksekokulu
edogan@adiyaman.edu.tr, Orcid ID:0000-0002-9820-978X

Dr. H. Yusuf GÜNGÖR

Adıyaman Üniversitesi, Kahta Meslek Yüksekokulu
yungor@adiyaman.edu.tr, Orcid ID:0000-0001-6783-1552

Öz

Bu çalışmanın amacı bir örgütte görev yapmakta olan iş görenlerin örgütlerine karşı besledikleri duygusal bağlılık düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Güçlü bir işveren markası olma çabası güden işletmeler, başarının en büyük kaynağının insan kaynakları olduğu gerçeğini her geçen gün daha fazla hissetmektedir. Ancak işletmeler içerisindeki insan kaynağı karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu karmaşık yapının çözümlenebilmesi, çalışan performansını artırmanın yanında mutlu çalışanlara sahip olmanın da etkili bir yoldur. Bu gereklilikten yola çıkarak ortaya koyulan bu çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve performans kavramları ele alınarak, kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra duygusal bağlılık ve örgütsel performans değişkenlerinin demografik bileşenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Son olarak da duygusal bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, Adıyaman ili kamu bankalarında çalışan 100 personelin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların sosyo-demografik düzeylerini inceleyen bir Kişisel Bilgi Formu, Duygusal Bağlılık Ölçeği ve Performans Öz Değerlendirme ölçeğini kapsayan anket formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre demografik değişkenler ile duygusal bağlılık ve işgören performansı arasında istatistiksel olarak bir farklılık görülmemektedir. Ancak duygusal bağlılık ve işgören performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki ortaya koyulmaktadır. Bu sonuca göre katılımcılarda duygusal bağlılık düzeyi arttıkça performansın da arttığı veya tam tersi olarak, duygusal bağlılık düzeyi azaldıkça kişilerin performans düzeylerinde de azalış görüldüğü sonucu ortaya koyulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal bağlılık, Örgüt, Performans, İşveren, İş gören

JEL sınıflandırması: J24, J28, M12

The Relation Between Affective Commitment and Employee Performance: A Case Study on Employees Working in Public Banks in Adıyaman

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between the affective commitment levels of employees in an organization to their organization and their performance. Businesses that strive to become a strong employer brand are increasingly feeling the fact that the biggest source of success is human resources. However, human resources within businesses have a complex structure. Solving this complex structure is an effective way to improve employee performance as well as to have happy employees. In this study, based on this requirement, a conceptual framework was created by taking into consideration the concepts of organizational commitment, emotional commitment and performance. It was then studied whether affective commitment and organizational performance variables differed by demographic components. Finally, the relationship between emotional commitment and employee performance was examined. The research was carried out with the participation of 100 staff working in public banks in Adıyaman province. A Personal Information Form, Affective Commitment Scale, and Performance Self-Assessment Questionnaire were used in the study. The data obtained was analyzed with the SPSS 22.0 package program. According to the results of the study, there was no statistical difference between demographic variables and affective commitment and employee performance. However, a significant positive relationship was found between affective commitment and employee performance. According to this result, performance increases as the level of emotional commitment increases in the participants, or vice versa, as the level of emotional commitment decreases in the people's performance levels decreased as the result was revealed.

Keywords: Affective commitment, Organisation, Performance, Employer, Employee

JEL Classification: J24, J28, M12

Giriş

Örgütlerin karşı karşıya kaldığı zorlu durumlar, insan kaynakları uzmanları için örgüt performansını iyileştirmek, rekabet edebilirliği arttırmak, yenileme kapasitesi ve becerisini arttıracak roller almaları gerekliliğini zorunlu kılmaktadır (Gürol ve Çapan, 2010). Örgütlerin istedikleri düzeyde başarı elde edebilmesi büyük oranda çalıştırdıkları işgörenlerin performanslarının güdümündedir. İşgörenlerin işyerlerinde gösterdikleri performans, o örgütün başarısına büyük etki etmektedir. İşgörenlerin sergiledikleri performansa ise etki eden birçok faktör vardır. Önemli başarılar elde etmeye odaklanmış bir örgütün öncelikle işgörenlerini birer birey olarak ele alıp onların ihtiyaç ve isteklerini göz önüne alması gerekmektedir. Bu ihtiyaç ve istekler her daim maddi istekler olarak düşünülmemelidir. Bazen çok iyi ücretlerle çalışan işgörenlerin tükenmişlik yaşadığını görmek mümkün olabilmektedir. İşgörenlerin maddi beklentilerinin yanında manevi olarak da çevresinden beklentileri bulunmaktadır. Tüm

bunların örgüt tarafından önemsendiğini hisseden işgörenler işlerinden daha fazla doyum alarak, örgütlerine büyük bir bağlılık gösterebilmektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir işgören kurum için büyük bir değerdir. Eskiden aynı örgütte yaşam boyu istihdam durumu normal bir durum olmasına karşın, iş değişikliği veya kariyer değişikliği günümüzde yaygın bir hal almaktadır (Weng ve McElroy, 2010). Örgüt bu durumu göz önünde bulundurarak işgörenlerin örgüte duydukları bağlılığın örgütte kalmaları için ne derece önemli olduğunu kavrayabilmelidir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek veya düşük olan işgörenlerin gösterdikleri performansın ölçülmesi, örgütün elindeki işgücünü daha iyi kullanmasına ve daha büyük başarılar elde etmesine olanak sağlamaktadır. Çünkü herhangi bir faaliyetin ölçülememesi onun değerlendirilmesini, geliştirilmesini ve etkili yönetilmesini imkânsız kılmaktadır (Usta, 2010).

Bu çalışmanın amacı, örgüt içerisinde faaliyet gösteren işgörenlerin duygusal bağlılık düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Bu amaç çerçevesinde öncelikle kavramsal bir çerçeveye yer verilmiştir. Sonrasında ise Adıyaman kamu bankalarında çalışan işgörenlerin demografik bilgileri ile beraber, duygusal bağlılıkları ve performans öz değerlendirme sonuçları değerlendirilmiştir. Son olarak, eldeki veriler ışığında duygusal bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişki yorumlanmıştır.

1. Örgütsel Bağlılık

Becker'e göre (1960) örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte çalıştığı süreçte verdiği emek, harcadığı zaman, çaba, elde ettiği statü ve kazandığı para gibi değerleri örgütten ayrılması durumunda kaybetme korkusuyla geliştirdiği bağlıdır. Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık işgörenlerin "örgüte girişinden itibaren örgütün faaliyetlerine katılma sürecidir" (Karakaş ve Boylu, 2011: 63). Örgüte bağlı işgörenler örgüt içerisinde daha istekli çalışmakta, örgütten ayrılmayı düşünmemekte ve çalıştıkları örgütü geliştirmek için katkılar sunmaktadırlar (Slocombie ve Dougherty, 1998).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı kişinin çalıştığı örgüt ile kendisi arasındaki "psikolojik bir bağ" olarak değerlendirmektedir ve bu bağı işgöreni örgütten gönüllü olarak ayrılmadan alıkoyacak bir bağ olarak ele almaktadırlar. Ayrıca, Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç ayrı boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Devam bağlılığı duyanlar, örgüte gereksinim duydukları için bağlanmaktadırlar (Özutku, 2008). Rasyonel bağlılık olarak da ele alınabilen bu bağlılık türü, örgütten ayrılma durumunun yüksek maliyetlere yol açacağı düşüncesiyle örgütte bulunmaya devam edilmesidir (Balay, 2000) Normatif bağlılık kişinin belirli bir amaca ulaşmak için uygulaması gereken yükümlülüklerinin tasarlanmasıdır (Meyer ve Herscovitch, 2001). İşgörenler örgüt içerisinde kalmanın ahlaki bir yükümlülük olduğunu düşünürler ve bunu yapılması gereken en doğru olan durum olarak görmektedirler.

Bu çalışmada duygusal bağlılık ve işgören performansı ilişkisi inceleneceğinden örgütsel bağlılık türlerinden duygusal bağlılık ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

2. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işgörenlerin örgüte dair amaçları ve değerleri tamamıyla benimseyerek örgütlerine psikolojik olarak bağlılık duyma durumlarıdır (Wang vd. , 2014).

Duygusal bağlılık başka bir tanımlamada ise, işgörenlerin işe dair duygusal bir bağlanma, özdeşleşme ve tamamıyla örgüte dâhil olma durumlarını yaşaması olarak ele alınmaktadır (Meyer vd., 1993).

Duygusal bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı güçlü bir hissi bağ kurması, kendini onunla var etmesi ve kendini örgütün bir parçası olarak görmesi ve o örgütte olmaktan mutluluk duymasındır (Scrima vd., 2014). Duygusal bağlılık, örgütten ayrılma niyetini, personel devir hızını ve personel devamsızlığını azaltarak, müşteri odaklı davranışları, asli ve ekstra görevlerde yüksek performans gösterilmesini sağlamaktadır (Rego vd. , 2011).

Her ne kadar duygusal, normatif ve devam bağlılığı, örgütsel bağlılığın çok boyutluluğunu gösterse de, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığı ölçmede daha etkili olarak görülmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılık gösteren işgörenler normatif ve devam bağlılığı gösterenlere oranla örgüte katkıda bulunmada daha isteklidirler (Brown, 2003).

Duygusal bağlılık işten zevk alma düzeyini, refahı ve öz yeterliliği geliştirirken, kişinin yaşam doyumunu da arttırmaktadır (Lambert vd., 2013). Eğer bir işgören örgüt tarafından ihtiyaçlarının karşılandığını, değer gördüğünü, saygı ve kıymet gördüğünü hissederse duygusal bağlılık geliştirme ihtimali artmaktadır. Bu duygusal bağlılık işgörenin örgüte olan aidiyet hissinin artmasına, sadakat geliştirmesine, örgütle gurur duymasına ve örgütün temel değerleriyle özdeşleşmesine olanak vermektedir (Lambert vd., 2013). Ayrıca örgüte duygusal bağlılık geliştiren işgörenlerde iş stresi oranı düşerken, iş doyumunu düzeyi de artmaktadır (Lambert, 2004).

Duygusal bağlılık, işgörenin örgüt değerlerine ve amaçlarına olan inancının artmasını sağlarken, bu amaçların gerçekleştirilmesindeki katkısını da istekli olarak sürdürmesine neden olmaktadır. Duygusal bağlılık, birey ile örgütün uyumlu olması kaynaklı, bireyin örgüt kimliği ile kendisini özdeşleştirmesidir. Ancak diğer bağlılık türlerinden normatif bağlılık ahlaki kaygılar, devam bağlılığı da çıkara dayalı kaygılar üzerine kurulmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Çalıştığı örgüte duygusal bağlılık geliştiren bir kişi örgüt için ileri düzeyde fedakarlıklar gösterebilmektedir (Hartmann vd., 2014).

Örgüt içerisinde işgörenlerin yaşadığı, iş güvensizliği, anksiyete, depresyon veya öfke gibi negatif durumlar işgörenin duygusal bağlılık düzeyinde azalmalar oluşturabilmektedir. Bu negatif durumlardan, stres (Garg ve Dhar, 2014) veya işi kaybetme korkusu işgörenlerin yeni iş arayışlarına girmelerine sebebiyet oluşturarak (Ito ve Brotheridge, 2007) duygusal bağlılık ve hatta tamamıyla örgütsel bağlılık düzeylerinde azalmalara neden olmaktadır (Tian vd. , 2014). Bunun yanında, iyi bir yönetici ve çalışma grubu (Vandenberghe vd., 2004), kültürel değerler (Meyer vd., 2012), kariyer gelişimi (Wang vd., 2014), işyerinde gösterilen dürüstlük, saygı ve merhamet duygularının yanında hatalardan öğrenmeye gösterilen tolerans (Rego vd. , 2011), iş tatmini (Hartmann vd., 2014), iş güvenliği (Tian vd. , 2014), yaşam doyumu (Lambert vd., 2013), takım ruhu gibi faktörler örgüte dair duygusal bağlılığın artırılmasında pozitif etkiye sahiptir.

3. İşgören Performansı

Performans, daha önceden belirlenmiş bir hedefe ulaşılma durumunun ölçülmesidir. Bu sonuç mutlak veya nispi olarak ele alınabilmektedir. Bir etkinliğin sonucunun değerlendirilmesi ile performans seviyesi ortaya koyulabilmektedir. Değerlendirme sürecine tabi tutulan ölçütün anlaşılabilir, anlatılabilir, somut ve objektif olması çok önemli bir husustur (Özer, 2009).

Performans kavramı, Wheelen ve Hunger (2000) tarafından hedeflere yönelik sergilenen faaliyetlerin veya ölçülen birimin değerlendirilmesi etkinliği olarak ele alınmaktadır. Bir örgütün performansı pazarlama performansı, yenilik performansı ve finansal performans gibi bileşenlerin bir bütün olarak değerlendirilmesiyle ölçülmektedir (Karakaş vd., 2017:52).

Performans ölçümü örgütün, işgörenlerin veya çalışan grubun belirlenen hedefe ne derece yaklaştığını bilmesi, ne derece bir yol kat ettiğini ölçmesi anlamındadır (Akin, 2006). Başka türlü ifade etmek gerekirse performans ölçümü işgörenlerin iş tanımlarında ve iş analizlerinde belirlenmiş standartlara ne derece yaklaştıklarına dair geri-dönüt vermektir (Bilen ve Karakaş, 2014). Örgütler her daim etkili bir işgören performans değerlendirmesine ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütler kendi bünyesinde çokça bileşeni bulunduran karmaşık yapıli kuruluşlardır. Bu karmaşık yapılar içerisinde dikkate alınması gereken temel husus, bu alanları stratejik, sinerjik, iş birliği içinde, eş zamanlı olarak, hedeflenen sonuçlara yönlendirmektir. Bu koordinasyonun ve işbirliğinin gerçekleştirilebilmesi etkili bir işgören performans ölçümü olmadan çok zordur (Spitzer, 2007).

Etkili bir işgören performansı ölçümünde ise performans ölçütleri “özel, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilişkili ve belirli bir süre ile sınırlı” (SMART: specific, measurable, achievable, related, time-bound) olmak durumundadır (Coşkun, 2006).

Performans çok bileşenli bir kavramdır ve temel düzeyde performans sürecinin yönünü, davranışsal boyutta beklenen sonuçtan ayırabilmektedir. Buradaki davranış, insanların bir işi başarmak için sergiledikleri eylemi ifade ederken, sonuç ise, bireyin iş davranışının sonucunu belirtmektedir. Bir örgütte, davranışsal katılım ve beklenen sonuç birbiriyle ilişkilidir ancak beklenen sonuç davranışsal yönden ziyade motivasyon ve bilişsel yetenekler gibi faktörlerden etkilendiğinden, her iki yapı arasındaki kapsamlı örtüşme henüz belirgin değildir (Pradhan ve Jena, 2017). Motivasyonel etkilerin örgüte duyulan bağlılığa olan etkisi yadsınamaz. Özellikle bağlılık türlerinden duygusal bağlılık temelde duygu durumları ile ilişkili bir kavram olması nedeniyle bu bağlılık türünün işgören performansı ile ilişkilerinin ele alınması bu örtüşmeye dair durumların ortaya koyulmasına önemli katkılar sunmaktadır.

4. Duygusal Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi

Birçok araştırmacı duygusal bağlılık ile işgören performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmektedir (Allen vd., 1990; Vandenberghe vd., 2004).

Wang (2004) örgütsel bağlılıkla beraber yüksek derecede bir işgören performansı sağlamak isteyen bir örgütün ödüllendirme sisteminin çok etkili olması gerekliliğini savunmaktadır. Bu ödüllendirme sistemleri içerisinde içsel ödüllendirmenin duygusal bağlılığı geliştirmede daha etkili olduğu birçok araştırmacı tarafından desteklenmektedir (Scrima vd., 2013; Todd ve Kent, 2009; Miao vd., 2013).

Arshadi ve Hayavi'nin (2013) İran'da yaptığı çalışmaların sonucu göstermektedir ki eğer işgörenler örgütü sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılayan ve kendileri için iyi çalışma koşulları oluşturan destekleyici bir birim olarak algılandılarsa, örgüte dair duygusal bir bağlılık geliştirmektedirler. Bu duygusal bağ da kişilerin örgüt içinde gösterdikleri performansın artışını sağlamaktadır.

Bir başka çalışmanın sonuçları, duygusal bağlılığın örgütsel bağlılık kapsamında performansı etkilediğini desteklemektedir. Bu etki dolaylı bir etki olarak ele alınmaktadır. Çünkü çalışmanın sonuçları kişilerin yöneticilerine duydukları bağlılığın buna etki ettiğini savunmaktadır (Vandenberghe vd., 2004).

Jaramillo, Mulki ve Marshall'ın (2005) çalışmalarının ortaya koyduğu sonuçlar örgütsel bağlılık ile cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve satış tecrübesi gibi demografik faktörlerin ilişkili olduğunu göstermektedir. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre, kolektivist toplumlarda bireyci toplumlara kıyasla örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında daha güçlü bir bağ bulunmaktadır. Bu toplumların değerleri ve tutumları ile ilgili bir durum olarak ele alınmaktadır.

Bir diğer çalışmanın sonuçları, güven duygusunun ve duygusal bağlılığın işgören performansını arttırmada önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Duygusal bağlılık geliştiren işgörenler örgütün ekonomiklik, zaman ve emek alanındaki

yatırımlarını benimsemekte ve bu durum onların motivasyonunu arttırmaktadır (Bloemer vd., 2013).

5. Yöntem

Bu başlık altında araştırmanın amacı, hipotezleri, ana kütlesi ve örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi ele alınmaktadır.

5.1. Araştırmanın Amacı

İşgörenlerin finansal faktörler ile beraber birçok farklı unsuru da dikkate aldığı çağımızda örgütlerin yalnızca finansal güdümlü hareket etmesi işgörenleri örgütte tutamayabilir. Rekabetinin yıkıcı etkilerini hisseden işverenlerin insan kaynağını dikkatli kullanması ve yetenekleri elinde tutabilmesi onları örgüte bağlı kılmaları ile mümkündür. Belirlenen hedeflere ulaşmak adına çalışanların performans düzeylerinin maksimum düzeyde kullanılabilmesi bazı değerlendirmelerin dikkate alınması ile mümkün kılınabilmektedir. Bu değerlendirmeler içerisinde işgörenlerin memnuniyeti, tatmini ve bağlılık düzeylerinin ölçülmesi önemlidir. Bu savdan yola çıkan bu çalışmanın amacı, Adıyaman ilinde görev yapmakta olan banka çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkisinin incelenmesidir.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın uygulama kısmında ele alınan değişkenler “demografik faktörler” “duygusal bağlılık” ve “işgören performansı” değişkenleridir. Bu değişkenlere dair üç farklı hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler:

H1: Banka çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H2: Banka çalışanlarının performans düzeyleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H3: Banka çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5.3. Araştırmanın Anakütlesi ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye Bankalar Birliğinin web sitesinden alınan bilgiler ışığında 438 banka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma, anakütlenin tamamını temsil edebilecek şekilde, basit tesadüfi örneklem yoluyla 100 işgören ile gerçekleştirilmiştir.

5.4. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Bu 20 sorunun ilk 6 sorusu kişisel bilgileri içermekte, bir sonraki 6 soru ise işgörenlerin duygusal bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçekten oluşmaktadır. Son kısımda ise 9 sorudan oluşan performans öz değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda kullanılan soruları 7'li Likert ölçeği formatındadır. Uygulamada kullanılan anketin güvenilirlik testlerine dair bulgular aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Kullanılan Ölçek	Cronbach's Alpha	Güvenilirlik Düzeyi
Duygusal Bağlılık Ölçeği	0,947	Güvenilir
Performans Öz Değerlendirme Ölçeği	0,719	Güvenilir

Tablo 1'de görüldüğü gibi, tüm α değerleri 0,70'den büyüktür. Bu sonuç ölçeklerin güvenilirliğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığının tatmin edici boyutta olduğunu ortaya koymaktadır.

5.5. Verilerin Analizi

Araştırmadaki katılımcılara dair veriler SPSS 22.00 Paket Programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle uygulanacak analiz türünü belirleyebilmek adına veri dağılımı ele alınmıştır. Gerçekleştirilen normal dağılım testinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 2. Normal Dağılım Testi

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
İstatistik	df	p	İstatistik	N	p
,124	00	,001	,957	100	,003

Tablo 2'den de görüldüğü üzere veri toplama aracı olarak kullanılan anketin veri dağılımının anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür. Bu nedenle dağılımın normal olmadığı gözlemlenmektedir ($p < ,05$). Bu verilere dayanarak parametrik olmayan testler uygulama gerekliliği doğmuştur. İlk iki hipotezin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır. Veri dağılımı normal olmadığı için, üçüncü hipotezde ilişkiyi test edebilmek adına parametrik olan Pearson korelasyon analizi yerine, onun parametrik olmayan dengi Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

6. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili olarak toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir

6.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı

Araştırmanın örneklemini oluşturan Adıyaman ilinde çeşitli kamu bankalarında görev yapmakta olan katılımcılara dair demografik bilgiler aşağıda Tablo 3’de belirtilmiştir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı

Değişken İsmi	Değişken Kategorileri	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	32	%32
	Erkek	68	%68
Yaş	20-29	38	%38
	30-39	49	%49
	40-49	13	%13
Medeni Durum	Evli	68	%68
	Bekâr	32	%32
Hizmet süresi	1-9	69	%69
	10-19	26	%26
	20-29	5	%5
Eğitim Durumu	Lise	10	%10
	Ön Lisans	12	%12
	Lisans	70	%70
	Yüksek Lisans	8	%8

Tablo 3’deki demografik faktörlere dair bulgular örneklem içerisindeki erkek sayısının kadınlara oranla daha fazla olduğunu göstermektedir. Yani katılımcıların büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Demografik faktörlerde göze çarpan bir diğer nokta ise çalışanların genç bir yapıya sahip olmasıdır. En yüksek yüzdeye sahip katılımcıların hizmet süresi 1-9 yıldır. Eğitim durumu incelendiğinde ise lisans mezunu çalışan sayısının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

6.2. Demografik Değişkenler ile Duygusal Bağlılık Arasındaki Karşılaştırmaya Dair Bulgular

Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek adına parametrik

olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 3’de belirtilmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet ve Duygusal Bağlılık Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

Sıralar					Test İstatistikleri	
	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		Duygusal Bağlılık
Duygusal Bağlılık	Kadın	32	53,02	1696,50	Mann-Whitney U Wilcoxon W Z	1007,500 3353,500 -,596
	Erkek	68	49,32	3353,50	p	,551
	Toplam	100				

Cinsiyet ve duygusal bağlılık karşılaştırmasını gösteren Mann-Whitney U testinin sonuçları Tablo 4’de görüldüğü üzere istatistiki olarak anlamlı değildir. Yani duygusal bağlılık cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo 5. Yaş ve Duygusal Bağlılık Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sıralar				Test İstatistikleri	
	Yaş	N	Sıra Ortalaması		Duygusal Bağlılık
Duygusal Bağlılık	20-29	38	49,54	Ki-kare	,798
	30-39	49	49,47	df	2
	40-49	13	57,19	p	,671
	Toplam	100			

Tablo 5’de yer alan bulgular duygusal bağlılığın yaş faktörüne göre bir değişiklik göstermediğini ortaya koymaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 6. Medeni Durum ve Duygusal Bağlılık Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Sonuçları

Sıralar					Test İstatistikleri	
	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		Duygusal Bağlılık
Duygusal Bağlılık	Evli	68	48,71	3312,00	Mann-Whitney U	966,000
	Bekâr	32	54,31	1738,00	Wilcoxon W	3312,000
	Toplam	100			Z p	-,903 ,366

Medeni durum ve duygusal bağlılık karşılaştırmasının ele alındığı Tablo 6'deki bulgular iki değişken arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$).

Tablo 7. Meslekteki Hizmet Süresi ve Duygusal Bağlılık Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sıralar				Test İstatistikleri	
	Meslekteki Hizmet Süresi	N	Sıra Ortalaması		Duygusal Bağlılık
Duygusal Bağlılık	1-9 yıl	69	48,87	Ki-kare	3,027
	10-19 yıl	26	50,65	df	2
	20-29 yıl	5	72,20	p	,220
	Toplam	100			

Duygusal bağlılığın meslekte hizmet süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek adına gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları her iki değişken arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını sonucunu ortaya koymaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 8. Eğitim Durumu ve Duygusal Bağlılık Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sıralar				Test İstatistikleri	
	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması		Duygusal Bağlılık
Duygusal Bağlılık	Lise	10	52,65	Ki-kare	,603
	Ön Lisans	12	52,58	df	3
	Lisans	70	50,65	p	,896
	Yüksek Lisans	8	43,38		
	Toplam	100			

Eğitim durumu ve duygusal bağlılık karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 8'den de görüldüğü üzere her iki değişken arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını ortaya koymaktadır ($p > 0,05$).

Yukarıdaki tabloların gösterdiği sonuçlar ele alındığında Adıyaman'da görev yapmakta olan kamu bankaları çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşma gösterdiğine dair herhangi bir sonuca rastlanmamaktadır ($p > 0,05$). Bu çalışmanın sonuçlarına göre duygusal bağlılık ile cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu arasında önemli bir istatistiksel farklılaşma yoktur. Bu nedenle "Banka çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

6.3. Demografik Değişkenler ile İşgören Performansı Arasındaki Karşılaştırmaya Dair Bulgular

Araştırmaya katkıda bulunan banka personelinin performans öz değerlendirme sonuçları ve demografik değişkenleri arasındaki farklılaşma düzeyi Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Aşağıdaki tablolar bu değerlendirmenin sonuçlarını somutlaştırmaktadır.

Tablo 9. Cinsiyet ve İşgören Performansı Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

Sıralar					Test İstatistikleri	
	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		İşgören Performansı
İşgören Performansı	Kadın	32	48,41	1549,00	Mann-Whitney U Wilcoxon W Z	1021,00 1549,00 -,496
	Erkek	68	51,49	3501,00	p	,620
	Toplam	100				

Cinsiyet ve işgören performansı karşılaştırmasını gösteren Mann-Whitney U testinin sonuçları Tablo 9’da görüldüğü üzere istatistiki olarak anlamlı değildir. Yani duygusal bağlılık cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo 10. Yaş ve İşgören Performansı Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Sıralar				Test İstatistikleri	
	Yaş	N	Sıra Ortalaması		İşgören Performansı
İşgören Performansı	20-29	38	50,38	Ki-kare	1,295
	30-39	49	48,42	df	2
	40-49	13	58,69	p	,523
	Toplam	100			

Tablo 10’da yer alan istatistikler işgören performansının yaş faktörüne göre bir değişiklik göstermediğini ortaya koymaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 11. Medeni Durum ve İşgören Performansı Karşılaştırılmasını Gösteren Mann Whitney U Sonuçları

Sıralar					Test İstatistikleri	
	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı		İşgören Performansı
İşgören Performansı	Bekâr	32	49,69	1590,00	Mann-Whitney U Wilcoxon W Z	1021,00
	Evli	68	51,49	3501,00		1590,00
	Toplam	100			p	,847

Medeni durum ve işgören performansı karşılaştırmasının ele alındığı Tablo 11'deki bulgular iki değişken arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$).

Tablo 12. Meslekteki Hizmet Süresi ve İşgören Performansı Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sıralar				Test İstatistikleri	
	Meslekteki hizmet süresi	N	Sıra Ortalaması		İşgören Performansı
İşgören Performansı	1-9 yıl	69	49,81	Ki-kare	3,135
	10-19 yıl	26	48,08		df
	20-29 yıl	5	72,60	p	,209
	Toplam	100			

İşgören performansının meslekte hizmet süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek adına gerçekleştirilen Kruskal-Wallis testinin sonuçları her iki değişken arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını sonucunu ortaya koymaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 13. Eğitim Durumu ve İşgören Performansı Karşılaştırılmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Sıralar				Test İstatistikleri	
	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması		İşgören Performansı
İşgören Performansı	Lise	10	48,75	Ki-kare	1,515
	Ön Lisans	12	53,67		df
	Lisans	70	51,51	p	,679
	Yüksek Lisans	8	39,06		
	Toplam	100			

İşgören performansının eğitim durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemek adına Kruskal- Wallis testi uygulanmıştır. Uygulanan bu testin sonuçları her iki değişken arasında bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir ($p > 0,05$).

Yukarıdaki tabloların gösterdiği sonuçlar ele alındığında Adıyaman'da görev yapmakta olan kamu bankaları çalışanlarının performanslarının demografik değişkenlere göre farklılaşma gösterdiğine dair herhangi bir sonuca rastlanmamaktadır ($p > 0,05$). Bu çalışmanın sonuçlarına göre işgören performansı ile cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet süresi ve eğitim durumu arasında anlamlı bir istatistiksel farklılaşma yoktur. Bu nedenle "Banka çalışanlarının performans düzeyleri demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

6.4. Duygusal Bağlılık ve İşgören Performansı İlişkisi

Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri ile performansları arasında herhangi bir ilişkinin var olup olmadığına dair yapılan analizlerin sonuçları Tablo 14'de belirtilmiştir. Bu analiz Spearman Korelasyon Testi kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 14. Duygusal Bağlılık ve İşgören Performansı İlişkisi için Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyonlar				
			Duygusal Bağlılık	İşgören Performansı
Spearman's rho	Duygusal Bağlılık	Korelasyon Katsayısı	1,000	,483
		p		,000
		N	100	100
	İşgören Performansı	Korelasyon Katsayısı	,483	1.000
		p	.000	
		N	100	100

Tablo 14'de görüldüğü üzere duygusal bağlılık ve işgören performansı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$). Bu ilişki orta derecede pozitif bir ilişkidir ve bu sonuçlara göre katılımcılarda duygusal bağlılık düzeyi arttıkça performansın da arttığı ifade edilebilmektedir. Yahut tam tersi olarak, duygusal bağlılık düzeyi azaldıkça kişilerin performans düzeylerinde de azalış görüleceği söylenebilmektedir ($r = 0,483$). Bu sonuca göre "Banka çalışanlarının duygusal bağlılık

düzeyleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı Adıyaman ilinde görev yapmakta olan kamu bankaları çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri ile performansları arasında her hangi bir ilişkinin var olup olmadığını incelenmesidir. Araştırmanın demografik değişkenleri ile çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ve performans değerlendirmeleri sonuçları arasındaki karşılaştırma da ayrıca incelenmektedir.

Sonuçlar ele alındığında, demografik değişkenler ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel bir farklılaşmaya rastlanamamıştır. Yapılan analizler, performans ve demografik değişkenler arasında da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir. Ancak duygusal bağlılık ve performans öz değerlendirme sonuçları arasında anlamlı istatistiksel pozitif bir ilişkiye rastlanmaktadır. Kişilerin duygusal bağlılıklarının yüksek olması performanslarının da yüksek olması anlamını taşıırken, düşük olması performanslarının da düşük düzeyde değerlendirilmesi sonucu bize bu iki değişkenin birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Güçlü bir duygusal bağ geliştirmiş olan işgören, örgüt içerisinde performansını da en yüksek düzeyde sunarken zayıf bir duygusal bağı olan işgörenlerin iş performansları da düşük olmaktadır.

Demografik değişkenler göz önünde bulundurulduğunda görülmektedir ki çalışmaya destek veren banka çalışanlarının birçoğunun eğitim seviyesi yüksektir. Ayrıca katılımcıların büyük bir oranı da genç yaşta. Eğitim seviyesi yüksek ve genç yaşta işgörenlerin örgütü amaçlarına ulaştırabilmek adına sadece makineler gibi duygusuz varlıklar olarak görülmemesi gerekmektedir. Örgütlerin işgörenlerinin duygusal bağlılık düzeylerini arttırmak adına çalışmalar yürütmesi, onları güdülemesi işgörenin duygusal tatminiyle beraber örgüt için de birçok faydayı beraberinde getirmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek işgörenlerde örgütsel sinizm, çatışma, tükenmişlik gibi negatif durumlara daha az rastlanması, verimliliği arttırmakla birlikte işgören devir hızının da daha az olmasına ve örgütün bu anlamda maliyetlerinin daha düşük olmasına neden olmaktadır. Ayrıca duygusal olarak tatmin olmuş ve bağlılık geliştirmiş bireyler işveren markası olmada da örgüte büyük kazançlar sağlamaktadır. Savickas (2011) geçmişte, kişilerin kariyerlerinin örgütlerin güdümünde olduğunu ancak günümüzde ise kişilerin kariyerlerini kendilerinin oluşturduğunu dile getirmektedir. Çok yetkin bir çalışanın günümüz şartlarında farklı örgüt yöneticileri tarafından gözetilip daha iyi çalışma şartları sunularak çalıştığı örgütten kendi örgütlerine geçiş için cezbedilmesi, kıyasıyla rekabetin olduğu günümüz koşulları için çok olağan bir durumdur. İşletmelerin bu tür durumlara maruz kalmamaları için çalışanlarını sadece ücret boyutuyla değil duygusal olarak da tatmin edebilmesi, kalifiye elemanlarını elinde tutabilmesi hayati önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki duygusal anlamda tatmin düzeyi yüksek çalışanlar yüksek performans göstermektedirler. Bu sonuca göre işletmelerin duygusal bağlılığı artırıcı bazı uygulamaları işgörenlerinin performans düzeyini de arttıracaktır. Bu durum hem çalışanı mutlu kılarken hem de işletmeye pozitif dönütler sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akın, O. (2006). *Kamu Sermayeli Şirketlerde Performans Ölçümü ve Türkiye Uygulaması Üzerine Bir İnceleme*. Uzmanlık Tezi, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Genel Müdürlüğü Hazine Müsteşarlığı.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 252-276.
- Arshadi, N. ve Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Becker, T. E., Ullrich, J. ve Dick, R. (2013). Within-Person Variation in Affective Commitment to Teams: Where It Comes From and Why It Matters. *Human Resource Management Review*, 23, 131-147.
- Bilen, A. ve Karakaş, A. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansına Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(8), 139-154.
- Bloemer, J., Pluymaekers, M. ve Odekerken, A. (2013). Trust and Affective Commitment as Energizing Forces for Export Performance. *International Business Review*, 22, 363-380.
- Brown, B. B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors*, PhD Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Coşkun, A. (2006). Büyük Sanayi İşletmelerinde Kurumsal Performans Ölçüm ve Yönetim Uygulamaları. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 119-136.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Eraslan, E. ve Algün, O. (2005). İdeal Performans Değerlendirme Formu Tasarımında Analitik Hiyerarşi Yöntemi Yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Mimarlar Mühendisler Dergisi*, 95-106.
- Garg, S. ve Dhar, R. L. (2014). Effects of Stress, LMX and Perceived Organizational Support on Service Quality: Mediating Effects of Organizational Commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64-75.
- Gürol, Y. ve Çapan, O. M. (2010). Örgütsel Performansın Yükseltmesinde İnsan Performans Teknolojisi Modeli. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 59-77.
- Hartmann, N. N., Rutherford, B., Feinberg, R. ve Anderson, J. (2014). Antecedents of Mentoring: Do Multi-faceted Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment Matter?. *Journal of Business Research*, 67, 2039-2044.
- Ito, J. K. ve Brotheridge, C. (2007). Exploring the Predictors and Consequences of Jobinsecurity's Components. *J. Manage Psychology*, 22(1), 40-64.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58, 705-714.
- Karakaş, A. ve Boylu, Y. (2011). İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 61-75.
- Karakaş, A., Öz, Y. ve Yıldız, M. R. (2017). The Effects of Innovation Activities on Organizational Performance. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4 (1), 49-59.
- Lambert, E. (2004). The Impact of Job Characteristics on Correctional Staff Members. *The Prison Journal*, 84, 208-227.
- Lambert, E. G., Kim, L., Kelley, T. ve Hogan, N. (2013). The Association of Affective and Continuance Commitment with Correctional Staff Life Satisfaction. *The Social Science Journal*, 195-203.
- Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conception. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward the General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R. ve Sheppard, L. (2012). Affective, Normative, and Continuance Commitment Levels Across Cultures: A meta- analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 225-245.
- Miao, Q., Newman, A., Sun, Y. ve Xu, L. (2013). What Factors Influence the Organizational Commitment of Public Sector Employees in China? The Role of Extrinsic and Social Rewards. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3262-3280.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pradhan, R. K. ve Jena, L. K. (2017). Effect of abusive supervision on employee's intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 13, 825-838.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. ve Jesuino, J. C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. *Journal of Business Research*, 64, 524-532.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. Çev. Ed. İnci Erdem, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Savickas, M. (2011). New Questions For Vocational Psychology: Premises, Paradigms and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E. ve Falgares, G. (2014). The Mediating Role of Work Engagement on the Relationship Between Job Involvement and Affective Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159-2173.
- Slocombie, T. ve Dougherty, T. (1998). Dissection Organizational Commitment and Its relationship with Employee Behaviour. *Journal of Business and Psychology*, 12(4), 469.
- Spitzer, D. R. (2007). *Transforming Performance Measurement: Rethinking The Way We Measure and Drive Organizational Success*, New York: Amacom.
- Tian, Q., Zhang, L. ve Zou, V. (2014). Job Insecurity and Counterproductive Behavior of Casino Dealers – the Mediating Role of Affective Commitment and Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29-36.

- Todd, S. ve Kent, A. (2009). A Social Identity Perspective on the Job Attitudes of Employees in Sport. *Management Decision*, 47(1), 173-190.
- Usta, A. (2010). Kamu Kurumlarında Örgütsel Performans Yönetim Süreci. *Sayıştay Dergisi*, 78, 31-58.
- Vandenbergh, C., Bentein, K. ve Stinglhamber, F. (2004). Affective Commitment to the Organization, Supervisor and Workgroup: Antecedents and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 47-71.
- Vandenbergh, C., Bentein, K. ve Stinglhamber, F. (2004). Affective Commitment to the Organization, Supervisor, and Work Group: Antecedents and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 47-71.
- Wang, Q., Weng, Q. X., McElroy, J. C., Ashkanasy, N. M. ve Lievens, F. (2014). Organizational Career Growth and Subsequent Voice Behavior: The Role of Affective Commitment and Gender. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 431-441.
- Wang, Y. (2004). Observations on the Organizational Commitment of Chinese Employees: Comparative Studies of State-Owned Enterprises and Foreign-Invested Enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 649-669.
- Weng, Q. X. ve McElroy, J. C. (2010). Vocational Self- Concept Crystallization as a Mediator of the Relationship between Career Self- Management and Job Decision Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 234-243.
- Wheelen, T. L. ve Hunger, D. J. (2000). *Strategic Management and Business Policy*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(2).
- Yörüker, S., Karabeyli, L., Kaya, S. ve Özeren, B. (2003). *Sayıştayın Performans Ölçümüne İlişkin Ön Araştırma Raporu*. Ankara: T.C. Sayıştay Başkanlığı.



Türkiye’de Sendikal Örgütlenme ve Eşitsizlik

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
ramazan.tiyek@klu.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-3442-3517

Öz

Bu çalışmada, Türkiye’de sendikal örgütlenme düzeylerindeki farklılıklar ile sendikal hakların kullanımındaki eşitsizlikler değerlendirilmiştir. Piyasanın işleyişinde yer verilmek istenmeyen sendikaların örgütlenme düzeyleri, İskandinav Bölgesi haricinde, çalışanları temsil gücünden yoksun bırakabilecek şekilde aşağı seviyelerdedir. Emeğin örgütlenmesinde Dünya genelindeki eşitsizlik hali Türkiye’de de benzer bir durum göstermekte olup çalışanların sadece % 13’ü sendikalara üyedir. Bazı işkollarında % 1’in altında olan örgütlenme oranları, toplu iş sözleşmesinden yararlanma düzeyi açısından değerlendirildiğinde çok daha aşağı seviyelerdedir. Bir diğer eşitsizlik ise sendikal hakların kullanımındadır. Çalışanlar için toplu pazarlık sürecinde işverenlere karşı önemli bir caydırıcı güç olan grevler ‘genel sağlık veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması’ gerekçesiyle geçici olarak ertelenebilmektedir. Geçici olan sürenin sona ermesinde taraflar arasındaki anlaşmazlığın devam etmesi durumunda ise tekrar grev sürecinin başlaması yerine Yüksek Hakem Kurulu’nun vereceği karar bağlayıcı olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Örgütlenme, Eşitsizlik, Toplu Pazarlık, Toplu İş Sözleşmesi, Grev

JEL Sınıflandırması: J51, J52, J53

Union Organization and Inequality

Abstract

Differences and inequalities in the use of trade union rights in Turkey unionisation levels were evaluated in this study. The level of organization of unions, which are preferred to be excluded in the functioning of the market, is at a low level, except for the Scandinavian Region, which may deprive workers of their representative power. The organization of labor shows a similar situation in Turkey in terms of inequality throughout the world only 13% of employees are members of unions. The organizational rates, which are below 1% in some lines of business, are much lower when evaluated in terms of the level of benefiting from the collective agreement. Another inequality is in the use of trade union rights. Strikes, which are an important deterrent to employers in the process of collective bargaining for employees, can be postponed temporarily on the grounds of “disrupting general health or national security”. In case of disagreement between the parties at the end of the temporary period, the decision of the Supreme Arbitration Board will be binding instead of the start of the strike process again.

Keywords: Union Organization, Inequality, Collective Bargaining, Collective Bargaining Agreement, Strike.

JEL Classification: J51, J52, J53

Giriş

Sendikal örgütlenme, ilk olarak Sanayi Devrimi ile birlikte işçi sınıfının ortaya çıkmaya başladığı İngiltere’de 1792 yılında oluşturulmuştur. Sadece belirli vasıflardaki kişilerin sendika üyesi olabildikleri ilk sendikalaşma tecrübeleri başarısızlıkla sonuçlanmış ve sendikalar 1824 yılına kadar yasaklanmıştır. Sonraları ise İngiltere ile birlikte ABD, Almanya ve Fransa gibi sanayileşmeye başlayan ülkelerde sendikalara özgürlükler verilmiş, çalışanlar sendikaları aracılığı ile çalışma hayatında endüstri ilişkilerinin önemli bir aktörü olarak yer almaya başlamıştır. Chartizm Hareketi (1838-1848) sonrasında elde edilen genel oy hakkı, çalışanların bir vatandaş olarak görülmeye başlanması, sendikal mücadelenin başarıya ulaşmasında önemli bir dönüm noktasıdır (Uslu, 2014: 1-24). Büyük Buhran (1929) gibi önemli ekonomik krizlerin olduğu dönemlerde hem emek hem de emek mücadelesi durgunlaşma dönemine girerken sonrasındaki müdahaleci yaklaşımlarla birlikte özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra sendikal örgütler altın çağını yaşamışlardır. 1980’li yıllarla birlikte ise bir sebebi de ekonomideki neoliberal politikalarla sendikalaşma zayıflamaya başlamıştır.

Sendikal örgütlenmenin büyüyüp gelişmesinde sınıf bilinci önemli bir aşamadır. Sanayileşmenin Osmanlı Devleti’nde Batı’daki ülkelerden çok geç yaşanmış olması sendikalaşmanın da Türkiye’de geç oluşmasına ve bununla birlikte sınıf bilincinin gecikmesine neden olmuştur. 1870’li yıllarla birlikte çalışanlar arasındaki yardımlaşma dernekleri ilk sendikalar olarak değerlendirilmektedir. 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu ile getirilen düzenlemeler sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiş, 1938 yılındaki Ceza Yasası ile de sendikalaşma tamamen yasaklanmıştır. 1932 yılında üye olunan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun etkileri ve demokratikleşme çalışmalarının meyvesi olarak 1946 yılında sendikal örgütlenmenin önündeki yasaklar kaldırılmış, 1947 yılında da sendikalaşmayı düzenleyen ilk yasal düzenleme yürürlüğe girmiştir. 1961 Anayasa’sında ‘sosyal devlet’ ilkesine yer verilmesi ile birlikte 1963 yılında ilk defa grev ‘hak’ olarak tanımlanmıştır. 1961 Anayasası ile getirilen haklardan, önce 1971 yılında memurların sendikalaşması engellenmiş, 1983 yılında çıkarılan Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte ‘hak grevi’ yapılması yasaklanmış, sadece ‘çıkart grevi’ yasal bir grev olarak benimsenmiştir.

OECD ülkeleri içerisindeki sendikalaşma oranlarına bakıldığında Türkiye’nin çok iyi durumda olmadığı söylenebilir. Yürürlükte olan 6356 sayılı kanuna göre 20 işkolunun belirlendiği Türkiye’de işkolları arasında sendikalaşma oranlarının çoğu işkolunda ortalamadan altında bir düzeyde hatta bazı işkollarında % 1’lerin altında olup işkolları arasında ciddi bir eşitsizlik söz konusudur. Kayıt dışı çalışanların sendikalaşma oranlarının hesaplanmasında dikkate alınmaması da Türkiye’deki sendikal örgütlenmenin yorumlanması açısından önemli bir parametredir. Toplu pazarlık yapma sürecinde her sendikanın yetkili olmayabileceği düşünüldüğünde veya toplu pazarlıklar neticesinde imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlananlar sendikalaşma oranının hesabında dikkate alındığında örgütlenme düzeyinin resmi olarak açıklanan oranlarda olmadığı anlaşılmaktadır. Oysa ki toplu pazarlık ve neticesindeki toplu iş sözleşmelerinin imzalanabilmesi çalışanların sendikalaşmasını sağlayabilecek cazip koşullardan birisidir. Ayrıca grevlerin ‘genel sağlık veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması’ gibi sebeplerden dolayı 60 gün süreyle geçici olarak yasaklanması ve bu zaman diliminde anlaşma olmaması halinde yeniden grev hakkının tanınması yerine Yüksek Hakem Kurulu’nun vereceği kararların geçerli olması da işverenlere karşı önemli bir caydırıcı güç olan grevin dolaylı yönden yasaklanması olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada, Sınıf Teorisini oluşturan sınıf farklılaşması, sendikal eşitsizlikler bağlamında değerlendirilmiştir. Gerek piyasa ekonomisinin gerekse de işverenlerin sendikasızlaştırma çabaları içerisinde oransal olarak oldukça zayıflayan sendikal örgütlenme ile birlikte Türkiye özelinde sendikal hakların kullanımındaki eşitsizlik durumları üzerinde durulmuştur.

1. Sendikal Örgütlenme

Sendikal örgütlenme, çalışanların kendilerini sosyal ve ekonomik tehlikelere karşı korumalarında etkili olmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde önceleri Ahilik, Loncalık gibi esnaf birlikleri tarafından yapılan, çalışanların özlük haklarını koruyucu düzenlemeler Sanayi Devrimi ile birlikte sendikalar tarafından yerine getirilmeye başlanmıştır (Saymen, 1948: 82-83). Ekonomik sistem içerisinde çalışanların hak ve özgürlüklerini koruyucu düzenlemelere yer vermesinden dolayı sendikal örgütlenme, demokrasi ile yönetilen toplumların önemli özelliklerinden birisidir (Yorgun, Delen ve Bektaş, 2018: 1918). Örgütlenmede temel mantık ise, bireylerin kendilerinin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri işleri rahatlıkla yapabilecek duruma gelebilmeleridir (Cradden, 2013: 55-56). Çalışanlar, işçi sınıfı olarak kendilerini bir sendika çatısı altında konumlandıklarında, toplumsal hiyerarşi içerisinde sınıf bilincinin gereklilikleri çerçevesinde hareket edeceklerdir (Arslan, 2004: 134). Bu da çalışanların sendika çatısı altında kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlayacağından, çalışmalarının karşılığını ücret, statü, saygınlık vb. açıdan almalarına imkân tanıyacaktır. İşçi sınıfının haklarının korunması ve iyileştirilmesinde sendikaların rolü, çalışanların kendilerinin bireysel olarak yaptıklarının toplamından daha fazlasının yapılmasına hizmet etmektedir.

Sosyal ve ekonomik haklar arasında yer alan sendikal haklarla, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları bir bütün içinde değerlendirilmektedir. Çünkü bu hakların tümü birbiriyle bağlantılı, biri olmadan diğeri düşünülemeyecek haklardır (Koray, 2005: 239).

Sendikalaşmanın sendika üyesi çalışanlar üzerinde birçok faydası bulunmaktadır. Her şeyden önce çalışanların sendika gibi bir örgüt etrafında bir araya gelmeleri, birbirlerine manevi destek olmalarına ve onları cesaretlendirmelerine imkân tanımaktadır. Bununla birlikte ekonomik olarak da çalışanların bireysel olarak işverenle yapacağı pazarlıktan çok daha fazlasını sendikalar, toplu pazarlık yoluyla elde edebilmektedirler. Toplu pazarlık yapabilen çalışanlar toplu pazarlıklardan yoksun çalışanlara göre daha fazla yan ödeme ve diğer özlük haklarına sahip olmaktadır (Miller ve Mulvey, 1992: 125; Cradden, 2013: 57). Sendikaların çalışanları temsil gücü ile birlikte yerel ve ulusal düzeyde alınacak politik kararların çalışanlar lehine sonuçlanabilmesi için de kamuoyu faaliyetleri yapmaları da önemli bir güç olarak değerlendirilebilir (Woos, 1983: 577). Bununla birlikte sendika üyesi olan çalışanların çalışma hayatında kendilerine fayda sağlayacak konular hakkında daha bilinçli oldukları ifade edilebilir (Pontusson, 2013: 819). Sendikaların çalışanları için gerçekleştirdiği toplu pazarlığın, çalışanların kendilerinin yapacağı pazarlıkların toplamından çok daha fazlası olduğu ifade edilebilir. Bireysel pazarlıklarda işveren için caydırıcı güç, kişinin kolaylıkla vazgeçilmeyecek niteliklere sahip olması iken, toplu pazarlıkta bununla birlikte grev gibi işvereni çok daha sarsıcı bir şekilde etkileyebilecek caydırıcı bir güç faktörü söz konusudur.

Her ne kadar bazı durumlarda özellikle ücretlerin artırılması sürecinde sendikalar piyasa koşulları çerçevesinde monopson olarak değerlendirilseler de öz itibariyle işverenler monopson durumundadır (Piketty, 2015: 94).

Sendikaların kurulması Sanayi Devrimi’nin olumsuz çalışma koşullarına yapılan itiraz ve mücadeleler neticesinde gerçekleşmeye başlamıştır. Sanayileşmenin ilk zamanları liberal ekonomi politikaların etkisi ile çalışanlar için çok olumlu geçmemiştir. Çalışanların ilk örgütlenme tecrübeleri, Fransız İhtilali’nin etkileri ile birlikte hem Fransa’da hem de sanayileşme ile özdeşleşen İngiltere’de yasaklama ile sonuçlandıktan sonra makine kırıcılığı (Ludizm) eylemleri gerçekleştirilmiş ve sonrasında sendikal özgürlükler kazanılmaya başlanmıştır. Sendikal özgürlüklerin iyileştirilmesinde ise Chartizm Hareketi (1838-1848)’nin büyük etkisi olmuş ve 1880’li yıllar ile birlikte sadece vasıflı olan çalışanların değil herkesin sendikaya üye olması neticesinde sendikalaşma gelişmeye ve güç kazanmaya başlamıştır. Sonraları ise her ne kadar 1929 Ekonomik Krizi’nin kısa süreli olumsuz yansımaları gerçekleşmiş olsa da II. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde sendikaların çalışanları lehine önemli kazanımları elde ettikleri yıllar olmuştur. 1980’li yıllar ile birlikte ekonomide neoliberal politikalar uygulanmaya başladığında küreselleşme, post fordist üretim teknikleri vb. uygulamaların da karşılık bulması ile sendikalaşma zayıflamaya başlamıştır (Özatalay, 2016: 139).

Türkiye’de sendikaların oluşumuna kısaca bakıldığında Cumhuriyet Öncesi dönemde sanayileşmenin yeteri düzeyde gerçekleşmemesi ve işçi sınıfının oluşamaması neticesinde 1870’li yıllarda ilk sendikal örgütlerin ortaya çıktığı görülmektedir. II. Meşrutiyet’in ilanı sürecinde Tatil-i Eşgal Kanunu ile birlikte grevlerin ciddi oranda yasaklanması ve sendikalaşmanın kısıtlanması yoluna gidilmiştir. 1938 yılında sendikalaşmayı tamamen yasaklayan uygulamaya 1946 yılında son verilmiş ve 1947 yılında sendikalarla ilgili grev hakkı içermeyen ilk yasal düzenleme olan 5018 sayılı kanun çıkarılmıştır. 1963 yılında da 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile ilk kez grev ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. 1983 yılında sendikalarla ilgili çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda ve yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda neo-liberal politikaların yansımaları görülmektedir (Mahiroğulları, 2005: 7-404; Mahiroğulları, 2020: 171-280 ve Tokol, 2012: 1-347).

2. Sendikal Örgütlenme ve Eşitsizlikler

Eşitsizlik, kapitalist toplumların başta gelen ortak özelliklerindedir. Toplumların sosyo-politik yapılarını anlayıp açıklamayı hedefleyen sosyal bilimciler öncelikle, temelini “eşitsizlik” kriterinden alan “iktidar yapısı” ve “güç ilişkilerini” inceler. Hemen her toplumda var olan gelen bu eşitsizlikler uzmanlık bilgisi gerektirmeksizin, herkes tarafından kolaylıkla gözlemlenebilir (Arslan, 2003: 115).

Eşitsizlik, Aydınlanma Çağı’nın bazı filozoflarına göre toplumsal işleyişin doğal bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Eşitsizlik doğal ise, tekel, düşük ücret, serbest

piyasa, serbest ticaret gibi kapitalizm için elzem olan olgular da doğal olarak değerlendirilecektir. Klasik Okul iktisatçıları, yoksulluğun insanı çalışmaya sevk ettiğini söylemişler ve yoksulluk yasaları, asgari ücret gibi düzenlemelere amansız karşı çıkmıştır. Ancak Klasik Okul'dan hemen sonra hem eylemsel hem de düşünsel olarak bu doğallık (Marx tarafından) sorgulanmaya ve bütün insanların iktisadi ve siyasi olarak eşit olduğu dillendirilmeye başlanmıştır (Yıldırım, 2011: 8-9).

Eşitsizlik ve yoksulluk, hem bireyi hem de toplumu etkilemekte, ayrımcılık yaratmakta, sosyal uyumu bozup, siyasi yapıyı şekillendirmektedir. Eşitsizlik ve yoksulluk, son yıllarda artmakta, BM, Dünya Bankası, IMF veya OECD gibi uluslararası örgütlerin gündeminde kilit unsurlar arasında yer almaktadır (Yorgun, 2019: 210; Standing, 2015: 104).

Eşitsizlik olgusundan hareketle, bilim adamları uzun yılların çabalarının bir birikimi ve ürünü olarak, toplumların iktidar yapılarını ve toplumda cereyan eden güç ilişkilerini anlayıp açıklamaya yönelik iki ana teorik yaklaşım ortaya koymuştur. Bunlardan bir tanesi "sınıf teorisi", bir diğeri ise "elit teorisi"dir. Sınıf teorisinde ekonomik eşitsizliklerden yola çıkılır ve sınıf farklılaşması açıklanırken, "sahiplik" ve "kontrol" kavramları kullanılır. Bir yanda mülkiyeti elinde bulunduran kapitalist sınıf, diğeri yanda da sermaye ve mülkiyete sahip bulunmayan çalışan sınıfı olmak üzere iki büyük sosyal sınıfın çatışmaları konu edinilmektedir. Elit teorisinde ise daha çok sosyo-politik eşitsizlikler ön planda tutulur (Arslan, 2004: 126-127; Türkdoğan, 2013: 163).

Sanayi Devrimi'ne kadar olan dönemdeki ekonomik ilişkiler ve büyümeye bakıldığında daha durağan bir işleyiş olduğu ve bunun karşılığında da eşitsizliklerin nispeten daha az olduğu söylenebilir (Dickson, 2015: 339). Sanayi Devrimi ile birlikte şekillenen kapitalist üretim ilişkilerinin, çalışma ve emek açısından oluşturduğu en önemli sonuçlardan birisi de emeğin mübadele niteliğine sahip diğeri mallar gibi piyasada arz ve talep kurallarına tabi olması, bir diğeri ifadeyle, metalaşması olmuştur. Ancak, emeğin sahibinin insan olması onu piyasa kurallarına tabi olan diğeri unsurlardan ayıran temel bir özelliğidir (Metin ve Özyayın, 2016: 37).

Özellikle küreselleşme ile birlikte uygulanan iktisadi politikalar hem ülkeler arasında hem de ülkeler içinde gruplar arasında keskin farklılaşmaların ortaya çıkmasına ve giderek artmasına sebep olmuştur. Dolayısıyla eşitsizlik günümüzde çözümlenmeyi ve çözülmeyi bekleyen büyük bir sosyal sorundur (Sunar, 2016: 2). Piyasa olarak ifadelendirilen ekonomik işleyiş, sosyal ve siyasal aktörleri dışlayarak hak kavramını anlamsızlaştırmakta, kişisel çıkar dürtüsü temelinde işlemektedir. Kendi kuralları içerisinde işleyen ekonomik yapıda insan hakları ile ilgili hususlarda başarılı olma kaygısı taşımamaktadır. Burada üzerinde durulması gereken husus ise, piyasaya müdahaleden ziyade insan haklarının korunmasının piyasaya bırakılmaması olmalıdır (Buğra, 2005:386-388).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde piyasanın kuralsızlaştırılması ve küreselleşme ile birlikte işçi sendikalarının gücünün azaldığı görülmektedir. Gerek refah devleti ile ilgili iyi uygulama örneklerinin yaşanması gerekse de insan hakları, demokrasi gibi kavramlarda yaşanan söylem zenginliğinin, emeğini sunan çalışanların haklarının korunabilmesine katkı sunamayacak şekilde, bu dönemde gerçekleşiyor olması önemli bir tezat olarak düşünülmelidir (Erdut, 2005: 43). Çalışanların sendikalar etrafında yer almaları güçlü olabilmeleri için gerekli bir koşuldur. Emek piyasasındaki artan eşitsizlik, eğretilik ve güvencesizlik sosyal adaletin sağlanacağı beklentisi düşüncesini de zayıflatmaktadır (Erdut, 2007: 81). Sosyal adaletin sağlanabilmesi için çalışanların oluşturduğu örgütlü yapıların ‘ne yapmaları gerekliliği ile ilgili sürekli kendilerine tavsiyede bulunulan’ mesleki yapı içerisinde değil de işverenlerle, aracılarda ve hükümet temsilcileri ile sürekli pazarlık etmesini sağlayacak örgütsel yapıları oluşturmaları gerekmektedir (Standing, 2015: 276-277). Sendikal örgütlenmeler, her halükarda çalışanlar arasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için çalışmalar yapmaktadır (Piketky, 2015: 89).

Hali hazırda işleyen neoliberal ekonomi uygulamaları ile birlikte her ne kadar hala bir tartışma konusu olsa da sosyo-ekonomik hakların da hayata geçirilmesi gerekir. Eğitim ve sağlık hakkı, çalışma hakkı, sendikal örgütlenme hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı ile birlikte sosyal güvenlik hakkı sosyo-ekonomik hakların ana gövdesini oluşturmaktadır (Koray, 2005: 81-82). Temel hakların piyasanın insafına bırakılması çalışanlar, başta ücret düşüklüğü olmak üzere gelir eşitsizliğinin nedeni olarak değerlendirilebilecek unsurlarla karşılaşacaklardır (Yıldırım, 2011: 73). Gelir dağılımındaki adaletsizlikler neticesinde her ne kadar ücretli bir işte çalışıyor olursa da çalışan yoksulluğu gibi bir kavramın ortaya çıkmasına, çalışanların kendilerine yeteri kadar kazanamadıkları bir durum oluşturmaktadır (Candaş vd., 2010: 36-37; Öztürk, 2014: 51).

2.1. OECD Ülkeleri ve Sendikal Örgütlenme

Dünya’daki çalışanların örgütlenme durumlarını gösteren OECD ülkelerindeki sendikalaşma seviyelerine bakıldığında, her ülkenin sendikalaşma düzeylerinin birbirlerinden farklı olduğu ifade edilebilir. Çalışanların sendikalaşmalarında uluslararası düzeyde önemli bir kazanım olarak değerlendirilen 1948 yılında ILO tarafından kabul edilen 87 nolu ‘Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’¹ ile 1949 yılında kabul edilen 98 nolu ‘Örgütlenme ve Toplu

¹ Türkiye’nin 1992 yılında onayladığı 87 nolu ILO Sözleşmesini kabul etmeyen ülkeler: Afganistan, Bahreyn, Brezilya, Brunei Sultanlığı, Çin, Cook Adaları, Gine, Hindistan, İran, Ürdün, Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Lübnan, Malezya, Marşal Adaları Fas, Nepal, Yeni Zelanda, Umman, Palau, Katar, Kore Cumhuriyeti, Suudi Arabistan, Singapur, Güney Sudan, Sudan, Tayland, Tonga, Tuvalu, Birleşik Arap Emirlikleri, Amerika Birleşik Devletleri, Vietnam (<https://www.ilo.org>).

Pazarlık Hakkı Sözleşmesi² birçok ülke tarafından onaylanmış olsa da sendikalaşma oranları farklılık göstermektedir. Bu durum emeğin örgütlenmesinde ülkelerin çoğunluğu tarafından kabul edilen ilkesel kararların pratik düzeydeki yansımalarının çalışanların yaşadıkları problemleri ortadan kaldıracak şekilde uygulanmadığını gösteren farklılıklardır.

Tablo 1. OECD Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları

No	Country	2000	2005	2010	2015	2018	No	Country	2000	2005	2010	2015	2018
1	Australia	24,8	22,5	18,4	..	13,7	19	Korea	11,4	9,9	9,6	10,0	..
2	Austria	36,9	33,8	28,9	27,4	26,3	20	Latvia	15,0	12,6	11,9
3	Belgium	56,2	53,7	53,8	54,2	50,3	21	Lithuania	10,1	7,9	7,1
4	Canada	31,2	30,4	30,1	29,4	..	22	Luxembourg	..	41,1	35,1	33,3	31,8
5	Chile	11,8	11,7	14,6	16,1	..	23	Mexico	16,7	..	13,8	13,1	12,0
6	Czech Republic	27,2	19,1	16,1	12,0	11,5	24	Netherlands	22,6	22,1	19,5	17,7	16,4
7	Denmark	74,5	71,5	67,2	67,1	66,5	25	New Zealand	22,4	22,3	21,4	17,9	18,8
8	Estonia	14,0	9,4	8,1	4,7	4,3	26	Norway	52,4	50,6	50,0	49,3	49,2
9	Finland	74,3	71,1	70,3	66,4	60,3	27	Poland	24,7	26,0	18,3
10	France	9,5	8,6	9,0	9,0	8,8	28	Portugal	19,6	16,1	..
11	Germany	24,6	21,5	18,9	17,6	16,5	29	Slovak Republic	32,3	22,8	15,2	11,7	..
12	Greece	22,2	30	Slovenia	44,2	37,5	29,6	20,9	..
13	Hungary	23,8	17,2	..	9,4	7,9	31	Spain	17,4	15,9	18,3	15,2	13,6
14	Iceland	89,4	90,0	91,8	32	Sweden	86,6	81,0	70,2	67,8	64,9
15	Ireland	36,0	32,5	33,5	25,4	24,1	33	Switzerland	20,2	19,3	17,6	15,7	..
16	Israel	37,7	34	Turkey	16,0	8,0	9,2
17	Italy	34,4	33,3	35,5	35,7	34,4	35	United Kingdom	29,7	27,0	26,8	24,2	23,4
18	Japan	21,5	18,7	18,3	17,4	17,0	36	United States	12,9	12,0	11,4	10,6	10,1

Kaynak: <https://stats.oecd.org/>

² Türkiye'nin 1952 yılında onayladığı 98 nolu ILO Sözleşmesini kabul etmeyen ülkeler: Afganistan, Bahreyn, Brunei Sultanlığı, Çin, Cook Adaları, Hindistan, İran, Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Marşal Adaları, Myanmar, Umman, Palau, Katar, Kore Cumhuriyeti, Suudi Arabistan, Tayland, Tonga, Tuvalu, Birleşik Arap Emirlikleri (<https://www.ilo.org>).

Zaman içerisinde sendikalaşmanın azaldığının anlaşıldığı yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere sendikalaşma oranlarının en yüksek olduğu ülkeler % 91,8 ile İzlanda, % 66,5 ile Danimarka ve % 64,9 ile İsveç olmak üzere Kuzey Avrupa ülkeleridir. Bu durum her ne kadar kuruluş amaçlarından birisi de ulusal düzeyde uygulanan sosyal politikaların yetersizliğini gidermek olan ILO’nun uluslararası platformda emeğin örgütlenmesinde verimli bir şekilde aktif olmadığının da göstergesi olup, uluslararası sendikal mücadele açısından değerlendirildiğinde eşitsizliklerin ortaya çıkmasına engel olamadığını da göstermektedir.

Küreselleşme ile birlikte emeğin de küreselleştiği gerçeğinden hareketle ILO standartlarının gerçekleştirilmesinde yaşanan pratik sorunların küresel çerçeve anlaşmalarda yaşanmaması ve çalışanların emeğinin karşılığını alabilmeleri için, ILO’nun özellikle son yıllarda sendikalar ile çokuluslu şirketler arasında gerçekleştirilen ulusaşırı çerçeve anlaşmalarının sonuçlarının pratik yansımaları için daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir (Schömann, 2013: 123).

ILO’nun önemli kararlarının alındığı Uluslararası Çalışma Konferansı’nın işleyişine bakıldığı zaman her ne kadar üye ülkeleri temsil etmede çalışanları da temsilen bir üye bulundurma zorunluluğu yer alsa da, karşısında işverenleri temsilen bir üye ve devleti temsilen ise iki üye bulunmaktadır (Nurdoğan, 2018: 84). Bu durum çalışanların özellikle uluslararası düzeyde örgütlenmesinde önemli bir aşama iken günümüz neo-liberal ekonomi politikaları dikkate alındığında endüstri ilişkileri aktörlerinin ILO’daki temsil düzeylerinin çalışanlar aleyhine bir durum oluşturduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Temsil açısından kritik bir pozisyonda yer alan devletin her ne kadar çalışanları aleyhine olan kararları almasının çok kolay olmadığı düşünülse de diğer bir aktör olan işverenlere karşı müdahalesi sınırlı kalmaktadır.

2.2. Türkiye’de İşkolları Sendikalaşma Oranlarındaki Farklılıklar

Türkiye’de sendikalaşma oranı 2020 yılı Ocak ayı verilerine göre % 13,84’tür. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın verilerine göre 13.856.801 kayıtlı işgücünün 1.917.886’sı sendika üyesi olarak çalışmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre işçi sendikalarının üye olabileceği 20 işkolu belirlenmiştir. Sendikalaşma oranlarının detaylı bir şekilde yer aldığı aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere genel olarak % 13,84 şeklinde açıklanan sendikalaşma oranı her bir işkolunda benzer ortalamaya sahip bir şekilde gerçekleşmemiştir.

Tablo 2. Türkiye’de Sendikalaşma Oranı

İşkolu Kodu	İşkolu	Toplam İşçi	Sendika Üye Sayısı	Kendi İşkolundaki Sendikalaşma Oranı	Genel Sendikalaşma Oranı
01	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	139.737	28.029	20,06	1,46
02	Gıda Sanayi	626.346	72.138	11,52	3,76
03	Madencilik ve Taş Ocakları	177.732	37.624	21,17	1,96
04	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	502.615	57.219	11,38	2,98
05	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	1.148.954	101.627	8,85	5,30
06	Ağaç ve Kağıt	233.475	19.984	8,56	1,04
07	İletişim	72.377	16.650	23,00	0,87
08	Basın, Yayın ve Gazetecilik	86.329	6.893	7,98	0,36
09	Banka, Finans ve Sigorta	290.706	99.461	34,21	5,19
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	3.811.060	201.119	5,28	10,49
11	Çimento, Toprak ve Cam	149.896	34.905	23,29	1,82
12	Metal	1.566.446	272.275	17,38	14,20
13	İnşaat	1.110.229	49.347	4,44	2,57
14	Enerji	235.206	71.607	30,44	3,73
15	Taşımacılık	824.447	86.377	10,48	4,50
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	186.995	17.088	9,14	0,89
17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	468.669	61.384	13,10	3,20
18	Konaklama ve Eğlence Hizmetleri	927.146	36.651	3,95	1,91
19	Savunma ve Güvenlik	304.300	135.483	44,52	7,06
20	Genel İşler	994.136	512.025	51,50	26,70
Toplam İşçi		13.856.801	1.917.886	---	13,84

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>

Sosyal taraflar arasında sosyal diyalogun gelişme şartlarından biri güçlü organizasyon yapılarıdır. Yani işverenler karşısında işçilerin de güçlü organizasyonlara sahip olmaları gerekir. Bunun temel şartlarından biri bölünmemiş sendikal yapıdır. Türkiye’deki sendikal yapı incelendiğinde bunun çok başlı bir şekilde organize edildiği görülmektedir (Cam, 2013: 149).

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere işkolları içerisinde en fazla sendika üyesinin % 26,70 (512.025 kişi) ile 20 nolu Genel İşler İşkolunda çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Genel İşler olarak ifadelendirilen işkolu içerisinde ağırlıklı olarak yerel yönetimler alanında çalışanlar yer almaktadır. Genel sendikalaşmaya Genel İşler İşkolu’ndan sonra en fazla katkıyı 12 nolu Metal İşkolu % 14,20 (272.275 kişi) ile, 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu % 10,49 (201.119) oranı ile vermektedir.

İşkollarının kendi içerisindeki sendikalaşma oranları genel sendikalaşmaya sundukları katkı ile doğru orantılı bir şekilde gerçekleşmemiştir. 20 nolu Genel İşler İşkolu’ndaki çalışanların kendi işkolu içerisindeki sendikalaşma oranı % 51,50 (512.025 kişi) iken, işkolları içerisinde ikinci sırada en fazla sendikalaşma % 44,52 (135.483 kişi) ile 19 nolu Savunma ve Güvenlik işkolunda, daha sonra ise % 34,21 (99.461 kişi) ile 9 nolu Bankacılık, Finans ve Sigorta işkolu ile % 30,44 (71.607 kişi) ile 14 nolu Enerji işkolundaki çalışanlardan oluşmaktadır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf>).

Genel olarak işkolu sendikacılığının benimsendiği ve 20 işkolunun belirlendiği Türkiye’de, birçok işkolunda % 1’lerin altında bir sendikalaşma düzeyi var iken, sadece iki işkolu Türkiye’deki ortalama sendikalaşma oranının üzerinde.

2.3. Kayıt dışı Çalışanlar ve Sendikalaşma

Türkiye’de sendikalaşma oranları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Ocak ve Temmuz ayları olmak üzere yılda iki defa ilan edilmektedir. Sendika üye sayılarının belirlenmesinde sendikaların Bakanlığa bildirdikleri sayılar dikkate alınmakta olup ihtilaf olması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu’nun verilerinden de yararlanılmaktadır. OECD verilerine bakıldığında ise Türkiye’deki sendikalaşma oranları Bakanlığın ilan etmiş olduğu oranlardan daha aşağı seviyededir.

Sendikalaşma oranları ile ilgili OECD tarafından açıklanan Tablo 1.’e bakıldığında zaman Türkiye’de sendikalaşma oranı 2018 yılı için % 9,2, toplam çalışan sayısı 19.523.000 (sendikalı çalışan sayısı: 1.802.000) olarak açıklanmıştır (www.stats.oecd.org). Kayıt dışı çalışmak başta sosyal güvenlik ile ilgili özlük hakları olmak üzere çalışanlara fayda sağlayabilecek birçok sosyal güvencenin kullanılmaması anlamına gelmektedir. Türkiye’de sendikalaşma oranlarının hesaplanmasında da dikkate alınmaması, onların sendika üyesi olarak çalışma hayatında yer almadıklarının göstergesidir. Türkiye’de SGK’nın açıkladığı verilere göre her üç çalışandan biri (2018 yılı % 33,41) kayıt dışı çalışmaktadır (www.sgk.gov.tr). Bu durum çalışanların birçoğunun sendika içerisinde yer alamaması anlamına da gelmekte olup toplam çalışanların üçte ikisi sendika kurabilmekte, sendikalara üye olabilmekte ve sendikal mücadeleler içerisinde girebilmektedir.

Kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu yerde iş kanunu ve endüstri ilişkileri ile ilgili kapsayıcı düzenlemelerin gerçekleştirilmesinin zorluğundan hareketle sendikacılığın gelişmesi de zor olmaktadır (Karakoyunlu, 2000: 546; Lordoğlu, 2000: 504). Türkiye’deki istatistik verilerin hesaplanmasında dahi dikkate alınmadıkları için kayıt dışı çalışanların toplu pazarlık gibi sendikalaşmanın sağlayabileceği temel katkılardan, ‘üretilen katma değerden hakça pay alma’ imkanından mahrum kalmaları söz konusu olmaktadır (Mahiroğulları, 2017: 559).

2.4. Sendikalaşmanın Sektörel Olarak Farklılık Göstermesi

Sendikalaşma oranlarının kamu-özel sektör arasındaki dağılımlarına bakıldığında sektörel olarak ciddi farklılıklar olduğu görülmektedir. Kamu görevlilerinin sendikası ile işçilerin sendikalaşma oranları genel olarak karşılaştırıldığında, her ne kadar sendikalaşmada temel haklardan birisi olarak değerlendirilen grev hakkı olmasa da kamu görevlilerinin sendikalaşma düzeylerinin işçilerin sendikalaşma oranlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’de kamu görevlisi olarak çalışanların sendikalaşma oranları % 69 iken, işçi statüsünde çalışanların sendikalaşma oranı ise % 13,84’tür(<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-istatistikleri/>). Sendikaların çok büyük bir bölümü yıllardır, daha kolay ve zahmetsiz örgütlenme imkânı sağlayan kamu sektöründe örgütlü bulunmaktadır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 54).

Ayrıca sendika üyesi işçilerin bir kısmı da kamu kurumlarında çalışmaktadırlar. Türkiye’de sendikalaşma oranlarının gösterildiği Tablo 2.’ye bakıldığında en yüksek sendikalaşma oranının gerçekleştiği işkolunun 20 nolu Genel İşler olduğu görülmektedir. Hem kendi işkolundaki toplam çalışanlar içerisinde hem de genel sendikalaşma oranı içerisinde Genel İşler’de çalışanların daha yüksek bir sendikalaşma oranına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Genel İşler işkolundaki sendikalara bakıldığında bir kamu kuruluşu olan yerel yönetim çalışanlarının ağırlıklı olarak yer aldığı görülmektedir. Sendika üyesi olan 512.025 üyenin 302.911’i Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası (Genel-İş), 103.747’si Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Belediye-İş) gibi Genel İşler işkolunda üye olan sendikaların % 79’una karşılık gelmektedir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf>).

2.5. Toplu Pazarlık ve Toplu Sözleşme Hakkının Kullanımındaki Farklılıklar

Toplu pazarlık; işçi sendikası ve işveren ya da işveren sendikası arasında sürdürülen ve işyeri/işletme veya işkolu düzeyinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme ya da iş uyumsuzluğu ile sonuçlanan pazarlık süreci (Önsal, 2017: 503) şeklinde tanımlanmaktadır. Toplu pazarlık aynı zamanda işverenlerin yeni pazarlar, yeni kaynaklar aramak yerine kendilerinden daha alt kesimde olan çalışanların ücretlerinin daha fazla düşürülmemesi, onların tekel oluşturmalarını

engelleme adına dolaylı yönden işverenler için de olması gereken bir düzenlemedir (Hicks, 1963: 65). Toplu pazarlık, çalışma koşullarının çalışanlar ile işverenler tarafından belirlenmesine katkı sunarak çalışanların sendikaları aracılığıyla çalışma hayatı içerisinde bir aktör olarak yer almasını sağlamaktadır.

Tablo 3. OECD Ülkelerinde Toplu Pazarlık Yapılma Oranları

No	Country	2000	2005	2010	2015	2017
1	Australia	60,0	..	58,7
2	Austria	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0
3	Belgium	96,0	96,0	96,0	96,0	96,0
4	Canada	30,4	29,9	29,1	28,4	28,1
5	Chile	15,3	18,8	..
6	Czech Republic	35,3	27,0	36,9	31,6	..
7	Denmark	77,7	76,7	76,5	82,0	..
8	Estonia	18,6	..
9	Finland	85,0	..	77,8	89,3	..
10	France	98,0
11	Germany	67,8	64,9	59,8	56,8	..
12	Greece	100,0	100,0	100,0	23,7	..
13	Hungary	38,4	24,8	27,3
14	Iceland	87,0	92,0	..
15	Ireland	44,2	41,7
16	Israel	56,1
17	Italy	80,0	80,0	80,0
18	Japan	21,1	19,0	17,6	16,8	16,5
19	Korea	15,2	13,1	12,7	13,2	..
20	Latvia	..	15,0	20,4	14,8	..
21	Lithuania	11,1	7,1	..
22	Luxembourg	60,0	58,0	59,0
23	Mexico	13,2	..	13,6
24	Netherlands	81,7	86,8	89,7	79,4	77,6
25	New Zealand	20,0	..	15,6
26	Norway	..	74,2
27	Poland	25,0	..	18,6	17,2	..
28	Portugal	78,4	83,2	76,7	73,6	..
29	Slovak Republic	51,0	24,4	..
30	Slovenia	100,0	100,0	70,0	67,5	..
31	Spain	..	85,1	87,2	86,7	..
32	Sweden	94,0	93,0	89,0	90,0	..
33	Switzerland	..	44,6	54,2
34	Turkey	12,6	10,3	7,0	6,7	..
35	United Kingdom	36,4	34,9	30,9	27,9	26,0
36	United States	14,2	13,1	12,6	11,8	11,6
37	OECD Total	37,5	36,1	35,0	32,7	32,4

Kaynak: <https://stats.oecd.org/>

Yukarıdaki tabloda OECD ülkelerinde çalışanlardan toplu pazarlık uygulamasından yararlananların oranları yer almaktadır. Toplu pazarlık, örgütlü hareket etmenin bir yansıması olup çalışanlar lehine olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Ülkelere bakıldığında toplu pazarlık’tan yararlanma oranları ile sendikalaşma oranları arasında bir benzerlik durumu söz konusu olmakla birlikte bu durumun Türkiye için geçerli

olmadığı ifade edilebilir. OECD'nin Türkiye için açıklamış olduğu sendikalaşma oranı (2018 yılı) % 9,2 iken toplu pazarlıklardan yararlananların oranı ise % 6,7 şeklindedir. Bu veriler sendika üyesi olan her çalışanın toplu pazarlık uygulamalarından yararlanmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Türkiye’de TİS Kapsamındaki Çalışan Sayısı

Yıl	Sektör	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Kapsadığı İşçi Sayısı	TİS Kapsamındaki Toplam Çalışan Sayısı
2010	Kamu	1.219	166.294	338.671
	Özel	443	172.377	
2011	Kamu	1.313	194.322	502.931
	Özel	821	308.609	
2012	Kamu	1.172	100.416	227.672
	Özel	331	127.256	
2013	Kamu	1.808	228.116	661.929
	Özel	838	433.813	
2014	Kamu	1.167	105.577	369.423
	Özel	514	263.846	
2015	Kamu	881	240.278	660.554
	Özel	756	420.276	
2016	Kamu	788	60.552	482.237
	Özel	1.937	421.685	
2017	Kamu	833	235.720	800.288
	Özel	3.639	564.568	

Kaynak: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017_.pdf

Toplu pazarlık süreci, sosyal diyalog için önemli bir mekanizmadır. Toplu pazarlık görüşmeleri neticesinde imzalanan toplu iş sözleşmesi metni işveren ile çalışanlar arasındaki sosyal diyalogun en somut sonucudur (Cam, 2013: 152). Hak ve görevlerin tanımlanıp değiştirilmesi toplu sözleşme sürecinde gerçekleşir ve iş sağlayan kurumla işçi temsilcileri arasında anlaşmaya tabidir (Cradden, 2013: 57). Çalışma hayatında oluşmuş olan her bir Toplu İş Sözleşmesi (TİS) sendikalaşmanın gücünü de göstermektedir. Sendikalaşma oranlarını göstermesi açısından da önemli bir veri olarak değerlendirilebilir. Yukarıdaki tablodaki verilerden hareketle her yıl farklı sayıda TİS imzalandığı için ortalamasına bakıldığında yıllık yaklaşık 500.000 çalışanın TİS'ten yararlandığı ortaya çıkmaktadır. Oysa ki Tablo 2’de sendikalı çalışan sayısının 1.917.886 olduğu düşünüldüğünde sendikalı çalışanların neredeyse yaklaşık olarak sadece ¼’ünün sendikaların çalışanlara önemli bir katkısı olan TİS hükümlerinden yararlandığı ortaya çıkmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 41. Maddesinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendika şu şekilde belirlenmiştir. “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması kaydıyla bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” (07.11.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu). Sendika üyesi çalışanlar için önemli kazanımlardan birisi olan toplu pazarlık aşamasına her sendikanın katılamamasında kurulu bulunduğu işkolundaki çalışanların en az % 1’inin sendika üyesi olma koşulunun olmasının da etkili olduğu ifade edilebilir. Bu ve buna benzer işkolu ve işyeri barajları gibi şartlar ile birlikte önemli bir sosyal diyalog mekanizması olan toplu pazarlıkların zayıflatılması ve sendikasızlaştırma durumu ortaya çıkmaktadır (Cam, 2013: 151).

Toplu pazarlık görüşmelerinde belli bir baraj şartının olmasının sendikaların daha güçlü olabileceği ya da baraj şartı olmadığı zaman sendikaların ‘sarı sendika’ olma ihtimalleri tartışmaları (Cam, 2013: 154-160) yaşanıyor olsa da baraj şartının sağlanamadığı durumlarda toplu sözleşmelerin imzalanamamasının çalışanlar için çok talep edilmeyen bir durum olduğu açıktır.

2.6. Grev Hakkının Kullanımında Yaşanan Eşitsizlik

Toplu pazarlık süreci her zaman için yapılan görüşmeler ve neticesindeki anlaşmalar ile toplu iş sözleşmesinin imzalanması şeklinde sonuçlanmayabilmektedir. Toplu pazarlık ya da toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması aşamasındaki anlaşmazlıklar neticesinde çalışanlar işvereni kararından vazgeçirebilmek için grev gibi caydırıcı bir eylem içerisine girebilmektedir (Hicks, 1963: 146). Türkiye’de çıkar grevi bir ‘hak’ olarak düzenlenmiş olup, toplu pazarlık aşamasında anlaşmazlık olması durumunda greve gidilebileceği yasal olarak düzenlenmiştir. Toplu pazarlık sürecinde elde edilen kazanımların uygulanmamasında ise greve gitmek yasal olarak düzenlenmediği için mahkemeler yoluyla hakların aranması tercih edilmiştir.

Grev hakkının kullanımı ile ilgili çalışanların aleyhine bir durum da grevin bazı hallerde Cumhurbaşkanlığı tarafından ‘genel sağlık ve milli güvenliğe tehdit olarak’ değerlendirildiği sürelerde 60 gün süreyle ertelenebilmesidir ki bu durum aslında bir ertelemeye daha çok dolaylı yönden grevin yasaklanmasıdır.

Yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 63. Maddesinde grev erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa altı iş günü içerisinde taraflardan birinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu tarafından anlaşmazlık çözüme kavuşturulmakta ve alınan karar kesin hükmündedir. Türkiye’nin ILO tarafından eleştirilmesine ve problem yaşamasına da neden olan bu durum grev hakkının dolaylı yönden yasaklanması anlamına gelmektedir (Caniklioğlu, 2013: 313). ILO normlarına uygunluk açısından Anayasanın 54. Maddesindeki “grev ve lokavtın

yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonucunda anlaşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür” hükmünün değiştirilmesi ILO normlarına uygun hareket edilmesi gerekmektedir (Dereli, 2013: 61-62).

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışanların istihdam biçimlerinin tipik istihdam modellerinden atipik istihdam modellerine doğru değişmeye başlaması ve imalat sektörü gibi çalışanların bir araya gelmelerini kolaylaştırıcı çalışma koşullarından hizmet sektörüne geçilmesi ile yaşanan sınıf tartışmaları (Yanıklar, 2016: 29-44; Clark ve Lipset, 2015: 287-294) ile birlikte unutulmaması gereken hususlardan bir tanesi ‘çalışma’nın kendisinin çalışma biçimleri ve sektörlerinin değişmesinin yanında, toplumsal hayatta yer alanların % 80 gibi büyük bir çoğunluğunun başkalarına sundukları emeklerinin karşılığını almak üzere bağımlı statüler altında çalışmakta oldukları ve nitelik olarak kendilerini ne kadar geliştirmiş olurlarsa olsunlar sendika gibi mesleki dayanışmayı sağlayabilecek örgütlü yapılara ihtiyaç duymakta oldukları gerçeğinin değişmemesidir.

Sendikaların gücünün zayıflatılmaya çalışılması piyasa içerisindeki faaliyetlerinin zarar görmesinden dolayı toplumsal ve politik yaşamın kalitesi de olumsuz etkilenmektedir (Yorgun, 2019: 213). Bu nedenle çalışanların örgütlü hareket etmesinin piyasanın işleyişini bozduğu ve tekelleşme karşıtı temellere dayalı olarak engellenmesi gerektiği şeklindeki neoliberal tuzak politikalarından vazgeçilmesi gerekmektedir (Standing, 2015: 278).

Sendikal örgütlenme, işçi sınıfının doğuşu ile birlikte çalışanların kolektif hareket etmesi ve bu yönde bilinç geliştirebilmeleri için önemli bir araç olmuştur. Her ne kadar toplumsal hayatta yer alanların büyük çoğunluğunun başkalarının emri altında iş yapmak zorunda kalan çalışanlardan oluştuğu düşünülse de, birlikte hareket edilmediğinde onların yaşadıkları hak kayıpları, eşitsizlikler ve bunların türevi olarak değerlendirilebilecek sorunlar azalmamakta hatta artarak devam etmektedir. Çalışanlarla ilgili problemlerin artarak devam ettiği günümüz çalışma hayatına bakıldığında sendikalaşma oranlarının da giderek azaldığı görülmektedir. Endüstri ilişkilerinde önemli bir aktör olan sendikalar, kapitalist sistem içerisindeki işleyişten daha büyük pasta kapma kaygısı taşımadan (Standing, 2015: 277-278) çalışanların sadece geçimlerini sağlamak için çalışmak zorunda olmalarının karşılığında emeklerinin sömürülmesine müsaade etmemelidir.

Sanayileşmenin ilk dönemlerinde uzun ve ağır çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları vb. gibi olumsuz özellikler sendikasız çalışanlarla birlikte düşünüldüğünde örgütlü hareket etmenin önemi daha iyi anlaşılacaktır. Özellikle liberal ekonomik anlayış çerçevesinde gerçekleşen ilk sanayileşme tecrübelerinde çalışanların emeklerinin karşılığını almak yerine emeklerinin sömürüldüğü birçok olumsuz olay yaşanmıştır. İşçi sınıfının oluşmaya başladığı ilk dönemler dikkatli bir şekilde değerlendirildiğinde kavramsal olarak ‘sendika’ ifadesi kullanılsın ya da kullanılsın

örgütlü hareket etmenin çalışanlar için sağladığı yararlar daha farklı şekilde anlaşılmış olacaktır.

Endüstri ilişkilerinde sendikalarla birlikte işverenler ve devlet aktör olarak yer almaktadır. Devlet, endüstri ilişkilerinde piyasanın işleyişini sağlamak şeklinde değerlendirilebilecek düzenleyici rolünde sorumluluk sahibi iken bir diğer görevi de demokratik toplumların temel göstergelerinden birisi olan seçim ile hükümetleri iş başına getiren vatandaşları olan çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi için de kaygı taşıması, çaba sarf etmesi gerekmektedir. Bu süreçte devlet, sendikal örgütlenme gibi çalışanların bireysel olarak pazarlık güçlerinin zayıf olduğu bir ekonomik sistem içerisinde, kendilerini savunabilecekleri yapısal mekanizmalara ihtiyaç duyulabileceği gerçeğinden hareketle gerekli yasal düzenlemeleri yapmalı, çalışanları piyasanın işleyişinin insafına bırakmamalıdır.

Kurumsal olarak her bir aktör ya da kurumlarının işleyişi ile ilgili gerekli görev tanımlarının yer aldığı endüstri ilişkileri sistemi içerisinde, çalışanların örgütlü hareket edememelerinden dolayı yaşadıkları eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin kişi ya da kurumların iyi niyetli yaklaşımları çerçevesinden çıkarılıp temel bir ‘hak’ olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

07.11.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

Arslan, D. A. (2003). Eşitsizliğin Teorik Temelleri: Elit Teorisi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 115-135.

Arslan, D.A. (2004). Temel Sorunları ve Açılımları ile Sınıf Teorisi, Sınıf Bilinci ve Orta Sınıflar, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 126-143.

Buğra, A. (2005). *İktisatçıları ve İnsanlar*. 5. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.

Cam, E. (2013). *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları No: 40.

Candaş, A., Buğra, A. Yılmaz, V., Günseli, S. ve Çakar, B.Y. (2010). *Türkiye’de Eşitsizlikler: Kalıcı Eşitsizliklere Genel Bir Bakış*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.

Caniklioğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2013 (4), 289-316.

- Clark, T. N. ve Seymour, M.L. (2015). Toplumsal Sınıflar Ölüyor mu?, Editörler: Giddens, A., *Sosyoloji*. (ss. 287-294), 5. Baskı. İstanbul: Say Yay.
- Cradden, C. (2013). Bugünü Değiştirmek İçin Geçmişini Anlamak: Sosyal Uzlaşma, Kurumsal Toplum Kuramı ve Endüstriyel İlişkilerin Geleceği, Editörler: Serrano, M., Edlira, X. ve Fichter, M., *Sendikalar ve Küresel Kriz*, (ss. 47-59), Ankara: Efil Yay.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 2013 (1), 41-64.
- Dickson, M. (2015). Küresel Eşitsizlik, Editörler: Giddens, A., *Sosyoloji* (ss. 339-340), 5. Baskı. İstanbul: Say Yay.
- Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-49.
- Erdut, Z. (2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri, *Çalışma ve Toplum*, 1, 53-82.
- Hicks, J.R. (1963). *The Theory of Wages*. 2. Baskı. London: Palgrave Macmillan.
- <https://stats.oecd.org/> (Erişim Tarihi: 20.05.2020)
- www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.05.2020)
- <https://www.ilo.org/> (Erişim Tarihi: 12.05.2020)
- https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017_.pdf (Erişim Tarihi: 14.05.2020)
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf> (Erişim Tarihi: 17.05.2020)
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-istatistikleri/> (Erişim Tarihi: 20.05.2020)
- Karakoyunlu, E. (2000). “2000’li Yıllarda Çalışma Yaşamında Beklentiler”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’ Armağan*, 543-551.
- Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Lordoğlu, K. (2000). “Yeni Yüzyılda Sendikasız Bir Sendikacılık Olasılığı Üzerine Tartışma...”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’ Armağan*, s. 501-509.

- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: Kitabevi Yay.
- Mahiroğulları, A. (2020). *Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık*. 4. Baskı. Bursa: Ekin Yay.
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 547-565.
- Metin, B. ve Özaydın, M.M. (2016). *Çalışma ve Refah*. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Miller, P. ve Mulvey, C. (1992). Trade Unions, Collective Voice and Fringe Benefits, *Economic Record*, 68 (2), 125-141.
- Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3 (4), 78-95.
- Önsal N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. 2. Baskı. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, No: 12.
- Özatalay, K. C. (2016). Neoliberalleşen Türkiye’de İşçi Sınıfının Parçalanması, Editörler: Sunar, L. *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik*, (ss. 139-161), İstanbul: Matbu Yayınları.
- Öztürk, Ş. (2014), Sosyal Korumada Yeni Sosyal Risk Yaklaşımı, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 66-67, 43-74.
- Piketty, T. (2015). *The Economics of Inequality* (Çev. Arthur Goldhammer, 6. Baskı), London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Pontusson, J. (2013). Unionization, Inequality and Redistribution, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (4), 797-825.
- Saymen, F. H. (1948). Türk İşçi Sendikalarının Karakterleri, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1, 82-105.
- Schömann, I. (2013). Ulusaşırı Çerçeve Anlaşmaları: Kurumsal Yönetişimi Etkileyen Yeni Pazarlık Araçları, Editörler: Serrano, M., Edlira, X. ve Fichter, M., *Sendikalar ve Küresel Kriz*, (ss. 123-136), Ankara: Efil Yay.

- Standing, G. (2015). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. 3. Baskı. İstanbul: İletişim Yay.
- Sunar, L. (2016). *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik*. İstanbul: Matbu Yay.
- Tokol, A. (2012). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*. 3. Baskı. Bursa: Dora Yay.
- Türkdoğan, O. (2013). *Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi*. İstanbul: Bilge, Kültür, Sanat Yay.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları, *Çalışma ve Toplum*, 3, 35-56.
- Uslu, A. (2014). Avrupa’da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840), *Akademik İncelemeler Dergisi*, 9 (1), 1-24.
- Woos, P.B. (1983). Union Organizing: Costs and Benefits, *ILR Review*, 36 (4), 576-591.
- Yanıklar, C. (2016). Sınıfın Sonu mu? Sınıf Tartışmalarının Gidişatı, Editörler: Sunar, L. *Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik*, (ss. 29-44), İstanbul: Matbu Yayınları.
- Yıldırım, C. (2011). *Neoliberal İktisat Politikalarının Türkiye’de Orta Sınıfa Etkisi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Yorgun, S. (2019). *Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği*. İstanbul: Beta Yay.
- Yorgun, S., Delen, M., ve Bektaş, H. (2018). 1963-1994 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen Grevleri Etkileyen Faktörlere İlişkin Ekonometrik Bir Model Önerisi, *Çalışma ve Toplum*, 4, 1903-1920.



Tüketicilerin Spor Ürünlerine İlişkin Çevrimiçi Tüketim Motivasyonlarının ve Elektronik Hizmet Kalitesi Algılarının Yeniden Satın Alma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

Doç. Dr. Zehra BOZBAY

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Pazarlama Ana Bilim Dalı
zehrat@istanbul.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-2728-8003

Öğr. Gör. Habib Mehmet AKPINAR

Haliç Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Meslek Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü
mehmetakpinar@halic.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-7035-4168

Öz

Çalışmanın amacı, tüketicilerin taraftarı oldukları takımın çevrimiçi alışveriş sitelerinden tüketim motivasyonlarının ve alışveriş sitelerine ilişkin elektronik hizmet kalitesi algılarının tüketicilerin satın alma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu kapsamda çevrimiçi mağazalara sahip olan ve taraftar sayısı en çok olan dört futbol kulübü taraftarları araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmada anket yöntemi uygulanmış ve 368 tüketiciden veri toplanmıştır. Araştırmada elektronik hizmet kalitesinin ve sporda çevrimiçi tüketim motivasyonunun, çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elektronik hizmet kalitesinin etkinlik ve gizlilik boyutlarının; sporda çevrimiçi tüketim motivasyonunun ise ekonomik, kolaylık, çeşitlilik ve sosyalleşme boyutlarının yeniden satın alma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Spor Pazarlaması, Çevrimiçi Alışveriş, Çevrimiçi Tüketim Motivasyonu, Elektronik Hizmet Kalitesi, Yeniden Satın Alma Niyeti

JEL Sınıflandırması: M30, M31, Z20

Examining the Effects of Consumers' Motivations towards Sports Products and Electronic Service Quality Perceptions on Repurchase Intention

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of consumers' motivation to shop online from and electronic service quality in web of shopping teams' webs on their purchasing intentions. In this study, fans of football club having both online stores and the high number of fans are examined in the scope of the research. Online survey is used in the study and data is collected from 368 consumers. According to the results of the research, the quality of electronic service and motivation of online consumption in sports have effects on the online re-purchase intention. Besides, efficiency and privacy dimensions of electronic service quality and economic, convenience, diversity and socialization dimensions on the online consumption motivation are found to be effective on the online repurchase intention.

Keywords: Sport Marketing, Online Shopping, Online Consumption Motivation, e-Service Quality, Repurchase Intention

JEL Classification: M30, M31, Z20

Giriş

Toplumlar internetin yaygınlaşması sonucunda giderek küreselleşen bir pazar ortamında büyük değişimlerle dönüşmektedir. İnternet ekonomik yapıyı oluşturan paydaşlar için yeni dijital bir dünya yaratmıştır. Geleneksel pazardan farklı olarak ortaya çıkan dijital dünya tüketicilerin karar alma süreçlerini etkilemiş ve tüketim kararlarında değişikliklere neden olmuştur.

Günümüzde başarılı olmak isteyen işletmeler sosyal ağlar, bloglar ve internet siteleri gibi ortamlarda dijital tüketiciler ile sürekli olarak iletişimde ve etkileşimde bulunarak onları anlamaya çalışmakta ve onlara uygun stratejiler geliştirmektedirler. Yaşanan bu teknolojik gelişmeler sadece geleneksel iletişim yapısını dönüştürmekle kalmamış rekabet kurallarını da yeniden şekillendirmiştir. İnternetin yaygınlaşması ve akıllı telefon kullanımının artmasıyla birlikte pazarlama faaliyetleri dijital ortamlarda, özellikle internet sitelerinde, sosyal medyada ve akıllı telefonlarda gerçekleştirilmektedir (Stephen, 2016). İşletmelerin rakiplerinden daha üstün müşteri değeri yaratmaları ve rekabet üstünlüğü sağlamaları için dijital ortamdaki tüketicilerin davranışlarını anlamaları gerekmektedir.

Meydana gelen tüm bu gelişmeler spor pazarlamasına da yansımıştır. Bu pazarda başarılı olmak için spor sektöründe faaliyet gösteren ve artık bir işletme haline dönüşen kulüpler ve bunları tutundurma amaçlı kullanan markalar spor tüketicilerinin davranışlarını takip etmektedir. Spor içerikleri, spor ürünleri ve hizmetleri internet ortamında en fazla tüketilen değer önerilerinin başında gelmektedir. Spor sektöründe faaliyet gösteren işletmeler de tüketicileri ile iletişime geçmek için sosyal medya

platformlarını kullanmaktadır. Facebook bilgi aktarmak için kullanılırken, Youtube üzerinden taraftarları için videolar paylaşılmaktadır. Twitter platformu ise diğer platformlar ile karşılaştırıldığında daha hızlı bir bilgi kaynağı olarak kullanılmaktadır (Witkemper, Lim, & Waldburger, 2012). Son zamanlarda tüketiciler arasında popüler hale gelen Instagram platformu ise tüketiciler ile etkileşim sağlamak ve onları harekete geçirmek için kullanılmaktadır. Pazarlama faaliyetlerinin giderek geleneksel pazarlardan dijitalleşen pazarlara kaydığı düşünüldüğünde, işletmelerin pazarlama stratejileri içerisinde sosyal medya faaliyetleri önemli bir rol üstlenmektedir.

Elektronik hizmet kalitesi işletmelerin dijital platformlarda başarılı olmasında anahtar belirleyicilerden biri olarak ön plana çıkmaktadır (Carlson & O’Cass, 2010). Özellikle teknolojik gelişmeler sonucunda ürün ve hizmetlerde meydana gelen standartlaşma sonrası işletmelerin sunmuş oldukları hizmetin niteliği ve kalitesi rekabet avantajı elde etmekte önem taşımaktadır. Son yıllarda, yapılan araştırmalarda dijital tüketicilerin elektronik hizmet kalitesini nasıl algıladıkları ve bu algılarının müşteri memnuniyeti ve davranışsal niyetlerini nasıl etkilediğine ilişkin çalışmalar artmıştır (Udo, Bagchi, & Kirs, 2010).

Ortaya konan bu değerlendirmeler ışığında çalışmada spor tüketicilerinin internet ortamında yapmış oldukları tüketim motivasyonlarının ve internet ortamında spor kuruluşlarının müşterilerine sunmuş oldukları hizmet kalitesinin boyutlarının belirlenmesi, spor tüketicilerin internet ortamında yapmış oldukları tüketim motivasyonlarının ve internet ortamında e-hizmet kalitesi algılarının yeniden satın alma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1. Literatür Taraması

1.1. Spor Ürünlerine İlişkin Çevrimiçi Tüketim

Hızlı büyüyen bir iletişim ağı olan internet, spor endüstrisi için önemli bir pazarlama aracı ve iletişim mecrası olarak kullanılmaktadır. İnternet kullanıcı sayısının günden güne artması göz önüne alındığında internet spor tüketicileri için birincil bilgi kaynağı olmuş, spor yöneticileri ve pazarlamacılar için önemli pazarlama araçlarından biri haline gelmiştir (Hur, Ko, & Valacich, 2007). Spor kuruluşları internet siteleri aracılığıyla taraftarları ile iletişim kurarak, ürün ve hizmetlerini sunmaktadırlar (Jae Seo, Christine Green, Jae Ko, Lee, & Schenewark, 2007).

İnternet siteleri tüketicilere bilgi sağlamada ucuz ve etkili bir yoldur. Ancak internetin bilgi sağlamanın dışında tüketiciler için birçok yararı bulunmaktadır. Spor pazarlaması açısından değerlendirildiğinde spor organizasyon biletlerinin, lisanslı ürünlerin ve hizmetlerin satın almaları için internet kullanımı giderek artmaktadır (Evans & Smith, 2004). Tüketicilerin spor sitelerine olan ilgisini yönlendiren motivasyonlarını anlamak, spor kuruluşlarının pazarlama faaliyetlerinde kullanacakları bilgileri sağlamaktadır (James & Ross, 2004). Çevrimiçi spor ürünlerinin tüketiminin artması, spor faaliyetleri ile ilgilenen pazarlamacılar için internetin pazarlama stratejileri içerisinde etkin bir şekilde kullanılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. İnternetin sağladığı faydalar göz önüne alındığında işletmelerin spor tüketicilerinin davranışlarını

anlamaları önemlidir (Hur, Ko, & Valacich, 2007). İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber çevrimiçi spor tüketicilerinin sayısı arttıkça işletmeler, spor organizasyonlarını, haber sitelerini, bireysel blogları, çevrimiçi mağazaları ve taraftar forumlarını pazarlama araçları olarak kullanmaya başlamışlardır (Hur, Ko, & Claussen, 2012). Tüketiciler sadece spor ürünleri satın almak için değil, aynı zamanda ilgilendikleri spor dalı ile ilgili bilgi edinmek ve haberleri takip etmek amacıyla spor sitelerini ziyaret etmektedirler. Bu gelişmeler değerlendirildiğine; internet spor pazarlaması için araç olmaktan çıkarak pazarlama stratejilerinin geliştirilmesinde önemli bir amaç haline gelmiştir (Hur, Ko, & Valacich, 2007).

Spor kuruluşlarının internet siteleri, spor organizasyonları için bir araç olarak kullanılmakta, spor taraftarları ve organizasyonları arasında bağlantı kurmaktadır. Bu yaklaşımdan hareketle, spor organizasyonları pazarlama hedeflerini gerçekleştirmek ve müşteri memnuniyetini artırmak için internet kullanımlarını arttırmaya çalışmaktadırlar (Hur, Ko, & Claussen, 2012). Spor etkinlikleri kapsamında çevrimiçi siteleri tüketici deneyimini artırarak onların daha olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. İnternet sitesinde yer alan yönlendirmeler etkinlik biletlerinin satın alınmasını kolaylaştırarak ve tüketicilerin davranışlarında olumlu etkiler yaratarak marka imajına katkı sağlamaktadır (Filo, Funk, & Hornby, 2009).

İnternetin spor sektörünü etkilemesi, spor pazarlaması ile uğraşan uzmanların ve bilim adamlarının spor ürünleri satın alan tüketicilerin davranışlarını araştırmaya teşvik etmiştir. Pazarlamacılar, tüketicilerin spor ürünlerine ilişkin çevrimiçi tüketim motivasyonlarını inceleyerek onların tüketim kararlarını tahmin etmeye çalışmaktadırlar (Brown, 2003). Spor tüketicilerinin çevrimiçi tüketim davranış motivasyonlarını inceleyen bir çalışmada elde edilen bulgulara göre tüketim motivasyonlarının boyutları hayranlık, kişilerarası iletişim, teknik bilgi, taraftarlık ifadesi, eğlence, ekonomik, başarılı zaman, bilgi, kaçış ve destekleme olarak bulunmuştur (Seo & Green, 2008).

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Seo ve Green (2008) sporda çevrimiçi tüketimin taraftarlık, kişilerarası iletişim, teknik bilgi, hayranlık ifadesi, eğlence, ekonomik, serbest zaman, bilgi, kaçış ve destekleme olmak üzere on boyuttan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir. Tang ve Cooper (2011) internet ortamında ilk kez yayınlanan 2008 Pekin Olimpiyatları'nı konu alan çalışmalarında oyunları internet üzerinden izleyenler ve geleneksel medya kaynakları üzerinden izleyenler arasında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Bu anlamlı farklılıkların en başında internet üzerinden olimpiyatları takip eden kullanıcıların daha yoğun olarak sporla ve olimpiyatlarla ilgilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Smith ve Smith (2012) tarafından yapılan çalışmada spor tüketicilerinin canlı bir spor etkinliği boyunca Twitter'ı nasıl kullandıkları incelenmiştir. Spor tüketicileri Twitter sosyal medya platformunu birbirleri ile etkileşim amacıyla kullanmaktadırlar. Kang (2015) tarafından yapılan çalışmada profesyonel sporlarda mobil içeriklerin taraftarların sadakatini, takım kimliği ve duyduğu hayranlığı olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Haugh ve Watkins (2016) taraftarların kullandıkları sosyal medya platformları üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre taraftarların en çok Twitter, Facebook, Instagram ve Snapchat platformlarını kullandıklarını ve kullanım amaçlarını saptamışlardır.

Taraftarlar Twitter platformunu desteklerini göstermek, kendilerini ifade etmek, kuralları öğrenmek için; Instagram platformunu rahatlamak ve zaman geçirmek için; Facebook platformunu anlaşmaları öğrenmek, bilgi toplamak için kullanırken Snapchat platformunu ise eğlence için kullanmaktadırlar. Ha, Kang ve Kim (2017)'in çalışmasında taraftarların akıllı telefon kullanım motivasyonları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre taraftarların kullanım kolaylığına önem verdikleri bulunmuştur. Pazarlama çabalarının başarıya ulaşmasında taraftarlarla etkileşime geçilen internet sitelerinin ve mobil uygulamalarının basit ve kolay anlaşılır olması gerekmektedir. Vale ve Fernandes (2018) tarafından yapılan çalışmada ise taraftarların futbol kulüpleriyle Facebook üzerinden kurmuş olduğu ilişkinin motivasyonları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre bilgi, güçlendirme ve marka aşkı boyutlarının sırasıyla Facebook'taki paylaşımların tüketimi, taraftarların katkısı ve içeriklerin oluşturulması konusunda etkili oldukları belirlenmiştir. Bunun yanı sıra sosyal etkileşim ihtiyacı taraftarların spor kulüpleriyle Facebook üzerinden iletişim kurma motivasyonlarından biri olarak bulunmuştur.

1.2. Elektronik Hizmet Kalitesi

Elektronik hizmet kalitesi kavramı sanal pazarlardaki hizmet sunumlarının kalitesinin değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Santos, 2003). Elektronik hizmet bilgi akışıyla tüketicilere üstün bir deneyim sunmak olarak da tanımlanmıştır (Rust & Lemon, 2001).

1930'lu yıllarda işletme içerisinde mühendislerin ilgilendiği bir konu olan kalite, sonraki dönemlerde işletmelerin rekabet üstünlüğünü elde etmesinde en önemli faktörlerden biri olarak değerlendirilmiştir (Boshoff, 2007). İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte büyüyen elektronik ticaret, işletmelerin tüketicileri ile elektronik ticareti kullanarak rekabet üstünlüğü yaratmasını sağlayacak faaliyetleri gerçekleştirmelerini sağlamıştır. Elektronik ticaret sitelerinin başarıya ulaşmalarında; düşük fiyat, internet sitesinin özellikleri ve elektronik hizmet kalitesi önemli rol oynamaktadır (Zeithaml, 2002). İnternet üzerinden faaliyet gösteren bir işletmenin başarılı olabilmesi tedarikçisinden müşteri hizmetlerine kadar olan süreçte ne kadar bütünlük bir sistem kurulduğu ile yakından ilgilidir (Cox & Dale, 2001). Elektronik ticaretle uğraşan işletmelerin başarılı olması ve müşteri tatmini sağlaması için e-hizmet kalitesinin yüksek olması gerekmektedir (Chang, Wang, & Yang, 2009). Elektronik hizmet kalitesi satın alma öncesi ve satış sonrası için değerlendirilmektedir. Satın alma öncesi aşamada kullanım kolaylığı, ürün, sipariş takibi ve kişisel verilerin korunması gibi özellikler ön plana çıkmaktadır. Satış sonrası aşama ise teslimatı, müşteri hizmetlerini ve iade prosedürlerini kapsamaktadır (Ladhari, 2010).

Literatür incelendiğinde, tüketicilerin hizmet kalitesi algılarını ve hizmet kalitesini etkileyen boyutlara yönelik çalışmalar yer almaktadır. Grönroos (2007) hizmeti, algılanan kalite ile tüketici beklentilerinin tüketici tarafından karşılaştırılarak değerlendirilme süreci olarak tanımlamıştır. Bu değerlendirme hizmetin algılanan kalitesi olarak açıklanmıştır (Grönroos, 1984). Hizmet kalitesi, verilen hizmet

seviyesinin müşteri beklentilerine ne kadar uyum sağladığının bir ölçüsüdür (Parasuraman, Zeithaml, & Leonard, 1985).

Geleneksel hizmet kalitesi fiziksel unsurlar, güvenilirlik, heveslilik, güvence ve empati olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Parasuraman, Zeithaml, & Berry, 1988). Elektronik hizmet kalitesinin boyutlarına ilişkin literatürde yapılan birçok çalışma söz konusudur. Yo ve Donthu (2001) tarafından yapılan çalışmaya göre elektronik hizmet kalitesi kullanım kolaylığı, estetik dizayn, işlem hızlılığı ve güvenlik olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Zeithaml ve diğerleri (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise elektronik hizmet kalitesi erişim, erişim kolaylığı, esneklik, güvenilirlik, kişiselleştirme, güvenlik-gizlilik, cevap verebilirlik, güven, estetik ve fiyat bilgisi olmak üzere 11 boyuttan oluşmaktadır. Literatürde yer alan diğer bir çalışmada ise elektronik hizmet kalitesi internet sitesi tasarımı, güvenilirlik, duyarlılık, güven ve kişiselleştirme alt boyutlarından oluşmaktadır (Lee & Lin, 2005). Parasuraman ve diğerleri (2005) tarafından yapılan çalışmada e-hizmet kalitesinin etkinlik, gerçekleştirme, sistem ulaşılabilirliği ve gizlilik olmak üzere dört boyuttan oluştuğu öne sürülmüştür. Etkinlik boyutu erişim kolaylığı, site hızı ve kullanılabilirliği; gerçekleştirme sitenin sipariş teslimi ve ürün mevcudiyetine ilişkin bilgi vermesi; sistem ulaşılabilirliği sitenin teknik olarak sorunsuz bir şekilde çalışması; gizlilik ise sitenin güvenilirliğinin derecesi ve müşteri bilgilerini korunmasıdır (Parasuraman, Zeithaml, & Malhotra, 2005).

Biscaia ve diğerleri (2013) tarafından hizmet kalitesinin bilet fiyatlandırmasına ilişkin memnuniyet ve niyet üzerine yapılan çalışmada hizmet kalitesinin hem memnuniyeti hem de niyet üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle futbolcunun göstermiş olduğu performans ve stadın atmosferine ilişkin tatmini ve niyeti etkileyen boyut olarak ön plana çıkmıştır. Chiu ve Won (2016) sporla ilgili internet sitesinin sahip olduğu kalitenin sporla ilgili medya tüketiminde etkili olduğunu fakat yeniden ziyaret etme niyeti üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Foroughi ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada ise temel ürün kalitesi (takım özellikleri ve oyuncu performansı), taraftarların duygu ve davranış niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre temel ürün kalitesinin kaygı, mutluluk ve heyecan duyguları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oman, Pepur ve Arneric (2016) tarafından yapılan çalışmada ise hizmet kalitesi yeniden satın alma niyeti ve takım özdeşleşmesi üzerinde doğrudan etkiye sahipken, ağızdan ağıza iletişim ve yeniden satın alma niyeti arasında aracı etkiye sahiptir. Lee (2017) spor salonlarındaki hizmet kalitesinin tüketici sadakati üzerine etkisini araştırmıştır. Hizmet kalitesi müşteri sadakatini olumlu yönde etkilemektedir. Bunun yanında spor merkezlerinin sahip olduğu hizmet kalitesi tüketicilerin egzersiz yapmalarına bağlı kalmalarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

1.3. Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyeti

İnternet üzerinden yapılan işlemlere yönelik güvenilirliğin artması, internet sitelerinin işlevlerindeki ve tasarımlarındaki gelişmeler, tüketicilerin e-ticaret konusundaki algılarını daha olumlu hale getirerek çevrimiçi alışveriş ortamını olgunlaşan bir ticari kanala dönüştürmüştür. Bu gelişmeler ele alındığında çevrimiçi

tüketicilerin satın alma niyetlerinin araştırılması işletmeler için oldukça önem kazanmıştır (Wen, Prybutok, & Xu, 2011). Çevrimiçi satın alma niyeti, ilgili alışveriş sitelerinin yeniden ziyaret edilmesinden ziyade tekrarlanan alışveriş etkinlikleriyle alışveriş yapmaya devam etme konusunda müşteri sürekliliği olarak ifade edilebilir (Chou & Hsu, 2016).

Tüketicilerin satın alma davranışlarını anlamak, işletmeler için müşteri elde etmede ve korumada büyük bir öneme sahiptir (Eunju, Kim, & Zhang, 2008). Satın alma niyeti, tüketicinin gelecekte satın alma olasılığı olarak tanımlanmıştır (Kim & Ko, 2010).

Çevrimiçi satın alma niyeti, tüketicinin internet üzerinden belirli bir satın alma davranışını sürdürme niyetini belirtmektedir (Salisbury, Pearson, Pearson, & Miller, 2001). Çevrimiçi satın alma niyeti, bir tüketicinin çevrimiçi işlemde bulunmaya istekliği olduğu ve planladığı durumdur. Çevrimiçi işlemler, bilgi alma, bilgi aktarma ve ürün satın alma işlemlerinin yapıldığı faaliyetler olarak tanımlanabilir (Pavlou, 2003).

Zhou, Lu ve Wang (2009) tarafından yapılan çalışmada internet sitesi tasarımı ile hizmet kalitesinin yeniden satın alma niyeti üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İnternet sitesi tasarımı ve hizmet kalitesi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkilidir ancak hizmet kalitesi tüketicilerin memnuniyeti üzerinde internet sitesi tasarımından daha güçlü etkilere sahiptir. Theodorakis ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada taraftarların takım kimliğinin hizmet kalitesi ve yeniden satın alma ilişkisi arasındaki aracı etkisi incelenmiştir. Çalışmada takım kimliğinin hizmet kalitesi ve yeniden satın alma niyeti arasında aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur. Srivastava ve Sharma (2013) tarafından yapılan çalışmada yüksek hizmet kalitesinin ve güvenilir bir kurumsal imajın yüksek müşteri memnuniyeti sağladığı ve bunun sonucunda da yeniden satın almanın gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Chiu ve Won (2016) tarafından yapılan çalışmada spor ürünleri satın alan tüketicilerin marka bağlılıklarının yeniden satın alma niyetlerini olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada çevrimiçi tüketim motivasyonunun ve elektronik hizmet kalitesinin yeniden satın alma niyeti üzerinde etkileri incelenmiştir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Spor pazarlaması çerçevesinde spor kulüplerinin tüketicileri olan taraftarların çevrimiçi tüketim motivasyonlarının belirlenmesi ve spor kulüplerinin sahip oldukları çevrimiçi mağazalarının hizmet kalitesinin yeniden satın alma niyetine olan etkisinin ortaya konulması araştırmanın amacıdır. Araştırma kapsamında taraftarların çevrimiçi mağazalarda alışveriş yaparken sahip oldukları motivasyonları belirlemek aynı zamanda alışveriş sitelerinin hizmet kalitesinin belirlenmesi yolu ile çevrimiçi alışveriş stratejilerinde spor kulüplerine yol göstermek amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda taraftarların çevrimiçi tüketim motivasyonlarının, elektronik hizmet kalitesinin, yeniden

satın alma niyetinin ve sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulardan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır.

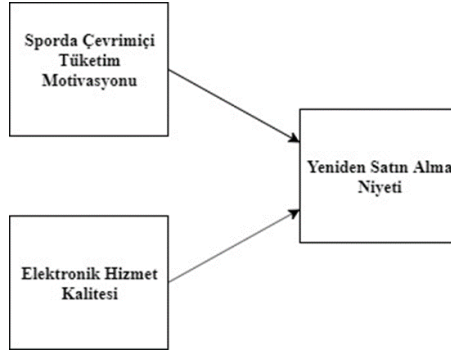
Literatürde taraftarların çevrimiçi motivasyonları ve spor kulüplerinin çevrimiçi mağazalarının elektronik hizmet kalitesine ilişkin algılarını inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle araştırmanın sonuçlarının önemli olacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında çevrimiçi mağazalara sahip olan ve Türkiye'nin en büyük taraftar gruplarına sahip olan Beşiktaş, Fenerbahçe, Galatasaray ve Trabzonspor takımları seçilmiştir. Araştırma çevrimiçi mağazaları olan dört futbol kulübü taraftarı ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın anakütlesini 18 yaş ve üzeri Beşiktaş, Fenerbahçe, Galatasaray ve Trabzonspor spor kulübü taraftarlarından bu takımlara ait çevrimiçi mağazalardan en az bir kere alışveriş yapmış tüketiciler oluşturmaktadır. Çevrimiçi alışveriş yapan taraftarların sayılarının tam olarak belirlenememesinden dolayı örnekleme sürecinde tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme seçimi yapılmıştır. Araştırmada 384 kişiye ulaşılmış olup belirli sebeplerden dolayı 15 anket değerlendirmeye alınmamış ve toplam 368 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Sporda çevrimiçi tüketim motivasyonu, elektronik hizmet kalitesi, yeniden satın alma niyeti araştırmanın temel değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli kapsamında, spor pazarlamasında çevrimiçi tüketim motivasyonunu ölçmek üzere, Seo ve Green'in (2008) çalışmalarından, elektronik hizmet kalitesini ölçmek üzere literatürde birçok çalışmada kullanılmış olan

Parasuraman, Zeithaml ve Malhotra'nın (2005) çalışmalarından, çevrimiçi yeniden satın alma niyeti ölçeği için ise You ve Donth'nun (2001) çalışmalarından yararlanılmıştır.

Araştırmada sporda çevrimiçi tüketim motivasyonuna ilişkin ölçekte 30, elektronik hizmet kalitesine ilişkin ölçekte 22, çevrimiçi satın alma niyeti ilişkin ölçekte altı ifade yer almaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H₁: Çevrimiçi tüketim motivasyonu çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkilidir.

H₂: Elektronik hizmet kalitesi çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkilidir.

2.3. Araştırmaya Katılanların Sosyo Demografik Özellikleri

Tablo 1'de araştırmaya dahil olan 368 katılımcının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
18-25	156	42.4	Kadın	239	64,9
26-33	86	23.4	Erkek	129	35,1
34-41	76	20.7	Toplam	368	100,0
42-49	40	10.9	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
50-57	10	2.7	Bekar	252	68.5
Toplam	368	100,0	Evli	116	31.5
Gelir	Frekans	Yüzde (%)	Toplam	368	100,0
1500TL ve altı	112	30,4	Eğitim	Frekans	Yüzde (%)
1501-3000TL	102	27.7	İlköğretim	17	4,6
3001-4500TL	72	19.6	Lise	123	33,4
4501-6000TL	58	15.8	Ön Lisans	46	12,5
6001TL ve üstü	23	6.5	Lisans	142	40,0
Toplam	368	100,0	Yüksek Lisans / Doktora	40	10,9
Meşguliyet Durumu	Frekans	Yüzde (%)	Toplam	368	100,0
Öğrenci	130	35.3			
Özel Sektör Çalışanı	88	23.9			
Kamu Sektörü Memur	44	12.0			
Serbest Meslek Sahibi	43	11.7			
Esnaf	41	11.1			
İşçi	12	3.3			

Çalışmıyorum	10	2.7			
Toplam	368	100,0			

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunun 18-24 yaş aralığında, orta ve alt gelir düzeyine sahip, öğrenci ve özel sektör çalışanı olan erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılanların %91'ini İstanbul'un üç büyük takımının futbol taraftarları oluşturmaktadır. Katılımcılar internet sitelerinden en fazla giyim ürünleri satın alırken, bu kategoriyi forma ve çocuk-bebek ürünlerinin takip ettiği görülmektedir.

Araştırmada öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin test edilebilmesi için keşfedici faktör analizinden ve araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenebilmesi için Cronbach's alfa katsayısından yararlanılmıştır.

Tablo 2'de taraftarların sporda çevrimiçi tüketim motivasyonları, elektronik hizmet kalitesi algılarını ve yeniden satın alma niyetlerini ölçen ifadelerin faktör yükleri ve açıklanan varyans yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 2: Elektronik Hizmet Kalitesi, Sporda Çevrimiçi Tüketim Motivasyonu ve Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyetine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonucu

Faktör İfadeleri	Faktör Yükleri
Sporda Çevrimiçi Tüketim Motivasyonu	
Ekonomik	
İnternet üzerinden sporla ilgili ürün satın almanın mükemmel bir pazarlık olduğunu düşünürüm.	,790
İnternet üzerinden sporla ilgili ürünleri satın almak kesinlikle karşılığına değer.	,821
İnternetteki sporla ilgili ürünlerin veya hizmetlerin fiyatları çok iyidir.	,784
Güvenlik ve Gizlilik	
Bilgilerimi internet üzerinden göndermekten kendimi rahatsız hissedirim	,653
Kişisel ve finansal bilgilerimin rızam olmadan başkalarıyla paylaşılacağından endişe duyarım.	,715
İnternette kredi kartı numaramı vermek beni rahatsız eder.	,748
İnternetteki kişisel bilgilerimin güvenliği konusunda endişe duyarım.	,764
Teslimat	
İnternet üzerinde satın alınan ürünlerde teslimat sorunları vardır.	,732
İnternet üzerinden satın alınan ürünlerin teslimat saatini ve tarihi bilinmez.	,672
İnternet üzerinden satın aldığım ürünün nerede olduğunu takip edemem.	,572
Ürün Kalitesi	
İnternet üzerinden ürün satın almadan önce ürünleri dokunmama ve hissetmemenden hoşnut olmam.	,544
İnternet üzerinden satın alınan ürünlerde, ürün kalitesini değerlendirmek zordur.	,668
İnternet üzerinden satın aldığım ürünün çalışıp çalışmadığını konusunda endişelenirim.	,740
İnternet üzerinden satın aldığım ürünün olup sahte olup olmadığı konusunda endişeliyim.	,681
Müşteri Hizmetleri	
Çevrimiçi perakendecilerin satış sonrası hizmetlerinden endişe duyarım.	,769
Çevrimiçi perakendecilerden yanıt alınması çok zaman alır.	,704

Tüketicilerin Spor Ürünlerine İlişkin Çevrimiçi Tüketim
Motivasyonlarının ve Elektronik Hizmet Kalitesi Algılarının
Yeniden Satın Alma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

BOZBAY & AKPINAR

Bu çevrimiçi alışveriş sitesini boş zamanımı değerlendirmek için kullanırım.	,787
İnternet üzerinden satın aldığım ürünlerde bir sorun ortaya çıktığında kiminle irtibat kurmam gerektiğini bilemem.	,677
Kolaylık	
İnternet üzerinden alışveriş yaptığım spor ilgili ürünlerin esnekliğini beğenirim.	,622
İnternet, sporla alakalı ürünler için alışveriş yaparken alımımı kendi hızımda yapmayı kolaylaştırır.	,824
İnterneti kullanmak, sporla ilgili ürünler için alışveriş yapmayı kolaylaştırır.	,807
Bilgi	
İnterneti kullanarak spor endüstrisinde olup biten son gelişmeleri öğrenirim.	,718
İnternette spor ile ilgili edinilen bilgiler faydalıdır.	,635
Takım performansı, oyuncu profilleri ve maç programları gibi çeşitli spor bilgilerini internette edinebilirim.	,756
Çeşitlilik	
Spor ile ilgili internet sitelerini kullanmak beni heyecandırır.	,808
Sporla ilgili internet sitelerini kullanmak, duygularımı ve hislerim uyandırır.	,661
Sporla ilgili internet sitelerini kullanmak, benim günlük rutinden kaçmam için bir çıkış noktası sağlar.	,586
Sosyalleşme	
İnternet üzerinden spor takımları ve oyuncular hakkında fikirlerimi paylaşmaktan hoşlanırım.	,650
İnternet üzerinden spor ile ilgili konuları tartışmaktan keyif alırım.	,688
KMO	,880
Açıklanan Toplam Varyans	68,652
Cronbach's Alpha	,936
Elektronik Hizmet Kalitesi	
Etkinlik	
Bu çevrimiçi alışveriş sitesini ihtiyacım olanı bulmamı kolaylaştırır.	,841
Bu çevrimiçi alışveriş sitesine herhangi bir yerden kolayca ulaşabilir.	,878
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi işlemleri hızlı bir şekilde tamamlar.	,891
Bu çevrimiçi alışveriş sitesindeki bilgiler iyi düzenlenmiştir.	,681
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi sayfaları hızlı bir şekilde yükler	,827
Bu çevrimiçi alışveriş sitesinin kullanımı kolaydır.	,904
Bu çevrimiçi alışveriş sitesine kolayca ulaşırım.	,898
Bu çevrimiçi alışveriş siteyi iyi bir şekilde düzenlenmiştir.	,723
Sistem Ulaşılabilirliği	
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi doğru bir şekilde çalışır.	,900
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi çökmez.	,714
Sipariş bilgilerimi girdikten sonra bu çevrimiçi alışveriş sitesi donmaz.	,805
Gerçekleştirme	
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi siparişlerin teslimatını söz verdiği şekilde yapar.	,857
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi siparişleri uygun zaman içerisinde teslimata hazırlar.	,873
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi siparişlerimi hızlı bir şekilde gönderir.	,848
Bu çevrimiçi alışveriş sitesini satışa sunduğu ürünleri stokta bulundurur.	,908
Bu çevrimiçi alışveriş sitesini sipariş ettiğim ürünleri gönderir.	,678
Bu çevrimiçi alışveriş sitesini satışa sunduğu ürünleri stokta bulundurur.	,726
Bu çevrimiçi alışveriş sitesinin teklifine güvenilir.	,908
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi teslimatı verdiği sözler doğrultusunda gerçekleştirir.	,834
Gizlilik	

Bu çevrimiçi alışveriş sitesini alışveriş davranışı bilgilerimi korur.	,797
Bu çevrimiçi alışveriş sitesi kredi kartı bilgilerimi korur.	,859
<i>KMO</i>	,959
<i>Açıklanan Toplam Varyans</i>	68,164
<i>Cronbach's Alpha</i>	,975
Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyeti	
Yakın gelecekte kesinlikle bu çevrimiçi alışveriş sitesinden bir ürün satın alacağım.	,803
Yakın gelecekte bu çevrimiçi alışveriş sitesinden bir ürün satın alma niyetim var.	,837
Yakın gelecekte bu siteden bir ürün satın alabilirim.	,891
Yakın gelecekte bu siteden bir ürün satın almayı umuyorum.	,906
Yakın gelecekte bu siteyi tekrar ziyaret etmek isteyebilirim.	,817
Yakın gelecekte bu siteyi tekrar ziyaret etmeye teşvik edilebilirim.	,837
<i>KMO</i>	,869
<i>Açıklanan Toplam Varyans</i>	72,634
<i>Cronbach's Alpha</i>	,920

Tablo 2'de yer alan keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre sporda çevrimiçi tüketim motivasyonu ekonomik, güvenlik-gizlilik, teslimat, ürün kalitesi, müşteri hizmetleri, kolaylık, bilgi, çeşitlilik ve sosyalleşme olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Sporda çevrimiçi tüketim motivasyonu değişkenin ifadeleri toplam varyansın %68,65 açıklamakta olup ölçeğin güvenilirlik katsayısı %93,6 olarak bulunmuştur.

Elektronik hizmet kalitesi ise etkinlik, sistem ulaşılabilirliği, gerçekleştirme ve gizlilik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Elektronik hizmet kalitesi ölçeğinin toplam açıklanan varyansı %68,16 ve güvenilirlik katsayısı %97,5 olarak bulunmuştur.

Çevrimiçi yeniden satın alma niyeti ise tek boyut altında toplanmıştır. Çevrimiçi yeniden satın alma niyeti değişkeni toplam varyansı %72,63 açıklamakta olup ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise %92 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın H_1 (H_1 : Çevrimiçi tüketim motivasyonu yeniden satın alma niyeti üzerinde etkilidir) hipotezini test etmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 3: Sporda Çevrimiçi Tüketim Alt Boyutlarının Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkisini Ölçen Regresyon Modelinin Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Stn. Hata	F	Anlamlılık	Durbin-Watson
,715	,512	,499	,67139	41,662	,000*	2,0007

Tablo 3 incelendiğinde sporda çevrimiçi tüketim alt boyutlarının çevrimiçi satın alma niyeti değişkenindeki değişimin %49,9'unu açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Durbin-Watson katsayısı incelendiğinde ise modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4: Sporda Çevrimiçi Tüketim Motivasyonu Alt Boyutlarının Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkisini Ölçen Regresyon Modeli Katsayıları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart Katsayılar	T	Anlamlılık
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	,519	,130		3,990	,000
Ekonomik	,292	,067	,408	4,832	,000
Güvenlik ve Gizlilik	-,034	,038	-,036	-,892	,373
Teslimat	-,086	,056	-,099	-1,544	,123
Kalite	,130	,070	,163	1,862	,063
Müşteri Hizmetleri	,165	,061	,199	2,692	,063
Kolaylık	,014	,061	,199	2,692	,007
Bilgi	-,040	,066	-,041	-,608	,544
Çeşitlilik	,206	,055	,207	3,756	,000
Sosyalleşme	,087	,044	,106	1,976	,049

Tablo 4 incelendiğinde ekonomik, kolaylık, çeşitlilik ve sosyalleşme alt boyutlarının çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; güvenlik-gizlilik, teslimat, kalite, müşteri hizmetleri ve bilgi boyutlarının çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$$y=0,519+0,292(\text{ekonomik})+0,014(\text{kolaylık})+0,206(\text{çeşitlilik})+0,08(\text{sosyalleşme})$$

H₂ (H₂: Elektronik hizmet kalitesi çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkilidir.) hipotezini test etmek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Aşağıdaki tabloda regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5: Elektronik Hizmet Kalitesi Alt Boyutlarının Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkisini Ölçen Regresyon Modeli Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Stn. Hata	F	Anlamlılık	Durbin-Watson
,687	,472	,466	,69340	81,040	,000*	2,041

Tablo 5 incelendiğinde elektronik hizmet kalitesi alt boyutlarının, çevrimiçi satın alma niyeti değişkenindeki değişimin %46,6'sını açıkladığı görülmektedir. Bu oran kabul edilebilir bir açıklama oranıdır ve modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Modelde otokorelasyon olup olmadığının belirlenmesi için Durbin-Watson testinden yararlanılmıştır. Durbin Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması otokorelasyon

olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2010). Tablodaki ilgili sonuç incelendiğinde otokorelasyon olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6: Elektronik Hizmet Kalitesi Alt Boyutlarının Çevrimiçi Yeniden Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkisini Ölçen Regresyon Modeli Katsayıları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart Katsayılar Beta	T	Anlamlılık
	B	Std. Hata			
(Sabit)	,890	,091		9,732	,000
Etkinlik	,325	,067	,408	4,832	,000
Sistem Ulaşılabilirliği	-,087	,058	-,113	-1,500	,135
Gerçekleştirme	,011	,083	,013	,129	,898
Gizlilik	,308	,056	,404	5,502	,000

Tablo 6 incelendiğinde etkinlik ve gizlilik boyutlarının çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu; sistem ulaşılabilirliği ve gerçekleştirme alt boyutlarının çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$$y=0,890+0,325(etkinlik)+0,308(gizlilik)$$

Anlamlı bulunmadığı için sistem ulaşılabilirliği ve gerçekleştirme boyutlarına ait katsayılara denklemde yer verilmemiştir. Etkilerin değerlendirilmesinde standardize değerler dikkate alınmıştır. Buna göre yeniden satın alma niyetini elektronik hizmet kalitesini etkinlik ve gizlilik boyutları etkilemektedir.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde spor pazarlaması faaliyetleri alanı içerisinde meydana gelen gelişmeler araştırmalara konu olmaktadır. Bu araştırmada tüketicilerin sporda çevrimiçi tüketim motivasyonlarının ve kulüplerin çevrimiçi ortamlarda sunmuş oldukları elektronik hizmet kalitesinin yeniden satın alma niyetine olan etkisi incelenmiştir.

Sporda çevrimiçi tüketim motivasyonunun alt boyutları olan ekonomik, kolaylık, çeşitlilik ve sosyalleşme çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkilidir. Spor tüketicileri gerçekleştirmiş oldukları çevrimiçi satın alma süreçlerinde sunulan ürünlerin ve hizmetlerin ekonomik olmasına, ilgili satın alma işleminin ve internet sitesinin kolay kullanımına, ürün ve hizmet çeşitliliğine ve satın alma sonucunda oluşacak etkileşim sayesinde sosyalleşme eğilimlerine önem vermektedirler.

Sporda çevrimiçi tüketim motivasyonunu oluşturan alt boyutlarının çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerindeki etkileri incelediğinde ekonomik alt boyutunun diğer alt boyutlara göre daha yüksek etkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir. Tüketicilerin çevrimiçi ortamlarda spor ürünlerini satın almalarında ekonomik faktörler ve tasarruflar büyük önem taşımaktadır. Geleneksel mağazalar ile çevrimiçi mağazalar karşılaştırıldığında çevrimiçi ortamlardaki ürünlerin fiyatlarının mağazalarda yer alan

ürünlere göre daha uygun olması bu durumu destekler niteliktedir. İnternetin tüketicilerin yaşamlarına girmesiyle birlikte ürün ve hizmetlerin fiyatlarını aşağıya doğru baskılayan bir ortam söz konusu olmuştur. Ayrıca bu durum son zamanlarda ülkemizde yaşanan ekonomik krizin yansımaları olarak değerlendirilebilir. Bu çıktıdan hareketle kulüplere fiyatlandırma politikalarını gözden geçirmeleri ve fiyat konusunda hassas bir tüketici grubuna yönelik çeşitli satış geliştirme ve fiyat indirimleri ile talebi canlandırma stratejileri uygulamaları önerilebilir.

Elektronik hizmet kalitesinin etkinlik ve gizlilik boyutlarının çevrimiçi yeniden satın alma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Kulüplerin çevrimiçi ortamlarda alışveriş aşamalarını tüketicinin isteklerine cevap verebilecek etkin bir şekilde düzenlemeleri ve tüketicilerin kişisel bilgilerinin korunması yeniden satın alma niyetini etkilemektedir. Bu durum tüketicilerin internet ortamında kişisel bilgilerin gizliliğine önem verdiklerini ortaya koymaktadır. Çevrimiçi ortamda alışveriş yapan tüketiciler elektronik ortamda paylaştıkları kişisel bilgilerin gizli kalmasını fazlasıyla önemsemektedir. Kulüpler tüketici verilerinin üçüncü kişilerden korunmasına ilişkin hassas davranmaları önerilmektedir. Ayrıca, kulüpler sahip olduğu internet altyapılarını geliştirerek alışveriş yapan taraftarların kişisel bilgilerini korumalı ve bu doğrultuda taraftarların güvenini sağlamalıdır. Bu durum tüketicilerin çevrimiçi satın alma davranışlarına olumlu yansyarak, gerçekleştirmiş oldukları çevrimiçi alışveriş hacmini arttırabilir.

Bu çalışma spor pazarlaması çerçevesinde tüketicilerin çevrimiçi tüketim motivasyonlarının ve elektronik hizmet kalitesinin yeniden satın alma niyeti üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışma çevrimiçi ortamda mağazası olan ve en çok sayıda taraftara sahip dört büyük futbol kulüp taraftarını kapsamaktadır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda sonuçların daha iyi yorumlanabilmesi için çevrimiçi ortamlarda mağazaları olan diğer kulüplerde araştırmaya dahil edilebilir. Bunun yanı sıra çalışma diğer spor branşlarında da gerçekleştirilebilir. Ayrıca, akıllı telefonların hayatımıza girmesiyle birlikte mobil uygulamalarından yapılan alışveriş oranları büyük bir artış göstermektedir. Gelecek çalışmalarda çevrimiçi ortamlar yerine mobil ortamlara ilişkin motivasyonlarının ve hizmet kalitesinin belirlenmesinin yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Boshoff, C. (2007). A Psychometric Assessment of ES-Qual: A Scale to Measure Electronic Service Quality. *Journal of Electronic Commerce Research*, 8(1), 101-114.
- Biscaia, R., Correia, A., Yoshida, M., Rosado, A., & Marôco, J. (2013). The Role of Service Quality And Ticket Pricing on Satisfaction and Behavioural İntention within Professional Football. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 14(4), 42-66.

- Brown, M. T. (2003). An Analysis on Online Marketing in the Sport Industry: Users Activity, Communication Objectives and Perceived Benefits. *Sport Marketing Quarterly* 12(1), 48-55.
- Carlson, J., & O'Cass, A. (2010). Exploring the Relationships between e-Service Quality, Satisfaction, Attitudes and Behaviours in Content-driven e-Service Web Sites. *Journal of Services Marketing*.
- Chang, H. H., Wang, Y.-H., & Yang, W.-Y. (2009). The Impact of e-Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty on e-Marketing: Moderating Effect of Perceived Value. *Total Quality Management & Business Excellence*, 20(4), 423-443.
- Chang, T.-Z., & Wildt, A. (1994). Price, Product Information and Purchase Intention: An Empirical Study. *Journal Of The Academy Of Marketing Science* 22(1) , 16-27.
- Che, T., Peng, Z., Lim, K. H., & Hua, Z. (2015). Antecedents of Consumers' Intention to Revisit an Online Group-buying Website: A transaction cost perspective. *Information & Management*, 52(5), 588-598.
- Chiu, W., & Won, D. (2016). Relationship Between Sport Website Quality and Consumption Intentions: Application of a Bifactor Model. *Psychological Reports*, 118(1), 90-106.
- Chiu, W., & Won, D. (2016). Consumer-Brand Relationships in Sports Products and Repurchase Intention: An Application of the Investment Model. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 17(3), 243-259.
- Chou, S. W., & Hsu, C. S. (2016). Understanding Online Repurchase Intention: Social Exchange Theory and Shopping Habit. *Information Systems and e-Business Management*, 14(1), 19-45.
- Cox, J., & Dale, B. G. (2001). Service Quality and e-Commerce: An Exploratory Analysis. *Managing Service Quality: An International Journal*.
- Eunju, K., Kim, K., & Zhang, H. (2008). A Cross Cultural Study of Antecedents of Purchase Intention for Sports Shoes in Korea and China. *Journal of Global Academy Of Marketing Science* , 157-177.
- Evans, D. M., & Smith , A. (2004). The Internet and Competitive Advantage: A Study of Australia's Four Premier Professional Sporting Leagues. *Sport Management Review* 7(1), 27-56.

- Filo, K., Funk, D. C., & Hornby, G. (2009). The Role of Web Site Content on Motive and Attitude Change for Sport Events. *Journal of Sport Management*, 23(1), 21-40.
- Foroughi, B., Nikbin, D., Hyun, S. S., & Iranmanesh, M. (2016). Impact of Core Product Quality on Sport Fans' Emotions And Behavioral Intentions. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 17(2), 110-129.
- Grönroos, C. (1984). A Service Quality Model and Its Marketing Implications. *European Journal of Marketing* 18(4), 36-44.
- Grönroos, C. (2007). Service Management and Marketing: Customer Management in Service Competition. John Wiley & Sons.
- Ha, J. P., Kang, S. J., & Kim, Y. (2017). Sport Fans in a “Smart Sport”(SS) Age: Drivers of Smartphone Use For Sport Consumption. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 18(3), 281-297.
- Haugh, B. R., & Watkins, B. (2016). Tag Me, Tweet Me If You Want to Reach Me: An Investigation into How Sports Fans Use Social Media. *International Journal of Sport Communication*, 9(3), 278-293.
- Hur, Y., Ko, Y., & Claussen, C. (2012). Determinants of Using Sport Web Portals: An Empirical Examination of the Sport Website Acceptance Model . *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship* 13(3), 6-25.
- Hur, Y., Ko, Y., & Valacich , J. (2007). Motivation and Concern for Online Consumption . *Journal of Sport Management* 21(4), 521-539.
- James, J. D., & Ross, S. (2004). Comparing Sport Consumer Motivations Across Multiple Sports. *Sport Marketing Quarterly* 13, 17-25.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Vol. 5). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kang, S. (2015). The Mobile Phone And Professional Sports: Fans' Use of Mobile Content For Loyalty, İdentification, And Fandom. *International Journal of Sport Communication*, 8(4), 452-476.
- Kim, A. J., & Ko , E. (2010). Impacts of Luxury Fashion Brand's Social Media Marketing On Customer Relationship And Purchase Intention. *Journal Of Global Fashion Marketing* 1(3), 164-171.

- Ladhari, R. (2010). Developing e-Service Quality Scales: A Literature Review. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 17(6), 464-477.
- Lee, S. Y. (2017). Service Quality of Sports Centers and Customer Loyalty. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 29(4), 870-879.
- Lee, G.-G., & Lin, H.-F. (2005). Customer Perceptions of e-Service Quality in Online Shopping. *International Journal of Retail & Distribution Management* 33(2), 161-176.
- Oman, B., Pepur, M., & Arnerić, J. (2016). The Impact of Service Quality and Sport-Team Identification on the Repurchase Intention. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 21(1), 19-46.
- Jae Seo, W., Christine Green, B., Jae Ko, Y., Lee, S., & Schenewark, J. (2007). The Effect of Web Cohesion, Web Commitment, and Attitude toward the Website on Intentions to Use NFL Teams' Websites. *Sport Management Review*, 10(3), 231-252.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Leonard, B. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and its Implications for Future Research. *The Journal of Marketing*, 41-50.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Malhotra, A. (2005). E-S-QUAL: A Multiple-item Scale for Assessing Electronic Service Quality. *Journal of Service Research*, 213-233.
- Pavlou, P. A. (2003). Consumer Acceptance of Electronic Commerce: Integrating Trust and Risk with The Technology Acceptance Model. *International Journal of Electronic Commerce* 7(3), 101-134.
- Rust, R., & Lemon, K. (2001). E-Service and The Consumer. *International Journal Of Electronic Commerce* 5(3), 85-101.
- Salisbury, W. D., Pearson, R., Pearson, A., & Miller, D. (2001). Perceived Security and World Wide Web Purchase Intention. *Industrial Management & Data Systems* 101(4), 165-176.
- Santos, J. (2003). E-Service Quality: A Model of Virtual Service Quality Dimensions. *Managing Service Quality* 13(3), 233-246.

- Seo, W. J., & Green, B. C. (2008). Development of the Motivation Scale for Sport Online Consumption. *Journal of Sport Management*, 22(1), 82-109.
- Smith, L. R., & Smith, K. D. (2012). Identity in Twitter's Hashtag Culture: A Sport-Media-Consumption Case Study. *International Journal of Sport Communication*, 5(4), 539-557.
- Srivastava, K., & Sharma, N. K. (2013). Service Quality, Corporate Brand Image, and Switching Behavior: The Mediating Role of Customer Satisfaction and Repurchase Intention. *Services Marketing Quarterly*, 34(4), 274-291.
- Stephen, A. T. (2016). The Role of Digital and Social Media Marketing in Consumer Behavior. *Current Opinion in Psychology*, 10, 17-21.
- Tang, T., & Cooper, R. (2011). The First Online Olympics: The Interactions Between Internet Use and Sports Viewing. *Journal of Sports Media*, 6(1), 1-22.
- Udo, G. J., Bagchi, K. K., & Kirs, P. J. (2010). An Assessment of Customers' e-Service Quality Perception, Satisfaction and Intention. *International Journal of Information Management*, 30(6), 481-492.
- Vale, L., & Fernandes, T. (2018). Social Media and Sports: Driving Fan Engagement with Football Clubs on Facebook. *Journal of Strategic Marketing*, 26(1), 37-55.
- Wen, C., Prybutok, V. R., & Xu, C. (2011). An Integrated Model For Customer Online Repurchase Intention. *Journal of Computer Information Systems*, 52(1), 14-23.
- Witkemper, C., Lim, C. H., & Waldburger, A. (2012). Social Media and Sports Marketing: Examining The Motivations and Constraints of Twitter Users. *Sport Marketing Quarterly*, 21(3).
- Zeithaml, V. A. (2002). Service Excellence in Electronic Channels. *Managing Service Quality* 12(3), 135-139.
- Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., & Malhotra, A. (2000). A Conceptual Framework for Understanding e-Service Quality: Implications for Future Research and Managerial Practice. Marketing Science Institute.
- Zhou, T., Lu, Y., & Wang, B. (2009). The Relative Importance of Website Design Quality and Service Quality in Determining Consumers' Online Repurchase Behavior. *Information Systems Management*, 26(4), 327-337.



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 30.07.2020; Kabul Tarihi: 29.10.2020

Covid-19'un Japonya'ya Etkisi Üzerine Stratejik Bir Araştırma

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ali YETGİN

Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO,
m.ali.yetgin@karabuk.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-8120-4704

Öz

Çin'de ortaya çıkan koronavirüs komşu ülke olan Japonya'ya da kısa bir süre içinde yayılmıştır. G-20 üyesi olan Japonya, birçok çok uluslu işletmenin faaliyetlerinde önemli bir üs konumunda olarak bilinmektedir. Bu çalışmanın temel amacı büyük işletmelerin olduğu Nikkei-225 endeksine koronavirüsün etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmadaki veriler istatistik paket programındaki Smirnov, Pearson Korelasyon, Lineer Regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, koronavirüsün çok uluslu işletmelerin içinde bulunduğu Nikkei endeksine anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada ayrıca, Japon hükümetinin sağlık, sosyo-kültürel ve işletmeler açısından ele aldığı stratejik yönetim eylem planları da incelenmiştir. Burada temel amaç Japon şirketlerinin pandemi den nasıl etkilendiklerini araştırmaktır.

Anahtar Kelimeler: Nikkei-225, Japonya, Covid-19.

JEL Sınıflandırması: M10, F40, G20

A Strategic Research on the Effect of Covid-19 on Japan

Abstract

The coronavirus which was firstly seen in Wuhan, China spreaded to neighboring country, Japan in a short period. Japan, member of G-20, is known as an important base for many multinational companies. Coronavirus's effect to Nikkei index which has big companies, is the main purpose of this research. In this study, dataset was tested by Smirnov, Pearson Correlation and Lineer Regression analyses by statistic package program. According to the findings, it was found that coronavirus has an statistically meaningful effect to Nikkei. In this study, Japan Government's strategic approaches to Covid-19 are also evaluated in terms of health, social-cultural and business. The main purpose here is to investigate how Japanese companies are affected by the pandemic.

Keywords: Nikkei-225, Japan, Covid-19.

JEL Classification: M10, F40, G20

Giriş

İnsanlık tarihinde birçok salgın hastalık ortaya çıkmıştır (Çetin, 2009: 197). 2019 yılının Aralık ayında Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubei Eyaletinin Wuhan şehrinde ortaya çıkmış olan koronavirüs (Bravel, 2020: 469), 31 Aralık 2019 tarihinde tüm dünyaya ilan olunmuştur (Peeri vd., 2020: 7). Coronaviridae ailesine ait koronavirüs, zarflı bir RNA virüsü olarak ortaya çıkmıştır (Huang ve Diğ., 2019: 497). Koronavirüs, özellikle 2020 yılı başlarında kısa bir süre içinde tüm dünyada yayılım göstermiştir. Virüsün tedavisi henüz bulunamamış, bulaşıcı ve ölümcül olduğu tespit edilmiştir (Asadi vd., 2020: 635).

Koronavirüsün yayılım gösterdiği ülkelerin birisi de Çin Halk Cumhuriyeti'ne yakın olan Japonya olmuştur. Coğrafi yakınlık nedeniyle, 23 Ocak 2020'de Wuhan'a seyahat kısıtlaması getirilmeden önce, Covid-19'un merkez üssü olan Çin'in Hubei eyaletinden pandeminin erken evresinde Japonya'ya çok sayıda insan girişi olmuştur (Inoue, 2020:130). 30 Aralık 2019- 22 Ocak 2020 tarihleri arasında haftada 23 tarifeli uçak seferi ile Wuhan'dan 18.000'den fazla ziyaretçi hava yoluyla Japonya'ya gelmiştir (Inoue, 2020:130). Pandeminin erken evresindeki enfekte vakaların ülkeye girişine rağmen, Nisan ayı sonu itibariyle Japonya, sağlık hizmetlerinde sistematik bir bozulma olmadan Covid-19'un patlak vermesini yönetmiş, bunu gevşek kısıtlama ile başarmıştır ve bu başarıda ülkede zaten geçmişte yaygın olan genel hijyen uygulaması, el sıkışmama veya sınırlı sarılma gibi geleneklerin olduğu düşünülmüştür (Inoue, 2020:131).

Koronavirüsün sağlık ve sosyo-kültürel etkilerinin yanında ulus devletlerin çok uluslu işletmelerine de ciddi etkileri görülmüştür. Birçok işletmenin faaliyetleri hükümetlerin aldığı kararlarca kısıtlamaya gitmiştir. Japonya, G-20 üyesi bir ülke olup, bünyesinde birçok çok uluslu işletmeyi barındırmaktadır. Bu işletmelerin durumlarını tek tek incelemek yerine, işletmelerin içinde bulunduğu Nikkei 225 endeksine koronavirüsün etkilerinin ölçülmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Japon hükümetinin sağlık, sosyo-kültürel ve işletmeler açısından ele aldığı stratejik yönetim eylem planları da çalışmada tartışmaya ve incelemeye konu olmuştur. Bu araştırma geçmiş çalışmalardan farkı bağlamında değerlendirildiğinde, sosyal bilimlerde alanında, koronavirüs ile ilgili literatürde henüz yeterli sayıda çalışma olmaması nedeni ile bilimsel çalışmalara katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1. Literatür Taraması

SARS ve MERS virüsleri ile aynı aileden olan (Abodunrin ve Diğ. 2020:14), koronavirüs, Mart ayı itibari ile tüm dünyada çok ciddi etkileri olmuştur, finansal piyasalar çökmüş, restoranlar kapanmış, insanlar meydanları terk etmiş; ülkeler sınırlarını etkili bir şekilde kapatmış, milyonlarca insan evlerinde karantinaya çekilmiştir (Asadi vd., 2020: 635). Daha önce SARS ve MERS salgınlarında yaşanan tecrübeler salgınlara çözümün zaman alabileceğini göstermiştir (Watkins, 2020: 1). Bu nedenle, koronavirüsün tedavisi yönünde çok hızlı bir gelişme gerçekleşmemiştir.

Pandemiler, sosyo-kültürel ve sağlık etkilerinin yanında ülkelerin işletmelerine, ticari faaliyetlerine de etki etmektedir. Geçmiş pandemilerin ülkelerin işletmelerine ve makroekonomik değerlerine etkileri incelendiğinde H1N1 ve H5N1 salgınlarının SARS'a göre daha fazla makroekonomik etkileri olduğu görülürken (Keogh-Brown ve Diğ., 2010: 543), bu salgınların ülkelerin GSYİH büyümesinde azalışa (Jonung ve Roeger, 2006:4), birçok sektörde faaliyetlerin azalmasına, okulların kapatılmasına, iş gücünde düşüşe neden oldukları görülmüştür (Smith ve Diğ., 2009:1). Koronavirüs ile ilgili benzer bir örneğe bakıldığında, Amerika Birleşik Devletleri'nin en önemli kahve zincirlerinden birisi olan Starbucks 4.500 şubesi bulunan Çin'deki şubelerinde faaliyetlerini askıya almıştır (TR Euronews, 2020). Bunun gibi birçok ülkede işletmelerin etkilendiğini görmek mümkündür.

Koronavirüsün etkilediği ülkelerin birisi de Japonya'dır. Japonya'nın Çin Halk Cumhuriyeti'ne yakın olması, virüsün bu ülkeye daha erken girmesini de sağlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından, 23 Temmuz 2020 saat 10:47 itibari ile tim dünya için koronavirüs vaka sayısı 14.971.036, toplam ölüm vakası 618.017; Japonya için toplam vaka sayısı 618.017 ve toplam ölüm sayısı 990 olarak açıklanmıştır (WHO, 2020a). Japonya'da ilk koronavirüs vakası 16 Ocak 2020 tarihinde ortaya çıkmış, bu nedenle 7 Nisan 2020 tarihinde ülkede kısmi bir olağanüstü hâl ilan edilmiştir ve ABD ile bir karşılaştırma yapıldığında, ABD'de milyonda 256,7-499,12 arası ölüm oranı görüldüğünde, bu oran Japonya'da milyonda 5,38 ölümle gerçekleşmiştir (Fodale, 2020: 1-2). Bu oranlara bakıldığında Japonya'daki ölüm oranının virüsün en çok etkilediği Amerika Birleşik Devletleri'ne göre daha az bir seviyede olduğu görülmüştür. Japonya'da yapılan bir araştırmada katılımcıların %60- 85 arasındaki bir oran Dünya Sağlık Örgütü tarafından açıklanan koruyucu önlemleri tehdit henüz yaygınlık göstermeden yerine getirdiğini belirtirken, %34,7'si ise tüm bu önlemleri gevşek standartlar altında uygulamıştır (Machida vd., 2020:12). Bu araştırma sonucuna göre, Japonya'nın Çin Halk Cumhuriyeti'ne yakın olmasına rağmen, Japonların virüs konusunda bilinçli olduğunu göstermiştir.

Pandemilerin etkileri konusunda ülkeler benzer tecrübelere sahip olduğundan, stratejik pandemi yönetimi henüz olgunlaşmış bir kavram olarak karşımıza çıkmamıştır. Japonya Devletinin koronavirüs ile mücadelesinde ülkelere has stratejik eylem planlarının olduğu görülmüştür. Hükümet, gerekli ekonomik ve mali politikaları, istihdam önlemleri duraklamadan hızlı bir şekilde uygulamak, Japon ekonomisini sağlam bir büyüme yoluna döndürmek için bir dizi uygulamalar başlatmıştır (Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, 2020). Başbakan Shinzo Abe ve hükümeti koronavirüs başladıktan itibaren Mayıs ayı sonuna kadar ülke çapında acil eylem planını devreye koymuştur ve kişilerin yeni dalgalara hazırlıklı olması da öngörülmüştür, bu kapsamda insanların alışveriş yapma, çalışma, toplu taşıma araçlarını kullanma, yemek yeme, ev sahibi düşünceler ve diğer kutlamaları oynama ve eğlence sporları yapma şekillerini değiştirmeleri, daha önce olduğu gibi, insanların maske takmaları, iki metre arayla kalmaları, sık sık ellerini sabunla yıkaması, eve döndüklerinde kıyafetlerini değiştirmeleri, uzaktan çalışmaları ve yoğun saatlerde toplu taşıma araçlarından kaçınmaları tavsiye edilmiştir (Takahashi, 2020). Japonya, Covid-19 ile savaşında,

günlük yeni vakaların sayısını, gönüllü ve çok kısıtlayıcı olmayan sosyal mesafeli ve büyük ölçekli testler olmadan 100.000 kişi başına 0,5'e yakın hedef seviyelerine indirmiştir, bunun yerine, ülke, genellikle spor salonları ve gece kulüpleri gibi aşırı kalabalık toplama noktalarının olduğu kanıtlanan enfeksiyon kümelerini bulmaya ve altta yatan nedenlere saldırmaya odaklanmıştır, bu stratejiye yönelik Başbakan Abe "Bu eşsiz Japon yaklaşımıyla, bu enfeksiyon trendini sadece 1,5 ayda kontrol edebildik; sanırım bu Japon modelinin gücünü gösterdi" açıklamasında bulunmuştur (Normile, 2020). Hükümetin ele aldığı stratejik yönetim eylem planları aşağıda tablo haline getirilmiş ve Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Japon Hükümeti Eylem Planları

Amaç	Eylem Planı
Ülkeler arası ticari antlaşmaları korumak	Tedarik zinciri aksamaları ile ilgili olarak ekonomik güvenlik bakış açısını göz önünde bulundurarak, yerli üretim üslerinin güvenliği de dahil olmak üzere üretim tabanının çeşitlendirilmesi ve tedarik zincirlerinin esnekliğini artırmak için kurumsal girişimlere destek sağlamak
Dış talebi yakalamak	Japon şirketlerinin denizaşırı operasyonlarını kolaylaştırma.
Gıda ürünleri	Tarım, ormancılık ve balıkçılık ürünleri ile gıdaların ihracat rekabetçiliğinin korunması ve güçlendirilmesi üzerinde çalışma.
İlgili alanlarda dijital dönüşümü sağlamak	Telekomünikasyon, uzaktan eğitim, uzaktan tıbbi tedavi, ilaç rehberliği ve benzeri gibi mevcut duruma yayılmış olan veya ihtiyaçları daha da belirgin hale gelen uzaktan operasyonların çabalarını hızlandırarak dijital dönüşümü cesurca teşvik etmek.
Karbon	Karbondan arındırılmış bir topluma geçişi teşvik etmek.
Olası pandemilere hazırlık	Gelecekteki enfeksiyonlara karşı güçlü bir ekonomik yapı inşa edecek, orta ve uzun vadede ekonominin sürdürülebilir bir büyüme seyrini sağlayacak ve kamu yatırımlarını mümkün olan en kısa sürede gerçekleştirerek ekonomiyi desteklemek

Kaynak: Prime Minister of Japan and His Cabinet, 2020 (Bkz. Kaynakça)

Japonya Başbakanında katıldığı Avrupa Komisyonunda gelecekteki pandemileri önlemek için liderler, bilgiyi ücretsiz, şeffaf ve hızlı bir şekilde paylaşmaya hazır olma ve müdahale kapasiteleri artırma, uluslararası kuruluşlar da dahil olmak üzere uluslararası müdahalenin iyileştirilmesi yönünde karar almışlardır (European Commission, 2020). Japonya hükümeti son zamanlarda Pan Amerikan Sağlık Örgütü'nün Amerika'daki Covid-19'a yanıtını desteklemek için 2,7 milyon ABD dolarından fazla katkıda bulunmuştur, Japonya'nın mali yardımı Bolivya, Brezilya, Şili, Guatemala,

Meksika, Panama, Paraguay, Peru ve Venezuela olmak üzere dokuz ülkeye yardım etmeye ve salgınları tespit etmeye ve kontrol etmeye, hastalığın yayılmasını yavaşlatmaya ve savunmasız nüfusu korumaya yönelik olup, Japonya'nın bu yardımı, Amerika'daki salgınla mücadele için ulusal sağlık sistemlerinin ihtiyaç duyduğu 94,8 milyon ABD Doları'nın bir parçası olmuştur (WHO, 2020).

Japonya'da Osaka şehri korona ile mücadelede kendisine has bir yöntem ortaya koymuştur. Osaka Valisi Yoshimura Hirofumi virüsün yayılmasının, insanların muazzam çabaları sayesinde önemli ölçüde yavaşladığını belirtmiş ve Osaka modeli sunulmuştur, bu modelde net olmayan enfeksiyon yollarına sahip yeni vakaların sayısının günde 10'un altına düşmesi gerekir, test edilen insanlar arasındaki olumlu sonuçların oranı yüzde 7'nin altında olmalıdır, üçüncü kriter, şiddetli semptomları olan hastalar için hastane yataklarının doluluk oranının yüzde 60'ın altında kalması gerektiğidir ve her üç koşul da birbirini takip eden yedi gün boyunca yerine getirilmelidir (Yotsumoto, 2020). Daha spesifik olarak, "San-mitsu" adlı yeni bir terminoloji olarak kapalı alanlar, kalabalık yerler ve yakın teması bu üç tür yerden insanların kaçınması gerektiği belirtilmiştir (Inoue, 2020: 132). 13,5 milyon büyükşehir merkezi olan Tokyo, Japonya'nın en kötü etkilenen bölgesi olmuştur, enfeksiyonun yayıldığı görülen Karaoke barları kapatılmış, insanların home -office olarak bilinen evden çalışma yöntemine eğilmeleri teşvik edilmiştir (Crump, 2020). Çin ve Japonya arasında tarihten gelen ve siyasi nedenlere de bağlı olan gerilimlere rağmen, koronavirüs konusunda Çin ve Japonya ortak paylaştıkları şeylere ve her iki tarafın da faydalarına odaklanmıştır (Jozuka ve Wang, 2020).

Süreç içerisinde, Japonya'da 47 vilayetten, 39'unda olağanüstü hâl kaldırılmıştır, ekim ayı için tüketici vergisi %8'den %10'a çıkarılmış, ülkenin ekonomisi onlarca yıldır durgun olduğu için Japonya benzersiz bir zorlukla karşı karşıya kalmıştır ve 2020 yılının ilk üç ayında yıllık %3,4 oranında küçülmüştür, Toyota ve Honda gibi en büyük markalarının birçoğunda satışlar azalmıştır (BBC, 2020). Japonya Ticaret Bakanlığı, özellikle KOBİ'lerin ve küçük işletmelerin ticari faaliyetlerini sürdürme çabalarını kuvvetle teşvik etmeyi amaçlamış, koronavirüs hastalığının önlenmesi için sektöre dayalı kılavuz ilkelere ve diğer talimatlara uygun olarak yatırım yapan işletmeleri hedefleyen 500.000 yen üst sınırı olan sabit bir sübvansiyon sağlanmasını öngörmüştür (Ministry of Economy, Trade and Industry of Japan, 2020:2).

Japonya'daki çok uluslu işletmeler, çalışanlarını da koronavirüse karşı tedbirli olmaya sevk etmekte ve karşılaşılan bir vakada erken önlem yoluna gitmeye çalışmaktadırlar. Örneğin, Japonya'nın Aichi Eyaletindeki Toyota City merkezinde mühendis olarak çalışan 20'li yaşlarda bir çalışanda Covid-19 tespit edilmesi ile, 15 Temmuz tarihinden beri işe gelmemiştir, Toyota, etkilenen çalışma alanlarını 17 Temmuz'da derhal ve iyice dezenfekte etmiş, yerel sağlık yetkililerinin rehberliğinde, onunla yakın temas halinde olan kişiler tespit edilmiştir (Toyota, 2020).

Japonya'nın en bilinen çok uluslu şirketleri Nikke-225 endeksinde faaliyet göstermektedir. Birçok farklı sektörde faaliyet gösteren bu işletmelere koronavirüsün etkisinin ölçülmesi bu çalışmanın temel konuları arasında yer almaktadır. Nikkei

endeksinde, kimya ve elektronik, cam imalatı, yemek yağı, meşrubat, optik ürünleri, lastik, reklam ve halkla ilişkiler, otomotiv ve parçası üretimi, bankacılık ve finans, endüstriyel robot üreticiliği, matbaacılık, tekstil, metal, mineral, enerji, çelik, emlak, demiryolu, havacılık ve uzay ile savunma, soğutma sistemleri, elektrik iletim, kozmetik, petrol ve ürünleri, askeri teknoloji, iş makineleri, fotokopi ve yazıcı ürünleri, video oyunları, tarım ve iş makineleri, bilgisayar yazılım, sigortacılık, telefon şirketi, kağıt ve orman endüstrisi gibi birçok alanda faaliyet gösteren işletmeler bulunmaktadır (Nikkei, 2020). Japonya için çok uluslu işletmelerin bekaası, ülkenin istikrarını sürdürülebilmesi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Nikkei endeksinde, Bridgestone, Canon, Casio, Citizen, Comsys, Concordia Financial, Daikin, Fujifilm, Hitachi, Honda, Kawasaki, Mazda, Mitsubishi Chemical, Mitsubishi Corporation, Mitsubishi Electric, Mitsubishi Estate, Nissan Motors, Osaka Gas, Sony, Sony Financial, Suzuki, Toyota, Trend Micro, Yahoo! Japan, Yamaha, gibi birçok işletmeler bulunmaktadır (Business Insider, 2020).

Yapılan bir araştırmada, Japonya’da işletmelerin %62,5’u Covid-19’dan olumsuz şekilde, %30,9’u ise biraz olumsuz şekilde etkilendiklerini belirtmiş, böylelikle olumsuz olarak etkilenme toplamda %93,4 şeklinde gerçekleşmiştir (Invest Japan Department, 2020: 1). Olumsuz etkilendiklerini belirten işletmelerin %68,4’u neden olarak satış ve siparişlerde azalmayı göstermiş, taleplerdeki düşüşleri işaret etmiştir, bu sonuçlar işletmelerin genişleme için daha az hevesli olduğunu göstermiştir ve işletmelerin %37,5’u mevcut işi sürdürmek, %22,6’sı planlandığı gibi genişlemek şeklinde yanıtlamışlardır (Invest Japan Department, 2020: 2). Araştırmaya katılan 351 işletmenin verdikleri bazı yanıtlar aşağıdaki Tablo 2, Tablo 3 ve Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 2: Sipariş, Tüketim ve Müşteri Konuları

İşletme Kuruluş Yılı	Satışlarda/ siparişlerde azalma	Daha düşük tüketim isteği	Hareket kısıtlaması nedeniyle azaltılmış müşteriler, tüketiciler
Toplam (N=351)	68.4	40.7	32.2
2000 öncesi (N=70)	81.4	42.9	21.4
2000-2005 arası (N=19)	84.2	42.1	26.3
2006-2010 arası (N=44)	72.7	31.8	38.6
2011-2015 arası (N=66)	65.2	40.9	40.9
2016 ve sonrası (N=148)	60.8	42.6	32.4

Kaynak: Invest Japan Department 15th May 2020 Report (Bkz. Kaynakça)

Tablo 2’ e göre satış ve siparişlerde azalmadan en çok 2000-2005 yılları arasında açılan işletmelerin etkilendiği görülmüştür.

Tablo 3: Nakit, İşgücü, Maliyet Konuları

İşletme Kuruluş Yılı	Nakit Akımı	İnsanların sınır ötesi hareketi olmadığından işgücü eksikliği	Covid-19 sayesinde işletme maliyetlerinde artış
Toplam (N=351)	25.4	16.5	14.8
2000 ve öncesi (N=70)	24.3	10.0	18.6
2000-2005 arası (N=19)	5.3	15.8	31.6
2006-2010 arası (N=44)	27.3	22.7	15.9
2011-2015 arası (N=66)	33.3	15.2	13.6
2016 ve sonrası (N=148)	25.0	17.6	11.5

Kaynak: Invest Japan Department 15th May 2020 Report (Bkz. Kaynakça)

Tablo 3'e göre işletme maliyetlerindeki artış en çok 2000-2005 yılları arasında faaliyete başlayan işletmeleri etkilemiştir.

Tablo 4: Ürün, Okullar, Diğer Konular

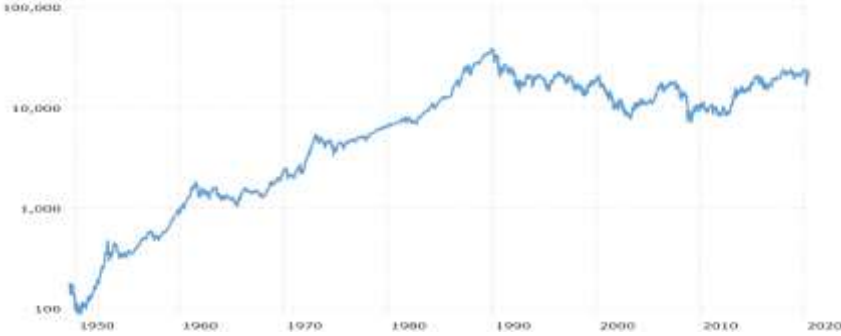
İşletme Kuruluş Yılı	Ürün ve / veya hizmetlerin taşınması	Okulun kapanması ve / veya daha az işe gidip gelme nedeniyle iş gücünde azalma	Diğer nedenler
Toplam (N=351)	30.8	8.0	9.1
2000 ve öncesi (N=70)	35.7	4.3	8.6
2000-2005 arası (N=19)	47.4	10.5	5.3
2006-2010 arası (N=44)	38.6	11.4	2.3
2011-2015 arası (N=66)	24.2	9.1	7.6
2016 ve sonrası (N=148)	26.4	7.4	12.2

Kaynak: Invest Japan Department 15th May 2020 Report

Tablo 4'e göre iş gücündeki azalmadan en çok etkilenen işletmelerin 2006-2010 yılları arasında faaliyete başlamış olan işletmeler olduğu görülmüştür.

Nikkei endeksinin son yetmiş yıllık grafiği aşağıda Grafik 1'de gösterilmiştir.

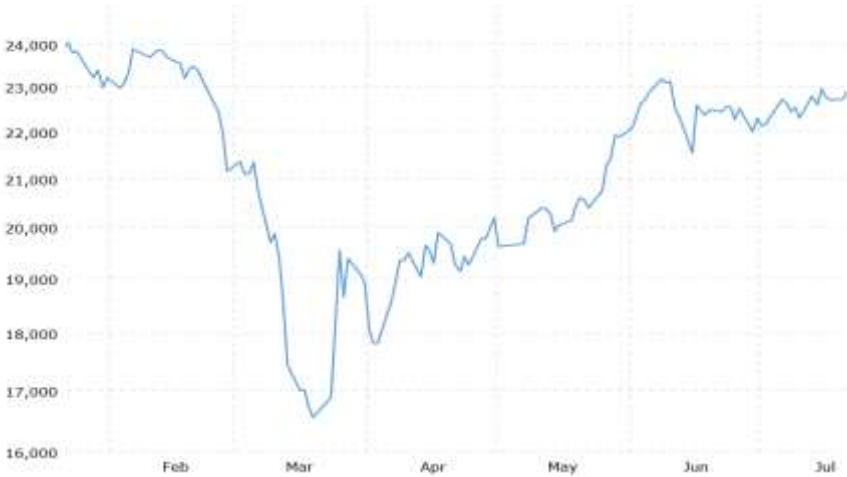
Grafik 1. 1950-2020 Nikkei Verileri Grafiği



Kaynak: MacroTrends*

Nikkei endeksinin son altı aylık grafiği aşağıda Grafik 2'de gösterilmiştir.

Grafik 2. Şubat-Temmuz 2020 Arası Nikkei Verileri Grafiği



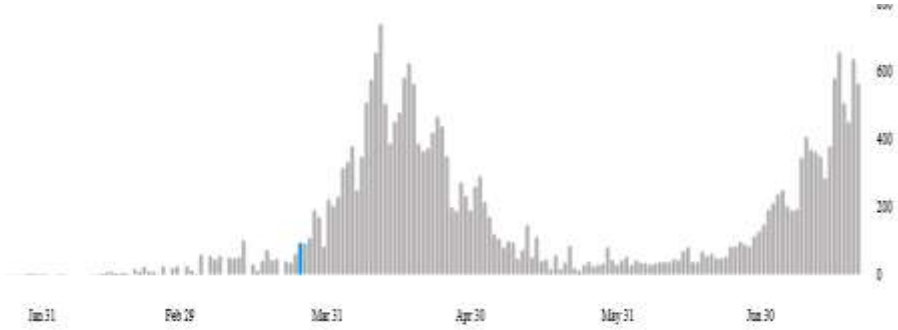
Kaynak: MacroTrends†

* **Kaynak:** <https://www.macrotrends.net/2593/nikkei-225-index-historical-chart-data>

† **Kaynak:** <https://www.macrotrends.net/2593/nikkei-225-index-historical-chart-data>

Japonya'nın son altı aylık koronavirüs günlük vaka sayılarına ait grafiği aşağıda Grafik 3'te gösterilmiştir.

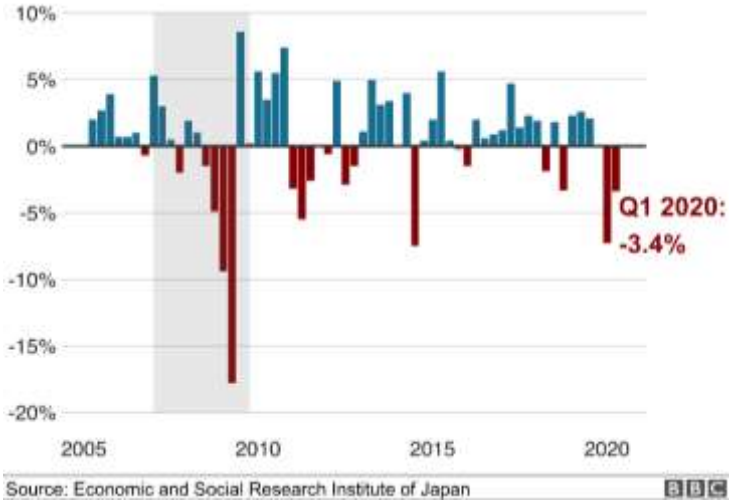
Grafik 3. Covid-19 Japonya Veri Grafiği



Kaynak: WHO[‡]

Japon ekonomisinin 2005 yılından 2020 yılı ilk çeyreğine kadar ki dönemlere ait olan grafiği Grafik 4'te görülmektedir.

Grafik 4. Japon Ekonomisi 2015-2020



Kaynak: BBC[§]

[‡]**Kaynak:** <https://covid19.who.int/>

[§]**Kaynak:** <https://www.bbc.com/news/business-52570721>

Grafik 4'e göre 2020 yılının ilk çeyreğinde %3,4 oranında bir resesyona görülmüştür. Koronavirüsün Japon ekonomisini etkilediği anlaşılmaktadır.

2. Uygulama

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada, koronavirüs vaka sayısının (Covid-19)'un, Japonya'nın büyük işletmelere etkisi araştırılmıştır. Büyük işletmelerin ölçülebilmesi için Nikkei 225 endeksi ele alınmıştır. Covid-19'un dünyada henüz yeni görülen bir salgın olmasından dolayı, bu çalışmanın sosyal bilimler alanında yapılan öncü çalışmalardan birisi olacağı ve bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Japonya'daki günlük koronavirüs vaka sayısının verileri Dünya Sağlık Örgütü** resmi kurumsal sayfasından, Nikkei endeksi** verileri ABD'nin Business Insider kurumsal sayfasından alınmıştır. Araştırmanın sınırlılığı Nikkei endeksine ait veriler ve ilgili verilerin 14 Ocak 2020– 15 Eylül 2020 dönemine ait olmasıdır.

2.3. Araştırma Hakkında Genel Bilgiler

Araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Hipotezlerinin oluşumunda yer alan matematiksel formül gösterilmiştir. Bağımlı değişken olan Nikkei endeksinin normallik analizi incelenmiştir. Sonrasında koronavirüs günlük vaka sayısı ile Nikkei-225 endeksi arasındaki ilişkiye bakmak için Pearson Korelasyon katsayısı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne oranda açıkladığı lineer regresyon analizi ile ölçülmüştür. Bulgular, sonuç kısmında tartışılmıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₀: Koronavirüs vaka sayısının Japon çok uluslu işletmelerinin bulunduğu Nikkei üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi yoktur.

H₁: Koronavirüs vaka sayısının Japon çok uluslu işletmelerinin bulunduğu Nikkei üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

2.5. Araştırmanın Yöntemi (Metodolojisi)

Regresyon yönteminde, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki bağıntı modelini ifade eden matematiksel eşitlik ortaya konulmakta, böylece neden-

** **Kaynak:** <https://covid19.who.int/region/wpro/country/jp>

** **Kaynak:** https://markets.businessinsider.com/index/historical-prices/nikkei_225

sonuç bağıntısında değişkenlerin rolleri belirtilmektedir (Özdamar, 2018: 184). Bağımlı ve bağımsız değişkenden oluşan lineer regresyon modeli $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$ olarak tanımlanmaktadır (Durucasu, 1997: 122). Regresyon analizinde bağımsız değişken X, bağımlı değişken ise Y olarak gösterilirken (Durucasu, 1997: 121), basit regresyon terimi tek bir (bağımlı) değişkenin yine tek bir (bağımsız) değişkenle açıklanması durumunu belirtmekte, β_0 ve β_1 sırasıyla regresyon sabiti ve basit regresyon katsayıları olarak bilinmektedir (Durucasu, 1997: 122). Buna göre araştırmanın modeli Nikkei = $\beta_0 + \beta_{CoV}$ olarak ifade edilmiştir.

2.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Normallik Testleri

Bağımlı değişkenin dağılım özelliğinin belirlenmesi gereklidir. Araştırmamızda, X bağımsız değişken koronavirüs vaka sayısını (N=246), Y bağımlı değişken ise Nikkei endeksini (N=246) belirtmektedir. Buradaki N=246 14 Ocak 2020 ve 15 Eylül 2020 tarihleri arasına ait ele alınan koronavirüs vaka ve endeks değişkenlerine dair verilerin sayısını belirtmektedir.

Normallik testi bulgularına göre araştırmanın açıklayıcı değerler tablosu Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Tanımlayıcı Değerler

Nikkei	İstatistik	Std. Hata
Mean Değeri	21642,6616	121,63394
95% Mean Güven Aralığı	21403,0800 21882,2433	
5% Trimmed Mean	21771,0405	
Median	22407,6300	
Varyans	3639524,630	
Std. Deviation	1907,75382	
Minimum	16552,83	
Maximum	24083,51	
Range	7530,68	
Interquartile Range	3090,76	
Skewness	-,888	,155
Kurtosis	-,172	,309

Araştırmada kullanılan Shapiro-Wilk normallik testine göre df değeri 246 olarak, istatistik değeri ,891 ve p değeri ,065 olarak görülmüş, normal veri dağılımı sağladığı tespit edilmiştir.

Pearson Korelasyon Katsayısı

Nikkei endeksi ve Covid-19 günlük vaka sayısı arasındaki ilişkiyi araştırmak için pearson korelasyon katsayısı testi yapılmış buna göre Covid-19 ve Nikkei arasındaki korelasyon ilişkisinde p değeri ,017 olarak bulunduğundan, her iki değer arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Koronavirüs vaka sayısında bir birimlik bir artış Nikkei endeksinde ,152 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Lineer Regresyon Analizi

Çalışmada, Covid-19 günlük vaka sayısının Japon çok uluslu işletmelerinin bulunduğu Nikkei endeksinin hangi oranda açıkladığını araştırmak için lineer regresyon analizi yapılmıştır. Enter metodu uygulanmış ve araştırma modelinin sonuçları Tablo 6'da ortaya çıkarılmıştır.

Araştırmada, koronavirüs ile Japon çok uluslu işletmelerin bulunduğu Nikkei arasındaki ilişki %2,3 oranında açıklanabilmektedir. Koronavirüs vaka sayısında 1 birimlik artış, Japon çok uluslu işletmelerin bulunduğu Nikkei'de ,152 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Bu sonuç Japon ekonomisinin 2020 yılının ilk çeyreğinde %3,4'lük bir resesyon görüldüğünde, Japon çok uluslu işletmelerin üçüncü çeyrek sonunda pozitif yönlü değer kazandığını göstermiştir.

Tablo 6. Regresyon Sonuçları

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,152 ^a	,023	,019	1889,47862		
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. (p değeri)	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Constant	21413,398	153,735	139,288	,000	
	Covid-19 Case	,743	,309	,152	2,400	,017
ANOVA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regresyon	20571951,508	1	20571951,508	5,762	,017 ^b
	Residual	871111582,928	244	3570129,438		
	Toplam	891683534,436	245			

a. Bağımlı Değişken: Nikkei

b. Bağımsız Değişken: Covid-19

Tablo 6'da ki ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında p değeri için $p \leq 0,05$ olduğundan modelimiz istatistiksel olarak Nikkei endeksi verilerini açıkladığı doğrulanmıştır. Tablodaki bulgulara göre, koronavirüs hiç görülmemiş olsaydı, Nikkei endeks değeri 21413,398 olarak öngörülmüştür.

2.7. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Hipotezlerin sonucu Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Hipotez Sonuçları

H ₀ : Koronavirüs vaka sayısının Japon çok uluslu işletmelerinin bulunduğu Nikkei üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi yoktur.	Ret
H ₁ : Koronavirüs vaka sayısının Japon çok uluslu işletmelerinin bulunduğu Nikkei üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul

Sonuç

Araştırmada, Dünya Sağlık Örgütü'nün resmi sağlık verilerine göre Covid-19 günlük vaka sayısının, ülkenin çok uluslu işletmelerinin içinde yer aldığı Nikkei endeksine etkileri ölçülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Covid-19 günlük vaka sayısının Nikkei endeksine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre "Koronavirüs vaka sayısının Japon çok uluslu işletmelerinin bulunduğu Nikkei üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır" şeklinde kurulan H₁ hipotezi kabul edilmiş, H₀ hipotezi ise reddedilmiştir.

Covid-19 günlük vaka sayısının artması ile Japon çok uluslu işletmelerin genel itibari ile değeri de artmıştır. Japon şirketlerin yatırım faaliyetleri, elde ettikleri kâr oranları olumsuz yönde etkilenmemiştir. Başka bir çalışmada koronavirüsün ilk çıktığı haftalarda, ABD'deki piyasalarda %35'lik bir düşüş olduğu tespit edilmiş ve bununla birlikte işsizlik başvurularında çok ciddi bir artış yaşanmıştır (Abodunrin ve Diğ. 2020:19). Türkiye'de büyük şirketlerin yer aldığı Borsa İstanbul ile ilgili yapılan bir araştırmada koronavirüs vaka sayısı, Borsa İstanbul endeksinin %40,8'ini açıkladığı görülmüştür (Yetgin, 2020: 334).

Küresel pandemilerin orta ila uzun vadeli makroekonomik etkileri hakkında birçok şeyin bilinemediği görülmüştür (Jorda ve Diğ, 2020: 1) ama buna rağmen tüm

ülkelerin Covid-19'dan hızlı bir şekilde etkileneceği ve ciddi finansal sonuçları olacağı düşünülmektedir (Yarova vd. 2020: 28).

Araştırmanın sonuçlarına göre bir koronavirüs vakasının Japon çok uluslu işletmelerin bulunduğu Nikkei'de ,152 birim artışa neden olması Japonya'daki çok uluslu işletmelerin pandemiden olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir. Araştırmada, koronavirüs vaka sayısı ile çok uluslu işletmelerin bulunduğu Nikkei arasındaki ilişkinin % 2,3 oranında açıklanabilmesi, geri kalan yüzdelerin nedenselliğinin de araştırılması gerektiğini düşündürmektedir. Pandemiden dolayı, işletmeler devamlılığını sürdürebilmek için küçülmeye gidebilecek, işsizlik artması durumu söz konusu olabilecektir (Barua, 2020: 10-11). Bu noktada yıl sonu verileri ile işsizlik ve koronavirüs vaka sayısı arasındaki ilişkinin Japonya için araştırılması önerilmektedir.

Japonya, Osaka modeli ile stratejik pandemi yönetimini oluşturmuştur. Bu modelin önceliği bireylerin toplumsal bir şuur ile hareket edebilmeleridir. Bu model ile yeni vaka sayılarının günde 10'un altına düşmesi hedeflenmektedir, test edilen insanlar arasındaki olumlu sonuçların oranı yüzde 7'nin altında olması beklenmektedir. Modelde son kriterde hastane yataklarının doluluk oranının yüzde 60'ın altında kalması gerekmektedir. Tüm bu süreçler yedi gün boyunca yerine getirilmektedir. Japonya'nın bu modeli Osaka şehrinde yürütülmüştür. Ancak aynı modelin Japonya'nın tamamında şehirlere göre başarıları konusunda herhangi bir istatistiksel bulguya erişilememiştir. Koronavirüs vaka sayısında ülkede en çok mustarip olan kent olarak Tokyo görülmüştür. Tokyo'da ise şehir yönetiminin kısıtlamaları artırma yönündeki eğiliminin fazla olması, hükümetin ise bu yönde daha esnek olunması nedeni ile Tokyo'da sistematik bir modelin henüz pek hayata geçmemiş olduğu görülmüştür. Japonya'daki ölüm oranlarının Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'nın birçok ülkesine göre daha az oranda olması, halkın daha erken bir şekilde bilinçli olmasından kaynaklanmıştır. Ülkede selamlaşma yöntemleri geleneksel olarak uzaktan olması, kültürel olarak birbirlerine dokunmayı pek sevmemeleri sosyal mesafe konusunda Japon halkı için yadırgayıcı bir unsur olmamıştır. Ülkedeki ölüm oranlarında, ülkenin yaşlı nüfusunun fazla olması düşünülmektedir ve araştırılmaya muhtaçtır.

Sosyal bilimlerde Covid-19 ile ilgili henüz yeterli bir çalışma bulunmadığından, bu çalışmanın konusu itibari ile bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Farklı ülkelerde, sektör ve endekslerin incelenmesi, Covid-19'un etkilerini anlamak yönü ile daha açıklayıcı olacaktır.

Kaynakça

- Abodunrin O., Oloye G., Adesola B. (2020). Coronavirus Pandemic And Its Implication On Global Economy, *International Journal of Arts, Languages and Business Studies (IJALBS)*, Vol.4, 13-23.
- Asadi, S., Bouvier, N., Wexler, A. S., Ristenpart, W. D. (2020). The Coronavirus Pandemic And Aerosols: Does COVID-19 Transmit Via Expiratory Particles? *Aerosol Science And Technology*, 54 (6), 635–638.

- Barua, S. (2020). Understanding Coronanomics: The Economic Implications of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic (April 1, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3566477> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3566477> 1-44.
- BBC. (2020, Temmuz). Erişim adresi <https://www.bbc.com/news/business-52570721>
- Bravel J., Bavel V., Baicker K., Boggio P.S., Capraro V., Cichocka A., Cikara M., Crockett M.J., Crum A.J., Douglas K.M., Druckman J.N., Drury J., Dube, O., Ellemers N., Finkel E.J., Fowler J.H., Gelfand M., 15, Han S., Haslam A., Jetten J., Kitayama S. vd. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behaviour*, 4, 460–471.
- Business Insider. (2020, 22 Temmuz) https://markets.businessinsider.com/index/components/nikkei_225
- Crump, A. (2020). Japan's coronavirus response is flawed -- but it Works. (25 Mayıs, 2020) Erişim adresi <https://asia.nikkei.com/Opinion/Japan-s-coronavirus-response-is-flawed-but-it-works>
- Çetin E. (2009). Matematiksel Epidemiyoloji: Pandemi A/H1N1 Gribi Vakası, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 38 (2), 197-209.
- Durucasu, H. (1997). Ekonomik Göstergelerin İMKB'ye Etkisinin Analizi, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13 (1), 121-150.
- Dünya Sağlık Örgütü. (30 Haziran, 2020). Erişim adresi <https://covid19.who.int/region/euro/country/japan>
- European Commission . H.E. Mr. Shinzo Abe, Prime Minister of Japan, H.E. Mr. Charles Michel, President of the European Council and H.E. Dr. Ursula von der Leyen, President of the European Commission, held a Leaders Meeting via VTC on 26 May 2020 Brussels.
- Fodale, H. (2020). Japan's Response to COVID-19 is Prudent . *Center for Strategic and International Studies*, (May Report),3 (4), 1-6.
- Huang C, Wang Y, Li X, et al. (2020). Clinical Features Of Patients Infected With 2019 Novel Coronavirus İn Wuhan, China, *Lancet*, 395(10223):497- 506.
- Keogh-Brown M. R., Smith R. D., Edmunds J. W., Beutels P. (2010). The Macroeconomic İmpact Of Pandemic İnfluenza: Estimates From Models Of The United Kingdom, France, Belgium And The Netherlands, *Eur J Health Econ*, 11, 543–554.
- Inoue, H. (2020). Japanese strategy to COVID-19: How does it work? *Global Health & Medicine*, 2(2), 131-132.

- Invest Japan Department. (2020)). Survey on Impacts of the COVID-19 and Needs of Foreign-affiliated Companies. *Japan External Trade Organization*, 15th May Report, 1-22.
- Japan External Trade Organization. Results of the “Survey on Impacts of the COVID-19 and Needs of Foreign-affiliated Companies. (25 Temmuz, 2020) <https://www.jetro.go.jp/en/invest/newsroom/2020/c97fdf7344ca6965.html>
- Jonung L, Roeger W. (2006). “The Macroeconomic Effects of A Pandemic in Europe- A Model-Based Assessment”. *European Economy European Commission Directorate-General For Economic And Financial Affairs Economic Papers*, ISSN 1725-3187, 1-21.
- Jorda, O., Singh, S.R., Taylor, A. (2020). Longer-Run Economic Consequences Of Pandemics, *National Bureau Of Economic Research (Working Paper) 26934*, 1-17.
- Jozuka, E., Wang, S. China And Japan's Relationship is Thawing In The Time of Coronavirus. *CNN*, (25 Temmuz, 2020), Erişim adresi <https://edition.cnn.com/2020/02/25/asia/japan-china-coronavirus-enemies-to-friends-hnk-intl/index.html>
- Machida M, Nakamura I, Saito R, Nakaya T, Hanibuchi T, Takamiya T, Odagiri Y, Fukushima N, Kikuchi H, Kojima T, Watanabe H, Inoue S. (2020). Adoption of personal protective measures by ordinary citizens during the COVID-19 outbreak in Japan, *International Journal of Infectious Diseases*, 12-33.
- MacroTrends. (20 Temmuz, 2020). <https://www.macrotrends.net/2593/nikkei-225-index-historical-chart-data>
- Ministry of Economy, Trade and Industry of Japan. (2020). Package of Measures for Supporting Businesses in Resuming their Business Operation Formulated. *May FY2020 Bulletins (May 22, 2020 Report)*, 1-2.
- Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, Updates on Covid-19 in Japan. April 8th 2020. <https://www.mofa.go.jp/files/100045098.pdf>
- Nikkei. (28 Temmuz, 2020). Erişim adresi indexes.nikkei.co.jp
- Normile, D. (2020). Japan ends its COVID-19 state of emergency. *Asia / Pacific Health*, doi:10.1126/science.abd0092
- Özdamar, K. (2018). *SPSS Uygulamalı Temel İstatistik*. Eskişehir: Nisan Kitabevi
- Peeri, N., Shrestha, N., Rahman, S., v.d. (2020). The SARS, MERS and Novel Coronavirus (COVID-19) Epidemics, the Newest and Biggest Global Health

Threats: What Lessons Have We Learned., *International Journal of Epidemiology*, 1-10.

Prime Minister of Japan and His Cabinet. (25 Temmuz,2020). Erişim adresi http://japan.kantei.go.jp/ongoingtopics/_00013.html

Smith R. D., Keogh Brown M. R., Barnett T., Tait J. (2009). The Economy-Wide Impact Of Pandemic İnfluenza On The UK: A Computable General Equilibrium Modelling Experiment, *BMJ*, 339, 1-7.

Takahashi, R. (May 5, 2020). Japan urges 'new lifestyle' for long-term fight against coronavirus, erişim tarihi ve adresi 24 Temmuz 2020, <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/05/05/national/japan-new-lifestyle-coronavirus-shinzo-abe/>

Tr Euronews. (1 Haziran, 2020). Erişim adresi <https://tr.euronews.com/2020/01/30/starbucks-koronavirus-nedeniyle-cin-deki-2-binden-fazla-subesinde-kepenk-kapatiyor>

Toyota Corp. (25 Temmuz, 2020). Erişim Adresi <https://global.toyota/en/newsroom/corporate/33268504.html>

WHO. (22 Temmuz, 2020a). Erişim adresi <http://www.who.int>

WHO. (22 Temmuz, 2020). Erişim adresi <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/japan-contributes-millions-to-help-who-paho-s-fight-against-covid-19-in-the-americas>

Yetgin, M . (2020). Koronavirüsün Borsa İstanbul'a Etkisi Üzerine Bir Araştırma Ve Stratejik Pandemi Yönetimi . *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 5 (2) , 324-335.

Yotsumoto, J. (2020). NHK World Correspondent. (6 Haziran, 2020). Erişim adresi <https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/en/news/backstories/1077/>



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 06.05.2020; Kabul Tarihi: 05.11.2020

Kalkınma-Gelir Dağılımı İlişkisi: Türkiye Ekonomisi Üzerine Yapısal Kırımlı Ekonometrik Analiz

Doç. Dr. İbrahim ÇÜTCÜ

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İİSBF, İktisat Bölümü
ibrahim.cutcu@hku.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-8655-1553

Güven ATAY

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, SBE, İktisat ABD
guvenatay27@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-3807-6217

Aysun AKKURT

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, SBE, İktisat ABD
aysunakkurt0@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-7725-7232

Öz

Kalkınma, bir ekonomide sosyo-ekonomik gelişimin temel göstergesidir. Bu nedenle kalkınma politikaları sadece ekonomik gelişimi değil eğitim, sağlık, adalet, demokrasi gibi alanlarda da değişim yaratmaktadır. Kalkınmakta olan ülkelerde iktisadi açıdan temel iyileştirme ise gelir dağılımında hissedilmektedir. Gelir dağılımında adalet kavramı günümüz küresel dünyasında çözülmesi gereken temel problemlerden bir tanesidir. Bu kapsamda çalışmada kalkınma politikaları ile gelir dağılımı arasındaki uzun dönemli ilişki incelenmektedir. Çalışmanın temel hipotezi olan “kalkınma ile gelir dağılımı arasında uzun dönemli ilişki vardır” önermesi 1980-2018 yılları arasında Türkiye ekonomisi baz alınarak test edilmektedir. Çalışmada yöntem olarak yapısal kırılmaya izin veren zaman serisi analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kalkınma ile gelir dağılımı arasında uzun dönemli eşbütünlük ilişkisi görülmektedirken herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Gelir Dağılımı, Kalkınma Politikaları, Gini Katsayısı

JEL Sınıflandırması: O11, O15, F62

The Relationship Between Development and Income Distribution: An Econometric Analysis with Structural Breaks on Turkish Economy

Development is the main indicator of socio-economic development in an economy. Therefore, development policies not only create economic development but also creates changes in such areas as education, health, justice and democracy. In developing countries, the basic economic improvement is felt in income distribution. The concept of justice in income distribution is one of the fundamental problems that must be solved in today's global world. In this context, the study will examine the long-term relationship between development policies and income distribution. The main hypothesis of the study, the proposition "there is a long-term relationship between development and income distribution", will be tested based on the Turkish economy between 1980 and 2018. In the study, time series analyzes that allow structural breakage are used as a method. According to the findings, while long-term cointegration relationship is observed between development and income distribution, no relation of causality has been found.

Keywords: Income Distribution, Development Policies, Gini Coefficient

JEL Classification: O11, O15, F62

Giriş

Kalkınma, gelişmiş bir ülke olabilmenin temel göstergelerinden biridir. Kalkınma politikalarından söz edilirken ülkeler sadece ekonomik açıdan incelenemez. Kalkınma; sosyal, siyasi ve kültürel faktörleri de içeren bir kavramdır. Gelişmekte olan ülkelerin hedefleri göz önünde bulundurulduğunda bu ülkelerin kalkınmışlık düzeyi bireylerin yaşam standartlarıyla doğrudan ilişkilidir. İnsanların ekonomik koşulları iyileşirken bu iyileşme, bireylerin sosyal ve kültürel sorunlarını çözmede birbirini tamamlayan süreç olarak ilerlediğinden, kalkınmanın asıl hedefine ulaştığı kabul edilir. Yenilenmeyi öngören ve birçok alanda yaşamsal değerleri etkileyen kalkınmayı hedef alan ülkelerde, toplumun mutluluğu insani kalkınmada öncelikler arasındadır. Bireylerin iyi bir eğitim alması, demokratik haklarının iyileşmesi, ekonomik özgürlüğünün olumlu yönde ilerlemesi ve sağlık, bilim gibi koşullarda insan sermayesinin yenilikler yaratabileceği toplumsal yaşam koşullarına sahip olmak, şüphesiz kalkınmada olumlu yol haritası çizen faktörler arasındadır. İktisadi açıdan kalkınma sürecindeki iyileşme ele alındığında etkilenen unsurlardan biri olan gelir dağılımı ise bir ekonomide ortaya çıkan gelirin bireyler arasında dağılımını ifade eden ekonomik bir göstergedir. Ülkeler arasında gelir dağılımının adil olduğu, topluluklarda toplumsal refah üst düzeyde sayılır. Çünkü gelir dağılımındaki adaletsizlik sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal, kültürel ve politik sorunları da beraberinde getirmektedir.

Türkiye açısından düşünüldüğünde, bulunduğu iktisadi çerçeve içerisinde gelişmekte olan bir ülke formatında olduğundan temel hedeflerinden biri kalkınmadır. Bütün ülkeler için ekonomik büyüme ve kalkınma önem arz eden konu olmasına karşın, gelişmekte olan ülkeler için ilk iktisadi hedef olarak görülmektedir. (Eren vd. 2018: 1).

Ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmayı hedef alan Türkiye'nin temel problemlerinden birisi işsizliktir. İşsizlik oranının düşmeye başladığı bir ekonomide, ekonomik büyüme sağlanır ve iktisadi refah yükselir. Bu kapsamda çalışmanın temel problemi kalkınma ile gelir dağılımı arasındaki ilişki üzerinden oluşan makro ekonomik sorunlardır. Çünkü birçok makro ekonomik değişkenler, kalkınma politikaları ile doğrudan ilişkilidir. İktisadi analizlerde ise temel hedef milli gelir artışı ile birlikte gelir dağılımında adaletin sağlanmasıdır. Ülkenin iki uç noktası olan en zengin ve en fakir kesim için gelir dağılımında adaletsizliğin artışına bağlı olarak yoksulluk oranı artmaktadır (Yar, 2015: 11). Bu nedenle kalkınma politikaları ile gelir dağılımı arasındaki ilişki önem arz etmektedir.

Belirtilen hususlar çerçevesinde, çalışmada kalkınma ve gelir dağılımı arasındaki uzun dönemli ilişki, Türkiye ekonomisi üzerinden 1980-2018 dönemi yıllık verileri kullanılarak incelenmektedir. Araştırmanın başında belirtilen konuya ilişkin teorik ve kavramsal çerçeve oluşturulmakta ardından ise literatür araştırması gerçekleştirilmektedir. Literatür araştırmasının ardından ise metodoloji ve ekonometrik analiz sunulmaktadır. Analizlerde, dönemsel itibarıyla yaşanması muhtemel kriz ve şoklarda dikkate alınarak yapısal kırılmaya izin veren eşbütünlüşme testi ve nedensellik analizleri test edilmiştir. Çalışmanın sonunda analizlerden elde edilen bulgular ışığında politika önermeleri gerçekleştirilmiştir.

1. Teorik ve Kavramsal Çerçeve

Ekonomik kalkınma ülkelerin ekonomik büyümesinin gerçekleşmesi dışında etkin kaynak dağılımı, sosyal, politik ve insanların yaşam standartlarının iyileştirilip aktif bir şekilde organize edilmesini içerisine alan geniş kapsamlı bir süreçtir (Todaro, 2012: 5). İktisat teorisi içerisinde ekonomik büyüme ve kalkınma kavramları birbirinden önemli ölçüde anlam farklılıkları içerir. Ekonomik büyüme kaba bir bakış açısıyla bir ekonomideki rakamsal büyümeyi ifade ederken, kalkınma toplumsal olgulardaki dönüşüm ve iyileşme sürecini kapsamaktadır. Kalkınma, ekonomik gelişmeyi baz almasının dışında, ülkeyi etkileyen birçok sosyo-kültürel faktörleri de içerisinde barındırmaktadır. Ekonomik büyüme ve kalkınma birbirinden bağımsız değildir. Fakat kalkınmış bir ülke olmak için yapılacak ilk adımın ekonomik büyüme olması gerektiği söylenebilir. Bir ülke ekonomisinin yüksek milli gelire sahip olması o ülkenin kalkınmış bir ülke olarak adlandırılması için tek başına yeterli bir gösterge değildir. Milli gelirin yüksek olduğu bir ülkede ekonomik olarak herhangi bir zorluk çekmeyen toplum, sosyal açıdan birçok zorluk yaşayabilir. Yani kalkınmanın temel amacı, insanların yaşam standartlarını arttırarak insani gelişmişlik düzeyiyle geniş imkânlara ulaşmasını sağlamaktır.

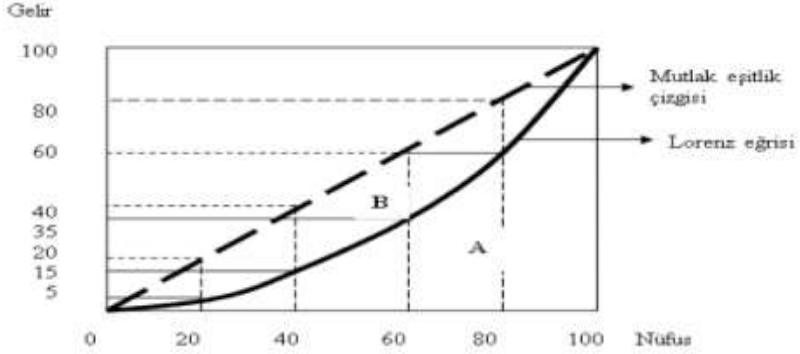
UNDP'ye göre insani gelişmişlik endeksi bireylerin alternatiflerinin artması şeklinde tanımlanır (UNDP, 1990: 1). Bu tanımdan yola çıkılarak insani gelişmişlik endeksi, bir ülkedeki insanların refah düzeylerini, okur-yazarlık oranlarını, eğitim ve yaşam uzunluğunu ölçen bir endekstir. İnsani gelişmişlik endeksi bir ülkenin gelişmekte, gelişmiş ya da gelişmemiş bir ülke olduğunu, bununla birlikte ekonomik

düzeğin yaşam standartlarını ne düzeyde etkilediğini gösterir. Bu endeks ölçümlenirken, ülkeler için uzun ve sağlıklı yaşam için ortalama yaşam süresi, bilgi ölçümü için bireylerin okur-yazarlık oranları ve eğitim derecesinin yüzdeliği, yaşam standartlarının ölçümü olarak ise kişi başına düşen gelir ve alım gücü ile hesaplanarak yorum yapılır (Gürses, 2009: 21). İnsani gelişmişlik endeksinin yüksek olduğu ülkeler kalkınma sorunlarını çözmüş gelişmiş ülke kategorisinde yer almıştır şeklinde yorumlanır.

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin ortak sorunlarından en önemlisi gelir dağılımında adalettir. Gelir dağılımı, bir ülkede yaşayan insanların ürettiği mal ve hizmet karşılığı elde edilen gelirin topluma paylaşılması olarak tanımlanır (Kuştepe ve Halaç, 2004: 144). Gelir dağılımının etkin bir şekilde dağıtılmadığı ülkede toplumsal refahın arka planda olduğu bilinmektedir. Toplumsal refahın yanı sıra mutsuz bireyleri doğuran bu ekonomik problem ülke ekonomisi içinde önemli ölçüde sorunlar yaratabilir. Emek ve hizmetlerinin karşılığında bireyleri tatmin etmeyen adaletsiz gelir dağılımı, o ülke için üretim ve hizmet kalitesinde verimliliğin düşmesine neden olur. Bu tür problemler kalkınmanın yanı sıra ülkeyi gerileme sürecine iteceği gibi toplumsal düzeni ve ülke ekonomisini önemli ölçüde tehlikeye sürükler. Bu bağlamda kalkınma için gelir dağılımı adaletsizliği, ülke ekonomisi açısından çözümlenmesi gereken en önemli problemlerden biridir.

İktisat literatüründe gelir dağılımında adaleti ölçmeye yarayan en önemli gösterge “gini katsayısı”dır. Gini katsayısı, Lorenz eğrisi yardımıyla hesaplanmaktadır. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Değer 1’e yaklaştığında gelir dağılımındaki adaletsizlik bozulmakta ve 0’a yaklaştıkça ise gelir dağılımında mutlak adalet sağlanmaktadır (Peçe vd, 2016: 2). Literatürlerde gelir dağılımındaki adaletsizliği ölçmek için kullanılan birçok yöntemin olduğunu görebilir. Fakat aralarında en yaygın olarak kullanılan başlıca ölçüm yöntemlerinin; yüzdelik dilimleme, Lorenz eğrisi ve gini katsayısı olduğu ortaya çıkmaktadır (Erçakar ve Güvenoğlu, 2018).

Gelir dağılımında adaletin ölçülmesinde temel gösterge, 1905 yılında Max Otto Lorenz tarafında geliştirilen Lorenz eğrisidir (Aktan, 2002: 16). Bir toplumda yukarıda da bahsedildiği üzere Gini katsayısı 0’a yaklaşırsa gelir adaleti artmakta olup tam tersi durum da 1’e yaklaştığında ise toplumda gelir adaletsizliği artmaktadır. Lorenz eğrisinden türetilen Gini katsayısı, toplam alan oranına eşittir. Aynı şekilde Lorenz eğrisi yine mutlak eşitlik hattına yaklaştığı zaman Gini katsayısı azalmakta olup gelir dağılımında iyileşme sağlanmaktadır. Lorenz eğrisi, gelir eşitsizliğini hesaplamada başvurulan en yaygın hesaplama yöntemlerinden biridir (Bellu, 2005: 5). Lorenz eğrisi, gelir dağılımı eşitsizliğini geometrik olarak açıklayan eğridir. Bu eğrinin dikey ekseninde ülke nüfusundaki kişisel yüzde gelir düzeyi, yatay eksen de ise nüfusun yüzdesi yer almaktadır. Lorenz’e göre gelir dağılımındaki adaletsizlik arttıkça Lorenz eğrisi mutlak eşitlik doğrusundan uzaklaşmaktadır (Acar, 2015: 10). Bu eğride nüfusun belirli alanlardaki yüzdesi gelirden aynı payı aldığı durumda gelir dağılımında mutlak eşitsizlik var demektir.



Şekil 1: Lorenz Eğrisi
Kaynak : (Eğilmez, 2016)

Şekil 1'e göre nüfusun %20'sinin gelirden ne kadar pay aldığını belirlemek için eksenler arasında işaretlenen alana Lorenz Eğrisi adı verilmektedir. Lorenz eğrisi mutlak eşitlik doğrusundan ne kadar uzaklaşırsa, toplumda gelir dağılımı bir o kadar artmaktadır. Ekonomik büyüme ve kalkınma sorunu ile birlikte gelir dağılımında adaletsizliğin olduğu ekonomilerde görülen en temel makroekonomik sorun işsizliktir. Bir ülke de çalışabilecek durumda olan bireylerin bir bölümünün çalışmak istediği halde işinin olmamasına işsizlik denir. İşsizlik kavramı, kişilerin kendi çalışma arzusunun olduğu halde iş bulamamasından kaynaklandığı için iradi olan işsizliği içerisinde barındırmaz. Bu durum bireyin kendi isteği dışında gelişen bir olgu olduğu için gayri iradi işsizliği kapsar (Ünsal, 2009: 13). Gelişmekte olan ülkelerin temel hedefi kalkınmadır. Bu ülkelerin ekonomik yapısı incelendiğinde işsizlikle ilgili problemler yaşandığı görülmektedir. Kalkınma genel hatlarıyla bireyi ön plana alan bir süreçtir. İşsizlikle mücadele eden toplumlar da kişilerin işsizlik oranlarının artması toplumsal refah çerçevesinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Bu noktada kalkınma kavramını içerisinde barındıran işsizliğin kalkınma sürecini ve toplumsal refahı önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir.

Tablo 1: Kalkınma – Gelir Dağılımı Değişkenleri

YEARS	HDİ	GİNİ COEFFICIENT	UNEMPLOYMENT
1980	0.588	0.479	7.53
1981	0.599	0.484	6.58
1982	0.609	0.489	6.47
1983	0.62	0.495	7.16
1984	0.631	0.476	7.05
1985	0.639	0.457	6.59
1986	0.648	0.439	7.36
1987	0.66	0.420	7.78
1988	0.667	0.420	7.88
1989	0.672	0.421	8.2
1990	0.579	0.421	7.46
1991	0.583	0.421	7.66

1992	0.589	0.421	7.94
1993	0.597	0.421	8.37
1994	0.599	0.422	8.01
1995	0.607	0.420	7.11
1996	0.615	0.418	6.12
1997	0.624	0.416	6.32
1998	0.635	0.414	6.37
1999	0.643	0.412	7.15
2000	0.655	0.410	6
2001	0.661	0.42	7.8
2002	0.672	0.414	9.76
2003	0.679	0.422	9.93
2004	0.685	0.413	9.69
2005	0.691	0.426	9.5
2006	0.702	0.396	9.03
2007	0.709	0.384	9.16
2008	0.714	0.39	10.02
2009	0.721	0.39	13.03
2010	0.743	0.388	11.11
2011	0.759	0.40	9.12
2012	0.765	0.402	8.41
2013	0.781	0.402	9.04
2014	0.792	0.412	9.94
2015	0.8	0.429	10.29
2016	0.8	0.419	10.9
2017	0.805	0.43	10.91
2018	0.807	0.413	10.99

Kaynak: Birleşmiş Milletler, Harvard Database ve OECD verileri kullanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmada Türkiye ekonomisi üzerinde gerçekleştirilen analizlerde kullanılan Gini katsayısı, işsizlik ve HDI endeksleri görülmektedir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında özellikle son dönemde istikrarlı bir yapının olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında HDI endeksinde 1982 sonrasında bir düşüş olduğu, işsizlik oranında ise 2002 sonrasında %10 etrafında dalgalanmaların yaşandığı şeklinde yorum yapılabilir.

2. Literatür Taraması

Kalkınma ve gelir dağılımı arasındaki ilişkinin araştırıldığı literatür incelendiğinde, ortak bir konsensüsün oluşmadığı görülmektedir. Çalışmanın analiz kısmında kullanılan değişkenler ve modele ilişkin yapılan literatür araştırması aşağıdaki tabloda ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 2: Literatür Tablosu

YIL	YAZAR(LAR)	VERİ SETİ	YÖNTEM	SONUÇ
1994	Persson ve Tabellini	Kişi Başına Gelir, Siyasal Kalkınma, Gelir Dağılımı, Ortalama Beceriler, Gelişme Seviyesi	Panel Veri Analizi	Gelir Dağılımı ve Büyüme arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
1997	Mbaku	Gelir Dağılımı ve Ekonomik Büyüme	Regresyon Analizi (Anlamlılık)	Kullanılan üç değişken içinde Kuznets hipotezi %1 anlamlılık düzeyinde doğrulanmıştır.
2006	Cheng	Ekonomik Büyüme, Gelir Eşitsizliği	Granger Nedensellik Testi	Kalkınma ve Gelir Eşitsizliği arasında nedensellik ilişkisi yoktur.
2008	Bittencourt	Gelir Dağılımı Eşitsizliği ve Finansal Gelişme	Panel Veri Analizi	Finansal Kalkınma Brezilya'da gelir dağılımında olumlu bir etki yaratmıştır.
2011	Shahbaz ve Islam	Gini Katsayısı, Finansal Kalkınma, GDP, Enflasyon	ARDL, ADF kısa dönem için hata düzeltme modeli ve Eş Bütünleşme Testi.	Pakistan'da gelişen finans sektörü gelir eşitsizliğini azaltmıştır
2012	Hoi ve Hoi	2002-2008 59 ildeki Finansal Kalkınma, Gini Katsayısı GDP, EDU	Panel Veri Analizi	Finansal Kalkınma gelir eşitsizliğini azaltmada etkilidir.
2012	Malinen	53 ülkenin 37 yıllık GSYH verileri	Panel Veri Analizi	Gelir eşitsizliği katsayısı çok gelişmiş ülkelerde negatif az gelişmiş ülkelerde pozitiftir.
2007	Sarı ve Güven	Sabit Fiyatlar ile GSYIH, Kişi Başı Düşen Gelir	Genelleştirilmiş Entropy Araştırma Yöntemi	KÖY kapsamındaki illerde GSYH ve kişi başı gelir zamanla artar, KÖY kapsamında olmayan iller ise zamanla azalmıştır.
2007	Tokatlıoğlu ve Atan	Farklı gelişmişlik düzeyine sahip bölgelerin gelir dağılımı verileri	Kesit Analizi	Türkiye'de Kuznets eğrisi U şeklindedir.

2009	Dişbudak ve Süslü	1996-1998 Gini Katsayısı (UTIP), GDP	ARDL Zaman Serisi	Türkiye için Kuznets Hipotezinde gelir dağılımında önce düzelme sonra iyileşme olduğunu göstermektedir.
2013	Mercan ve Azer	1995-2009 Gelir Dağılımı ve Ekonomik Büyüme	Panel Veri Analizi	Gelirdeki %1 lik artış Gini Katsayısını %21 artırmaktadır.
2014	Alataş	Kişi Başı GSYH, Ekonomik Özgürlük Analizi verileri	Panel Veri Analizi	Kurumsal kalitenin ekonomik kalkınma üzerine etkisi pozitifdir ve istatistiki olarak anlamlıdır.
2017	Karhan ve Güdelci	Gini Katsayısı ve Büyüme Verileri	Yumuşak Geçişli Panel Regresyon Analizi	Kişi başına gelir 12.025 dolar olana kadar gelir dağılımı bozulur, eşik gelir düzeyinin üzerinde ise gelir dağılımında toparlanma vardır.
2017	Öztürk ve Oktar	HDI verileri ve Gini Katsayısı	ARDL Sınır Testi	Kalkınma artar ise gelir eşitsizliği düşer kalkınmanın ileri aşamasında gelir eşitsizliği artmaktadır.
2018	Akahn vd	1984-2011 Gini katsayısı ve kişi başına düşen reel gayri safi yurt içi hasıla	ARDL Sınır Testi	1984-2011 yılları arasında Türkiye’de Kuznets hipotezi geçerlidir.

3. Ekonometrik Analiz ve Metodoloji

Çalışmanın analiz kısmında “*kalkınma ile gelir dağılımı arasında uzun dönemli ilişki vardır*” hipotezi 1980-2018 dönemleri arası yıllık veriler ile yapısal kırılmalı ekonometrik modeller kullanılarak incelenmektedir. Analiz kısmında kullanılacak metodolojik sıralama şu şekildedir;

- ✓ Öncelikle veri seti tanımlanarak hipoteze uygun model kurulmakta,
- ✓ Kullanılacak verilerin birim kök içerip içermediğini tespit etmek için yapısal kırılmaya izin veren Zivot-Andrews durağanlık testi uygulanmakta,
- ✓ Durağanlık testlerinden elde edilecek sonuçların ardından değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespiti için yapısal kırılmaya izin veren Gregory-Hansen Eşbütünleşme Testi yapılmakta,

✓ Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi ve yönü için ise Toda-Yamamoto Nedensellik analizleri kullanılarak sonuçlar yorumlanmaktadır.

3.1. Veri Seti ve Model Açıklaması

Çalışmada Türkiye ekonomisi için 1980-2018 dönemini kapsayan yıllık veriler analize dahil edilmiştir. Analizlerde kullanılan HDI Endeksi (HDI) bağımlı değişken, GINI katsayısı (GINI) ve işsizlik değişkeni (UNEMP) ise bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir. Modelde yer alan işsizlik değişkeni, diğer faktörlerin değişmediği varsayımıyla kontrol değişken olarak modele dahil edilmiştir. Tüm değişkenler oran olarak analizlere dahil edildiği için logaritmik formları kullanılmamıştır.

Belirlenen hipotez altında analizlerde kullanılan temel model şu şekilde belirlenmiştir;

$$HDI_t = \beta_0 + \beta_1 GINI_t + \beta_2 UNEMP_t + \varepsilon_t$$

Analize dahil edilen değişkenler Tablo 2’de görüldüğü üzere HDI-GINI-UNEMP değişkenleri olup tüm veriler resmi kurumların veri tabanından elde edilmiştir. Ekonometrik çalışmalarda analize dahil edilen verilerin güvenilirliği oldukça önem arz etmektedir. Çalışmada kullanılan tüm veriler ikincil kaynak olarak ifade edilebilirken, resmi kurumların veri tabanından alınması ise güvenilirliğini arttırmaktadır.

Tablo 3: Değişkenler ve Kaynakları

Değişkenler	Açıklama	Kaynaklar
HDI	İnsani Gelişmişlik Endeksi	Birleşmiş Milletler ve UNDP
GINI	Gelir Dağılımı Değişkeni	Harvard Database
UNEMP	İşsizlik Oranı	OECD

3.2. Yöntem ve Analiz Sonuçları

Çalışmanın yöntemi olarak yapısal kırılmaya izin veren zaman serisi analizleri kullanılmaktadır. Analizlerde belirlenen veri aralığı ve değişkenlere bağlı olarak ortak kırılmaların fazla olmayacağı düşünüldüğü için tek kırılmaya izin veren birim kök ve eşbütünleşme testleri tercih edilmiştir. Analizlerin başlangıcında serilerin durağanlık derecelerinin test edildiği, yapısal kırılmaya izin veren ve literatürde en çok tercih edilen Zivot-Andrews birim kök testi kullanılmıştır. Durağanlık testinin ardından değişkenler arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin varlığı için Gregory-Hansen yapısal kırılmalı Eşbütünleşme testi ve Toda-Yamamoto Nedensellik testleri kullanılarak analizlerden elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

3.2.1. Birim Kök Test Sonuçları

Zaman serisi analizlerinde sahte regresyon sorunundan kurtulabilmek için birim kök sorununun test edilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen uygun birim kök testleri ile uygulanan durağanlık sınamaları, yapılan analizlerin durağan olmayan serilerle gerçekleştirilen sahte sonuçlar çıkmasını engellemektedir. Gerçekleştirilen testler sonucunda serilerin birim kök içermesi durumunda durağan olmadığı sonucuna varılır ve durağan olmayan zaman seriler eş-bütünleşme ilişkisine sahip değillerse, değişkenler arasında anlamlı bir ekonomik ilişkinin varlığından bahsetmek yanlış sonuçlara yol açacaktır (Harris ve Sollis, 2003: 41).

Zaman serileri değişik dönemlerde, farklı deterministik trendler etrafında durağan olabilmektedir. Bu farklılıklar; sabit terimde ve/veya eğimde oluşan yapısal kırılmalardan kaynaklanabilmektedir. Söz konusu kırılmalara; savaş, doğal afetler, barış, politika değişiklikleri, terör olayları ve ekonomik krizler yol açabilmektedir. Bu yapısal kırılmaları dikkate almadan yapılan birim kök analizleri hatalı sonuçlar verebilmekte ve gerçekte durağan olan seriler yapılan sınamalar sonucunda durağan olmadıkları gibi bir durum ortaya çıkabilmektedir (Yıldırım vd. 2013: 83).

Zaman serisi analizlerinde bundan dolayı bir yapısal kırılma olması durumunda bunun dikkate alınmaksızın gerçekleştirilen durağanlık testlerinde, serinin durağan olmama ihtimalinin yüksek olduğu söylenebilir. Oysaki kırılmanın dikkate alınarak testin gerçekleşmesi durumunda durağan olmayan serinin de durağan olabildiği görülmektedir. Zaman serisi analizlerinde bu tür sorunların çözümü için yapısal kırılmaları dikkate alan durağanlık testleri geliştirilmiştir. Çalışmada kırılmanın içsel olarak belirlendiği Zivot-Andrews kırılma testi kullanılmıştır.

Zivot-Andrews (1992), yapısal kırılmanın tam olarak bilinmediği, içsel olarak belirlendiği durumu incelemektedir. Bu kapsamda yapısal kırılmanın tespiti için üç farklı birim kök testi geliştirmişlerdir;

$$\text{(Model A)} \quad \Delta y_t = \mu^A + \theta^A DU_t(\lambda) + \beta^A t + \alpha^A y_{t-1} + \sum_{j=1}^k c_j^A \Delta y_{t-j} + e_t$$

$$\text{(Model B)} \quad \Delta y_t = \mu^B + \beta^B t + \gamma^B DT_t^*(\lambda) + \alpha^B y_{t-1} + \sum_{j=1}^k c_j^B \Delta y_{t-j} + e_t$$

$$\text{(Model C)} \quad \Delta y_t = \mu^C + \theta^C DU_t(\lambda) + \beta^C t + \gamma^C DT_t^*(\lambda) + \alpha^C y_{t-1} + \sum_{j=1}^k c_j^C \Delta y_{t-j} + e_t$$

Analizlerde kullanılan Model A düzeyde, Model B eğimde, Model C ise hem eğimde hem de düzeyde meydana gelen yapısal kırılmaları göstermektedir. Modellerin uygulanmasında gözlem dönemindeki her yıl olası kırılma yılı olarak alınmakta ve kukla değişkenler oluşturularak α katsayısının t istatistikleri elde edilmektedir. Bu süreç gözlem döneminin tümü için uygulandıktan sonra α katsayısının t istatistiğinin minimum elde edildiği yıl, olası kırılma yılı olarak belirlenmektedir.

Elde edilen t istatistiği Zivot ve Andrews tarafından oluşturulan kritik değerler ile karşılaştırılmaktadır. Eğer elde edilen t istatistiği mutlak değerce kritik değerlerden

küçükse serinin birim kök içerdiğini belirten sıfır hipotezi kabul edilmektedir. Elde edilen t istatistikleri mutlak değerce kritik değerlerden büyükse sıfır hipotezi reddedilmekte ve serinin yapısal kırılmayla birlikte durağan olduğunu belirten alternatif hipotez kabul edilmektedir (Korkmaz vd. 2008: 27).

Tablo 4: Zivot-Andrews Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Model A		Model B		Model C	
	Min. t stat.	Kırılma Tarihleri	Min. t stat	Kırılma Tarihleri	Min. t stat	Kırılma Tarihleri
HDI	19.19*	1990	-3.59	1994	-16.85*	1990
UNEMP	-4.76	2001	-4.12	1998	-5.26**	2001
GINI	-4.27	1989	-	-	-5.51**	1990
Δ HDI	-6.06*	1990	-5.98*	1991	-7.59*	1992
Δ UNEMP	-5.62*	2001	-4.73**	2003	-5.54**	2001
Δ GINI	-4.82***	2006	-	-	-4.94***	2006

Not: *, ** ve *** değerleri sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam seviyelerinde serilerin yapısal kırılmayla birlikte durağanlıklarını göstermektedir. Kritik değerler Model A için %1 ve %5 kritik değerler sırasıyla -5,34 ve -4,93, Model B için kritik değerler %1 ve %5 için sırasıyla -4,80 ve -4,42, Model C için %1, %5 ve %10 kritik değerler sırasıyla -5,57, -5,08 ve -4,82'dir.

HDI serisi için Zivot-Andrews birim kök testlerine ait sonuçlarına bakıldığında t-istatistiğine göre belirlenen yapısal kırılma dönemlerinde sadece model B için yapısal kırılmalı birim kökün olduğu boş hipotez (H_0) reddedilememektedir. Model A ve Model C için ise serilerin durağan olduğu görülmektedir. UNEMP serisi için Zivot-Andrews birim kök testlerine ait sonuçlarına bakıldığında ise t-istatistiğine göre belirlenen yapısal kırılma dönemlerinde Model A ve Model C içinde yapısal kırılmalı birim kökün olduğu boş hipotez (H_0) reddedilememektedir. Yani serilerin birim kök içerdiği söylenebilir. 2001 yılında kırılmanın yaşandığı Model C'de ise serinin durağan olduğu görülmektedir. Modeldeki son değişken olarak GINI serisi için Zivot-Andrews birim kök testlerine ait sonuçlarına bakıldığında ise t-istatistiğine göre belirlenen yapısal kırılma dönemlerinde Model A'da yapısal kırılmalı birim kökün olduğu boş hipotez (H_0) reddedilememektedir. Yani serilerin birim kök içerdiği söylenebilir. Model C'de ise %5 düzeyinde durağan olduğu görülmektedir.

Durağanlık testlerinde düzey değerlerinde birim köklü çıkan serilerin durağanlaştırılması için birinci dereceden fark alma yöntemi uygulanmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında eşbütünlüşme ilişkisine geçilmeden önce serilerin aynı seviyede durağanlığını test etmek için birinci dereceden farkları alınmıştır. Farkı alınan seriler kontrol edildiğinde; HDI serisinin %1 düzeyinde yapısal kırılma ile birlikte üç modelde de durağan hale geldiği görülmektedir. UNEMP serisinin Model A'da %1 düzeyinde, Model B ve Model C'de ise %5 düzeyinde yapısal kırılma ile birlikte durağanlaştığı söylenebilir. Modeldeki son değişken olan GINI ise her iki modelde de %10 düzeyinde durağanlaşmıştır.

Modele dahil edilen her üç değişkenin de farkı alındığında I (1) düzeyinde durağan hale gelmesi nedeniyle eşbütünleşme analizi için gerekli ön koşulun sağlandığı söylenebilir. Ayrıca yapısal kırılma tarihlerine bakıldığında ise belirtilen yıllarda Türkiye ekonomisinin konjontürel yapısından kaynaklı önemli sosyal ve siyasal kırılmaların yaşandığı dönemler olarak göze çarpmaktadır.

3.2.2. Gregory-Hansen Eş-Bütünleşme Test Sonuçları

Ekonometrik çalışmalarda kullanılan standart eşbütünleşme testleri eşbütünleşik vektörün zaman içerisinde değişmediğini varsayarken, tek yapısal kırılmaya izin veren Gregory ve Hansen eşbütünleşme testi, eşbütünleşik vektörde içsel olarak belirlenen bir kırılmanın zamanında değişeceğini önermektedir. Gregory-Hansen alternatif hipoteze karşı, kırılmanın eş-bütünleşmede olabileceğine dayalı alternatif bir hipotez geliştirmişlerdir.

Bu eş-bütünleşme analizinde üç alternatif model vardır. Bunlar; sabitte kırılma, trendli sabitte kırılma ve rejim değişimidir. Bu analizinde yapısal kırılma zamanının içsel olarak belirlendiği varsayılmaktadır. (Gregory ve Hansen, 1996: 555).

Sabitte kırılma $Y_1 t = \mu_1 + \mu_2 \varphi\pi + \alpha^T y_2 t + et$

$t=1,2,3,\dots,n$

Modelde μ_1 kırılmadan önceli sabiti, μ_2 ise kırılmadan sonra sabitte meydana gelen değişmeyi göstermektedir. t ise 0 ile 1 arasında yer alan kırılmanın zamanlamasını gösteren katsayıdır. α^T açıklayıcı değişkenlere ait katsayı vektörünü ifade etmektedir, $\partial\pi$ ise kukla değişkendir.

Sabit ve Trendde Kırılma $Y_1 t = \mu_1 + \mu_2 \varphi\pi + \beta t + \alpha^T y_2 t + et$

$t=1,2,3,\dots,n$

Bu modelin temel farkı sabitte kırılmanın yanında trendi de ele almasıdır. Trendi temsil eden değişken βt dir ve analizlerde trenddeki kırılma da incelenmektedir.

Rejim Değişimi $Y_1 t = \mu_1 + \mu_2 \partial\pi + \alpha_1^T y_2 t + \alpha_2^T y_2 t \varphi 1 t + et$

$t=1,2,3,\dots,n$

Rejim değişimi modelinde ise α_1 rejim değişimi öncesi eşbütünleşme vektörünü, α_2 rejim değişimi sonrası eşbütünleşme vektöründe meydana gelen değişmeyi gösterir.

Tablo 5: Gregory ve Hansen Eşbütünlüşme Testi Sonuçları

Model	Kırılma Yılı	t-İstatistiği	1%	5%	10%
C*	1991	-6.11 (0)*	- 5.44	- 4.92	- 4.69
C/T**	1999	-7.44 (9)*	- 5.80	- 5.29	- 5.03
C/S***	2002	-9.03(9)*	- 5.97	- 5.50	- 5.23

Parantez içindeki değerler gecikme sayısını ifade etmektedir. * Sabitte kırılma, **Trend de kırılma, *** Rejim değişimi

Yapısal kırılma altında modeldeki değişkenlerin aralarında uzun dönemli bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi için gerçekleştirilen Gregory-Hansen Eşbütünlüşme testi sonuçları, minimum ADF sonuçları ile bunlara denk gelen kırılma dönemleri Tablo 4’de verilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde tüm modeller için ADF istatistiği mutlak değer olarak kritik değerlerden büyük olduğu yani HDI-GINI-UNEMP değişkenleri arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu sonucuna varılır.

Gregory ve Hansen Eşbütünlüşme testi sonucunda 1991, 1999 ve 2002 yıllarında yapısal kırılmaların yaşandığı görülmektedir. 1990’lı yıllarda Türkiye ekonomisi içinde bulunduğu koşulları pozitif olarak ilerletebilecekken beklenenin aksine ekonomik performansında gerilemeler yaşanmıştır. Dönemin büyüme süreci, yüksek dalgalanma hareketleri, yüksek ve kronik enflasyon, kamu açıkları, siyasi ve makro ekonomik açıdan yaşanan süreç ve belirsizlik ortamı ekonomiyi olumsuz etkilemiştir. Ekonomide yaşanan bu sorunlar sonucunda iki ekonomik kriz, siyasi ve makroekonomik sorunlara dayalı terörün beraberinde 1999 yılındaki Büyük Marmara Depremi, 1998-1999 yılları arasında gerçekleşen Kosova Savaşı’nın etkisiyle birlikte ülke ekonomisi gittikçe zor bir dönemin içerisine girmiştir. Bu yaşanan zor süreci izleyen Şubat 2001 krizi de milli gelirin %10 azalması ile ülke ekonomisini olumsuz etkilerken devamında ise 3 Kasım genel seçimleri yaşanmıştır. Bu yaşanan gelişmelerin, Türkiye ekonomisi üzerinde önemli iktisadi kırılmalara neden olduğu söylenebilir.

3.2.3. Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi Sonuçları

Türkiye’de kalkınma ile gelir dağılımı arasındaki nedensellik ilişkisinin sonuçları çalışmada yeni nesil ekonometrik analizlerden sıkça kullanılan Toda-Yamamoto (1995) analiziyle test edilmektedir. Granger nedensellik analizinin eleştirilen en büyük tarafı, aralarında nedensellik ilişkisinin bakılacağı değişkenlerin eş-bütünlüşük olması şartıdır ve bu durum analizi bağımlı hale getirmektedir. Oysaki Toda-Yamamoto analizinde gecikmesi arttırılmış VAR yönteminde nedensellik sınaması için seriler arasında eşbütünlüşme ilişkisi önemli olmayıp sadece modeli doğru belirlemek ve modeldeki değişkenlerin maksimum bütünlüşme derecesini bilmek yeterli olmaktadır (Kızılgöl ve Baykal, 2008: 356).

Toda ve Yamamoto'ya (1995) göre seriler durağan olmasalar da serilerin düzey değerlerinin yer aldığı VAR modelinin tahmin edilebileceğini ve standart Wald testinin uygulanabileceğini belirtmişlerdir. Bu yöntemde Granger nedensellik testi için, $[k + (d_{\max})]$ dereceden VAR model tahmin edilmekte ve katsayılar matrisinin ilk k tanesine Wald testi uygulanmaktadır. Toda ve Yamamoto (1995), ilgili serinin durağan, trend etrafında durağan veya eşbütünleşik olup olmadığı dikkate alınmaksızın, bu testin k serbestlik derecesi ile asimptotik 2χ dağılımına sahip olduğunu göstermişlerdir. Burada; k tahmin edilen VAR modelinin uygun gecikme uzunluğunu, d_{\max} ise modeldeki değişkenlerin maksimum bütünleşme derecesini ifade etmektedir. Böylece yöntemin ilk aşaması sistemde yer alan değişkenlerin bütünleşme derecesinin tespiti, ikinci aşaması ise sistemin tahminidir. Buna göre yöntemin başarısı, sistemin gecikme uzunluğunun (k) ve serilerin bütünleşme derecelerinin (d_{\max}) doğru tespitine bağlıdır. Toda ve Yamamoto tarafından önerilen bu yöntemin önemli bir özelliği, birim kök ve eşbütünleşme özelliklerinin tespitinde kullanılan potansiyel eğilimli ön testlere gereksinim olmayışıdır. Böylece, ilgili yöntemin kullanımı ile serilerin bütünleşme derecesinin yanlış tespit edilmesi ile ilgili risk minimize edilmektedir (Çil, 2006: 169).

Çalışmada öncelikle kalkınma ile gelir dağılımı arasındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi için Toda-Yamamoto analizinde, bütünleşme derecesinin hesaplanması gerekmektedir. Analize dahil edilen HDI-GINI-UNEMP değişkenleri için yapılan Zivot-Andres birim kök testlerinde tüm değişkenlerin birim köklü olduğu fakat 1. Dereceden farkı alındığında ise durağan olduğu görülmüştür. Bu nedenle $d_{\max}=1$ alınır.

Toda-Yamamoto analizinde d_{\max} değerinin belirlenmesinden sonra ikinci adım olarak kullanılacak gecikme sayısının belirlenmesi gerekmektedir. Bunun için en büyük gecikme uzunluğu 8 olarak seçilmiş olup Akaike(AIC), Schwarz(SC) ve Hannan Quinn(HQ) gibi kritik değerleri en küçük yapan gecikme uzunluğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 6: VAR Modeli Bilgi Kriterlerine Göre LM-LGE Uygun Gecikme Uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-7.124.712	NA*	0.000358*	0.578555*	0.711871*	0.624576*
1	-6.602.827	0.924482	0.000583	1.063019	1.596281	1.247101
2	-1.903.328	7.519198	0.000755	1.308762	2.241970	1.630905
3	2.045804	5.641617	0.001041	1.597383	2.930538	2.057588

Tablo 5'deki sonuçlara bakıldığında, tüm bilgi kriterlerinde gecikme uzunluğu 1 olarak kabul edilmiştir.

VAR modelinin gecikme sayısı belirlendikten sonra bu gecikme sayısına, modele giren değişkenlerin maksimum bütünlüşme derecesi olan ($d_{\max}=1$) 1 eklenerek $k + d_{\max} = (1+1)= 2$. dereceden VAR modeli çerçevesinde nedensellik analizi yapılmıştır. Oluşturulan VAR modeli SUR (Seemingly Unrelated Regression) metoduyla tahmin edilerek Tablo 6'daki sonuçlara ulaşılmıştır. Toda-Yamamoto Nedensellik analizi sonuçlarına göre ise modele dahil edilen HDI-GINI-UNEMP verileri arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

Tablo 7: Toda ve Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Temel Hipotezler	Gecikme Uzunluğu $k=1, d_{\max}= 1$	F-İstatistiği	P-Değeri	Sonuç
DHDI \nrightarrow DGINI	2	0.056415	0.9722	Toda ve Yamamoto nedensellik ilişkisi görülmemektedir.
DGINI \nrightarrow DHDI	2	0.016045	0.9920	Toda ve Yamamoto nedensellik ilişkisi görülmemektedir.
DHDI \nrightarrow DUNEMP	2	0.036670	0.9818	Toda ve Yamamoto nedensellik ilişkisi görülmemektedir.
DUNEMP \nrightarrow DHDI	2	0.167553	0.9196	Toda ve Yamamoto nedensellik ilişkisi görülmemektedir.

Sonuç

Kalkınma ve gelir dağılımı sorunları, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra birçok ülkenin önemseydiği ve üzerinde birçok akademik çalışmanın yapıldığı konulardan biri olmuştur. Ekonomi yöneticileri uzun süre kalkınma politikalarında başarılı olmak ve gelir dağılımında adaleti sağlamak için önemli politikalar geliştirmişlerdir. Bu iki makroekonomik göstergede yaşanılacak olumsuz bir durum, zincirleme bir şekilde o ülkede birçok sosyo-ekonomik sorunların yaşanmasına neden olabilecektir. Bu kapsamda, kalkınma ile gelir dağılımı arasındaki uzun dönemli ilişkinin incelendiği çalışmada, 1980-2018 dönemlerini kapsayan yıllık veriler ile Türkiye ekonomisi analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerde, veri aralığında önemli iktisadi kırılmaların olabileceği dönemler olduğu düşünülerek, yapısal kırılmaya izin veren ekonometrik testler uygulanmıştır. Analizlerde öncelikle durağanlık testleri gerçekleştirilmiş olup modele dahil edilen değişkenlerin I(1) düzeyinde durağan hale geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin tespiti için yapılan eşbütünlüşme testi sonuçlarında ise HDI-UNEMP-GINI değişkenleri arasında uzun dönemli eşbütünlüşme ilişkisinin varlığı yapısal kırılmalarla birlikte tespit

edilmiştir. Gerçekleştirilen nedensellik testinde ise modele dahil edilen değişkenler arasında herhangi bir nedensellik ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Elde edilen bulgular literatür ile karşılaştırıldığında; Wenli Cheng (2006), Bittencourt (2008), Hoi ve Hoi (2012), Alataş (2014) gibi birçok çalışma ile uyumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Literatürdeki çelişen çalışmalar ile karşılaştırıldığında ise genel olarak seçilen ülke örnekleme, veri aralığı ve uygulanan analiz yöntemlerinin farklılaşmaya yol açtığı düşünülmektedir.

Türkiye ekonomisi genel olarak incelendiğinde, 1980 dönemi önemli bir dönüm noktasıdır. Gerek dış ticaret politikalarındaki değişim gerekse sosyo-ekonomik yapıdaki gelişmelerin piyasalar üzerinde önemli etkiler yarattığı söylenebilir. Küreselleşme hareketlerinin de etkili olduğu bu dönemlerde öncelikle kalkınma politikalarına ağırlık verilmiş ve devamında bunun sonuçları da alınmıştır. Analizlerden elde edilen sonuçlardan da görüldüğü üzere, kalkınma ve gelir dağılımı arasında uzun dönemli ilişki görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye ekonomisi kalkınma sorununu; yenilikçi politikalarla, bölgesel ölçekte ve yeni dünya düzenine entegre olarak çözmesi gerektiği önerilmektedir. Ekonomik büyüme, eğitim, sağlık gibi alanlarda yaşanan gelişmeler uzun dönemde gelir dağılımında da etkili olacaktır. Gelir dağılımında adaletin sağlandığı ülkelerde refah seviyesinin yüksek olduğu ve sosyal dengesizliklerin kalmadığı görülür. Fakat gelişmekte olan ülkelerin genelinde bu sorunun çözümü uzun dönemli politikalar ile giderilmektedir. Ayrıca, gelir dağılımında adaletin sağlanması için üretim kaynaklarının tam kapasite ile çalıştırılması da gerekmektedir. Bu durumun sağlanması ülke ekonomisinde işsizlik sorununu da ortadan kaldıracaktır. Uzun yıllardır işsizlik sorunu yaşayan Türkiye ekonomisi, kalkınma politikalarının etkisiyle üretim ve istihdamın artırılması sonucu işsizlik sorununu da çözecektir. İşsizliğin düşürüldüğü ekonomilerde ise gelir dağılımında adalet sağlanmakta, ülke refahı artmaktadır.

Çalışmada, elde edilen sonuçların Türkiye ekonomisinde kalkınma ve gelir dağılımı arasında uzun dönemli ilişkinin olduğu ve geliştirilecek politikalarda bu sonucun göz önünde alınması gerektiği önerilebilir. Ayrıca belirtilen konu kapsamında araştırma yapacak yeni araştırmacıların ise ilgili değişkenler ile farklı ülkeler veya ülke gruplarında benzer analizleri gerçekleştirebileceği önerilebilir.

Kaynakça

- Acar, İ. (2015). Türkiye’de Gelir Dağılımı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 42-59.
- Akalın, G., Özbek, R. İ. ve Çiftçi, İ. (2018). Türkiye’de Gelir Dağılımı Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 59-76.
- Aktan, C. C. (2002). *Yoksullukla Mücadele Stratejileri*. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayını.

- Alataş, S. (2014). *Ekonomik Kalkınmayı Belirleyen Faktörler: Ampirik Bir Analiz*. Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bellu, L.G. ve Liberati, P. (2005). *Charting Income Inequality: The Lorenz Curve*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO).
- Bittencourt, M. (2010). Financial Development and Inequality: Brazil 1985–1994. *Economic Change and Restructuring*, 43(2), 113-130.
- Cheng, W. (2006). A New Perspective on Economic Development and Income Inequality. *Economic Papers: A Journal Of Applied Economics and Policy*, 25(2), 125-130.
- Çil Y. N. (2006). Türkiye’de Turizm Gelirlerinin Ekonomik Büyümeye Etkisinin Testi: Yapısal Kırılma Ve Nedensellik Analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (2), 162-171.
- Dişbudak, C. ve Süslü, B. (2009). Kalkınma ve Bireysel Gelir Dağılımı: Kuznets Hipotezi Türkiye İçin Geçerli Mi. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 146-166.
- Eğilmez, M. (2016). *Gelir Dağılımında Son Durum*. <http://www.mahfiegilmez.com/2016/09/gelir-daglimnda-son-durum.html>. Erişim Tarihi: 29.03.2020
- Erçakar, M.E. ve Güvenoğlu, H. (2018). Türkiye’de Gelir Dağılımı ve Sosyal Koruma Harcamalarına Bir Bakış. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 0 (1), 38-53.
- Eren, M. V., Ergin, A. ve AYDIN, H. İ. (2018). Türkiye’de Vergi Gelirleri ile Ekonomik Kalkınma Arasındaki İlişki: Frekans Alanı Nedensellik Analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(1), 1-18.
- Erol, H. (2017). Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(2), 116-127.
- Gregory, A. W. ve Hansen, B. E. (1996). Residual-Based Tests for Cointegration in Models with Regime Shifts. *Journal of Econometrics*, 70(1), 99-126.
- Gürses, D. (2009). İnsani Gelişme ve Türkiye. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 339-350.
- Harris, R. ve Sollis, R. (2003). *Applied Time Series Modelling and Forecasting*. Chichester: John Wiley&Sons Ltd.
- Hoi, C. M. (2016). Impact of Financial Development on Income Inequality in Vietnam. *Journal of Economic Development*, 23 (2), 22-37.

- United Nations Development Programme. (2019). *Human Development Index*.
<http://hdr.undp.org/en/indicators/137506#> Erişim Tarihi: 20.01.2020.
- Korkmaz, T., Zaman, S. ve Çevik, E.I. (2008). Türkiye'nin Avrupa Birliği Ve Yüksek Dış Ticaret Hacmine Sahip Ülke Borsaları İle Entegrasyon İlişkisi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 19-44.
- Mercan, M. ve Azer, O. A. (2013). The Relationship Between Economic Growth and Income Distribution in Turkey and The Turkish Republics of Central Asia and Caucasia: Dynamic Panel Data Analysis with Structural Breaks. *Eurasian Economic Review*, 3(2), 165-182
- Karhan, G. ve Güdelci, N. (2017). Gelir Dağılımı Ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi (Kuznet's Hipotezi): Yumuşak Geçişli Panel Regresyon (Pstr) Analizi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(15), 2143-2148.
- Kızılgöl, Ö. ve Erbaykal, E. (2008). Türkiye'de Turizm Gelirleri ile Ekonomik Büyüme İlişkisi: Bir Nedensellik Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 351-360.
- Kuştepelı, Y. R. ve Halaç, U. (2004). Türkiye'de Genel Gelir Dağılımının Analizi ve İyileştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(4), 143-160.
- Malinen, T. (2012). Estimating the Long-Run Relationship between Income Inequality and Economic Development. *Empirical Economics*, 42(1), 209-233.
- Mbaku, J. M. (1997). Inequality in Income Distribution and Economic Development: Evidence Using Alternative Measures of Development. *Journal of Economic Development*, 22(2), 57-67
- OECD. (2019). *Unemployment Rate Forecast*.
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-forecast.htm> Erişim Tarihi: 20.01.2020.
- Öztürk, E. ve Oktar, S. (2017). Kalkınma Gelir Eşitsizliği İlişkisi: Türkiye Örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 4(8), 101-123.
- Peçe, M. A., Ceyhan, M. ve Akpolat, A. (2016). Türkiye'de Gelir Dağılımının Ekonomik Büyümeye Etkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 135-148.
- Persson, T. ve Tabellini, G. (1994). Is Inequality Harmful for Growth. *American Economic Review*, 84(3), 600-621.

- Sarı, R. ve Güven, A. (2007). Kalkınmada Öncelikli Yörelere Uygulamasının İller Arası Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi. *Middle East Technical University Studies in Development*, 34(1), 77-96.
- Shahbaz, M. ve Islam, F. (2011). Financial Development and Income Inequality in Pakistan: An Application of ARDL Approach. *Journal of Economic Development*, 36(1), 35-58.
- Solt, F. (2018). *The Standardized World Income Inequality Database VI-V7*. <https://dataverse.harvard.edu/dataset.xhtml?persistentId=hdl:1902.1/11992>
Erişim Tarihi: 20.01.2020.
- Todaro, M. S. S. (2012). *Economic Development*. (12.ed.). U.S.A: Pearson.
- Toda, H.Y. ve Yamamoto, T. (1995). Statistical Inference in Vector Autoregressions With Possibly Integrated Process. *Journal of Econometrics*, 66, 225–250.
- Tokatlıoğlu, İ. ve Atan, M. (2007). Türkiye’de Bölgeler Arası Gelişmişlik Düzeyi Ve Gelir Dağılımı Eşitsizliği: Kuznets Eğrisi Geçerli Mi?. *Ekonomik Yaklaşım*, 18(65), 25-58.
- UNDP (1990). *Human Development Report*. New York: Oxford University Press.
- UNDP. (2001). *2001 Ulusal İnsani Gelişme Raporu: Türkiye’nin İnsani Gelişme Performansının Ölçülmesi*.
<https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/national-hdrs/nhdr-2001.html> Erişim Tarihi: 20.01.2020.
- Ünsal, M. (2009). *Makro İktisat*. 8. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Yar, F. (2015). *Türkiye’de Gelir Dağılımı ve Yoksulluk*. Ankara: Toplum ve Ekonomileri Çalışma Merkezi.
- Yıldırım, K., Mercan, M. ve Kostakoğlu, S. F. (2013). Satın Alma Gücü Paritesinin Test Edilmesi: Zaman Serisi ve Panel Veri Analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(3), 75-95.
- Zivot, E. ve Andrews, W. K. (1992). Further Evidence on The Great Crash, The Oil-Price Shock, and the Unit-Root Hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 10(3), 251-270.



Araştırma makalesi, Gönderim Tarihi: 20.05.2020; Kabul Tarihi: 28.10.2020

Özel Sektöre Verilen Kredilerin İnovasyon Üzerindeki Etkisi: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye İçin Bir Uygulama

Dr. Öğr. Üyesi Efe Can KILINÇ

Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü
efecankilinc@kku.edu.tr , Orcid ID: 0000-0002-3139-0684

Prof. Dr. Nihat IŞIK

Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü
nihatis@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-0054-5700

Arş. Gör. Suat Serhat YILMAZ

Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü
suatserhatyilmaz@gmail.com, Orcid ID: 0000-0003-2900-0824

Öz

Bu çalışmada, özel sektöre yönelik olarak verilen kredilerin inovasyon üzerindeki etkileri 24 Avrupa Birliği üyesi ülke ve Türkiye bağlamında incelenmektedir. 2001 ve 2017 dönemi yıllık verilerini kapsayan çalışmada; Pedroni Eşbütünleşme Analizi, Granger Nedensellik Analizi, FMOLS ve DOLS tahmincileri kullanılarak değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular, özel sektöre verilen kredilerdeki artışların inovasyonu arttırdığını göstermektedir. FMOLS tahmin sonuçlarına göre; özel sektöre verilen kredi hacmindeki, eğitim endeksindeki ve Ar-Ge harcamalarındaki %1'lik artış, patent başvurularını sırasıyla yaklaşık olarak; %0.17, %0.44 ve %1.24 oranında arttırmaktadır. DOLS modeli için bu oranlar aynı sırayla yaklaşık olarak; %0.32, %0.54 ve %0.85'dir.

Anahtar Kelimeler: Özel Sektöre Verilen Krediler, İnovasyon, FMOLS, DOLS, Panel Nedensellik Analizi.

JEL Kodları: G21, O31, C23.

The Effect of Domestic Credits to Private Sector on Innovation: An Application on European Union Countries and Turkey

Abstract

In this study, the impact of credits to the private sector on the innovation is examined in the scope of 24 European Union member countries and Turkey. In the study, which covers annual data for the period 2001 and 2017, the relationship between the variables is analyzed using Pedroni Cointegration Analysis, Granger Causality Analysis, FMOLS and DOLS estimators. Findings obtained from the study show that increases in credits to the private sector increase innovation. According to FMOLS estimation results; 1% increase in credit volume given to the private sector, education index and R&D expenditures makes patent applications approximately raise by 0.17%, 0.44% and 1.24% respectively. For the DOLS model, these rates are nearly in the same order; 0.32%, 0.54% and 0.85%.

Keywords: Domestic Credits to Private Sector, Innovation, FMOLS, DOLS, Panel Causality Analysis.

JEL Codes: G21, O31, C23.

Giriş

Küresel planda ortaya çıkan rekabet ve ticaret savaşları üzerinden ülkelerin ekonomik anlamda birbirleri ile yarıştıkları günümüzde, onların üretim kapasitesini arttıran ve uluslararası rekabete karşı daha güçlü hale gelmelerini sağlayan inovasyon faaliyetlerinin önemi de giderek artmaktadır. Bu nedenle, rekabetçi ekonomilerde gerek firmalar gerekse kurumlar inovasyon alanlarına yatırımlarını ve kaynaklarını tahsis etmekte ve bu alanlarda büyük maliyetlere katlanmaktadır. Bu süreçte firmalar ve kurumlar, çoğu zaman finansman sıkıntısıyla karşı karşıya kalmakta ve finansal sistemden borçlanmaya yönelmektedirler. Böylece, finansal sistemin ve aracı kurumların ilgili birimlere yönelik olarak verdiği krediler, gerçekleştirilen inovasyon faaliyetlerinin verimlilik ve çıktı artışına dönüşmesinde kritik öneme sahip olmaktadır (Işık, 2017: 54).

Yeni bir girişimin başlatılmasında olduğu gibi, işletme kurulduktan sonra da finansmana sahip olma ve finansmana erişim sağlama işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, girişimcilerin finansman kaynakları kendileri ve çevreleri (aile, yakın akrabalar vb.) olabileceği gibi; bazı kamu kurum ve kuruluşları, bankalar, melek yatırımcılar ve risk sermayesi kuruluşları da olabilmektedir. Ülkedeki girişimcilik faaliyetinin artırılmasında ve sürdürülmesinde gelişmiş bir finansal sisteme ve güvenilir bir yatırım ortamına sahip olmak gerekmektedir. İnovasyonun temel yönlendiricilerinden birisinin girişimciler ve onların faaliyetleri olduğu

düşünüldüğünde, girişimcilerin finansman ihtiyaçlarının karşılanması ve gelişmiş finansal kurumlara ve olanaklara sahip olunması önem arz etmektedir.

Verimlilik ve çıktı artışıdaki etkileri dikkate alındığında ise; inovasyon faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyen bankacılık sisteminin ve daha özelde kredilerin bu faaliyetlere etkisinin araştırılması ve anlaşılması, ülkelerin üretim faaliyetlerinin geliştirilmesi açısından önemli bir husus olarak ön plana çıkmaktadır. Bu amaçla çalışmada, Avrupa Birliğine üye 24 ülkenin ve Türkiye'nin 2001-2017 yılları arasındaki verileri dikkate alınarak, özel sektöre verilen kredilerin ülkelerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisi; Pedroni eşbütünlük ve Granger nedensellik testleri, Dinamik En Küçük Kareler (Dynamic Ordinary Least Squares - DOLS) ve Düzeltilmiş En Küçük Kareler (Fully Modified Ordinary Least Square - FMOLS) yöntemleri aracılığı ile araştırılmıştır.

İlgili alandaki literatür dikkate alındığında bu çalışma; kapsadığı dönem, ülke grubu ve kullanılan değişkenler açısından diğer çalışmalardan farklılıklar göstermektedir. İnovasyon değişkenini temsilen patent sayısının bağımlı değişken olarak kullanıldığı modellere, bağımsız değişken olarak; özel sektöre verilen krediler, Ar-Ge harcamaları ile beşeri sermayeyi temsilen eğitim endeksi de dâhil edilmiştir. Bu yönüyle çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1. Literatür Taraması

Literatürde inovasyon faaliyetleri üzerinde etkili olan; krediler, vergi teşvikleri, bankacılık sisteminin gelişimi gibi faktörlerin incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Tablo 1'de çalışmanın temelini oluşturan literatür kaynakları kronolojik sıra ile verilmektedir.

Tablo 1. Literatür Taraması

Yazarlar	Tarih Aralığı / Frekans	Ülke/ Birim Sayısı	Yöntem	Sonuçlar
Archer vd. (2020)	2005-2013 Altı Aylık	Vietnam 2500 Kobi	Rassal Etkiler Probit Modeli	Kredilere yapılan kısıtlamalar her zaman inovasyonu engellemeyebilir.
Giebel ve Kraft (2020)	2008-2009	Almanya, 1465 Firma	İki Aşamalı En Küçük Kareler (2AEKK)	Firmalar, kriz dönemlerinde bankaların kredi arzlarındaki azalmaya bağlı olarak inovasyon faaliyetlerini azaltmaktadırlar.
Wellalage ve Locke (2020)	2013-2014 Yıllık	43 Ülke 13430 Firma	Probit Modeli	Kredi arzında meydana gelen genişlemeler, firmalar açısından bütün inovasyon tipleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.
Ding vd. (2020)	1992-2015	30 Ülke 45325 Firma	Sabit Etkiler Modeli	Yüksek finansal imkânlar ve krediler, firmaların inovatif faaliyetlerinin artmasında etkilidir.

Özel Sektöre Verilen Kredilerin İnovasyon Üzerindeki Etkisi:
Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye İçin Bir Uygulama

KILINÇ & İŞİK & YILMAZ

Işık (2017)	1995-2015 Yıllık	G-20 Ülkeleri	Panel DOLS	Banka kredileri inovasyonu, inovasyon da büyümeyi uzun dönemde pozitif yönde etkilemektedir.
Madrid-Guijarro vd. (2016)	2011-2012	İspanya 267 Firma	EKK	Finansman kısıtları, KOBİ'lerin inovasyon faaliyetlerini azaltmaktadır.
Löf ve Nabavi (2016)	1997-2007 Yıllık	İsveç 8300 Firma	Negatif Binom Regresyon	Yüksek teknoloji ihracatı yapan firmalarda kredi kısıtları firmaların inovasyon faaliyetleri üzerinde negatif etkilidir. Fakat, bu etki orta ve düşük teknoloji kullanan ihracat firmaları için geçerli değildir.
García-Quevedo vd. (2018)	2005-2013	İspanya 4600 Firma	Probit Modeli	Finansal kısıtlar firmaların inovasyon projelerini iptal etmelerinde önemli role sahiptir.
Hsu vd. (2014)	1976-2006 Yıllık	32 Ülke	Sabit Etkiler Modeli	Daha gelişmiş hisse senedi piyasalarına sahip ülkelerde kredi piyasalarının gelişmesi inovasyonu caydırmaktadır.
Bircan ve Haas (2014)	2011-2012 Yıllık	Rusya 4220 Firma 45728 Banka	EKK 2AEKK	Banka kredilerindeki artış teknolojik gelişmeyi ve inovasyonu arttırmada önemli bir etkidir.
Aghion vd. (2012)	1994-2004	Fransa 13000 Firma	Panel Ağırlıklandırılmış EKK	Firmaların Ar-Ge yatırımları, kredi imkânlarının azaldığı dönemlerde daha fazla konjonktür yönlü hareket etmektedir.
Silva ve Carreira (2012)	1996-2004	Portekiz 7079 Firma	EKK-Nakit Akış Oranı Analizi	Kredi kısıtları ile inovasyon faaliyetleri arasında negatif bir ilişki vardır.
Czarnitzki vd. (2011)	1999 Yılı	Kanada/ 5944 Firma	Anket-Non-Parametrik Eşleştirme Yaklaşımı	Vergi kredileri ilave inovasyon üretimine yol açmaktadır.
Bönte ve Nielsen (2011)	2005 Yılı	15 Ülkeden 4119 Firma	Probit Modeli	İnovasyon ve ticaret kredisi arasında pozitif ilişki bulunmuştur.
Benfratello vd. (2008)	1990'lı Yıllara Ait Veriler	13608 Firma 500 Personel	Logit Modeli, Sistem GMM Modeli	Bankacılığın gelişimi inovasyon süreçleri üzerinde zayıf, fakat olumlu bir etkiye sahiptir.

Archer vd. (2020) çalışmalarında, Vietnam örneği üzerinden kredilerin KOBİ'lerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu süreçte ilgili ülkede 2500 işletmenin, 2015-2013 dönemindeki 6 aylık verilerinden faydalanmışlardır. Rassal Etkiler Probit Modeli kullandıkları analiz sonuçları, kredi kısıtlamalarının ilgili literatürün aksine inovasyon faaliyetleri üzerinde olumsuz bir etki doğurmayabileceğini göstermektedir.

Giebel ve Kraft (2020), Almanya örneği üzerinden 2008-2009 döneminde yaşanan Küresel Finansal Kriz ile birlikte kredi arzında meydana gelen daralmanın, firmaların inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda, Almanya'da faaliyet gösteren 1465 firmanın verilerinden yararlanmışlardır. Analiz sonuçları, ilgili dönemde yaşanan negatif kredi arz şoklarının, firmaların inovasyon faaliyetleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu yönündedir.

Wellalage ve Locke (2020), 43 ülkede faaliyet gösteren 13430 firmayı baz aldıkları çalışmalarında, KOBİ'lere verilen formal ve informal kredilerdeki değişimlerin ilgili birimlerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 2013-2014 dönemindeki yıllık verileri kapsayan çalışmalarında Probit yönteminden faydalanmışlardır. Elde edilen bulgular, KOBİ'lere yönelik kredi arzında meydana gelen genişlemelerin, firmalar açısından bütün inovasyon tipleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir.

Ding vd. (2020), 1992-2005 dönemini kapsayan veri setinden faydalanarak, 30 ülkede faaliyet gösteren 45325 firma kapsamında, kredilerin inovasyon üzerindeki etkisini Sabit Etkiler Modeli kullanarak incelemişlerdir. Analiz sonuçları, daha yüksek kredi ve finansal imkânların olduğu piyasalarda faaliyet gösteren firmaların inovatif faaliyetlerinin sayısının ve kalitesinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

García-Quevedo vd. (2018), İspanya için 2005-2013 dönemini kapsayan çalışmalarında, finansal kısıtların firmaların inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. 4600 firmayı örneklem olarak ele alan çalışmada, Tekrarlı-İki Değişkenli Probit Modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları, firmaların karşılaştığı finansal kısıtların inovasyon projelerini iptal etmelerinde önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir.

Işık (2017), 1995-2015 arasındaki dönem kapsamında banka kredileri ile inovasyon ve inovasyon ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi, G-20 ülkelerinin verileri temelinde panel eşbütünleşme analizi ile incelemektedir. Elde edilen bulgular, özel sektöre yönelik olarak sağlanan banka kredilerinin toplam tutarı ile inovasyon ve ekonomik büyüme oranları ile inovasyon değişkenlerinin eş bütünleşik olduğuna işaret etmektedir. Panel Dinamik En Küçük Kareler (PDOLS) metodu ile araştırılan uzun dönem eş bütünleşme katsayıları, ilgili dönem içinde G-20 ülkeleri kapsamında banka kredileri ile inovasyon arasında uzun dönemli pozitif bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışma, söz konusu ilişkinin inovasyon ile ekonomik büyüme arasında da olduğuna işaret etmektedir.

Löf ve Nabavi (2016), İsveç'teki 8300 firma özelinde, kredi kısıtlarının ihracat yapan firmaların inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisini ele almışlardır. 1997-2007 dönemindeki yıllık verileri kapsayan çalışmada, ilgili ilişkinin ölçülmesinde Negatif Binom Regresyon yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmanın analizinden elde edilen bulgular; yüksek teknoloji ihracatı yapan firmalarda kredi kısıtlarının firmaların inovasyon faaliyetleri üzerinde negatif etkisinin olduğunu, fakat bu etkinin orta ve düşük teknoloji kullanan ihracat firmaları için geçerli olmadığını göstermektedir.

Madrid-Guijarro vd. (2016), 2011-2012 dönemini kapsayan verilerden faydalanarak, İspanya için finansman kısıtları ile inovasyon faaliyetleri arasındaki ilişkiyi 267 firma özelinde incelemişlerdir. Çalışmanın temel bulgularına göre, finansman kısıtlarının KOBİ'lerin inovasyon faaliyetleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

Er vd. (2015), alternatif finansman kaynaklarının girişimcilik açısından bir fırsat olduğunu ortaya koymuştur. Bu noktada çalışmada girişimcilere, geleneksel finansal kaynaklara ek olarak alternatif finansal kaynakların kullanımında etkinliğin sağlanması açısından önerilerde bulunulmaktadır.

İçke (2014), Schumpeter'in inovasyonun ortaya konmasında bankacılık sisteminin rolü üzerinde durduğu çalışmasında, Schumpeter'in bankaların kredi yaratma özelliğine değindikten sonra, inovasyonun finansmanına yönelik yaklaşımını ele almıştır. Ardından, insanlığın kıt kaynaklara karşı verdiği savaşta inovasyonları desteklemenin ve inovasyon süreçlerinden yana olmanın insanlığın ekonomik refahı için önem arz ettiğini ortaya koymuştur.

Hsu vd. (2014), finansal gelişmenin teknolojik inovasyonu nasıl etkilediğini incelemektedir. Bu kapsamda, 32 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin 1976-2006 arası veri seti kullanılarak, sabit etki modeli ile hisse senedi ve kredi piyasalarının gelişiminin teknolojik inovasyonu etkilemesine ilişkin ekonomik mekanizma belirlenmeye çalışılmaktadır. Analiz sonucunda, daha gelişmiş hisse senedi piyasalarına sahip ülkelerde, dış finansmana daha bağımlı ve daha yüksek teknoloji yoğun endüstrilerin orantısız olarak daha yüksek inovasyon düzeyi sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, kredi piyasalarının gelişmesinin bu özelliklere sahip endüstrilerde inovasyonu caydırdığı görülmektedir.

Bircan ve Haas (2014), Rusya örneğinden yola çıkarak 2011-2012 dönemi kapsamında 4220 firmanın ve 45728 bankanın verileri aracılığı ile kredilerin inovasyon üzerindeki etkisini EKK ve 2AEKK yöntemleri kullanarak test etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, banka kredilerindeki artış teknolojik gelişmeyi ve inovasyonu arttırmaktadır.

Silva ve Carreira (2012), Portekiz için 7079 firmayı kapsayan çalışmalarında, kredi kısıtları ile inovasyon faaliyetleri arasındaki ilişkiyi EKK ve Nakit Akış Oranı Analizlerini kullanarak incelemişlerdir. 1996-2004 yılları arasındaki dönemi kapsayan çalışmada, kredi kısıtları ile inovasyon faaliyetleri arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aghion vd. (2012), Fransa'da faaliyet gösteren 13.000 firma üzerinden kredi kısıtlarının firmaların Ar-Ge yatırımları üzerinde etkisini incelemişlerdir. 1994 ve 2004 dönemini kapsayan çalışmada Panel Ağırlıklandırılmış EKK yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın bulguları, firmaların Ar-Ge yatırımlarının kredi kısıtlarının yoğun olduğu dönemlerde konjonktürel olarak hareket ettiğini göstermektedir. Yine

çalışma, kredi kısıtlarının olmadığı dönemlerde Ar-Ge yatırımlarının konjonktür karştı bir hareket sergilediğini ortaya koymaktadır.

Czarnitzki vd. (2011), Ar-Ge vergi kredilerinin Kanada imalat şirketlerinin inovasyon faaliyetlerine etkisini incelemiştir. 1997-1999 döneminde Federal ve İl Ar-Ge vergi kredi programlarının, tüm imalat firmalarının üçte birinden fazlası ve yüksek teknoloji sektörlerindeki firmaların üçte ikisine yakın bir oranı için kullanıldığının belirtildiği çalışmada, parametrik olmayan bir eşleştirme yaklaşımı kullanılarak, Ar-Ge vergi kredilerinin; yeni ürün sayısı, yeni ürünlerle satış, yeniliğin özgünlüğü vb. bir dizi inovasyon göstergesi üzerindeki ortalama etkisi araştırılmaktadır. Elde edilen bulgular, Ar-Ge vergi kredilerinin bulunmadığı varsayımsal bir duruma kıyasla, vergi kredisi alıcılarının, performans göstergelerinin tümünde olmasa da çoğunda önemli ölçüde daha iyi skorlar gösterdiğine işaret etmektedir. Bu nedenle, vergi kredilerinin ilave inovasyon üretimine yol açtığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Bönte ve Nielen (2011), ticari krediler ve inovasyon arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İnovatif Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin (KOBİ'lerin), kredi kısıtlamaları nedeniyle, ticari kredileri inovatif olmayan KOBİ'lerden daha fazla kullandığı iddia edilmektedir. Ürün inovasyonu ve ticaret kredisi arasındaki ilişki, 15 Avrupa ülkesinden bir KOBİ örneği kullanılarak ekonometrik olarak incelenmektedir. Analiz sonuçları, inovasyon ve ticaret kredisi arasında pozitif bir ilişki olduğunu doğrulamaktadır. Özellikle, ürün inovasyonu yapan KOBİ'lerin ticaret kredisi kullanma olasılığı diğer KOBİ'lerden daha yüksektir. Üstelik sonuçlar, ürün inovasyonunun etkisinin, ancak KOBİ'lerin, finansmana erişimin veya finansman maliyetinin işletmelerinin işletilmesi ve büyümesi için engel olduğunu bildirmesi durumunda, istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle sonuçlar, kredi kısıtı olan inovatif KOBİ'ler için kısa vadeli dış finansman kaynağı olarak ticari kredinin uygunluğuna işaret etmektedir.

Benfratello vd. (2008), 1990'lı yıllara ilişkin çok sayıda İtalyan firması için, inovasyon üzerinde geniş bir veri seti kullanarak, firmaların inovatif faaliyetleri üzerinde yerel bankacılığın gelişiminin etkisini araştırmaktadır. Çalışmada, bankacılığın gelişiminin, özellikle yüksek teknoloji sektöründeki firmalarda, dış finansmana daha bağımlı sektörlerde ve küçük firmalar için, süreç inovasyonu olasılığını etkilediğine dair kanıt elde edilmiştir. Ürün inovasyonuna ilişkin kanıt çok daha zayıftır ve sağlam değildir. Çalışmada aynı zamanda, bankacılığın gelişiminin, özellikle küçük firmalarda, sabit yatırım harcamalarının nakit akışı hassasiyetini azalttığına ve onların Ar-Ge faaliyetlerine başlama olasılığını arttırdığına dair bazı kanıtlara da ulaşılmıştır.

Çalışmaların tamamı incelendiğinde, genel olarak ülkelerin ya da işletmelerin bir şekilde finansman kaynaklarının genişlemesine yol açan; kredi hacminin artması, vergi teşviklerinin artması, bankacılık sisteminin ve hisse senedi piyasasının gelişmesi gibi faktörlerin inovasyon faaliyetleri üzerinde pozitif bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışmada, önceki çalışmalardan farklı olarak, Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye için güncel veriler bağlamında, özel sektöre verilen kredilerin inovasyon

üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Ayrıca çalışma, analizde kullanılan değişkenler bakımından da diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

2. Teorik Arka Plan: İnovasyonun Finansmanı

Latince kökenli olan ve “innovatus” kelimesinden türetilmiş olan inovasyon kelimesi, Türkçede kelime anlamı itibarıyla yenilik, yenilenme ve yenilikçilik gibi anlamlara gelmektedir (Elçi; 2007: 1). Bu noktada, sözlük karşılığı olan yenilik kelimesi inovasyonun tam olarak anlamını karşılayamamaktadır. Çünkü, inovasyon kelimesi ile iktisadi bir değere dönüştürülmüş bir yenilik ifade edilmektedir. Bu anlamda, sadece yeniliklerin ortaya konması inovasyon olarak adlandırılmamakta, aynı zamanda bunların ekonomik bir değere dönüştürülmesi ifade edilmektedir. Joseph Schumpeter inovasyonu, yeni ürünlerin üretilmesi veya yeni ürünlerin üretilmesini yönlendiren faaliyetler olarak tanımlamaktadır. Schumpeter’e göre, bu faaliyetler sonucunda yeni fikirler ve yeni bilgiler, yeni ürün ve hizmetlere dönüştürülmektedir (Saatçioğlu ve Bildirici, 2017: 45).

Finansman kavramı ise, işletmelerin veya firmaların yatırımlarını ve devam eden faaliyetlerini desteklemek için gerekli olan nakit para ya da sermayenin sağlanması olarak tanımlanabilir. İşletmeler genel olarak bu finansman ihtiyacını iki şekilde karşılayabilmektedirler. Bunlar, iç kaynaklı finansman ve dış kaynaklı finansmandır. İç finansman yönteminde şirketlerin ya da firmaların iç kaynakları kullanılmaktadır. Bu kaynaklar, özkaynaklar olarak ifade edilen, işletmeye sahip olanların ve işletmenin ortaklarının mal varlığı ve şirketin faaliyetinden doğan kârları kapsamaktadır. Kurulum aşamasında olan şirketler için iç kaynaklar bu süreçte yeterli olabilirken, gelişme evresine girdiklerinde şirketler dış finansmanın sağlanmasında desteğe ihtiyaç duyabilmektedirler. Başta banka kredileri olmak üzere; girişim sermayesi, faktöring, finansal kiralama, yurt içi ya da yurt dışı kurumlardan veya sermaye piyasalarından sağlanan kaynaklar dış finansman kaynaklarının örnekleridir (Er vd., 2015: 32).

İnovasyon finansmanına gelindiğinde bu kavram; ülkelerin, şirketlerin ya da kurumların çağın son derece hızlı bir şekilde artan rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için firma mal ve hizmet üretim yöntemlerini, çağın gerekliliklerine uygun olarak yenilemesi için gerekli olan kaynakların bulunması ve temin edilmesi olarak ifade edilebilir. Bu noktada ülkeler, kurumlar ve firmalar tarafından inovasyon uygulamaları ile ulaşılmaya beklenen en büyük hedef; ortaya çıkan bu inovasyonun toplum açısından; sosyal, ekonomik ve kültürel ihtiyaçlara cevap vermesi, üreticiler açısından ise, onların yeni mal ve hizmet üretimi veya üretim yöntemleri geliştirmek suretiyle firmaların verimliliklerinin artırılmasıdır (Dam ve Yıldız, 2016: 221). Bu faaliyetler sonucunda elde edilen buluşlar patentlenir ve tescillenirler. Sonrasında, başka alanlarda kullanılarak başka inovasyonların alt basamaklarını oluştururlar. Böylece bu süreç kendi kendini besleyen bir süreci oluşturmaktadır (Işık, 2017: 1).

Günümüzde firmalar zorlu rekabetçi koşullar altında yaratıcı ve inovatif olmak durumunda kalmaktadırlar. Fakat, bu alanlara şirketlerin yatırım yapması büyük

maliyetler gerektirmekte, ayrıca büyük risk ve belirsizlikleri de içermektedir (Işık, 2017: 1). Çünkü inovasyon, yapısından kaynaklanan sebeplerle risk ve belirsizliği içinde barındırmaktadır. Bu risk ile belirsizliklerin doğru ölçülmesi ise ilgili inovatif projelerin başarısı açısından önemlidir (Tuna ve İsaetli, 2014: 30).

Inovasyon sürecinde risk faktörünün fazla oluşu, bu faaliyetleri finanse edecek kaynakların bulunmasını da zorlaştırmaktadır. Bu noktada finansal piyasalar, inovasyon faaliyetlerinin finansmanı açısından geniş imkânlar sağlasa bile, bu konuda küresel ölçekte en çok kullanılan kaynaklar kredilerdir (Işık, 2017: 54).

Schumpeter finansal işlemleri ekonomik büyümenin merkezine koymuştur. Bu noktada Schumpeter finansal işlemler ifadesi yerine bankacı, büyüme terimi yerine ise kalkınma terimini kullanmıştır. Schumpeter'e göre bankacılık sisteminin inovasyon faaliyetlerine sağladığı katkının iki yolla gerçekleştiği söylenebilir:

1- Finansmana ihtiyacı olan girişimcilere finansman sağlamak suretiyle onların inovatif faaliyetlerine yardımcı olmak,

2- Bizzat kendi finansal hizmetlerinde inovasyon yapmak,

Birincisine göre, bankacılar bu noktada yeni kombinasyonlar oluşturarak inovasyon yapmak isteyenler ile üretken araç sahipleri arasında durmaktadır. Bu süreçte bankacılar inovasyon yapmak isteyenlerin yeni kombinasyonlar oluşturmasını olası hale getirmekte ve insanlara yetkiler vererek toplum adına inovasyon yapmalarını sağlamaktadırlar. Ona göre inovasyon, banka kredileri ile birlikte kâr elde edebilmek amacıyla şirketlerin giriştiği ticari bir etkinliktir (Işık, 2017: 54). Bu etkinliğin anlaşılması, kapitalist sistemin nasıl çalıştığını anlamada kritik bir öneme sahiptir. (Aktaran: Sinha (2001: 65), Schumpeter (1934: 78), Schumpeter (1939: 111)).

Schumpeter'in teorisinde bankalar ya da başka bir ifadeyle bankerler, başka girişimcilere finansman sağlayarak inovasyona katkı sağlamalarının ötesinde, bizzat kendi yaptıkları faaliyetlerde inovasyon yapmakta ve finansal hizmetlerin gelişmesine katkı sağlamaktadırlar. Schumpeter'e göre yaratıcı yıkım bankacılık sektöründe de geçerli olmakta; bankaların veya bankerlerin kapitalist sistemde hayatlarını sürdürebilmeleri için onları yaptıkları faaliyetlerde inovasyon yapmaya zorlamaktadır (Festré ve Nasica, 2009: 27).

Bu çalışmada, Schumpeter'in birinci yaklaşımından yola çıkarak, bankaların firmalara yönelik sağladığı finansman imkânlarından biri olan banka kredilerinin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

3. Veri Seti ve Yöntem

Bu başlık altında çalışmanın; veri seti, modeli ve yöntemi ele alınmaktadır.

3.1. Veri Seti

Bu çalışmada, 2001-2017 dönemi kapsamında, AB ülkeleri ve Türkiye örneklemini için, özel sektöre verilen yurtiçi kredilerin inovasyon üzerindeki etkileri panel veri yöntemleri olan Pedroni Eşbütünleşme ve Granger Nedensellik Analizi, FMOLS ve DOLS tahminicileri kullanılarak analiz edilmektedir. Bu amaçla, Tablo 2'den de görülebileceği gibi, analizlerde kullanılan değişkenler; patent başvuru sayısı, özel sektöre verilen yurt içi kredilerin hacmi, eğitim endeksi ve Ar-Ge harcamaları olarak belirlenmiştir. Bu noktada, inovasyonu temsil eden değişken olarak Patent başvuru sayısı kullanılmıştır. Tablo 2'de çalışmaya dâhil edilen ülkeler de yer almaktadır.

Tablo 2. Veri Seti ve Ele Alınan Ülkelere İlişkin Açıklamalar

Değişken Adları	Değişkenlerin Kısaltmaları	Kapsam
Patent başvuru sayısı ¹	LNPATENT	Bir şey yapmanın yeni bir yolunu sağlayan veya bir soruna yeni bir teknik çözüm sunan bir ürün veya sürecin özel haklarını almak üzere yerleşikler tarafından ulusal patent enstitüsüne yapılan başvuru sayısıdır.
Özel sektöre verilen yurt içi kredi hacmi ¹	LNCV	Finansal kuruluşlar tarafından; geri ödemeler için talepte bulunulan menkul kıymetler, ticari krediler ve alacaklar gibi özel sektöre verilen finansal kaynakları temsil eder. Veri, GSYH'ye oranlanmıştır.
Eğitim endeksi ²	LNEDUC	Birleşmiş Milletler tarafından her yıl yayınlanan İnsani gelişmişlik Endeksi'nin alt endekslerinden birisidir. Eğitim endeksi, 25 yaş ve üstü yetişkinler için yıllarca süren eğitim süresi ve okula giren çocuklar için beklenen eğitim süresi ile ölçülmektedir.
Ar-Ge harcamaları ¹	LNRD	İşletme, Devlet, Yükseköğretim ve Özel kâr amacı gütmeyen kuruluşlardaki sermaye ve cari harcamaları içerir. Ar-Ge faaliyetleri; temel araştırma, uygulamalı araştırma ve deneysel gelişimi kapsar. Veri, GSYH'ye oranlanmıştır.
Çalışmaya Dâhil Edilen Ülkeler: Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç ve Türkiye. Güney Kıbrıs Cumhuriyeti, Litvanya ve Letonya veri eksikliği nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır.		

Kaynak: 1. World Bank, World Development Indicators, <https://databank.worldbank.org/home.aspx>, 2. United Nations, United Nations Development Programme, Human Development Data (1990-2017), <http://hdr.undp.org/en/data> Erişim Tarihi: 27.10.2019.

3.2. Model

Çalışmada özel sektöre verilen yurtiçi kredilerin inovasyon üzerindeki etkilerinin analizinde kullanılan model şu şekildedir:

$$LNPATENT_{it} = \beta_0 + \beta_1 LNRD_{it} + \beta_2 LNCV_{it} + \beta_3 LNEDEC_{it} + u_{it} \quad (1)$$

(1) nolu denklemde bağımlı değişken olarak yer alan $LNPATENT$, kapsamdaki ülkeler için ulusal patent başvuru sayısının doğal logaritmasıdır. $LNRD_{it}$ değişkeni Ar-Ge harcamalarını, $LNCV_{it}$ finansal kuruluşlar tarafından özel sektöre sağlanan kredilerin doğal logaritmasını ve $LNEDEC_{it}$ eğitim endeksinin doğal logaritmasını göstermektedir. u_{it} ise hata terimini temsil etmektedir.

3.3. FMOLS ve DOLS Yöntemleri

Phillips ve Hansen (1990) tarafından ilk olarak zaman serileri için geliştirilmiş olup, Pedroni (2000) tarafından panel veriye uyarlanmış olan FMOLS tahmincisi, stokastik şoklar ile eşbütünleşik denklem arasında ortaya çıkan uzun dönem korelasyonun neden olabileceği tahmin problemlerine karşı yarı parametrik bir düzeltme metodu kullanmaktadır. Bu nedenle bu tahminci, gerek içsellik dolayısıyla meydana gelen sapmalardan kaçınması, gerekse otokorelasyon düzeltilmesi açısından büyük avantajlara sahiptir (Özcan ve Arı, 2014: 49). Asimptotik olarak sapmasız olan ve asimptotik ki-kare istatistiksel çıkarımı kullanan standart Wald testlerine izin veren FMOLS tahmincisi, hata terimlerinin simetrik ve tek taraflı uzun dönemli kovaryans matrislerinin ön tahminlerini kullanmaktadır (Lee ve Brahmarsene, 2014: 100).

FMOLS tahmincisi, OLS tahmincisine içsellik ve seri korelasyon düzeltmeleri yapılarak oluşturulur ve şu şekilde tanımlanır:

$$\hat{\beta}_{FM} = \left[\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (x_{it} - \bar{x}_i)(x_{it} - \bar{x}_i)' \right]^{-1} \left[\sum_{i=1}^N \left(\sum_{t=1}^T (x_{it} - \bar{x}_i) \hat{y}_{it}^* + T \hat{\Delta}_{EM}^* \right) \right] \quad (2)$$

\hat{y}_{it}^* , içsellik düzeltilmesinin yapılması amacıyla y_{it} 'nin dönüştürülmüş değişkenidir. Burada \hat{y}_{it}^* , $\hat{y}_{it}^* = y_{it} - \hat{\Omega}_{EM} \hat{\Omega}_{EM}^{-1} \Delta x_{it}$ olarak hesaplanmaktadır. Yine $\hat{\Delta}_{EM}^*$ ise serisel korelasyon düzeltme terimidir ve $\hat{\Delta}_{EM}^* = \hat{\Delta}_{EM} - \hat{\Delta}_E \hat{\Omega}_{EM}^{-1} \hat{\Omega}_{EM}$ eşitliği aracılığı ile elde edilmektedir (Dritsaki ve Dritsaki, 2014: 132).

Kao ve Chiang (1997) tarafından panel veri analizlerine uyarlanan DOLS tahmincisi, bağımsız değişkenlerin birinci farklarının öncülleri ile gecikmelerini bir araya getirmekte, böylece, bağımlı değişkenden bağımsız değişkenlere giden içsel geri besleme etkilerini ortadan kaldırabilmektedir (Çetin vd., 2014: 35). Bu bakımdan, Panel DOLS yöntemiyle elde edilen tahminciler, bağımsız değişkenler ve hata terimleri arasında içsellik problemini gidermesi ve hata terimlerinde otokorelasyon probleminin

üstesinden gelebilmesi açısından Panel OLS tahmincisine kıyasla daha etkindir (Songur ve Yaman, 2013: 535-536). DOLS tahmincisi Stock ve Watson (1993) tahmincisinin genişletilmiş halidir. Panel DOLS tahmincisi aşağıdaki eşitlik yardımıyla elde edilebilir:

$$y_{it} = \alpha_i + \beta x_{it} + \sum_{j=q_1}^{j=q_2} c_{ij} \Delta x_{i,t-j} + V_{it} \quad (3)$$

Burada c_{ij} birinci farkı alınmış açıklayıcı değişkenlerin öncül ve gecikmelerinin katsayısıdır. DOLS'nin tahmin edilmiş katsayısı aşağıdaki eşitlikte olduğu gibi ifade edilebilir.

$$\hat{\beta}_{DOLS} = \left[\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T q_{it} q_{it}' \right]^{-1} \left[\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T q_{it} \hat{y}_{it}^* \right] \quad (4)$$

Burada q_{ij} , $2(q+1)$ x1 regressörler vektörü olmaktadır.
 $q_{ij} = [x_{it} - \bar{x}_i \Delta x_{i,t-q}, \dots, \Delta x_{i,t+q}]$ (Dritsaki ve Dritsaki, 2014: 132).

4. Analiz Sonuçları ve Bulgular

Tablo 3'te değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Çarpıklık değerine bakıldığında, değişkenlerin tümü negatif değer aldıklarından negatif yönde sola çarpık oldukları, basıklık değerleri açısından ise sadece LNRD değişkeninin basıklık değeri 3'ten küçük olduğundan dağılımının normal dağılıma göre basık, diğer değişkenlerin dağılımının ise normal dağılıma göre dik oldukları ifade edilebilir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	LNPATENT	LNCV	LNRD	LNEDUC
Ortalama	6.843031	4.266190	0.268257	-0.217886
Medyan	6.826540	4.393854	0.264355	-0.202116
Maksimum	10.81956	5.304591	1.364514	-0.060812
Minimum	1.098612	-1.682706	-0.977289	-0.673345
Std. Sapma	1.758751	0.633426	0.607555	0.103765
Çarpıklık	-0.243192	-2.685684	-0.144073	-1.461127
Basıklık	3.738393	22.39492	2.017119	6.486140
Jarque-Bera	12.70412	6581.483	17.04760	336.2570
Olasılık	0.001743	0.000000	0.000199	0.000000
Toplam	2668.782	1663.814	104.6201	-84.97556
Hata Kar. Top.	1203.257	156.0781	143.5889	4.188457
Gözlem	390	390	390	390

Değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 4’te sunulmaktadır. Buna göre, LNPATENT değişkeni ile açıklayıcı değişkenler arasında pozitif ve zayıf ilişki bulunmaktadır. Benzer bir şekilde, açıklayıcı değişkenler arasındaki korelasyonlar istatistiksel olarak anlamlı ve pozitifdir. Ayrıca, bu değişkenler arasındaki korelasyonlar zayıftır. Açıklayıcı değişkenler arasındaki korelasyonların zayıf olması olası bir çoklu doğrusal bağlantı sorununun önüne geçilmesini sağlamaktadır.

Tablo 4. Korelasyon Matrisi

Değişkenler	LNPATENT	LNCV	LNRD	LNEDUC
LNPATENT	1.000000			

LNCV	0.126153	1.000000		
	2.504935	-----		
	0.0127	-----		
LNRD	0.412691	0.500461	1.000000	
	8.924504	11.38647	-----	
	0.0000	0.0000	-----	
LNEDUC	0.191328	0.365281	0.628417	1.000000
	3.839652	7.729324	15.91304	-----
	0.0001	0.0000	0.0000	-----

Not: Tabloda; birinci satır korelasyon değerini, ikinci satır t istatistiğini, üçüncü satır ise olasılık değerini göstermektedir.

Panel veri seti ile çalışılırken, paneli oluşturan birimler (bunlar ülkeler, şehirler, firmalar vb. olabilir) arasında, birimleri etkileyen şoklar, finansal ve ticari ilişkiler gibi sebepler nedeniyle, yatay-kesit bağımlılık olabilmektedir. Yatay-kesit bağımlılığın olması durumunda ise kullanılacak ekonometrik teknikler farklılaşmaktadır. Çalışmada birimler arasında yatay-kesit bağımlılığının olup-olmadığı Pesaran Cross Dependency-CD (2004) testi kullanılarak araştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5’te özetlenmiştir. Yatay-kesit bağımsızlığını gösteren sıfır hipotezi altında yapılan CD testi sonuçlarına göre, tüm değişkenler için H_0 hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla, birimler arasında yatay kesit bağımlılığı söz konusudur.

Tablo 5. Yatay-Kesit Bağımlılığı Testi

Değişken	CD-test	Olasılık	Corr	abs(corr)
LNPATENT	2.12	0.034	0.036	0.455
LNRD	20.70	0.000	0.324	0.625
LNCV	24.97	0.000	0.384	0.599
LNEDUC	53.41	0.000	0.817	0.825

Not: H_0 hipotezi yatay kesit bağımsızlığını gösterir. $CD \sim N(0,1)$

Çalışmada kullanılan tüm değişkenler için yatay kesit bağımlılığı tespit edildiğinden, bu bağımlılığı dikkate alan ikinci nesil birim kök testi (Yatay-Kesitsel Olarak Genişletilmiş İm, Pesaran-Shin- Cross-Sectionally Augmented İm, Pesaran-Shin-CIPS, 2007) kullanılarak değişkenlerin durağanlıkları incelenmiştir. Tablo 6’da yer alan sonuçlara göre, serilerin tamamı düzeylerinde birim kök içermekte, birinci farkları alındığında ise durağan duruma gelmektedirler.

Tablo 6. CIPS Birim Kök Testi

Değişken	Gecikme Düzeyi	Trendsiz		Trendli	
		Zt-bar	Olasılık	Zt-bar	Olasılık
LN PATENT	0	-0.292	0.385	0.053	0.521
	1	1.933	0.973	1.835	0.967
LN RD	0	-0.692	0.245	0.541	0.706
	1	-1.325	0.093	0.878	0.810
LN CV	0	0.627	0.735	-0.129	0.449
	1	0.383	0.649	1.017	0.845
LN EDUC	0	-1.132	0.129	0.686	0.754
	1	-0.694	0.244	0.358	0.640
Birinci Farklar					
LN PATENT	0	379.894	0.000	328.978	0.000
	1	192.913	0.000	152.235	0.000
LN RD	0	-7.468	0.000	-5.999	0.000
	1	-2.851	0.002	-1.372	0.085
LN CV	0	-7.052	0.000	-5.648	0.000
	1	-4.390	0.000	-3.625	0.000
LN EDUC	0	-7.522	0.000	-5.135	0.000
	1	-4.315	0.000	-1.359	0.087

Serilerin aynı mertebeden durağan olmaları sebebiyle olası uzun dönem ilişkileri Pedroni eşbütünleşme testi kullanılarak hem sabitli hem de sabitli ve trendli durumlar için ayrı ayrı test edilmiştir. Modelde; hem sabitli hem de sabitli ve trendli durumda kesit-içi (within) etkilerini gösteren dört istatistikten ikisine, kesitler-arası (between) etkileri yansıtan grup istatistiklerinin de iki tanesine göre seriler arasında uzun dönemli ilişki vardır (bkz., Tablo 7).

Tablo 7. Pedroni Eşbütünleşme Testi

Sabit ve Trend Durumları	Sabitli		Sabitli ve Trendli	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
Panel v	-1.381172	0.9164	-3.940505	1.0000

<i>Panel rho</i>	0.594375	0.7239	2.920936	0.9983
<i>Panel PP</i>	-6.190015	0.0000	-7.688723	0.0000
<i>Panel ADF</i>	-6.929484	0.0000	-8.042514	0.0000
Grup İstatistikleri	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
<i>Grup rho</i>	2.375112	0.9912	4.400780	1.0000
<i>Grup PP</i>	-10.53394	0.0000	-11.13454	0.0000
<i>Grup ADF</i>	-8.346629	0.0000	-8.672799	0.0000

Not: Gecikme uzunluğu Schwarz Bilgi Kriterine göre otomatik olarak belirlenmiştir.

Değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit ettikten sonra, bu ilişkinin yönü ve derecesi FMOLS ve DOLS tahmincileri kullanılarak araştırılmıştır. Tablo 8'de yer alan bulgulara göre, hem FMOLS hem de DOLS tahmincileri açısından; yurtiçi kredi hacminde, Ar-Ge harcamalarında ve eğitim endeksinde meydana gelen artışlar inovasyonu temsil eden patent başvurusunu artırmaktadır.

Tablo 8. FMOLS ve DOLS Tahmincileri Bulguları

(Bağımlı Değişken LNPATENT)		
Değişkenler/Tahminciler	FMOLS	DOLS
LNCV	0.171785*** (0.019045)	0.318353*** (0.069098)
LNRD	0.440764*** (0.020374)	0.538804*** (0.104018)
LNEDUC	1.239269*** (0.013437)	0.856311** (0.385078)

Not: Parantez içindeki katsayılar standart hataları göstermektedir.

***: Katsayı %1 düzeyinde anlamlıdır. **: Katsayı %5 düzeyinde anlamlıdır.

FMOLS tahmin sonuçlarına göre; özel sektöre verilen kredi hacmindeki, Ar-Ge harcamalarındaki ve eğitim endeksindeki %1'lik artış, patent başvurularını sırasıyla yaklaşık olarak; %0.17, %0.44 ve %1.24 oranında artırmaktadır. DOLS modeli için bu oranlar aynı sırayla yaklaşık olarak; %0.32, %0.54 ve %0.85'dir.

Değişkenler arasındaki nedensellik Granger Nedensellik Analizi kullanılarak araştırılmıştır. Tablo 9'da yer alan bulgulara göre, kredi hacminden patent başvurusuna ve eğitim endeksine doğru tek yönlü, kredi hacmiyle Ar-Ge harcamaları arasında iki yönlü, Ar-Ge harcamaları ile patent başvuruları arasında iki yönlü ilişki bulunmaktadır. Diğer taraftan, patent başvuruları ile eğitim endeksi ve Ar-Ge harcamaları ile eğitim endeksi arasında bir nedensellik yoktur.

Tablo 9. Granger Nedensellik Testi Bulguları

Sıfır Hipotezi	Gözlem	F-İst	Olasılık
DLNRD, DLNPATENT'in Granger nedeni değildir.	297	3.56570	0.0146
DLNPATENT, DLNRD'nin Granger nedeni değildir.		5.63006	0.0009
DLNVCV, DLNPATENT'in Granger nedeni değildir.	292	7.31663	0.0001
DLNPATENT, DLNVCV'nin Granger nedeni değildir.		0.44596	0.7203
DLNEDUC, DLNPATENT'in Granger nedeni değildir.	303	0.54537	0.6516
DLNPATENT, DLNEDUC'un Granger nedeni değildir.		0.94886	0.4173
DLNVCV, DLNRD'nin Granger nedeni değildir.	304	6.76213	0.0002
DLNRD, DLNVCV'nin Granger nedeni değildir.		2.39195	0.0687
DLNEDUC, DLNRD'nin Granger nedeni değildir.	318	0.22819	0.8767
DLNRD, DLNEDUC'un Granger nedeni değildir.		1.17975	0.3175
DLNEDUC, DLNVCV'nin Granger nedeni değildir.	310	1.04836	0.3714
DLNVCV, DLNEDUC'nin Granger nedeni değildir.		5.76932	0.0008

Not: Optimal gecikme uzunluğu 3 olarak belirlenmiştir.

AB ülkeleri ve Türkiye kapsamında, özel sektöre verilen yurtiçi kredilerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bu çalışmanın bulguları; inovasyon ile özel sektör kredileri arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu, özel sektöre verilen kredilerin miktarı arttıkça inovasyon faaliyetini temsil eden patent başvurularının arttığını ve özel sektör kredilerinin, inovasyon faaliyetlerinin Granger nedeni olduğunu göstermektedir. Tahmin sonuçları ayrıca, eğitim endeksindeki ve Ar-Ge harcamalarındaki artışın da inovasyon faaliyeti üzerinde pozitif etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde yaşandığı günümüz bilgi çağında; ülkeler, kurumlar ve firmalar açısından bu gelişmelere uyum sağlamak zorunluluk haline gelmiştir. Bu anlamda birçok uluslararası ve ulusal şirket ve firmalar inovasyona ayak uydurabilmek amacıyla inovasyon faaliyetlerine yönelmişlerdir. Fakat bu noktada söz konusu faaliyetlerin finansmanı şirketler açısından bir problem olarak ortaya çıkmakta, bu finansal darboğazın aşılmasında ise krediler kritik bir öneme sahip olmaktadır. Buradan hareketle çalışmada, Avrupa Birliği'ne üye 24 ülkenin ve Türkiye'nin

2001-2017 yılları arasındaki verilerinden faydalanılarak, özel sektöre verilen kredilerin ülkelerin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisi Pedroni eşbütünlük ve Granger nedensellik testleri, Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) ve Düzeltilmiş En Küçük Kareler (FMOLS) yöntemleri kullanılarak incelenmiştir.

Modellerde, bağımlı değişken olarak inovasyonu temsilen ülkelerin patent başvuru sayıları dikkate alınmıştır. Bağımsız değişkenler olarak; özel sektöre verilen yurt içi kredi hacmi ve Ar-Ge harcamaları ve eğitim endeksi değişkenleri kullanılmıştır. Analiz süresince öncelikle değişkenlere ait özet istatistiklerine ve korelasyon matrisine yer verilmiştir. Ardından, ülkeler arasındaki yatay-kesit bağımlılık Pesaran (2004) CD testi kullanılarak araştırılmış ve ilgili birimler arasında yatay-kesit bağımlılığın var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil birim kök testi olan Pesaran (2007) CIPS birim kök testi kullanılarak değişkenlerin durağanlıkları incelenmiştir. Birim kök testi sonuçları serilerin tamamının düzeylerinde birim kök içerdiğini, fakat, serilerin birinci farkları alındığında durağan duruma geldiklerini göstermiştir. Serilerin aynı mertebeden durağan olmaları sebebiyle, olası uzun dönem ilişkiler Pedroni eşbütünleşme testi kullanılarak incelenmiş ve modelde kullanılan değişkenler arasında uzun dönem ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra çalışmada, FMOLS ve DOLS tahmincileri aracılığı ile ilgili değişkenlerin inovasyon üzerindeki etkileri araştırılmış; hem FMOLS hem de DOLS tahmincileri açısından, yurtiçi kredi hacminde, Ar-Ge harcamalarında ve eğitim endeksinde meydana gelen artışların inovasyonu temsil eden patent başvurusunu arttırdığı görülmüştür. FMOLS tahmin sonuçlarına göre; özel sektöre verilen kredi hacmindeki, eğitim endeksindeki ve Ar-Ge harcamalarındaki %1'lik artış, patent başvurularını sırasıyla yaklaşık olarak; %0.17, %0.44 ve %1.24 oranında arttırmaktadır. DOLS modeli için bu oranlar aynı sırayla yaklaşık olarak; %0.32, %0.54 ve %0.85'dir.

Yapılan nedensellik analizine gelindiğinde; elde edilen bulgular, özel sektöre verilen kredi miktarının inovasyon faaliyetini temsil eden patent başvurularının ve beşeri sermayeyi temsil eden eğitim endeksinin Granger nedeni olduğu, kredi hacmiyle Ar-Ge harcamaları arasında iki yönlü, Ar-Ge harcamaları ile patent başvuruları arasında iki yönlü ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, patent başvuruları ile eğitim endeksi ve Ar-Ge harcamaları ile eğitim endeksi arasında ise nedensellik ilişkisine rastlanılmamıştır. Elde edilen bu bulgular, Wellalage ve Locke (2020), Ding vd. (2020), Işık (2017), Madrid-Guijarro vd. (2016), Bircan ve Haas (2014), Silva ve Carreira (2012) Bönthe ve Nielen (2011) çalışmalarında elde edilen bulgular ile paralellik arz etmektedir.

Son olarak çalışmanın bulguları, ülkelerde özel sektöre verilen kredi hacminin artırılmasının, ülkelerin enflasyon hedeflemesi gibi diğer makro-ekonomik hedefleri ile çatışmamak kaydıyla, inovasyon faaliyetlerini desteklemek amacıyla kullanılabileceğini göstermektedir. Çalışmadan elde edilen bu sonuçların, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için, geleceğe yönelik olarak yapılacak eylem planlarında politika yapımcılar açısından yol gösterici bir özellikte olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Archer, L., Sharma, P., Su, J. (2020). Do Credit Constraints Always Impede Innovation? Empirical Evidence from Vietnamese SMEs, *Applied Economics*, 1-17.
- Aghion, P., P. Askenazy, N. Berman, G. Clette, and L. Eymard. (2012). Credit Constraints and the Cyclicalıty of R&D Investment: Evidence from France. *Journal of the European Economic Association*, 10 (5), 1001–1024.
- Benfratello, L., Schiantarelli, F., ve Sembenelli A. (2008). Banks and Innovation: Microeconomic Evidence on Italian Firms. *Journal of Financial Economics*, 90, 197-217.
- Bircan, Ç. ve De Haas, R. (2013). Bank Lending and Firm Innovation: Evidence from Russia. *Journal of Banking and Finance*.
- Bönte, W. ve Nielen, S. (2011). Product Innovation. Credit Constraints, and Trade Credit: Evidence from a Cross-country Study, *Managerial Decision Economics*. 32, 413-424.
- Czarnitzki, D., Hanel, P., Rosa, J. M. (2011). Evaluating the Impact of R&D Tax Credits on Innovation: A Microeconomic Study on Canadian Firms. *Research Policy*, 40, 217-229.
- Çetin, M., Doğan, İ. ve Işık, H. (2014). Enerji Tüketiminin Çevre Kirliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Panel Veri Analizi. *IAAOJ, Social Science*, 2(1), 26-40.
- Dam, M. M. ve Yıldız, B. (2016). BRICS-TM Ülkelerinde Ar-Ge ve İnovasyonun Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16(33), 220-236.
- Ding, W., Wei, L., Xie, W. (2020). Does Bank Credit Affect Innovation? Evidence from Collateral Law Reform Evidence from Collateral Law Reform (May 26, 2020). SSRN, <https://ssrn.com/abstract=3609352>.
- Dritsaki, C. ve Dritsaki, M. (2014). Causal Relationship Between Energy Consumption, Economic Growth and Co2 Emissions: A Dynamic Panel Data Approach. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 4(2), 125.
- Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon: Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı*. İnomer, Rekabet ve Kalkınma.
- Er, B., Şahin, Y. E. ve Mutlu, M. (2015). Girişimciler İçin Alternatif Finansman Kaynakları: Mevcut Durum ve Öneriler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 1(1), 31-54.

- Festré, A., Nasica, E. (2009). Schumpeter on money, banking and finance: an institutionalist perspective. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 16(2), 325-356.
- İşik, N. (2017). Banka Kredisi, İnovasyon, Ekonomik Büyüme İlişkilerinin Analizi: G-20 Örneği. *Bankacılık ve Sermaye Piyasası Araştırmaları Dergisi - BSPAD*, 1(2), 53-66.
- İçke, M. A. (2014). Schumpeter ve Yeniliklerin Finansmanı. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Nisan 2014, 11(1), 17-38.
- García-Quevedo, J., Segarra-Blasco, A., Teruel, M. (2018). Financial Constraints and the Failure of Innovation Projects, *Technological Forecasting and Social Change*, 127, 127-140.
- Giebel, M., Kraft, K. (2020). Bank Credit Supply And Firm Innovation Behavior In The Financial Crisis, *Journal of Banking & Finance*, 105961.
- Hsu, P., Tian, X. ve Xu, Y. (2014). Financial Development and Innovation: Cross-Country Evidence. *Journal of Financial Economics*, 112, 116-135.
- Kao, C. ve Chiang, M. H. (1997). *On the Estimation and Inference of A Cointegrated Regression in Panel Data*. Working paper, Department of Economics, Syracuse University.
- Lee, J. W. ve Brahmarsene, T. (2014). ICT, CO2 Emissions and Economic Growth: Evidence from A Panel of Asean. *Global Economic Review*, 43(2), 93-109.
- Löf, H., Nabavi, P. (2016). Innovation and Credit Constraints: Evidence from Swedish Exporting Firms, *Economics of Innovation and New Technology*, 25(3), 269-282.
- Madrid-Guijarro, A., García-Pérez-de-Lema, D., Van Auken, H. (2016). Financing constraints and SME innovation during economic crises. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.
- Özcan, B. ve Arı, A. (2014). Araştırma-Geliştirme Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Maliye Dergisi*, 166, Ocak-Haziran 2014, 39-55.
- Pedroni, P. (2000). Fully Modified OLS for Heterogeneous Cointegrated Panels, *Advanced in Econometrics*, 15, 93-130.
- Pesaran, M. H. (2004). *General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels*, CESifo Working Paper Series 1229, CESifo Group Munich.
- Pesaran, M. H. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-Section Dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.

- Phillips, P., ve Hansen, B. (1990). Statistical Inference in Instrumental Variables Regression with I(1) Processes. *Review of Economic Studies*, 57, 99–125.
- Saatçioğlu, C., ve Bildirici, Ü. (2017). İnovasyon Göstergeleri Bakımından Türkiye'nin OECD Ülkeleri Arasındaki Yeri: Ekonometrik Bir Uygulama. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(4), 44-56.
- Songur, M. ve Yaman, D. (2013). *Avrasya Ülkelerinde Gayri Safi Yurtiçi Hasıla Üzerine Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Dış Ticaret'in Etkisi: Panel Eşbütünleşme Analizi*. International Conference On Eurasian Economies 2013, 532-540.
- Schumpeter, Joseph. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Schumpeter, Joseph. (1939). *Business Cycles: A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. New York:McGraw-Hill.
- Silva, F., Carreira, C. (2012), Do Financial Constraints Threat The Innovation Process? Evidence from Portuguese firms, *Economics of Innovation and New Technology*, 21(8), 701-736.
- Sinha, Tapen (2001). *The Role of Financial Intermediation in Economic Growth: Schumpeter Revisited*. Economic Theory in the light of Schumpeter's Scientific Heritage, India: Spellbound Publishers.
- Stock, J.H. ve Watson, M.W. (1993). A Simple Estimator of Cointegrating Vectors in Higher Order Integrated Systems. *Econometrica*, 61, 783-820
- Tuna, A. K. ve İsaetli, İ. (2014). İnovasyonun Finansmanı ve Risk Sermayesi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 64(1), 27-47.
- United Nations, United Nations Development Programme, Human Development Data (1990-2017) <http://hdr.undp.org/en/data> Erişim Tarihi: 27.10.2019.
- Wellalage, N. H., Locke, S. (2020). Formal Credit And Innovation: Is There A Uniform Relationship Across Types Of Innovation?, *International Review of Economics & Finance*, 70, 1-15.
- World Bank, World Development Indicators, <https://databank.worldbank.org/home.aspx>, Erişim Tarihi: 27.10.2019.



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 26.06.2020; Kabul Tarihi: 08.11.2020

Finansal Yönetim Eğitimi Alan Öğrencilerin Algı ve Finansal Okuryazarlık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma

Öğr. Gör. Mehmet TURSUN

Adıyaman Üniversitesi, Kahta Meslek Yüksek Okulu
mtursun@adiyaman.edu.tr Orcid ID: 0000-0001-9731-2198

Öğr. Gör. Abdulrezzak İKVAN

Adıyaman Üniversitesi, Kahta Meslek Yüksek Okulu
aikvan@adiyaman.edu.tr Orcid ID: 0000-0002-9834-237X

Dr. Öğr. Üyesi İsmail UKAV

Adıyaman Üniversitesi, Kahta Meslek Yüksek Okulu
iukav@adiyaman.edu.tr Orcid ID: 0000-0003-2922-6946

Öz

Bireylerin finansal refahını arttırmada doğru finansal araçların seçilmesi onların finansal bilgi, beceri ve yeterlilik düzeyine ulaşması ile mümkündür. Bu kapsamda finans okuryazarı olmanın büyük önemi bulunmaktadır. Bu çalışmada, Adıyaman Üniversitesi Kahta MYO Finans, Bankacılık ve Sigortacılık ile Muhasebe ve Vergi bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin Finansal Yönetim dersi kapsamında derse ilişkin algılarının ve finansal okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmış ve kapsamdaki 88 öğrencinin verileri anket kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin finansal yönetim dersine yönelik algılarının güçlü olduğu, finansal okuryazarlık düzeylerinin cinsiyet ve bölümlere göre farklılık göstermediği ancak öğrencilerin başarı notu ortalamalarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Finansal okuryazarlık düzeyinin artması için üniversitelerde, sektörün nitelikli eleman gereksinimini karşılayacak şekilde finans eğitim programlarının geliştirilmesinin gerekliliği göz önünde bulundurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Finansal Okuryazarlık Düzeyi, Finansal Eğitim, Tasarruf, Yatırım

JEL Sınıflandırması: D14, E21, G11

Research on The Perceptions and Financial Literacy Levels of Students with Financial Management Education

Abstract

Choosing the right financial instruments to increase the financial well-being of individuals is possible for them by reaching the level of financial knowledge, skill and competence. In this context, being financially literate is of great importance. In this study, it was aimed to determine the perceptions of Financial Management course students about the course and their financial literacy level. For this purpose, data were collected with using questionnaire from 88 students studying in Finance, Banking and Insurance and Accounting and Tax departments of Adıyaman University Kâhta Vocational School. According to the results of the research, it was determined that students' perceptions about the financial management course were strong, financial literacy levels did not differ according to gender and departments, but differed according to the grades of students'. In order to increase the level of financial literacy, the necessity of developing financial education programs in universities to meet the qualified personnel requirement of the sector should be taken into consideration.

Keywords: Financial Literacy Level, Financial Education, Savings, Investment

JEL Classification: D14, E21, G11

Giriş

Günümüzde ekonomide baş döndürücü gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeleri anlayabilmek ve buna uygun davranış yöntemleri oluşturmak son derece önemli hale gelmiştir. Bunun bir yansıması olarak da finansal piyasalar oldukça kapsamlı boyutlara ulaşmıştır. Bu piyasalarda her geçen gün yeni gelişmeler ortaya çıkmaktadır. Finansal yapı içerisinde yaşanan bu değişiklikler ve gelişmeler sistemi karmaşık hale getirebilmektedir. Bu karmaşa, sistem içerisinde yer alan bireylerin karar alma süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle alınacak finansal kararlar bireylerin ekonomik yaşamları için de son derece önemli olacaktır. Finansal karar alma konumunda olanların bu süreçte yeterli ve uygun bir finansal bilgi düzeyine sahip olmaları önem taşımaktadır.

Dolayısıyla burada finansal bilgi birikimi ön plana çıkmaktadır. Kişilerin finansal bilgi düzeyleri finansal okuryazarlık seviyelerini belirlemede oldukça önemli bir faktördür (Tüfekçi vd., 2017: 58-72). Bununla birlikte finansal piyasaların işleyişi ile ilgili temel düzeyde bilgi sahibi olmanın yanında bu bilgilerin tutum ve davranışlara yansıtılması gerekmektedir. Finansal okuryazarlık kişinin; bilgi, beceri, tutum ve davranışları ile parasını iyi yönetebilme, finansal sistem ve araçlarının işleyişi hakkında bilgi sahibi olma, finansal planlar yapabilme, etkili bir iletişim kurabilme gibi özelliklere sahip olması beklenebilir (Gökmen, 2012: 205).

Finans ve türevleri, bireylerin tutum ve davranışlarıyla şekillenmesinden dolayı sosyal bir bilim olmasının yanı sıra derin analizlerin gerekliliği nedeniyle genelde yalnızca uzmanların bir uğraşı alanı olarak algılanmaktadır. Aslında, finansal konular tüm kesimlerin ilgi alanına girmektedir. Ancak finansal sistemin en büyük paydaşları olan tüketici grubu, sistemin karmaşık yapısından dolayı uzmanların kuklaları haline gelmiştir. Finans sisteminde bu denli önemli bir yere sahip olan tüketici grubu bu sistemin dışında kalarak uzmanlara teslim olmuştur. Bireyler yaşamlarının her anında farklı boyutlarda finansal kararlar almakta ve bu kararlar ilgili bireylerin yaşam şekillerini önemli ölçüde etkilemektedir (Biçer ve Altan, 2016: 1510).

Finansal okuryazarlıkla ilgili olarak yapılan çalışmalarda bireylerin karmaşık yapıları nedeniyle günümüz finansal ürün ve araçlarını kavrama ve değerlendirmede güçlük çektikleri anlaşılmaktadır. Yeterli bilgi birikimine sahip olmadan bilinçsizce alınan kararlar, tarafları ve finansal sistemi olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu olumsuzlukları engellemek ve bireylerin finansal gelişmelerden etkin bir şekilde faydalanmalarını sağlamak için finansal okuryazarlık düzeyinin artırılması önemlidir. (Elmas ve Yılmaz, 2016: 138). Dolayısıyla, Finansal okuryazarlık seviyesini yükseltmenin en temel koşullarından birisi bireylerin finans konularında alacakları eğitimin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesidir.

Türkiye’de lisans düzeyinde finansal okuryazarlığın belirlenmesine yönelik oldukça fazla sayıda çalışma yapılmasına rağmen meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilere yönelik ilgili konudaki çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu nedenle meslek yüksekokullarının bir örneği olarak Adıyaman Üniversitesi Kâhta Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyleri incelenmiştir. Bu çalışmada, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü ile Muhasebe ve Vergi Bölümü öğrencilerinin finansal okuryazarlık bilgi düzeyleri ve bu bilgi düzeylerinin çeşitli faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle finansal okuryazarlık ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmuş, konu ile ilgili literatür çalışmaları özetlenmiş ve öğrencilerin finansal okuryazarlık bilgi düzeyleri belirlenmiştir.

1. Finansal Okuryazarlık

Günümüz ekonomik koşulları, sorumluluk üstlenmiş her bireyin yaşamını ve sorumluluğundaki yaşamları idame ettirebilmeleri için belli düzeyde ekonomi ve finans bilgisine sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu durum, kişileri ekonomi ve finans alanlarına ait temel düzey bilgilere sahip olmalarına ve ekonomik hayatta bu bilgileri kullanmaya sevk etmektedir. Konuyla ilgili akademik çalışmalarda finansal okuryazarlık konusu etraflıca araştırılmış ve farklı neticelere ulaşılmıştır. Yapılan çalışmalarda genel olarak finansal okuryazarlığın düşük seviyelerde olduğu belirlenmiş; tasarrufların artması, yatırımların etkinliği, ekonomilerin güçlülüğü gibi pozitif gelişmeler bireylerin finansal okuryazarlık düzeylerinin yükseltilmesiyle mümkün olacağı vurgulanmıştır (Yörük ve Yardımcioglu, 2016; Eskici, 2014; Payziner, 2017).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak piyasaların etkinliği farklı düzeylerde olmaktadır. Türkiye gelişmekte olan bir ülke olduğundan finansal piyasası da gelişmekte olan piyasa özelliği taşımaktadır. Bu kapsamda bireylerin finansal okuryazarlık düzeylerinin yükseltilmesiyle elde edilecek avantajlar bireyler bazında kalmayıp, finansal kaynakların piyasaya akışı ve verimli yatırımlara dönüşmesi sonucunda toplumun refahına katkı sağlayabilecektir (Özçam, 2006).

Bireylerdeki finansal okuryazarlık seviyesinin yüksekliği yatırım ortamında bilgili yatırımcıların varlığını sağlayacak dolayısıyla piyasanın etkinliğine de katkı sunacaktır. Etkin piyasalarda, spekülâtörler anormal getiri elde edememekte, yatırımcı girişleri hızlanmakta ve daha gerçekçi bir fiyatlama oluşmaktadır. Aynı zamanda etkin piyasalarda, yatırımcı rekabeti artmakta ve kazanç dağılımı daha adil bir düzende oluşmaktadır.

1.1. Finansal Okuryazarlık Kavramının Tanımlanması

Finansal okuryazarlık ile ilgili yapılan tanımlamalar, çalışmaların bakış açılarına göre farklılık gösterebilmektedir. Finansal okuryazarlıkla ilgili yapılan bazı tanımlamalar aşağıda verilmiştir. Buna göre:

Finansal okuryazarlık, işletmelerin finansal durum ve performans tabloları başta olmak üzere finansal bilgilerini okuma ve kavrama kabiliyeti şeklinde ifade edilebilir. Bu tanımlamaya yakın bir tanımlama da Fox vd., (2005: 196) tarafından ifade edilmiş ve finansal okuryazarlık, bireylerin finansal bilgi ve konulardaki anlayış düzeyi olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlamalarda finansal okuryazarlık daha çok işletmelerin finansal bilgilerine hâkim olmayı ifade ederken, daha geniş pencereden bakan tanımlamalara göre ise; finansal okuryazarlık, kararların rasyonelliği ve nakdin etkin kullanım ve yönetimine yönelik kararlar alabilme yeteneği olarak ifade edilmiştir (Huston, 2010: 298). Finansal okuryazarlık, kişilerin finansal kaynaklarını etkin şekilde yönetmesine ilişkin bilgi ve yeteneklere sahip olma ve bunları hayatı boyunca finansal güvenliğini sağlamak amacıyla kullanmasıdır (Hastings vd., 2013), bireylerin sahip olduğu finansal bilgileri kullanarak ekonomik kararlarına yönelik algı ve eylemlerini planlamasıdır (Holzmann, 2010), tüketim tercihlerinde etkinliği ve yatırım seçeneklerinde rasyonelliği sağlama çabalarıdır (Courchane vd., 2008: 129), kişilerin finans bilgisi çerçevesinde kararlarını şekillendirme yeteneğidir (Alkaya ve Yağlı, 2015: 586). Finansal okuryazarlık kavramı finansal ürün ve tekniklere ilişkin temel seviyedeki bilgilere sahip olma ve bu bilgileri finansal kararların şekillendirilmesinde kullanma kabiliyeti şeklinde de tanımlanmıştır (Temizel ve Bayram, 2011).

Finansal okuryazarlık kavramına ilişkin oluşturulan tanımlamaların çerçeveleri farklı olmakla beraber genelinde finansal bilgilere olan hâkimiyeti ve bunların kararlarda etkin kullanımını ifade edildiği görülmektedir. Kısacası, finansal okuryazarlıkla ilgili bu çalışma kapsamında bir tanımlama yapmak gerekirse; finansal okuryazarlık, “birey veya işletmelerin ekonomik ve finansal kararlarının etkinliğini

sağlamak amacıyla sahip olmaları gerekli temel düzeydeki finansal bilgilerin elde edilmesi, değerlendirilmesi ve rasyonel hedeflere yönelik verimli kullanılması” şeklinde ifade edilebilir.

1.2 Finansal Okuryazarlığın Önemi

Finansal okuryazarlık, ekonomilerin sağlıklı işleyebilmesi ve alınan kararların etkinliğinin sağlanması açısından önemlidir. Finansal okuryazarlık finansal becerileri geliştirirken, aynı zamanda bireylerin kabiliyetli birer yatırımcı olmasını da sağlamaktadır (Langley, 2008). Bu durum yatırım kararlarının daha rasyonel hale gelmesine, dolayısıyla tasarrufların etkin kullanımına katkı sunmaktadır. Ekonomi biliminde tasarruf önemli konulardan biridir. Sermayenin temelini tasarrufların oluşturduğu ve tasarruf ile yatırımlar arasındaki korelasyon düzeyi göz önüne alındığında, yatırım ve ekonomik büyümenin tasarruf bilinci ve birikimiyle paralellik gösterdiği görülmektedir. Büyüme yatırımlara, yatırımlar ise tasarruflara bağlıdır (Çolak ve Öztürkler, 2012: 4). Ekonomi bilimindeki tasarruf-yatırım-büyüme halkalarının oluşumunu ve birleşimini sağlayan ve bu faktörlerin etkinliğini arttıran temel unsurun, finansal okuryazarlık düzeyi olduğu söylenebilir.

Finansal okuryazarlık sadece finansal bilgilere sahip olmayı ifade etmemektedir. Finansal okuryazarlık kişi veya kurumların finansal kararlarını şekillendirmesi için bilgilerin araştırılması, değerlendirilmesi ve hedeflenen amaçlara ulaşılması için etkin kullanılmasına yönelik kabiliyetleri ifade etmektedir (Wagland, 2006). Sahip olunan bilgilerin yarar sağlaması için amaçlar doğrultusunda değerlendirilmesi ve etkili bir şekilde kullanmalarını da gerektirmektedir. Bunun yanında finansal okuryazarlığı önemli hale getiren faktörler aşağıda sıralanmıştır (OECD Raporu, 2005):

- Finansal araçların çeşitliliği ve karmaşıklığındaki yükseliş,
- Doğum oranları ve sağlıktaki gelişmelere bağlı olarak ortalama yaşam süresinin artışı,
- Kanunlarla gerçekleştirilen emekliliğe ilişkin düzenlemeler,
- Gelirler ve piyasa koşullarında meydana gelen değişimler,

Yaşam sürecinin belli bir aşamasından sonra bireyler, ekonomik kararlarını kendi başlarına aldıklarından finansal bilgilere sahip olmaları bireylerin kararlarının akılcı olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda toplum kapsamında da ekonomiye ilişkin hedeflerin yakalanabilmesi için finansal okuryazarlık seviyesi önemlidir ve bu seviyenin yükseltilmesi için öğretim kurumlarına büyük görevler düşmektedir. Üniversite hayatı boyunca bireylerin sahip oldukları finans kaynaklarını etkin ve verimli kullanma, tasarruf yapma, yatırım araçlarını değerlendirme gibi hususlarda finansal bilgilerine bağlı olarak alacakları kararların da farklılık göstereceği muhtemeldir. Yapılan birçok çalışmada genel olarak finansal okuryazarlık düzeyinin düşük olduğu ve özellikle ekonomi ve finans bilimlerinin yer almadığı programlarda öğrenim gören öğrencilerin finansal okuryazarlık seviye düşüklüğünün daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Makro

düzye de ülke ekonomilerinin gelişimi tüm katılımcıların kararlarında etkin ve verimliliği sağlamalarına bağılı olması, ekonomik kararlarda rol oynayan her vatandaşın temel düzeyde finansal okuryazarlığa sahip olmasını gerektirmektedir. Bundan dolayı temel düzeyde finansal okuryazarlığı sağlayacak bilgilerin tüm öğretim programlarında yer almasını sağlayacak düzenlemelere yer verilmesi gereklidir.

Finansal okuryazarlık seviyesinin ölçülmesine ilişkin temel kriter(ler) bulunmamakla birlikte, finansal okuryazarlık düzeyinin belirlenmesi ile ilgili çalışmalarda genellikle; temel kavramlar, faiz hesaplamaları, finansal kurum ve piyasalar gibi göstergelerin kullanıldığı görülmektedir (Moore, 2003). Benzer şekilde finansal okuryazarlığın ölçülmesinde genellikle bireysel bir seviyenin belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda hedef kitle olarak ortaöğretim ve yükseköğretimdeki öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyleri anketlerle ortaya koyulmaktadır (Flores, 2014). Bireysel olarak finansal okuryazarlık seviyenin yükseltilmesi, kişilerin finansal kararlarının rasyonel olmasına ve refah düzeylerinin iyileşmesine önemli katılar sağlayacaktır. Yapılmış çalışmalarda katılımcılar finansal bilgilerini genellikle banka şubeleri, eş-dost tavsiyeleri, internet ortamları, satış personeli gibi informal yollardan edindiklerini ifade etmişlerdir. Rasyonel kararların oluşturulmasında bilginin önemli olması ve elde edilecek bilginin de doğru, güvenilir, güncel gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bilgi sağlayıcıların öğretim kurumları gibi formal ortamlardan oluşması bilginin belirtilen özellikleri taşıması açısından önem arz etmektedir.

2. Literatür Taraması

Finansal okuryazarlık kavramı derin bir tarihsel geçmişe sahip olmamakla birlikte birçok araştırmacı tarafından farklı boyut ve bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Yapılan çalışmalarda üniversite öğrencilerine yönelik finansal okuryazarlık düzeyinin belirlenmesi yoğun şekilde incelenmiştir. Bunun yanında yatırımcılar, aile bireyleri gibi unsurların finansal okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların da olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, finansal okuryazarlığa ilişkin yapılan yayınlara ilişkin literatür taraması kronolojik olarak verilmiştir.

Chen ve Volpe (1998) çalışmalarında farklı üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerini anket yöntemiyle belirlemişler. Elde edilen bulgulara göre finansal okuryazarlık düzeyinin düşük olduğu kesimlerin genellikle; kadınlar, öğrenim sürecinin başında yer alan öğrenciler, gençler, mesleki tecrübesi az kişiler olduğunu belirtmişlerdir.

Lusardi ve Mitchell (2007) çalışmalarında finansal okuryazarlık konusunda belirleyici faktörleri ortaya koymuşlardır. Çalışma sonucunda bireylerin emekliliğe ilişkin beklentilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin belirlenmesinde önemli etken olduğu, öğrenimlerinde ekonomi veya finans alanına ilişkin dersleri alan öğrencilerin

almayanlara göre daha yüksek düzeyde bir finansal okuryazarlığa sahip oldukları belirlenmiştir.

Nano (2013) çalışmasında Arnavutluk'ta üniversite eğitimi alan öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerinin farklılaşmasında öğrenim gördükleri bölümün etkisini belirlemeye çalışmıştır. Kapsamlı bir katılımcı grubuna yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgulara göre, işletme alanında öğrenim görenlerin farklı alanlarda öğrenim görenlere kıyasla finansal okuryazarlık düzeylerinin daha yüksek olduğu, bunun yanında finansal bilgilerin uygulamasına ilişkin alanlar arasında bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Er vd. (2014) çalışmalarında üniversitelerin farklı alanlarında öğrenim gören öğrencilere anket yöntem kullanılarak ilgili grupların finansal okuryazarlık seviyelerini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmada elde ettikleri bulgulara göre alanlar arasında istatistiksel anlamda bir farklılığın olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, öğrenim alanlarına göre öğrencilerin mühendislik ve iktisadi ve idari bilimlerde öğrenim görmelerine bağlı olarak finansal araçları tanıma düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak da öğrencilerin aldıkları konuyla ilgili derslerin niceliksel ve niteliksel kapsamlarının etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin finansal okuryazarlık seviyelerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen başka bir çalışmada Bozüyük Meslek Yüksekokulu'ndaki sosyal bilim alanlarında öğrenim gören öğrenciler değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, finansal okuryazarlık düzeyinin yüksekte düşüğe doğru sıralaması; muhasebe ve vergi uygulamaları, banka ve sigortacılık, dış ticaret ve pazarlama programları şeklinde olduğunu vurgulamıştır (Şahin, 2014).

Kılıç vd. (2015) çalışmalarında Gaziantep Üniversitesi lisans öğrencileri evreninde anket yöntemi kullanarak kapsamdaki öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerini farklı özellikler çerçevesinde belirlemeye çalışmışlar. Bulgulara göre genel olarak katılımcıların finansal okuryazarlıklarının düşük seviyede olduğu bununla birlikte erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre finansal okuryazarlık seviyelerinin daha yüksek düzeyde belirlendiğini ifade etmişlerdir.

Coşkun (2016) çalışmasında finansal okuryazarlığa ilişkin farklı bir boyutu ele almış ve Celal Bayar Üniversitesi'nde öğrenim gören önlisans öğrencilerinin finansal davranış ve tutumlarındaki etkileri bakımından finansal okuryazarlık algılarını tespit etmeye çalışmıştır. Anket yönteminin uygulandığı çalışmada ulaşılan neticelere göre öğrencilerin finansal ürün bilgilerinde genellikle kredi kartı ve vadesiz mevduat hesaplarının yer aldığını, genel anlamda finansal okuryazarlık seviyesinin düşük olduğunu belirlemiştir.

Demirkol ve Erduru (2017) çalışmalarında Harran Üniversitesi İİBF'deki dördüncü sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık seviyelerini ve bu seviyenin temelini oluşturan muhasebe-finans derslerine ilişkin algılarını demografik özellikler kapsamında incelemişler. Toplam 447 öğrencinin katılım sağladığı anket yöntemiyle elde edilen veriler; Frekans Analizi, Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi gibi istatistik tekniklerle analiz edilmiştir. Elde ettikleri bulgulara göre öğrencilerin yeterli düzeyde finansal okuryazarlığa sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Adıyaman Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencilerine finansal yönetim dersinin finansal kazanıma etkisini ortaya koymak amacıyla bir anket uygulanmıştır. Anket verilerinin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin öğrenim kazanımları açısından kendilerini yeterli gördükleri, finansal karar almada daha akılcı ve bilinçli olacakları yönünde bulgular ortaya koyulmuştur. Çalışmada; finansal yönetim dersi algı düzeyinin belirlenen kategorilerde, kadın öğrencilere göre erkek öğrencilerde daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dersle yönelik zaman ve öğrenme ile ilgili algı düzeyinin ise Seyahat İşletmeciliği öğrencilerine göre Yiyecek İçecek İşletmeciliği öğrencilerinde daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır (Ukav, 2018).

Öcal ve Özcan (2018) Samsun Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü'nde öğrenim gören 80 öğrenciye yönelik finansal okuryazarlık düzeylerini belirlemek amacıyla anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirdikleri çalışmalarında, ilgili bölüm öğrencilerinin cinsiyet ve yaşları ile finansal okuryazarlık seviyeleri arasında istatistik anlamlılıkta bir fark tespit edilmediğini belirtmişlerdir.

Kocabıyık ve Teker (2018) farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerine ilişkin anket çalışması yapmışlardır. Verilerin analizi sonucunda, cinsiyet açısından erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre ve İİBF'de öğrenim gören öğrencilerin ise diğer fakülte öğrencilerine kıyasla daha yüksek seviyede finansal okuryazarlık düzeyinde olduklarını belirlemişlerdir. Çalışmada finansal okuryazarlık düzeyini üniversite öğrencileri arasında yükseltmek amacıyla tüm fakülte ve alanlara temel finansal bilgilerin sağlanacağı derslerin okutulması ve bu derslerin başarı kaygısından uzak bir yöntemle öğretilmesinin gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Ankara, Hacettepe ve Hacı Bayram Veli Üniversitelerinin İşletme bölümlerinde öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin finansal okuryazarlık düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada oluşturulan değişkenler kapsamında, öğrencilerin demografik özelliklerine bağlı olarak değişik sonuçlar ortaya çıktığı belirtilmiştir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların finansal okuryazarlık düzeylerinin faiz hesaplama konusunda yüksek; ancak getiri konusunda düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeylerinin başarı ve gelir düzeylerinden önemli derecede etkilendiği; ancak cinsiyet, ebeveynlerin eğitim düzeyi gibi faktörlerden ise belirgin bir etkilenmenin olmadığı vurgulanmıştır (Yenilmez, 2019).

Gümüş ve Pailer (2019) yaptıkları çalışmada, finansal okuryazarlığa ilişkin bilgi, algılama ve uygulamalarına yönelik finans konusunda belli bir eğitime sahip kişiler ile bu eğitimi almamış kişiler arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemişlerdir. Çalışmanın katılımcılarını Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF işletme bölümünde öğrenim gören finans eğitimindeki ilgili derslerde başarı sağlamış ve bu dersleri henüz almamış öğrencilerin oluşturduğu ifade edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre finans eğitimine yönelik derslerde başarı sağlayan öğrencilerin bu dersleri almamış öğrencilere göre finansal okuryazarlık düzeylerinde farklılığın olduğu, bununla beraber cinsiyet ve çalışma durumu unsurlarına göre ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bozkurt vd. (2019) çalışmalarında tasarruf ve finansal okuryazarlık konularını ele almışlar ve katılımcıların büyük çoğunluğu tasarruflarını bankalarda tuttıkları ancak bu tasarrufların yatırım araçlarına dönüştürülmesinde beklenen düzeyin yakalanmadığını tespit etmişlerdir. Konuya ilişkin bilgilendirmelerin veya eğitimlerin bireylerin eğitim hayatlarının başından itibaren verilmeye başlanmasının önemli olduğu, aile bireylerine ve özellikle kadınlara yönelik tasarruf ve finansal okuryazarlığın düzeyini artırıcı kapsam ve çeşitliliği derin olan eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinin gerekliliğini vurgulamışlardır.

Finansal bilgi düzeyini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada; veriler anket yöntemi uygulanarak Harran Üniversitesi Suruç Meslek Yüksekokulu'ndaki farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerden elde edilmiştir. Öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeyleri, frekans yüzde dağılımlarıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgular Bankacılık, Sigortacılık ve Finans bölümünde öğrenim gören öğrencilerin sahip oldukları finansal bilgi düzeyinin kapsamdaki diğer bölümlere göre daha iyi durumda olduğu ve katılımcıların genelinde finansal okuryazarlık seviyesinin yeterli bir düzeyde olduğu ifade edilmiştir (Şenbayram, 2019).

Tarihsel süreç içerisinde çalışma konusuna ilişkin yukarıda sunulan literatür çalışmaların genelinde finansal okuryazarlığın üniversite öğrencileri, İİBF veya diğer fakülte ve bölümlerin karşılaştırılması şeklinde anketlere dayalı verilerle yürütüldüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca günümüze yaklaştıkça akademik çalışmalarda finansal okuryazarlık düzeyinin yanında finansal davranış konularının da belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bunun yanında bazı çalışmalarda finansal okuryazarlığa etki edebilecek muhtemel faktörlere ilişkin bilgilerin de araştırıldığı ve bazı faktörlerin finansal bilgi düzeyleri üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur.

Günümüzde ekonomide baş döndürücü gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeleri anlayabilmek ve buna uygun davranış yöntemleri oluşturmak son derece önemli hale gelmiştir. Bunun bir yansıması olarak da finansal piyasalar oldukça kapsamlı boyutlara ulaşmıştır. Finansal yapı içerisinde yaşanan bu değişiklikler ve gelişmeler sistemi karmaşık hale getirebilmektedir. Bu karmaşa, sistem içerisinde yer alan bireylerin karar alma süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Alınacak finansal kararlar bireylerin

ekonomik yaşamları için de son derece önemli olacaktır. Finansal karar alma konumunda olanların bu süreçte yeterli ve uygun bir finansal bilgi düzeyine sahip olmaları önem taşımaktadır.

Dolayısıyla burada finansal bilgi birikimi ön plana çıkmaktadır. Kişilerin finansal bilgi düzeyleri finansal okuryazarlık seviyelerini belirlemede oldukça önemli bir faktördür (Tüfekçi vd., 2017: 58-72). Bununla birlikte finansal piyasaların işleyişi ile ilgili temel düzeyde bilgi sahibi olmanın yanında bu bilgilerin tutum ve davranışlara yansıtılması gerekmektedir. Finansal okuryazarlık ile kişinin; bilgi, beceri, tutum ve davranışları ile parasını iyi yönetebilme, finansal sistem ve araçlarının işleyişi hakkında bilgi sahibi olma, finansal planlar yapabilme, etkili bir iletişim kurabilme gibi özelliklere sahip olması beklenebilir (Gökmen, 2012: 205).

Finans ve türevleri, bireylerin tutum ve davranışlarıyla şekillenmesinden dolayı bir sosyal bilim olmasının yanı sıra derin analizlerin gerekliliği nedeniyle genelde yalnızca uzmanların bir uğraşı alanı olarak algılanmaktadır. Aslında, finansal konular tüm kesimlerin ilgi alanına girmektedir. Ancak finansal sistemin en büyük paydaşları olan tüketici grubu, sistemin karmaşık yapısından dolayı uzmanların kuklaları haline gelmiştir. Finans sisteminde bu denli önemli bir yere sahip olan tüketici grubu, bu sistemin dışında kalarak uzmanlara teslim olmuştur. Bireyler yaşamlarının her anında farklı boyutlarda finansal kararlar almakta ve bu kararlar ilgili bireylerin yaşam şekillerini önemli ölçüde etkilemektedir (Biçer ve Altan, 2016: 1510).

Finansal okuryazarlıkla ilgili olarak yapılan çalışmalarda bireylerin karmaşık yapıları nedeniyle günümüz finansal ürün ve araçlarını kavrama ve değerlendirmede güçlük çektikleri anlaşılmaktadır. Yeterli bilgi birikimine sahip olmadan bilinçsizce alınan kararlar, tarafları ve finansal sistemi olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu olumsuzlukları engellemek ve bireylerin finansal gelişmelerden etkin bir şekilde faydalanmalarını sağlamak için finansal okuryazarlık düzeyinin artırılması önemlidir. (Elmas ve Yılmaz, 2016: 138). Dolayısıyla, Finansal okuryazarlık seviyesini yükseltmenin en temel koşullarından birisi bireylerin finans konularında alacakları eğitimin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesidir.

Türkiye’de lisans düzeyinde finansal okuryazarlığın belirlenmesine yönelik oldukça fazla sayıda çalışma yapılmıştır. Ancak doğrudan Meslek Yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilere yönelik çalışma sayısı lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmalar kadar değildir. Bu nedenle meslek yüksekokullarının bir örneği olarak Adıyaman Üniversitesi Kâhta Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin finansal okuryazarlık nitelikleri incelenmiştir. Bu çalışmada, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü ile Muhasebe ve Vergi Bölümü öğrencilerinin finansal okuryazarlık bilgi düzeyleri ve bu bilgi düzeylerinin çeşitli faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle finansal okuryazarlık ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konulmuş, konu ile ilgili literatür çalışmaları özetlenmiş ve öğrencilerin finansal

okuryazarlık bilgi düzeylerinin belirlenmesine yönelik uygulama ve bulgularına yer verilmiştir.

3. Materyal ve Yöntem

Bu çalışma, Adıyaman Üniversitesi Kâhta Meslek Yüksekokulu'nda iki farklı bölümde (Finans, Bankacılık ve Sigortacılık ile Muhasebe ve Vergi) Finansal Yönetim dersi alan ikinci sınıf öğrencilerinin derse yönelik algılarını ve finansal okuryazarlık düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. 88 öğrenciye uygulanan ankette Geiger ve Ogilby (2000: 72) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların derse karşı algı düzeylerine ilişkin veriler anket yöntemi kullanılarak belirli kategoriler (başarı, kariyer, ödül, zaman, merak, motivasyon, öğrenme, eğitmen ve sıkıcı) çerçevesinde elde edilmiştir. Katılımcıların derse ilişkin algılarını ölçmeye yönelik sorularda 5'li Likert ölçeği (1; Kesinlikle Katılmıyorum, 2; Katılmıyorum, 3; Kısmen Katılıyorum, 4; Katılıyorum, 5; Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Anketle elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve parametrik testlerin uygulanmasında herhangi bir sakınca bulunmadığı görülmüştür. Bu kapsamda veriler SPSS programı kullanılarak betimsel istatistik, bağımsız gruplar arası t-testi ve ANOVA testi ile analiz edilerek çözümlenmiştir.

4. Analiz ve Sonuçları

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Anket uygulanan 88 katılımcıya ait demografik verilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların %35,2'si muhasebe ve vergi bölümünde, %64,8'i ise finans, bankacılık ve sigortacılık bölümünde eğitim görmektedir. Anket uygulanan öğrencilerin %33,0'u kadın, %67,0'si erkektir. Öğrencilerin yaşları incelendiğinde %21,6'sının 20, %39,8'inin 21 ve %38,6'sının 22 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların genel not ortalamaları itibariyle dağılımlarına bakıldığında %15,9'unun 0-1,99, %71,6'sının 2.00-2,99 arasında olduğu, %12,5'inin ise 3.00 ve üzeri olduğu izlenmektedir.

Tablo 1: Betimsel İstatistik Bilgiler

Bölüm	Frekans	Yüzde (%)	Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
MVU*	31	35.20	Kadın	29	33.00
FBS*	57	64.80	Erkek	59	67.00
Toplam	88	100.00	Toplam	88	100.00
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	G. Not Ort.	Frekans	Yüzde (%)
20	19	21.60	0-1.99	14	15.90
21	35	39.80	2.00-2.99	63	71.60
22+	34	38.60	3.00+	11	12.50
Toplam	88	100.00	Toplam	88	100.00

MVU* : Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü

FBS* : Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

4.2. Değişkenlere Ait İstatistikler

Tablo 2 katılımcıların Finansal Yönetim dersine ilişkin algı düzeyini belirten sorulara ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Yapılan istatistiksel analiz neticesinde algı puanı ortalamalarının 4 ve 4'e yakın değerler olduğu görülmektedir. Bu durum öğrencilerin Finansal Yönetim dersi ile ilgili algı düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Analiz neticesinde, (4.40) ortalama değerle, "Derste Öğretmenin Etkili Olduğunu Düşünüyorum" seçeneğinin en yüksek değerde olduğu belirlenmiştir. İkinci sırada 4.08 ortalama puanla "Dersteki Başarım Benim İçin Ödüllendiricidir" ifadesi gelmektedir. En düşük algı puanı ise (3.56) ortalama ile "Derste Başarılı Olmak İçin Motive Oldum" ifadesidir. Dolayısıyla, Finansal Yönetim dersine ait algı düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Ölçek Cevaplarının Ortalaması

İfadeler	N	Ortalama	S. Sapma
İş Yaşamımda Başarılı Olmamı Sağlayacaktır	88	4,13	0,828
Kariyerimde Başarılı Olmamı Sağlayacaktır	88	4,07	0,894
Dersteki Başarım Benim İçin Ödüllendiricidir	88	4,08	0,874
Diğer Derslere Göre Daha Çok Çalışmalıyım	88	3,92	0,847
Dersin İlerleyen Sürecini Merak Ediyorum	88	3,68	1,001
Derste Başarılı Olmak İçin Motive Oldum	88	3,56	0,920
Dersten Çok Şey Öğrendiğimi Biliyorum	88	3,75	0,938
Derste Öğretmenin Etkili Olduğunu Düşünüyorum	88	4,40	0,865
Dersin Sıkıcı Olduğunu Düşünüyorum	88	3,77	1,122

4.3. Bağımsız Gruplar İçin t-Testi Sonuçları

Bağımsız gruplar arası t-testi iki grup arasında karşılaştırma yapmaya imkân tanıyan bir analizdir (Altunışık vd, 2007:175).

4.3.1. Ders Algı Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılığı

H_0 : Katılımcıların Finansal Yönetim dersi algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H_1 : Katılımcıların Finansal Yönetim dersi algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Tablo 3'te görülebileceği üzere algı ölçeğinin “zaman” kategorisi bağımsız gruplar arası t testi sonucunda, finansal yönetim dersi algı düzeyinin ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2,099$; $p<.05$).

Tablo 3: Ders Algı Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılığını İnceleyen Bağımsız Gruplar Arası t-Testi

İfadeler	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	(p)
İş Hayatımda Başarılı Olmamı Sağlayacaktır (BAŞARI)	Erkek	59	4,14	0,840	0,170	0,865
	Kadın	29	4,10	0,817		
Kariyerimde Başarılı Olmamı Sağlayacaktır (KARIYER)	Erkek	59	4,05	0,972	-0,258	0,797
	Kadın	29	4,10	0,724		
Derste Başarım Benim İçin Ödüllendiricidir (ÖDÜL)	Erkek	59	4,10	0,923	0,337	0,737
	Kadın	29	4,03	0,778		
Diğer Derslere Göre Daha Fazla Çalışmam (ZAMAN)	Erkek	59	4,05	0,818	2,099	0,039
	Kadın	29	3,66	0,857		
Dersin İlerleyen Sürecini Merak Ediyorum (MERAK)	Erkek	59	3,71	1,068	0,400	0,690
	Kadın	29	3,62	0,862		
Derste Başarılı Olmak İçin Motive Oldum (MOTİVASYON)	Erkek	59	3,51	0,935	-0,701	0,485
	Kadın	29	3,66	0,897		
Dersten Çok Şey Öğrendiğimi Biliyorum (ÖĞRENME)	Erkek	59	3,71	0,983	-0,542	0,589
	Kadın	29	3,83	0,848		
Derste Öğretmenin Etkili Olduğunu Düşünüyorum (EĞİTMEN)	Erkek	59	4,42	0,875	0,400	0,690
	Kadın	29	4,34	0,857		
Dersin Sıkıcı Olduğunu Düşünüyorum (SIKICI)	Erkek	59	3,76	1,179	-0,119	0,906
	Kadın	29	3,79	1,013		

4.3.2. Katılımcıların Ders Algılarının Bölümlere Göre Farklılığı

Araştırmada incelenen diğer bir konu, öğrencilerin finansal yönetim dersi algı düzeylerinin okudukları bölümlere göre farklılık gösterip göstermediğidir. Konuya ilişkin hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

H_0 : Katılımcıların Finansal Yönetim dersi algı düzeyleri bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermez.

H_1 : Katılımcıların Finansal Yönetim dersi algı düzeyleri bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan bireylerin “Başarı” ile ilgili algı düzeyleri ($t=2,167$; $p<.05$) bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca öğrencilerin “Öğrenme” ile ilgili

algı düzeylerinde bölümler arası anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmaktadır ($t=2,779$; $p<.05$).

Tablo 4: Ders Algı Puanlarının Bölümlere Göre Farklılığını İnceleyen Bağımsız Gruplar Arası t-Testi

İfadeler	Böl.	N	Ort.	SS	t	(p)
İş Hayatımda Başarılı Olmamı Sağlayacaktır (BAŞARI)	MVU	31	3,87	0,885	-2,167	0,033
	FBS	57	4,26	0,768		
Kariyerimde Başarılı Olmamı Sağlayacaktır (KARIYER)	MVU	31	3,94	1,063	-1,027	0,307
	FBS	57	4,14	0,789		
Derste Başarım Benim İçin Ödüllendiricidir (ÖDÜL)	MVU	31	3,90	1,044	-1,404	0,164
	FBS	57	4,18	0,759		
Diğer Derslere Göre Daha Fazla Çalışmalıyım (ZAMAN)	MVU	31	3,97	1,016	0,384	0,702
	FBS	57	3,89	0,748		
Dersin İlerleyen Sürecini Merak Ediyorum (MERAK)	MVU	31	3,52	1,092	-1,148	0,254
	FBS	57	3,77	0,945		
Derste Başarılı Olmak İçin Motive Oldum (MOTİVASYON)	MVU	31	3,48	0,962	-0,546	0,586
	FBS	57	3,60	0,904		
Dersten Çok Şey Öğrendiğimi Biliyorum (ÖĞRENME)	MVU	31	3,39	0,955	-2,779	0,007
	FBS	57	3,95	0,875		
Derste Öğretmenin Etkili Olduğunu Düşünüyorum (EĞİTMEN)	MVU	31	4,16	1,098	-1,920	0,100
	FBS	57	4,53	0,684		
Dersin Sıkıcı Olduğunu Düşünüyorum (SIKICI)	MVU	31	3,65	1,082	-0,785	0,435
	FBS	57	3,84	1,146		

4.3.4. Katılımcıların Finansal Okur Yazarlık Düzeylerini Cinsiyete Göre Farklılığını İnceleyen Bağımsız Gruplar Arası t-Testi

Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeylerinin cinsiyete göre farklılığı test edilmiştir. Araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

H_0 : Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermez.

H_1 : Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterir.

Finansal okuryazarlık düzeylerini cinsiyet açısından farklılığını inceleyen bağımsız gruplar arası t testine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-1,559$; $p>.05$).

Yani kadın ve erkek öğrencilerin finansal okuryazarlık düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 5: Katılımcıların Finansal Okuryazarlık Düzeylerini Cinsiyete Göre Farklılığını İnceleyen Bağımsız Gruplar Arası t-Testi

Grup Adı	N	Ort.	SS	t	Anlamlılık (p)
Erkek	59	3,3931	0,30453	-1,559	0,123
Kadın	29	3,5157	0,42046		

4.3.5. Katılımcıların Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Bölüme Göre Farklılığını İnceleyen t-Testi

Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeylerinin bölümlere göre farklılığı incelenmiştir. Buna göre hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H_0 : Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri okudukları bölüme göre farklılık göstermez.

H_1 : Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyi okudukları bölüme göre farklılık gösterir.

Finansal okuryazarlık düzeylerini öğrencilerin okudukları bölümlere göre farklılığını inceleyen bağımsız gruplar arası t testi analiz sonuçlarına göre gruplar arasında bir fark yoktur ($t=-0,508$; $p>.05$). Finansal okuryazarlık düzeyleri bölümlere göre anlamlı farklılık göstermediğinden H_1 hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 6: Finansal Okuryazarlık Düzeylerini Bölüme Göre Farklılığını İnceleyen Bağımsız Gruplar Arası t-Testi

Grup Adı	N	Ort.	SS	t	Anlamlılık (p)
MVU	31	3,4077	,29543	-0,508	0,613
FBS	57	3,4475	,37727		

4.3.6. Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Katılımcıların Ortalama Notuna Göre Farklılığını İnceleyen Anova Testi

Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri ortalama nota göre incelenmiştir. Hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

H0: Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri ortalama nota göre istatistiki anlamlılıkta bir farklılık göstermez.

H1: Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri ortalama nota göre istatistiki anlamlılıkta bir farklılık gösterir.

Finansal okuryazarlık düzeyinin not ortalamasına göre farklılığının incelendiği ANOVA sonuçları grup ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farka ($p=0,001$; $p<05$) sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H0 hipotezi ret edilirken, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Ortalama Notlara Göre Farklılığını İnceleyen Anova Testi

Grup Adı	N	Ort.	SS	F	Anlamlılık (p)*
0-1.99	14	3,2302	0,19613	7,195	0,001
2.00-2.99	63	3,4272	0,33258		
3.00+	11	3,7284	0,41533		

Çalışmada katılımcıların finansal okuryazarlık düzeylerinin cinsiyete, bölümlere ve not ortalamalarına göre ortalama puanlarının 3,2302 ile 3,7284 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durum katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir. Oysa yukarıda sunulan literatürde genel olarak benzer çalışmalarda finansal okur yazarlık düzeyinin düşük olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların finansal okur yazarlık düzeyinin literatüre göre ortalamasının üzerinde tespit edilmesinin ana sebebi, çalışmanın katılımcıların Finansal Yönetim dersini aldıktan sonra yapılmasından ileri geldiği düşünülmektedir.

Sonuç

Bu çalışmada, önlisans seviyesinde finans eğitimi alan bireylerin finansal yönetim dersiyle ilgili algı ve finansal okuryazarlık seviyelerini tespit etmek, elde edilen ortalama puanların öğrencilerin cinsiyet, bölüm ve not ortalamaları değişkenlerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığının tespiti amaçlanmıştır. Katılımcıların genel olarak finansal yönetim dersine ilişkin algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların finansal yönetim dersine ait algı düzeylerinin cinsiyete göre bir farkının olup olmadığını belirlemek için gruplar arası bağımsız t testi uygulanmıştır. Analiz neticesinde; erkek katılımcıların “zaman” kategorisinde algı puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Finans, Bankacılık ve Sigortacılık bölümü öğrencilerinin “Başarı” ve “Öğrenme” ile ilgili algı düzeyleri, Muhasebe ve Vergi

bölümüne göre daha yüksek olup “Başarı” ve “Öğrenme” boyutlarında her iki bölüm arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre finansal okuryazarlık seviyesinin cinsiyet ve bölümler açısından istatistiki anlamlılıkta bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durum dersi alan tüm katılımcıların belirli bir bilgi düzeyini eriştiklerini göstermektedir. Finansal okuryazarlık düzeyi katılımcıların başarı notu ortalamalarına göre ise farklılık göstermektedir. Yani katılımcıların not ortalamaları yükseldikçe finansal okuryazarlık düzeyi de artmaktadır.

Araştırmaya katılımcılarının finansal yönetim dersine karşı olumlu tutuma sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların finansal okuryazarlık düzeylerinin ortalama puanlarının 3,2302 ile 3,7284 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durum katılımcıların finansal okuryazarlık düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğunu ve bunun asıl sebebinin de çalışmanın finansal yönetim dersinin verilmesinden sonra yapılmış olmasından ileri gelebileceği değerlendirilmektedir. Finansal okuryazarlık düzeyinin cinsiyet, bölüm ve not ortalamalarına göre ortaya çıkan farklılıkların olağan olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların finansal yönetim derisi algı düzeyleri dikkate alındığında, eğitmenin dersin anlaşılmasında önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Finans eğitimi çağda uygun eğitim programları ve zengin içerikli müfredatlar ile bu içeriği öğrencilere etkili aktaran eğitmenlerin varlığının finansal okuryazarlık düzeyini önemli ölçüde yükselteceği düşünülmektedir. Dolayısıyla finans sektörünün ihtiyaç duyduğu, çağın gerektirdiği donanıma sahip elemanların yetişmesinde eğitim programları ve eğitimcilerin niteliklerinin önemli olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- Alkaya, A., ve Yağlı, İ., (2015). Finansal Okuryazarlık – Finansal Bilgi, Davranış Ve Tutum: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 585-599.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Biçer, E.B., Altan, F. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık ile İlgili Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 1501-1517.
- Bozkurt, E., Toktaş, Y., ve Altın, A., (2019). Türkiye’de Tasarruf ve Finansal Okuryazarlık Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1580-1605.
- Chen, H., ve Volpe, R. P., (1998). An analysis of personal financial literacy among college students. *Financial Services Review*, 7, 107–128.

- Coşkun, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Finansal Davranış ve Tutumlarının Belirlenmesi: Finansal Okuryazarlık Algıları Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2247-2258.
- Courchane, M., Gailey A. ve Zorn, P. (2008). Consumer creditliteracy: What price perception? *Journal of Economicsand Business*, 60, 125-138.
- Çolak, Ö. F. ve Öztürkler, H. (2012). Tasarrufun Belirleyicileri: Küresel Tasarruf Eğiliminde Değişim ve Türkiye’de Hane halkı Tasarruf Eğiliminin Analizi. *Bankacılar Dergisi*, 82, 3-44.
- Demirkol, Ö. F. ve Erduru, İ. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Harran Üniversitesi Örneği, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(4), 12-26.
- Elmas, B. ve Yılmaz, H. (2016). Finansal Okuryazarlık: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 115-140.
- Er, F., Temizel, F., Özdemir, A. ve Sönmez, H. (2014). Lisans Eğitim Programlarının Finansal Okuryazarlık Düzeyine Etkisinin Araştırılması: Türkiye Örneği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 113–125.
- Eskici, Y. (2014). *Seçilmiş Ülke Örnekleriyle Finansal Okuryazarlığın Önemi ve Tasarruflar Üzerindeki Etkileri*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Flores, C., (2014). First generation college student financial literacy: Impact of self-efficacy and behavior. Unpublished PhD Dissertation, Washington State University Department of Education.
- Fox, J., Bartholomae, S. ve Lee, J. (2005). Building the case for financial education. *The Journal of ConsumerAffairs*, 39 (1), 195–214.
- Geiger, M. A. ve Ogilby, S.M. (2000). The first course in accounting: students’ perceptions and their effect on the decision to major in accounting. *Journal of Accounting Education*, 18(1), 63–78.
- Gümüş, U.T. ve Pailer, M.K. (2019). Öğrencilerin Finans Dersi Alma Durumunun Finansal Okur Yazarlık Seviyesine Etkisi: Bir Nazilli Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1495-1516.
- Gökmen, H. (2012). *Finansal Okuryazarlık*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.

- Hastings, J. S., Madrian, B. C. ve William L. S. (2013). Financial Literacy, Financial Education and Economic Outcomes. *Annual Review of Economics*, 5(1), 347-373.
- Holzmann, R. (2010) Bringing financial literacy and education to low and middle income countries: the need to review, adjust and extend current wisdom, *World Bank Social Protection Discussion Paper (No 56501)*, Washington DC: World Bank Group.
- Huston, S. J. (2010). Measuring Financial Literacy. *The Journal of Consumer Affairs*, 44(2), 296-314.
- Kılıç, Y., Ata, H. A. ve Seyrek, İ. H. (2015). Finansal Okuryazarlık: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 129-145.
- Kocabiyık, T. ve Teker, T., (2018). Finansal Okuryazarlık: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 117-144.
- Langley, P. (2008). *The everyday life of global finance: Saving and borrowing in Anglo-America*. OUP Oxford.
- Lusardi, A. ve Mitchell, O. S., (2007). *Financial Literacy and Retirement Planning: New Evidence from the Rand American Life Panel*. Michigan Retirement Research Center Research Paper No. 157.
- Moore, D. L. (2003). *Survey of Financial Literacy in Washington State: Knowledge, Behavior, Attitudes, And Experiences*. Washington State Department of Financial Institutions.
- Nano, D. (2003). *Major Differences In Financial Literacy Among Albanian University Students*. Regional Science Conference with International Participation, 389-394.
- Oecd (2005). *Improving Financial Literacy Analysis of Issues and Policies*. Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Öcal, M. ve Özcan, K. (2018). Muhasebe ve Vergi Bölümü Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeylerinin İncelenmesi: Samsun Meslek Yüksekokulu Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, Number: 72, Autumn III, 137-143.
- Özçam M. (2006). *Yatırımcı Eğitimi: Dünya Uygulamaları ve Türkiye için Öneriler, Sermaye Piyasası Araştırma Raporu*, Ankara.

- Payziner, P. D. (2017). Finansal Okuryazarlığa İlişkin Tutum ve Davranışların Belirlenmesi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(58), 432-452.
- Şahin, C. (2014). Bir Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma: Bozüyük Meslek Yüksekokulu Örneği. *Uluslararası Hakemli Tasarım ve Mimarlık Dergisi*, 1(2), 19-29.
- Şenbayram, E. A. (2019). Finansal Okuryazarlık: Harran Üniversitesi Suruç Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(3), 1-21.
- Temizel, F. ve Bayram, F., (2011). Finansal Okuryazarlık: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 73-86.
- Tüfekçi, B., Erdoğan, S., Karaca, S.S. ve Seçgin, N. (2017). Finansal Okuryazarlık Bilgi Düzeyinin Ölçülmesi: İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *International Journal of Business, Economics and Management Perspectives*, 2(7), 58-72.
- Ukav, İ., (2018). *Finansal Yönetim Eğitimi Alan Öğrencilerin Öğrenim Kazanımları Üzerine Bir Araştırma*, II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi, 4-5 Mayıs 2018, Adana, Proceeding Book, ISBN: 978-605-258-102-5 (3.c). 61-75.
- Wagland, S. (2006). *Financial Literacy in the Context of Literacy in General*. Fifth Australian Society of Heterodox Economists Conference.
- Yardımcıoğlu, M., ve Yörük, A., (2016). Türkiye'deki Finansal Okuryazarlığın ve Finansal Farkındalığın Durumu. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, Temmuz (2), 173-208.
- Yenilmez, B. (2019). İşletme Bölümü Son Sınıf Öğrencilerin Finansal Okuryazarlık Düzeyi (Ankara-Hacı Bayram Veli-Hacettepe Üniversitesi Örneği). *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 277-308.



How Can Behavioral Economics Contribute to Innovation? 5-Step-Method

Prof. Dr. Mustafa Şeref AKIN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
mustafa.akin@erzincan.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-1850-9118

Abstract

Behavioral economics has developed as an alternative view of the orthodox economy and has not seen the core stream in the innovation process. However, behavioral economics may actively contribute to new product development through its smart methods. This paper demonstrates how behavioral economics may contribute to the innovation process. The 5-steps method is developed: Business outcomes, personas, user needs, behavioral brainstorming, and hypothesizing. In a class activity, we test the process of learning management systems with students. The behavioral methods are explained. Team members interview with administrators, teachers, and students. They provide insights and ideas by realizing how behavioral economics has much to offer a business world in which most management ideas and best practices are freely available to be replicated and exploited. Managers now look to innovation as the primary source of differentiation and competitive advantage; they would succeed incorporating behavioral economics into the innovative process. In this paper, we particularly focus on the improvement of education quality through behavioral economics. The result we expect is both higher-quality knowledge transfer and reduce preparation time, permitting much earlier and better-informed contact with students.

Keywords: Behavioral Economics, Design Thinking, Innovation, Education, Behavioral Brainstorming, Method, App

Jel Classification: D9, D91

Davranışsal Beyin Fırtınası: Davranışsal İktisat İnovasyona Nasıl Katkıda Bulunabilir? 5-Adım-Metodu

Öz

Davranışsal iktisat, ortodoks ekonomiye alternatif bir bakış açısı olarak gelişti ve inovasyon sürecindeki ana parçası olarak görülmemektedir. Bununla birlikte, davranışsal iktisatın akıllı yöntemleriyle yeni ürün geliştirmeye aktif olarak katkıda bulunabilir. Bu makale, davranışsal iktisatın tasarım odaklı düşünme ile birleşiminin inovasyon sürecine nasıl katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Davranışsal iktisatçılar, bir inovasyon ekibine önemli faydalar sağlayabilir ve doğal bir üyesi olabilir. Bir ekonomistin başarısı davranışsal ilkeleri kullanarak, insanların ihtiyaçlarını keşfederek uygulanabilir bir iş stratejisiyle eşleştirerek müşteri değerini ve pazar fırsatını ortaya koymaktır. Bu amaçla 5 adımlı yöntem geliştirilmektedir: İş sonuçları, tiplene, kullanıcı ihtiyaçları, davranışsal beyin fırtınası ve hipotez oluşturma. Davranışsal iktisat, daha iyi bir işletme için bir çok fikir ve uygulama fırsatı sunmaktadır. üreticiler artık inovasyonu farklılaşmanın ve rekabet avantajının birincil kaynağı olarak görmekteler; davranışsal ekonomiyi inovasyon sürecini dahil etmek için 5 adım modelini kullanabilirler. Bu makalede davranışsal iktisat yoluyla eğitim kalitesinin iyileştirilmesine özellikle odaklanılmaktadır. Beklenen sonuç, hem daha kaliteli bilgi transferi hem de hazırlık süresini kısaltarak öğrencilerle çok daha erken ve daha iyi bilgilendirilmiş iletişime izin vermektir.

Anahtar Kelimeler: Davranışsal İktisat, Tasarım Düşüncesi, İnovasyon, Eğitim, Davranışsal Beyin Fırtınası, Metod, Uygulama

Jel Sınıflandırması: D9, D91

1. Introduction: Change

Behavioral economics offers useful tools for change (Wendel, 2020: 10). Everywhere, we see problems that can be solved through innovation. Most innovation designs need a modification of attitude: quit smoking and keep a diet for longer life, use the online healthcare system, encourage people to save, and improve the communication between teachers and students. Those problems require behavioral approach to finding the solutions related to the design of a change. In this article, we will focus on the behavioral economics for contribution innovation system.

Thinking like a behavioral economist can transform the way we develop products, services, processes, and strategies (Heskett, 2017: 21). Low-cost, behaviorally informed changes can have outsized impacts (Ideas42, 2019: 1). We need to benefits insights from behavioral science to improve uptake and accessibility of vital services worldwide.

The main problem is how to benefit from behavioral economics into the innovation process? Which model can be built for integration? Our paper suggests integrating behavioral brainstorming into a human-centered innovation process. Kelley and Kelley, 2013: 27-30; Wrigley, 2016: 149, Poggenpohl, 2017: 255). The power of design thinking and behavioral economics lies in understanding what users need and builds a new choice architecture around their decisions' moments. We apply behavioral economics to identify and tweak pivotal moments of decision making to increase our design's success exponentially (Bridgeable, 2017: 1).

There were thoughts and attempts to realize it (Lissack, 2019: 232; Rankin, 2019: 376; Bridgeable, 2017: 1). Most of these works cover design thinking and behavioral economics without building a methodology (Madrian, 2014: 663; Soman, 2015: 4). Some behavioral consultant firm applies methods without revealing the process (Behavioral Insights Team, 2018: 1; TGG Group, 2018:1; FehrAdvice & Partners. 2018: 1; BEworks, 2020: 2). The design firm Bridgeable and the behavioral economics center at Duke University Common Cents Lab develop Behavior Change Framework (BCF), which is a tool for integrating behavioral economics into the design process (Bridgeable, 2017: 2). However, their model is incomplete and confusing for integration. BCF is incomplete since it mentions but does not integrate a process with a full method. However, we use the 5-step method for the integration: Business outcomes, personas, user needs, behavioral brainstorming, and hypothesizing. It is confusing since BCF does not identify which behavioral economics methods are suitable for a change. We suggest organizing a brainstorming session to overview behavioral methods to encounter different opportunities.

In this article, we tested the behavioral economics on how we might help teachers engage their students more, organize the curriculum, and ensure that all students are on track in a classroom exercise. We follow a similar method of Daly, et.al. (2012: 601) and Seifer et al (2016:7). They showed the students design methods and apply in one case. We explain the behavioral economics methods and ask college students to interview students (as well as each other's), teachers and administration for insights. We aim to build an app to assist administration, teachers and students in communicating and monitoring and organizing classes.

2. Literature

2.1. Behavioral Economics

Behavioral Economics aims to understand how people decide through psychology and social psychology for commercial and welfare purposes. Contrary to conventional economics, behavioral economists believe that people have limited power and may act irrationally (Simon, 1976: 7).

Behavioral economics rejects the rational assumptions of classical economics. In classical economics, man is brilliant and possesses all information. Man can solve a

very complex problem in a short time, like a supercomputer. However, people can't have all the information. They do not think independently from emotions, calculate every risk, and be consistent in all their actions (Ariely, 2011: 10-20). They are emotional. The environment affects decision making and behavior.

In the classical economics perspective, people do nothing to hurt themselves. Smarter decisions are made when slowing down thinking and behavior and reviewing them with a calm mind. However, our brain capacity does not allow us to dive deeply in every moment. Therefore, habits play an essential role. It is a habitual way to memorize quickly without tiring the brain. We overestimate our capabilities. We make plans about our goal, and we continuously fail in estimating timing (*planning fallacy*) (Connolly and Dean, 1997: 1029). Behavioral economics forms the strategy of these decision processes of people. Acquiring good habits ensures that desired results are achieved.

Behavioral economics develops a change mechanism by constructing the choice architecture to increase well-being and efficiency on an individual, society, and company (Thaler and Cass, 2009: 25-35).

Four strategies can be applied for behavioral changes: i) Legal (rules and regulations), ii) Economic (implementing rewarding and punishing incentives for people), iii) Marketing (persuading people with information), iv) Behavioral economics (making it easy for people to do what they want through choice architecture and convert it a habit).

It cannot be assumed these four strategies separate from each other. Here, the preference for behavioral economics and neglect of others is not emphasized. There are not three strategies against behavioral economics. But by the right combination of these strategies, successful results are obtained with extraordinary productivity increases. Behavioral economics and other persuasion methods are complementary. For example, unless person is informed by marketing (marketing), he cannot go into automatic (behavioral economics) behavior mode in the long term. The brain resists new behavior acquisition eventually when it does not accept. In behavioral economics, reorganizing the options and environment is essential. It is assumed that the person is already convinced about the behavior change but cannot act due to various obstacles. Intentions cannot turn into action.

Though building the choice architecture, we identify the friction can be deterred from taking action by small barriers. In the choice of architecture, when there is uncertainty (Samson, 2014: 1) setting defaults is an effective method. *Default options* are a pre-set decision that takes effect if nothing is identified by the decision-maker (Johnson and Goldstein, 2003: 1338). Our decisions are influenced by how choices are framed. It is *context-dependent* (Kahneman and Tversky, 1979a: 263). We are bounded with our previous decisions through *status quo bias* (Tversky and Kahneman, 1974: 1124). Judgment The initial choice influences subsequent decisions (*anchoring principle*) (Tversky and Kahneman, 1974: 1124) . Our identity, regardless of cost-

benefit analysis of our decision, plays a significant role (Shih et al., 1999: 20). Even small friction can stop our welfare (Bettinger et.al., 2012: 1).

Changing people's perceptions of what 'social norm' is can lead them to behave differently (Schultz et.al., 2007: 5). *Willpower, time preferences, emotional abilities, and social preferences* can influence on our decisions (Banerjee,1992: 797; Bikhchandi et al., 1992: 992). We consider the *framing* of the situation to change our perception (Kahneman and Tversky, 1979b: 70; Roland et al., 2012: 1).

Emotional and mental resource *burdens* result in diminished motivation, increased distractibility, changes in information processing, and a more miserable mood. Fatigued participants are more likely to fail to detect errors and less likely to take remedial action and are more willing to take chances in everyday decision making. Such general deficits can easily lead to diminished performance (O'Dhaniel et al., 2015: 9).

In some *choice architecture*, asking people to *plan and set goals* can lead people to follow through on their intention to perform better. Sending a well-timed and straightforward reminder can cause more people taking action (Mullainathan and Shafir, 2009: 121). Shortening the feedback on how people are performing can have dramatic impacts on their decision-making (Keller et al., 2011). When they *perceive progress*, they are more eager to finish (Zhou and Soman, 2003: 517).

We experience the pain of paying because we are loss averse. People prefer credit cards over cash since the *depletion of resources (money) is less visible pain*, and payment is deferred (Rick et al., 2008: 767; Thomas et al., 2011: 505). This pain is reduced in credit card purchases because the plastic card is less tangible than cash.

2.1.1 System 1 and System 2

There are two types of working models of the brain (Kahneman, 2013: 10-20). *System 1* is emotional, automatic, fast, and deliberately performs behavior (for example, without thinking about shifting gears while driving). It assesses the situation using past experiences and practical methods. Our emotions and feelings connect with our bodies and become a habit (Damasio et al., 1996: 499). *System 1* gives generally positive results in cases of familiar or similar but does not work well in an unfamiliar situation.

System 2 is our conscious state. It is slow, focused, aware, awake, and thinking. It rationally analyzes unfamiliar situations and solves complicated problems. However, there is a limit to the ability and capacity of system 2 to investigate. It is difficult for the memory to hold a 10-digit number. While trying to keep the 10-digit number, the system cannot perform other cognitive tasks. Therefore, he must rely on system 1 to perform the task automatically for other jobs (Kahneman, 2013: 10-20).

The human brain is unsuccessful in finding the right choice for complicated and more options. It needs less choice and organizing them too. The brain has limited

capacity. Otherwise, it will collapse on excessive options and paralyzes (Iyengar and Lepper, 2000: 995)

Our conscious intelligence only comes into play in a new situation. Therefore, habits and short cut responses created in system 1 have an essential place in the planning of alternative architecture. *System 1 tools are habits, references, socially endorsed, and intuitive thinking* (Newell and Simon, 1972: 20-30; Ariely, 2013: 7-17).

Human brains are finding short-cut solutions against complicated problems (Ariely, 2013: 30-40). Because we have limited cognitive intelligence (Simon, 1976: 15-20). System 1 saves system 2 to have free space to calculate. It solves the problem more easily and quickly. It simplifies the problems for us. The simplification process can also lead us in the wrong direction.

When the wrong decisions made by people are questioned, it is seen that people are not rational, they continue to make systematic mistakes, and they act against their interests.

Behavioral economics is the construction of choice architecture through system 1 and 2 to increase economic and social welfare (BEworks, 2020: 1). More openly, we build a choice architecture to retain consumer sovereignty (the right to choose) but nudging consumers to make certain choices (Thaler and Cass, 2009: 20).

One solution that the brain finds against the complicated problems of life to take advantage of system 1 is to see what other people are doing and repeat the same. Social approval is to confirm the accuracy of a product or action with the behavior of people similar to our social status, which we think is like us. The act approved by the social group is taken granted (Cialdini, 2001). Our role as a behavioral economist is to improve the mechanism of social approval.

We prefer to believe the benefits of a product and buy it according to expert advice (Till and Busler 1998). However, if we genuinely think (system 2 activity), the expert has economic benefits and conflicts of interest due to the recommendation of this product.

2.2. Behavioral Brainstorming

For a better understanding of the behavioral brainstorming, we need to cover the difference between random cross-pollination and designated cross-pollination methods.

2.2.1 Random Cross-Pollination

In random cross-pollination, seemingly unrelated concepts emerge to our problem (concept/product) to find a new idea. We define the problem. We randomly look or imagine what we have in our surroundings or our minds. We ask how this

item/notion may help to solve the problem in terms of its shape, color, functions, emotions, and sounds. We discuss how new ideas can solve the problem (de Bono, 1992: 20-30). For example, we ask the group of brainstorming what they see in our surroundings. One member sees the book. What are the features of a book? A book has a rectangular shape, white, colorful cover, categorize information, pictures, explains design topic, demonstrates facts, the richness of knowledge, reading lines, enlightening people, civilization, and a quiet place. What features of this book: It is a design book that covers castle, cat, panda, monster, child, and instinct pictures. What do the notions of rich, quiet, facts, lines, and panda can contribute to our problem? Being rich may invoke success, which can contribute to finding a solution. Being quite may give us peace. It is a random process and helps us to think differently.

2.2.2. Designated Cross-Pollination

The designated cross-pollination captures the existing list of solutions to help the team produce new ideas. Through theoretical and empirical works, a list of solutions is gathered to apply new problems (Seifer et al., 2016: 20-30) Each solution/concept offers new possibilities. Behavioral brainstorming is a form of designated cross-pollination.

A team uses design heuristic, seventy-seven design solutions collected to develop a new product or extend existing products (Daly, et.al. 2012: 601) The concepts include durable, non-durable consumer products, sustainability, and geometric modification.

A design heuristic through sustainability includes material reduction, recyclable materials, packages as functional components, and human-generated power (Table 1). The function component guides designers to benefit packages as a part of the product. A packaging of pencils is adjustable so it can serve as a holder for them (figure 1) (Seifer et al., 2016: 30-35)

Figure 1 Use Packaging



Source: (Seifer et al., 2016)

Table 1. Examples from 77 Design Heuristic

71	Use different energy source	Replaceable expected energy source and redesigned. Possibilities include chemical, geothermal, hydroelectric, solar and wind
72	Use human-generated power	Make the user act as the power source for both primary and secondary functions, and the synthesis of multiple energy sources.
73	Use multiple components for use	Identify the core function of the product and use multiple components to achieve the same function with components specialized in tools

Source: (Daly, et.al. 2012: 601-609)

Similarly, the behavioral thinking list organized by Common Sense Lab (a behavioral economics lab) directed by a prominent behavioral economist Dan Ariely presents solutions for behavioral problems (Bridgeable, 2017: 2) However, behavioral economics does not develop a model for user need research, hypothesizing, prototyping and iteration (Poggenpohl, 2017: 255). Combining these two human-centered approaches, we develop the model for change/innovation.

2.3. Public School and Behavior Economics

Some students see school diplomas as a requirement rather than a support in their careers. It may even be undesirable since a lack of a diploma is often a symbol of the beginning of success stories (i.e., owners of Facebook, Microsoft). School-work conflict is about more than status. Loss of time, increased risk of unnecessary knowledge, higher rates of unemployment, and anxiety: These are just a few of the long-term consequences of schooling that can cause education challenges.

Pisa, an international education exam, reveals that fifteen-year-old student stagnate in reading and mathematics, even as the country has spent billions to close gaps with the rest of the world (Goldstein, 2019; BusinessInsider, 2016: 1). According to the 2018 (latest) results of a rigorous international exam, the performance of teenagers in reading and math has stagnated since 2000, despite decades of effort to raise standards and help students compete with peers around the world (Barshay, 2019).

Low-performing students were the focus of decades of bipartisan education overhaul efforts, costing billions of dollars, resulting in a string of national programs — No Child Left Behind, Race to the Top, the Common Core State Standards, the Every Student Succeeds Act — but uneven outcomes (Goldstein, 2019). 1.2 million students drop despite significant efforts by educators and leading educational institutions (Miller, 2015). A high school dropout will earn \$200,000 less than a high school graduate over his lifetime and a million dollars less than a college graduate (Cheeseman et al., 2014).

What needs to change in educational quality (American Achievers, 2016: 1; BusinessInsider, 2016: 1)? Why hasn't there been more progress in students' education and what would a behavioral solution look like that could meet both teachers' and students' needs? What explains the gap between teachers' and students' desire to study space and unlimited reaching and their lack of utilization of user experience software services? *Behavior is a critical part of the answer.* This includes measurable behaviors in teachers and students, their organization schedules and management of classes, and their hopes and dreams.

Wherever teachers interact with students – from curriculum to pre-K programs and tutorial services – behavioral science can provide insights to help (public) education institutions to build better outcomes and experiences. The effectiveness of education policies, programs, and places depends on how students and teachers respond to and use them.

3. Methodology: Integrated Method and Its Steps:

Innovation models follow a similar pattern: understanding (ethnographic)-generation (brainstorming-)-testing (prototyping). We may explore behavioral economics as the integration of ethnographic, brainstorming, and prototyping methods to support innovation processes (Kumar, 2012: 5-25, Luma Institute, 2012: 10-30, 2014: 17, Lietdka et al., 2014: 56-66; Seidel and Fixson, 2016). Seidel and Fixson (2013, 2016) already stated that there are essentially three main tools in DT: need-finding, brainstorming, and prototyping. The first phase is ethnographic. Understanding what users want is the basic need for companies that want to survive and advance in the sector. The main reason for the development or application of ethnographic techniques is that 80% of the products put on the market fail within six months (Zaltman, 2003). The costs of such failures are very high: loss of income, low customer satisfaction, and poor employee morale (Zaltman, 2003: 40-60). We benefit from interview to identify the user's inner world. In the second stage, we brainstorm by using behavioral economics to generate ideas and solutions to put forward against the current status quo. In the third stage, we test our prototype with stakeholders by building a hypothesis.

In figure 2, an explanation for each method used is provided. We use process 5-step methods combining design thinking and behavioral economics: Business outcomes, personas, user needs, behavioral brainstorming, and hypothesizing.

Figure 2. Methods



Step 1- Business Outcome

At step 1, we are expecting a group of firm representatives to answer what outcomes might be identified and measured at the end? What does success mean to them?

Step 2- Personas

Persona, at the human center design, is to create reliable and realistic representations of key audience segments for reference (Luma, 2012). We list potential customers in step 2. As a group, they brainstorm potential target groups relevant to their product or service. We select one or two target personas. Before preparing personas, members of groups interview with likely personas.

Step 3- List Potential User Needs:

At step 3, we brainstorm potential user needs relevant to their products or service for each persona.

Step 4 Behavioral Brainstorming

At step 4, we intensely use behavioral economics for sparking new ideas at the intersections of distinct categories. We provide a list of behavioral methods which derive from the Common Cents Lab list (Annex Table 1).

Step 5- Hypothesis

At step 5, a short sentence, we summarize the fundamental hypotheses of a proposed solution is to test with stakeholders by combining the insights we collect at previous steps. We are also using hypotheses to build prototypes and to measure our success goals. We write the hypotheses statements based on this format:

This (business outcome) will be achieved if (these users) attain (this user needs) with this (behavioral feature).

We build prototypes to test the hypothesis. The goal of prototyping is to learn about the strengths and weaknesses of the idea and to identify new directions that further prototypes might take.

4. Findings

Our team members are to learn why most students do not communicate with their teachers online. Hierarchical relationship, the stress of perception (i.e., avoid silly questions), the complexity of the application, and the lag of response time impede communication of teachers and students. So, we aim to define communication and develop strategies to identify safe contexts to ask, and a reference behavior to promote students to ask teachers.

We delve into the root causes of school-work conflict from a behavioral perspective—and offer potential solutions. We investigate opportunities for behavioral design to improve learning engagement at the teacher-student relationship. We identify and implement behaviorally-informed solutions to increase student participation, responsibilities of teachers, uptake of teaching services, and involvement in learning activities. The public education provider seeks to improve the overall quality of both students' and teachers' experiences.

We identify behavioral bottlenecks that hinder students' engagement with educational programs. We aim to design across a wide range of learning issues, including in business outcomes and user outcomes.

We explore the barriers preventing students and teachers from engaging. These challenges include external hassles, such as figuring out where to fill a registration form to get engaged UX (user experience), and internal psychological forces, such as feeling that asking isn't right for me.

Building on our formative work in student learning, we design the learning management system (LMS) to highlight the K12 excelling in student learning and engagement.

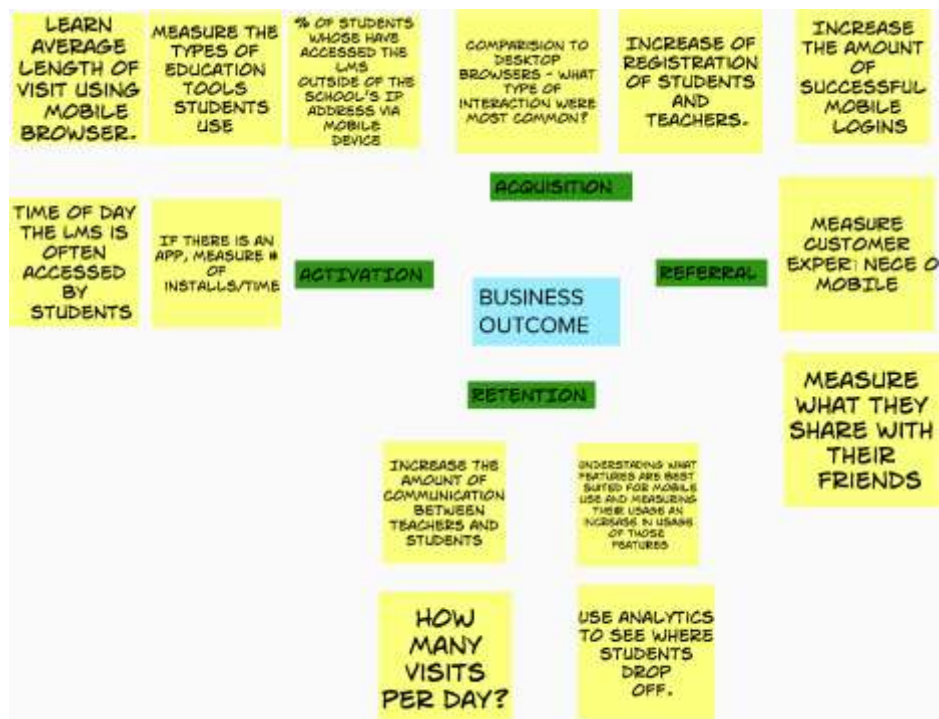
With a better understanding of the conditions that create school-work conflict, we can address them. Our designs range from creating new educational policies and practices to using software.

Our work is a plan on groundbreaking, evidence-based innovations to extend behavioral science innovations across an array of public programs and processes. We will redesign the UX platform to make teachers and students easier to understand, increase access to online tutorial aid, boost school persistence at schools, and will design an inexpensive way to reduce teaching wastage by helping improve adherence to online resources during, before and after the class.

Step 1

At step 1, we ask the administration about their expectations. We organize the brainstorming session for the business outcomes by identifying four clusters; **acquisition, activation, retention, referral** (figure 3).

Figure 3



Step 2

At step 2, the team lists potential customers at table 2 and reviews likely personas from education administrators to busy parents.

Table 2. Potential Personas

Education administrator
k-12 students
Middle school teachers (6-8) who is familiar with mobile devices in passing and able to type and spell
Remote learning student
High school student- Sarah, 15 years old, uses a smartphone, tablet and needs guidance.
International student- users tablet to call home on skype
Brian, 12 yo., LA suburbs. Entry-level Android phone
Remote learning instructor

Ted is reluctant to call parents except for major issues but wants to manage expectations and update them on student progress
Rich kid with all the gadgets
School district superintendent needs an overview of student performance so he can anticipate school performance on standardized tests
A busy parent on the go but need a track of their child's progress (or the lack thereof)

The team members identify the target personas. We focus on the most relevant ones: "student" Sarah and "teacher" Ted. We interview and participate in class activities. We fill out the personas (table 3). We recognize the functional needs (easy to access, keep on track, get good grades) and emotional needs (proud, recognition) of Sarah and Ted.

Table 3. Personas: Sarah and Ted

<p>Sarah-Student Main sentence: 'I don't have enough time for assignments and exams.' Fifteen years old teenager from northeastern. She has an iPhone. She meters social media sites like Facebook and likes to share her updates. She is an average student but wishes to succeed in the exam. She is nervous testing. She does not like to share her progress and results with her friends. She engages in post-school activities. She carries her phone at home around the house. Her obstacle is hard to get the impact of the lesson on a small device. Her difficulty is to understand the topic, focus on assignments, and prepare for the exam. She procrastinates her duties. She wants to know how she did on her most recent homework but prefers to be notified instead of checking the results repeatedly. She wants to ask questions at odd, but she is shy. She wants to have a brilliant career. She also desires that her parents are proud of her.</p>
<p>Ted- teacher Main sentence: "I am doing an important task." Thirty-four years old graduate is from a small college in NY. He is a married guy with one girl. He is a hobbyist programmer and technical savvy. He is the math teacher with seven years of experience in teaching. He is passionate about education, and he is on a mission. After work, he exercises and going to meet with his friends. As a tech-savvy, he uses social networks but prefers email for communication. He wants to check in with students submitting their work. He hopes to respond to last-minute student questions. He needs to track student progress. He prefers to notify parents and administrators if there is an issue with a student. He would like to provide individual feedback and support to each student. He needs to know if most students do not understand the lesson so he can review it again. He wants to be on track with the curriculum during the lesson. Sometimes, he moves away from the curriculum. He does</p>

not want to be bombarded by student communications. He just wants to make one pass at night.

He wants to get rewarded with the best teacher title and be recognized by his excellence and dedication.

Step 3

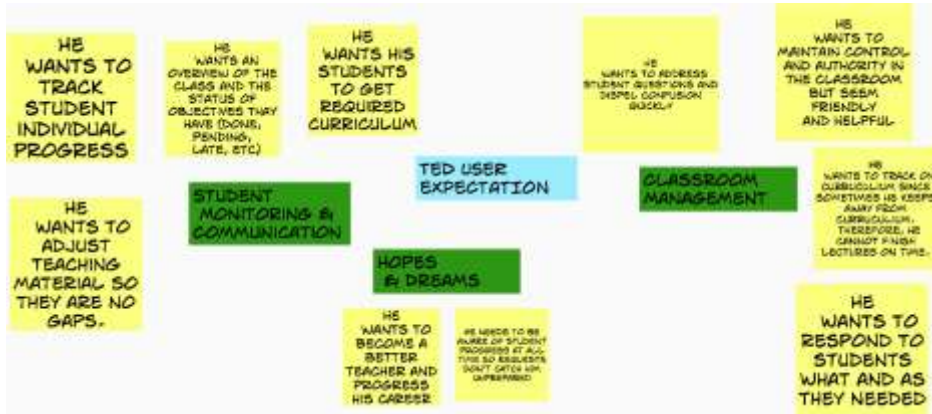
At step 3, we list potential user outcomes. We cluster students' needs in 3 groups: **organization** (identify areas that can be improved and provide tools to do so, turn in her work and know it was done on time, spend less time doing homework), **communication/ notification** (how she is doing compared to her classmates, what she can do to improve her grades), **expectations** (appreciated by her parents, make her parent proud of her, have high grades so she can choose preferred education later on) (figure 4).

Figure 4. User Needs/Student/Sarah



We cluster teachers' needs in three groups: **student monitoring and communication hopes and dreams, classroom management** (figure 5).

Figure 5. User Needs/Teacher/Ted



Step 4

At step 4 (behavioral brainstorming), we benefit many ideas driven by the behavioral methods (annex table 1). For **business needs**, in the acquisition cluster, we suggest the default method, so registration class requires to sign learning management system. At the student side, in the communication/notification cluster, we anchor the success bar so students and teachers collaborate to attain it. **At the teacher side**, in the **student monitoring and communication** category, we allow teachers to send the assignments in a pre-determined schedule (default bias) one by one to prevent the decision paralysis (table 4).

Table 4. Behavioral Brainstorming for Business

Methods	Business Outcome Acquisition	Sarah User Needs Communication/ Notification	Ted User Needs Student Monitoring & Communication
Anchoring		Inform students what the required amount of time is needed to succeed at the exam. (i.e., the excellent student finishes 20 questions at 15 min.)	
Availability Bias			
Confirmation Bias			
Decision Paralysis			Students may only see one assignment. Schedule the class materials and teaching time and send signal for the transition from one

			subject to another subject through a light flash.
Default Bias	All students should sign in to LMS for registering the class.		Send info from the teacher automatically to those who have not done assignments and who have received them. Automatically, pushing notifications for the teacher at the beginning of every week. All the materials are supposed to prepare and uploaded at the beginning of the semester.
Disposition Effect			
Ego Depletion			
Endowment Effect			
Friction Costs	An easy registration system: just name, id number, email address and password.	Allow students to automatically save their entries.	An easy tracking system for students: just names and grades.
Gamification			
Goal Gradient			Tracking/Showing each student's progress over time, in comparison to the class.
Herding			
Hyperbolic Discounting			
Identifiable Victim Effect			
Implementation Intentions	Create a compulsory tutorial week for teachers and students at the beginning of the year.		Show the students' progress with numbers, lines, and color. Compare the assigned goals and situation of a student in terms of quantitative and qualitative goals.
Lack of Self-Control			
Loss Aversion			
Mental Accounting			
Money Illusion			
Omission Bias		LMS shows what the approaching events (exam, assignments, classes...)	

Opportunity Neglect	Cost		
Optimism Bias			
Ostrich Effect			
Overconfidence			
Pain of Paying			
Payment for Effort			
Planning Fallacy		Send a systematic reminder about the duties	
Power of Free	Inform that this is free.		
Pre-Commitment			Ask each student about the grade they hope and commit in the beginning of the semester.
Reciprocity			
Regret & Counterfactuals			
Relativity			Compare students with other students
Reward Substitution			Inform teachers how the students performance increase overtime.
Scarcity Mindset	There is a limited place in class registration.		
Self-Herding			
Self-Signaling			
Social Proof	Inform that every student is registering.		At the training week, show how much technology prevails and how much students need the new learning technology in their career
Status Quo Bias	If this is registered students/teachers/parents and automatically register for the new classes.		
Substitution			
Tunneling			
What-the-hell Effect			
You Are What You Measure			

Note: The behavioral ideas for each cluster exists and may request from the author.

Step 5

At step 5, we write hypotheses statements based on table 4. We combine business outcomes, personas, users' needs, and behavioral ideas. We use this format for coherence: **This (a-business outcome) will be achieved if (b-these users) attain (c-**

this user need) with this (d- behavioral feature) (table 3). Some examples are given in table 5.

Table 5. Hypothesizing

This (a- <i>business outcome</i>) will be achieved if (b- <i>this user</i>) attains (c- <i>this user needs</i>) with this (d- <i>behavioral feature</i>)
<i>Registrations will be attained 100% (a) if student Sarah (b) attains a quick sign up process attached to class registration (d) at the beginning of the semester.</i>
<i>Increased time using the software application one hour a day (a) will be achieved if student Sarah (b) sees how she is doing (c) with the ability to track progress (d).</i>
<i>We will increase communication between the teacher, Ted and the student, Sara (a) if the teacher, Ted (b) sends a ready-made question, receive responses of Sarah and feedbacks to her quickly (d) so students will ultimately improve their performance by 50% from 6 mistakes out of 40 items to 3 mistakes out of 40 questions (c).</i>

Conclusion

This article explores how to design for behavior change by leveraging behavioral economics. We use the 5-step methods when designing a product or service that requires users to *change (or do something)*. This might mean developing to help users adhere to their daily heart medication, follow through on saving money from each paycheck or choose a healthy option from the lunch menu. The framework will be most handy when we are ready to design features at the touchpoint level.

In this paper, we particularly focus on the improvement of education quality through behavioral economics. The result we expect is both higher-quality knowledge transfer and reduce preparation time, permitting much earlier and better-informed contact with students.

In our case, we recognize that teachers and students have many needs from the class and assignment management to in-depth emotional expectations about recognition and appreciation.

Behavioral insights can be used not only to impact submitting behavior but to increase learning engagement overall. Thanks to supporting the list of principles, we work to identify specific barriers to different avenues of learning engagement and design innovative and evidence-based solutions to them.

We aim for a behavioral method that integrates user experience and education to meet their learning management needs and the needs of educational providers. Disconnected students and teacher's relationships need solutions explicitly designed to help them manage the students' age psychology and learning abilities. Reaching

educational stability requires a product that will detect and intervene in low-performance time.

Our new proposed solution would enable students' educational provider benefits in four major ways: **automating** registration and learning schedule, **offering** a different level of lessons, **tracking (and comparing)** the performance, and **integrating** learning curriculum (and course materials) that teachers and students can reach anytime and anywhere. We use parents as a surveillant, along with behavioral enhancements like smart reminders and a peer structure that will be effective in our project proposal to educational institutions. In these suggestions, we build new procedures that teachers automatically send information through LMS. They can input student information throughout each class (rather than scrambling at the end of the semester to pass it on).

Over the next years, we hope that many design thinkers and behavioral economists apply their expertise in cutting-edge behavioral interventions to services and products in helping institutions and individuals plan and change for the future.

References

- American Achievers (2016). ExcelinEd and America Achieve Course Unlocks PISA Data for Districts. <http://americaachievers.org/excelined-and-america-achieves-course-unlocks-pisa-data-for-districts/>
- Ariely, D. (2011). *The Upside of Irrationality*. Harper Perennial.
- Ariely, D. (2013). *The Honest Truth About Dishonesty: How We Lie to Everyone-- Especially Ourselves*. Harper Perennial; Reprint edition.
- Banerjee, A. (1992). A simple model of herd behavior. *Quarterly Journal of Economics*, 107, 797-817.
- Barshay Jill (2019). What 2018 PISA international rankings tell us about U.S. schools Results point to achievement gaps inside each school. <https://hechingerreport.org/what-2018-pisa-international-rankings-tell-us-about-u-s-schools/>
- Behavioral Insights Team. (2018). About Us. <http://www.behaviouralinsights.co.uk>
- Behavioral Economics. (2020). Resources. <https://www.behavioraleconomics.com/>
- BEworks (Dan Ariely, Kelly Peters, and Nina Mažar) (2020). How Do We Work? (<http://beworks.com/>)

- Bettinger, E. P., Terry, B. Long, T., and P. Sanbonmatsu, O. L. (2012). The Role Of Application Assistance And Information In College Decisions: Results From The H&R Block Fafsa Experiment.
- Bikhchandi, S. Hirschleifer, D. and Welch, I. (1992). A theory of fads, custom and cultural change as informational cascades. *Journal of Political Economy*, 100, 992-1026.
<https://cepa.stanford.edu/sites/default/files/Bettinger%20Long%20Oreopoulos%20Sanbonmatsu%20-%20FAFSA%20paper%201-22-12.pdf>
- Bridgeable (2017). Designing for Behavior Change Toolkit.
<https://toolkit.bridgeable.com/>
- BusinessInsider (2016). The latest ranking of top countries in math, reading, and science is out and the US didn't crack the top 10
<http://www.businessinsider.com/pisa-worldwide-ranking-of-math-science-reading-skills-2016-12>
- Connolly, T. and Dean, D. (1997). Decomposed Versus Holistic Estimates of Effort Required for Software Writing Tasks. *Management Science*, 1029 - 1045
- Cheeseman Day, Jennifer, L. Eric C. Newburger. (2014). The Big Payoff: Educational Attainment and Synthetic Estimates of Work-Life Earnings." United States Census Bureau. Accessed February 26,
<https://www.census.gov/prod/2002pubs/p23-210.pdf>.
- Daly, S.R., Yilmaz, S., Christian, J. L., Seifert, C. M. and Gonzalez, R. (2012). Design Heuristic in Engineering Concept Generation. *Journal of Engineering Education*, 101 (4), 601-609.
- Damasio, Hanna & J. Grabowski, Thomas &Tranel, Daniel and D. Hichwa, Richard & R. Damasio, A. (1996). A Neural Basis for Lexical Retrieval. *Nature*, 380. 499-505.
- de Bono, E. (1975). *The uses of lateral thinking*. New York: Harper and Row.
- de Bono, E. (1992). *Six thinking hats*. Des Moines, Iowa: Advanced Practical Thinking Training.
- Dhami, S. (2017). *The Foundations of Behavioral Economic Analysis*. Oxford University Press; 1 edition.
- Edweek (2020). Design and Behavior. www.blog.edweek.org
- FehrAdvice & Partners. 2018. About Us. <https://fehradvice.com/>

- Goldstein, Dana (2019). It Just Isn't Working?: PISA Test Scores Cast Doubt on U.S. Education Efforts. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2019/12/03/us/us-students-international-test-scores.html>
- Heskett, J. (2017). Design and the Creation of Value, ed. Clive Dilnot and Suzan Boztepe London: Bloomsbury.
- Ideas42. 2019. Behavioral Economics Approach. www.ideas42.org
- Johnson, E. J., and Goldstein, D. (2003). Do Defaults Save Lives? *Science*, 302 (5649), 1338–1339.
- Kahneman, D., and Tversky, A. (1979a). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291.
- Kahneman, T., and Tversky, A. (1979b). Intuitive Prediction: Biases and Corrective Procedures.
- Kahneman, D. (2013). *Thinking Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kearon, J., Wood, O., and Ewing, T. (2017). System1 Unlocking Profitable Growth. System1 Group PLC. London: U.K.
- Keller, P. A., Harlam, B., Loewenstein, G., & Volpp, K. G. (2011). Enhanced active choice: A new method to motivate behavior change. *Journal of Consumer Psychology*, 21(4), 376–383.
- Kelley, T. and Kelley D. (2013). *Creative Confidence: Unleashing the Creative Potential Within Us All*. Kindle Edition, Currency; 1 edition.
- Liedtka, J.M. and Ogilvie, T (2012). Helping Managers to Discover Their Appetite for Design Thinking. *Design Management Review*, 7–13.
- Liedtka, J., Ogilvie, T., & Brozenske, R. (2014). *The Designing for Growth Field Book: A Step-by-Step Project Guide*. Columbia Business School Publishing, New York.
- Lissack, M. (2019). Understanding Is a Design Problem: Cognizing from a Designerly Thinking Perspective. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 5, 3, 232.
- Luma Institute. (2012). *Innovating for People Handbook of Human-Centered Design Methods*. Luma Institute.

- Madrian, B. C. 2014. Applying Insights From Behavioral Economics To Policy Design
Annu Rev Economics, 6: 663–688.b
- Miller, T. (2015). Partnering for Education Reform. US Department of Education.
- Mullainathan, S., and Shafir, E. (2009). Savings policy and decision-making in low-income households. In M. Barr & R. Blank (Eds.), *Insufficient funds: Savings, assets, credit, and banking among low-income households*. Russell Sage Foundation Press (pp. 121–145).
- Newell, A., and Simon, H. A. (1972). *Human problem solving*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- O'Dhanial A. Mullette-Gillman, Ruth L. F. Leong, Yoanna A. Kurnianingsih (2015). Cognitive Fatigue Destabilizes Economic Decision-Making Preferences and Strategies. *PLOS ONE* 10(9)
- Poggenpohl S. H. (2017). Blindspots in Economics and Design: A Review of John Heskett's *Design and the Creation of Value*. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 3, 14, 251-261
- Rankin, J. G. (2019). Behavioral Economics of the Mind on Design: Identity, Bias, and More. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 5, 4, 376-379
- Rick, S. I., Cryder, C. E. and Loewenstein, G. 2008. Tightwads and spendthrifts. *Journal of Consumer Research*, 34, 767-782.
- Roland G. Fryer, Jr, Steven D. Levitt, John List, Sally Sadoff. 2012. Enhancing The Efficacy Of Teacher Incentives Through Loss Aversion Field Experiment, Working Paper 18237 <http://www.nber.org/papers/w18237>
- Samson, A. 2014. A simple change that could help everyone drink less. *Psychology Today*. Retrieved from <http://www.psychologytoday.com/blog/consumed/201402/simple-change-could-help-everyone-drink-less>.
- Schultz, P. Wesley, Jessica M. Nolan, Robert B. Cialdini, Noah J. Goldstein and Vidas Griskevicius. (2007). The Constructive, Destructive, and Reconstructive Power of Social Norms. *Psychological Science*, 8, 5.
- Seifert, C. M., Gonzalez, R. Yilmaz, S., Daly, D. (2016). Boosting Creativity in Idea Generation Using Design Heuristic. *Design Thinking: New Product*

- Development Essentials From The PDMA. chapter 6, Ed. Luchs, Michael; Swan, Scott; Griffin, Abbie: Wiley, New Jersey.
- Simon, H. A. (1976). Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization (3rd ed.). Free Press.
- Iyengar Sheena S. and Mark R. Lepper (2000) When Choice is Demotivating: Can One Desire Too Much of a Good Thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 6, 995-1006
- Shih, M., Pittinsky, T. L., Ambady, N. (1999). Stereotype Susceptibility: Identity Salience and Shifts in Quantitative Performance.
- Soman, D. (2015). The Last Mile: Creating Social and Economic Value from Behavioral Insights, University of Toronto Press.
- TGG Group. 2018. <http://tgggroup.com/>
- Thaler R. H. and Cass R. (2009). *Sunstein Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. Penguin Books
- Thomas, M., Desai, K. K., Seenivasan, S. (2011). How credit card payments increase unhealthy food purchases: Visceral regulation of vices. *Journal of Consumer Research*, 38, 505-524.
- Tversky, A., and Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *science*, 185, 4157, 1124–1131.
- Wendel, S (2020). *Designing for Behavior Change: Applying Psychology and Behavioral Economics*. O'Reilly Media, Inc.
- Wrigley, C. (2016). Design Innovation Catalysts: Education and Impact. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 2, 2, 148-165
- Zaltman, G. (2003). *How Customers Think: Essential Insights into the Mind of the Markets*. Harvard Business School Press, Boston.
- Zhou, R., & Soman, D. (2003). Looking back: Exploring the psychology of queuing and the effect of the number of people behind. *Journal of Consumer Research*, 29(4), 517–530.

Annex

Annex Table 1. List of Behavioral Methods

Anchoring	The first fact, number, or figure a person hears will bias their judgments and decisions down the line.
Availability Bias	People give undue weight to what easily comes to mind: often vivid memories or recent events.
Confirmation Bias	People analyze and search for information in ways that support their current ideas.
Decision Paralysis	When given many options, people make the easiest choice, which is often no choice at all.
Default Bias	People pick the easiest option to avoid complex decisions. Defaults provide a cognitive short-cut and signal what people are supposed to do.
Disposition Effect	People have a habit of holding on to poor investments too long and selling good investments too soon.
Ego Depletion	The ability to make good decisions is a limited resource that can be drained by both decision overload and external fatigue.
Endowment Effect	People overvalue what they own.
Friction Costs	People can be deterred from taking action by seemingly small barriers.
Gamification	People like to play games! They will go to great lengths playing a game even if all they get are points.
Goal Gradient	People will work harder to achieve a goal as the goal gets closer.
Herding	People tend to do what others are doing.
Hyperbolic Discounting	People put an unrealistically high value on the here and now and an unrealistically low value on the future.
Identifiable Victim Effect	One identifiable individual, who is described in great detail, evokes deeper emotions and sympathy than does a large group of anonymous individuals.
Implementation Intentions	People are more likely to do something when they specify how, when, and where they will do it.
Lack of Self-Control	People have a hard time delaying gratification.
Loss Aversion	People react to losses more strongly than gains and they try to prevent losses more than they try to make gains.
Mental Accounting	People categorize and spend money differently depending on where it came from and where it is going.
Money Illusion	People confuse actual dollar amounts with the buying

	power of dollars.
Omission Bias	People consider harmful actions worse than equally harmful inactions.
Opportunity Cost Neglect	People tend to ignore what they give up when they make decisions.
Optimism Bias	We overestimate the probability of "things going right for us" and underestimate the probability of "things going wrong for us".
Ostrich Effect	People who are worried they have fallen off track don't want to know how they're doing.
Overconfidence	Everyone believes they are right, and everyone believes they are above average.
Pain of Paying	Some purchases—such as incremental payments or paying with cash—are more painful than others so people will avoid them.
Payment for Effort	People place a greater value on services and products if they can see the amount of effort put into them.
Planning Fallacy	When planning, people underestimate the resources needed to meet their goals (such as time or level of commitment).
Power of Free	A price of zero is psychologically much more attractive than any other price, no matter how low.
Pre-Commitment	When people actively commit to a goal, they are more likely to achieve it.
Reciprocity	People have an inherent desire to help those who have helped them in some way.
Regret & Counterfactuals	Satisfaction depends both on actual outcomes and ideas about what could have happened.
Relativity	People evaluate options by comparing them to what else is around.
Reward Substitution	Immediate rewards, which appeal to people's impulsive nature, can be used to motivate behaviors that are beneficial in the long run.
Scarcity Mindset	People who lack a resource, such as money, time, or calories, tend to tunnel in on the scarce resource and carry a larger cognitive load.
Self-Herding	People make decisions by asking themselves what they did last time and assume what they already did must have been a good idea.
Self-Signaling	People behave in ways that reinforce the type of person they believe themselves to be, even if no one else is around to witness it.
Social Proof	People want to be like everyone else and are heavily influenced by what they perceive everyone else is doing.

Status Quo Bias	People are very committed to keeping things the way that they are.
Substitution	It is easier for people to substitute a similar behavior than to eliminate an entrenched one.
Tunneling	When faced with an emergency, people can only focus on the emergency.
What-the-hell Effect	People give up on their goals once they've fallen off track.
You Are What You Measure	People repeat behaviors that are rewarded, regardless of whether those behaviors lead to success.

Source: Common cents lab



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 16.09.2020; Kabul Tarihi: 27.11.2020

Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Eğitim İle İlgili Yaşanan Sorunların Öğrenci Bakış Açısına Göre AHP Yöntemi İle İncelenmesi

Öğr. Gör. Hazal AKBAL

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Zübeyde Hanım Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü

hazalakbal@ohu.edu.tr, Orcid ID 0000-0002-51299773

H. İnan AKBAL

Ege Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi

huseyininanakbal44@hotmail.com, Orcid ID 0000-0002-47915692

Öz

Tüm dünya ülkeleri tarafından önlenmeye çalışılan Covid-19 pandemisi sürecinde başta sağlık olmak üzere bankacılık, turizm, ulaşım gibi sektörlerde virüsün etkisini azaltmak amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Bu sektörlerden biri de eğitimidir. Yüz yüze eğitimin bu süreçte olumsuzluklar yaratması nedeniyle eğitim sürecini aksatmayacak farklı yöntemlere yönelinmiştir. Öğrenci ve eğitimci arasındaki mekân ve zaman kavramını ortadan kaldırarak bilgi iletişimde kolaylık sağlayan uzaktan eğitimin sınırlılıklarından dolayı öğrenme sürecinde birtakım sorunlar yaşanabilmektedir. Çalışmada öğrenci bakış açısına göre uzaktan eğitimde yaşanan en önemli sorunun tespit edilmesi amacıyla çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan AHP yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda Nisan-Mayıs 2020 tarihlerinde bir sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda eğitim gören tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencileri ile görüşülmüştür. Çalışmanın sonucunda uzaktan eğitim sürecinde ortaya çıkan en önemli sorunun fiziki koşullar ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. İçinde bulunulan pandemi süreci ile ilgili uzaktan eğitimde yaşanan sorunların belirlenmesi ve önceliklendirilmesine dair yapılan çalışmalara rastlanmamıştır. Bu anlamda, çalışmanın literatüre ve uzaktan eğitim sürecinde aktif rol oynayan eğitimcilere katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Analitik Hiyerarşi Prosesi, Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri, Uzaktan Eğitim, Covid-19

JEL Sınıflandırması: C30, C44, I23

Investigation of the Problems Related to Distance Education in the Covid-19 Pandemic Process by the AHP Method According to the Student's View

Abstract

In the Covid-19 pandemic process, countries of the world regulations were made in sectors such as health, banking, tourism, and transportation to reduce the effect of the virus. One of these is education sector. Since face-to-face education creates negativity, different methods have been applied that will not hinder the process. Due to the limitations of distance education, which provides convenience in information communication, many problems are experienced in the learning process. According to the student's view, AHP method was used to identify the most important problem related to distance education. April and May 2020, medical documentation and secretarial program students were interviewed. At the end of the study, it was determined that the most important problem was related to physical conditions. Studies have been not found to identify and prioritize problems related to distance education during the pandemic process. In this respect, it is thought that the study will contribute to the literature and to educators.

Keywords: Analytic Hierarchy Process, Multi Criteria Decision Making Methods, Distance Education, Covid-19.

JEL Classification: C30, C44, I23

Giriş

İçinde bulunduğumuz çağ bilgi, teknoloji ya da bilim çağı olarak adlandırılmaktadır. Çağın gereklerine uygun olarak bilimde ortaya çıkan gelişmeler geleneksel eğitim yöntemlerinin yanı sıra farklı alternatiflerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Uzaktan eğitim yöntemi de bu alternatif yöntemlerden birisidir. Uzaktan eğitim ve eğitimde kullanılan teknoloji arasındaki ilişki oldukça kuvvetli bir ilişkidir. Uzaktan eğitimde ilk olarak mektup kullanılmış olup daha sonra hayatımıza giren radyo, televizyon, bilgisayar ve internet gibi teknolojilerle uzaktan eğitim sürdürülmeye başlanmıştır (Cabı ve Ersoy, 2017, s. 420).

Farklı alanlarda bulunan eğitimci ve öğrencileri bir araya getiren uzaktan eğitim yöntemi, zamanın etkin kullanımını konusunda fayda sağlamaktadır. Uzaktan eğitim yükseköğretim basamağında hızlı bir şekilde yaygınlaşmaktadır. Yükseköğretim basamağında yer alan üniversiteler toplumların kalkınmasında büyük rol oynayan eğitim kurumlarıdır. Bu eğitim kurumları alanında uzman iş gücü yetiştirmek amacıyla mesleki bilginin yanı sıra mesleğe dair uygulamalı eğitimler de sunmaktadır. Bu

anlamda uzaktan eğitim, üniversite öğrencilerine mesleki bilgi ve tecrübe kazandırmada faydalanılan yöntemlerdendir. Öğrenci bu yolla istediği zamanda istediği mekânda istediği derse katılma imkânı bulmaktadır. Ancak uzaktan eğitim getirdiği faydaların yanı sıra pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Özellikle uzaktan eğitime geçiş sürecinin hızlı olduğu, bu süreç hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olunamadığı durumlarda sorunlar artış göstermektedir.

Dünya genelinde 26 Kasım 2020 tarihi ile itibariyle Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) 60.074.174 tespit edilen Covid-19 vakası bildirilmiştir. Covid-19'a bağlı ölüm sayısının ise 1.416.292 olduğu tespit edilmiştir (WHO, 2020). Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 Pandemisi ile pek çok sektör çalışma prensibinde değişikliklere gitmiştir. Bu sektörlerden birisi de eğitim sektörüdür. İlk ve orta dereceli okullar ile üniversiteler yüz yüze eğitime ara vererek uzaktan eğitim yöntemiyle eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır. Özellikle ilk defa uzaktan eğitim ile tanışan üniversite öğrencileri bu süreçte pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır.

2019-2020 yılı verilerine göre Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu sayısı 118 olarak tespit edilmiştir. Bu eğitim birimlerinde kayıtlı olan toplam 184274 öğrenci bulunmaktadır. 3658 öğretim elemanı ise eğitim sunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020). Çalışmanın yapıldığı kurum bir sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu olup sağlık alanında kalifiye eleman yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Sağlık alanında yapılan hizmet sunumu doğrudan insan sağlığına etki edeceğinden bu kurumlarda yetişen öğrencilerin alanında uzman, kaliteli ve nitelikli bilgiyle donanması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda yapılan çalışmanın amacı kurumda eğitim gören ve ilk defa uzaktan eğitimle tanışan tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencilerinin uzaktan eğitim sürecinde yaşadığı sorunları tespit ederek sorunların önceliklendirilmesidir.

Konuya ilişkin olarak yapılan literatür taramasında uzaktan eğitim sürecinde yaşanan sorunlarla ilgili pek çok çalışma olmasına karşın, içinde bulunduğumuz pandemi sürecinde uzaktan eğitimle ilgili yaşanan sorunların saptanması ve önceliklendirilmesine ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Bu durum çalışma konusunun belirlenmesinde etkili olmuştur. Ayrıca spesifik bir alan olan sağlık alanında hizmet sunan bir meslek yüksekokulunda çalışmanın yapılması çalışmanın özgün yönünü ortaya koymaktadır.

1. Uzaktan Eğitim Kavramı

Uzaktan eğitim kavramı, farklı ortamlarda bulunan öğrenci, eğitmen ve eğitim malzemelerinin iletişim teknolojilerinin yardımıyla bir araya geldiği bir eğitim faaliyeti olarak tanımlanabilmektedir (Etlioğlu ve Tekin, 2020, s. 35). Günümüzde nitelikli uygulamaları olan uzaktan eğitim, dünyada ilk defa 1728 tarihinde posta yoluyla Boston gazetesinde steno derslerinin duyurumu ile başlamıştır. Başlarda radyo, televizyon ve posta gibi iletişim araçları kullanılarak yapılan öğretim tek yönlü bilgi aktarım özelliği

taşırken, internetin kullanımı ile birlikte bu aktarım çift yönlü bir süreç haline gelmiştir (Ak, Oral ve Topuz, 2018, s. 75). Elektronik ortamlarda sunulan eğitim malzemeleri ile düşük maliyet, zaman ve mekân bağımsızlığı, fırsat eşitliği gibi pek çok fayda sağlanmıştır. Uzaktan eğitim, içinde bulunduğu dönemin teknolojik trendine uygun çeşitli yöntemlerle dünyada yaygın olarak kullanılmaktadır (Etlioğlu ve Tekin, 2020, s. 35). Uzaktan eğitimde kullanılan araçlar teknolojinin gelişimi ile birlikte değişime uğramaktadır. Günümüzde yaygın olarak kullanılan uzaktan eğitim aracı internettir. Bilgisayar, telefon, tabletler ise internet kullanımını sağlayan araçlardır (Cırık, 2016, s. 172).

Yükseköğretim kurumları çerçevesinde uzaktan öğretimin gelişmiş ülkelerdeki oranı % 10'un altında yer alırken Türkiye, Çin, Güney Afrika, Tayland ve Madagaskar gibi gelişmekte olan ülkelerde %30'un üzerinde bir paya sahiptir (Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi, 2007). Ülkemizde 2019-2020 yılları arasında uzaktan öğretim önlisans programlarında okuyan toplam öğrenci sayısı Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu verilere göre uzaktan öğretim önlisans programlarında okuyan toplam 27.261 öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin 25.249'u devlet üniversitelerinde eğitim alırken 2.012'si vakıf üniversitelerinde okumaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020).

Tablo 1. Uzaktan Öğretim Önlisans Programı Öğrenci Sayıları, 2019-2020

	Erkek	Kız	Toplam
Devlet	14611	10638	25249
Üniversitesi			
Vakıf	1165	847	2012
Üniversitesi			
Toplam	15776	11485	27261

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2020

İletişimde sürekli öğrenmeye ve benzeri görülmemiş teknolojik yeniliklere ihtiyaç duyulması, uzaktan eğitim yaklaşımlarını eğitim uygulamasının ön planına itmiştir (Garrison, 2000, s. 1). Uzaktan öğretim, öğrencilerin herhangi bir zamanda veya herhangi bir yerde öğrenmeleri için elverişli bir fırsat yaratmıştır (Kataoka ve Mertala, 2017, s. 424). Uzaktan eğitim veren üniversiteler yüz yüze eğitim alamayanlar, okula geri dönmek isteyenler, ileri yaşlarda mesleki ve kişisel eğitim almak isteyenlerin taleplerini karşılamak amacıyla bu eğitim yöntemini sunmaktadır (Figaredo ve Álvarez, 2019, s. 119). Uzaktan eğitimi tercih eden diğer öğrenci grupları ise kırsal kesimde yaşayan öğrenciler, hasta veya hastaneye yatırılan çocuklar, üstün zekâlı çocuklar, seyahat eden aileler ve düzenli sınıflarda sorun yaşayan öğrencilerdir (Mupinga, 2005, s. 106). Farklı mekânlarda bulunan öğrenci ve eğiticinin ihtiyaç duyduğu görsel, yazılı ve sözlü iletişim internet aracılığıyla sağlanabilmektedir. Bu sayede öğrenci istediği zamanda istediği derse katılabilmektedir. Bu durum ise zamanın etkin kullanılması açısından fayda sağlamaktadır. Uzaktan eğitim, özellikle yükseköğretimde daha hızlı

bir biçimde yaygınlaşmaktadır (Günter, Güneş ve Demir, 2012, s. 56). Uzaktan eğitimin kullanıcılara pek çok fayda sağlamasının yanı sıra birtakım olumsuzluklara da neden olabileceği söylenebilmektedir. Örneğin kontrolsüz bir şekilde sanal ortamda araştırma yapan bir öğrenci, zararlı ve gereksiz birtakım bilgilere ulaşacaktır. Bu durum hem zaman kaybına hem de bilgi kirliliğine neden olacaktır. Bilgisayar kullanımına dayalı etik kuralların açık olmaması da sanal içerikli suçlara yol açmaktadır. (Cırık, 2016, s. 177).

2. Yöntem

Çalışmada uzaktan eğitimde yaşanan sorunları belirlemek için öncelikle literatür araştırması yapılmıştır. Karaca, Topal ve Aldır (2011), uzaktan eğitimde en sık gözlemlenen sorunları idari yapı, organizasyon değişiklikleri, teknik uzmanlık, destek ve alt yapı, öğrenci destek servisi, sosyal etkileşim, iletişim, maaş ve zaman, değerlendirme, teknoloji tehdidi ve telif hakkı olarak sınıflandırmıştır. Bu çalışmada ise Karaca, Topal ve Aldır (2011) tarafından belirtilen sınıflandırma ile öğrencilerden alınan görüşler doğrultusunda 3 ana kriter ve 9 alt kriterden oluşan hiyerarşik bir sınıflandırma yapılmıştır.

Çalışma bir sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda eğitim gören tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencileri ile 2020 yılının Nisan ve Mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin kriterler belirlenirken tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencileri ile görüşmeler yapılarak onların deneyim ve bilgilerinden faydalanılmıştır. Bu görüşme ışığında fiziki koşullar, idari hizmetler ve öğretim elemanları ile ilgili olmak üzere toplam 3 ana kriter ve 9 alt kriter belirlenmiştir. Bu alt kriterlere ilişkin bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Uzaktan Eğitimde Yaşanan Sorunlara İlişkin Kriterler

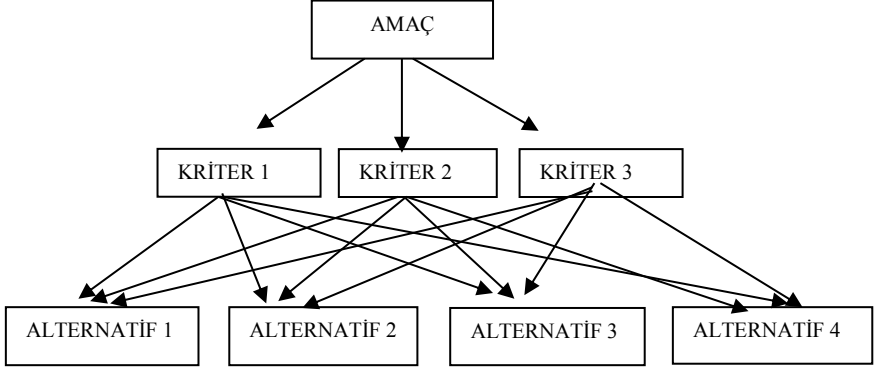
Kriterler	Açıklama
Kısıtlı çalışma alanı	Etkili öğrenme sürecinin gerçekleşebilmesi için gerekli olan çalışma ortamının sağlanamamasıdır.
Yetersiz iletişim araçları	Uzaktan eğitim imkânlarından faydalanmak için bilgisayar, akıllı telefon, internet, mikrofon gibi iletişim araçlarının yetersiz olmasıdır.
Eksik Kaynak	Covid-19 pandemi sürecinde okulların tatil ilan edilmesi ile birlikte öğrencilerin ders kitabı, yardımcı kaynak, ders notu gibi malzemeleri öğrenim gördükleri ilde bırakarak evlerine dönmeleri nedeniyle etkili öğrenmenin gerçekleşmemesidir.
İdari personele ulaşım	İhtiyaç duyulan idari personel gücünün eksikliğinden kaynaklanan ulaşım problemleridir.

Öğrenci işlerine ulaşım	Öğrenci işlerinde görev alan personel gücünün eksikliğinden kaynaklanan ulaşım problemleridir.
Yetersiz destek hizmetleri	Uzaktan eğitim sürecinde karşılaşılan sorunlar için sunulan destek hizmetlerinin yetersiz olmasıdır.
İletişim	Öğretim elemanı ve öğrenci arasında çok yönlü haberleşmenin sağlanamamasıdır.
Yetersiz ders materyalleri	Ders içeriklerinin kalite, anlaşılabilirlik, uygunluk ve güncellikten uzak olmasıdır.
Ölçme ve değerlendirme	Bilgisini uzaktan eğitim sistemi üzerinden yeterince ifade edemeyen öğrencilerin öğretim elemanının gözünden kaçarak yanlış veya eksik değerlendirilmesidir.

2.1. Analitik Hiyerarşi Prosesi

Karar vericiler için birçok alternatifin bulunduğu durumlarda karar verme süreci zor olabilmektedir. Bu süreci kolaylaştırmak için çok kriterli karar verme tekniklerinden biri olan Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) kullanılmaktadır (Kandemir, Kazan ve Karaman, 2019, s. 549). 1970’lerde Thomas L. Saaty tarafından geliştirilen AHP, birçok kriter barındıran karmaşık problemlerin çözümlenmesinde kullanılan bir karar verme tekniğidir. Bu teknik karmaşık problemleri, amaç, kriter, alt kriter ve alternatifler arasında kurulan ilişkiyi belirten bir hiyerarşik yapıda modellemeye fırsat vermektedir. Karar vericinin hem nesnel hem de öznel düşüncelerini karar verme sürecine dâhil edebilmesi yöntemin en önemli özelliğidir (Kuruüzüm ve Atsan, 2001, s. 84).

AHP yönteminde karar verme probleminin ilk adımı hiyerarşik yapının oluşturulması ile başlar. Hiyerarşik yapı oluşturulurken Şekil 1’de gösterildiği gibi en üstte ana amaç, daha sonra kararı etkileyecek olan kriterler ve en altta karar alternatifleri bulunur (Ersoy, Çelik, Yeşilkaya, 2017, s. 63).

Şekil 1: AHP'nin Hiyerarşik Yapısı

Kaynak: Ge & Liu, 2019: 358.

Analitik Hiyerarşi Prosesinin ikinci adımını ikili karşılaştırma matrisleri oluşturur. Bu adımda hiyerarşik yapı içerisinde bulunan elemanların bir üst kademedeki bulunan elemanlara göre önem sırasının belirlenebilmesi için ikili olarak karşılaştırılır. İkili karşılaştırma matrislerinin oluşturulmasında Tablo 3'te gösterilen Saaty tarafından geliştirilen 1-9 puanlı tercih ölçeğinden yararlanılır (Kuruüzüm ve Atsan, 2001, s. 87).

Tablo 3: AHP'de Kullanılan Tercih Ölçeği

Önem Derecesi	Tanım
1	Eşit derecede önemli
3	Biri diğerine göre az önemli
5	Kuvvetli derecede önemli
7	Çok kuvvetli derecede önemli
9	Aşırı derecede önemli
2,4,6,8	Ortalama değerler

Kaynak: Saaty, 1980: 54

AHP, bu süreçte birden çok kişinin görüşlerinin değerlendirilmesine imkân tanıdığı için görüşlerde uzlaşma sağlanması gerekir. Bu durumda grup üyelerinin konu üzerinde tartışarak uzlaşmaya varması, uzlaşmayı sağlamak için aracıya başvurulması, her ikili yargıyı matematiksel yöntemle toplamak gibi yöntemlere başvurulur. AHP yönteminde sıklıkla kullanılan ise geometrik ortalama alma işlemidir (Öztürk, Çekerol, 2016, s. 153; Önder ve Önder, 2015, s. 36).

İkili karşılaştırma matrisleri oluşturulduktan sonra üçüncü adımda her bir sütun değerinin ilgili sütun toplamına bölünmesi ile elde edilen normalize matrisler

oluşturulur. Normalize matriste her bir satırın ortalaması alınarak öncelik değerleri hesaplanır (Özder, Bedir ve Eren, 2019, s. 22).

Dördüncü adım tutarlılık oranının (TO) hesaplandığı adımdır. Öncelik değerlerinin hesaplanmış olması önemlerin her zaman doğru bulunduğu anlamı taşımamaktadır. Karar vericilerin yanlış değerlendirme yapmış olabileceği düşünülerek doğru karar verebilmek için tutarlılık analizi yapılır. $TO = T\bar{I} / R\bar{I}$ formülü ile hesaplanır. Burada $T\bar{I}$, Tutarlılık İndeksi, $R\bar{I}$ ise Rassal İndeksi ifade etmektedir. $T\bar{I} = (\lambda_{max} - n) / (n - 1)$ formülü ile hesaplanmaktadır. $R\bar{I}$ değeri bulunurken Tablo 4'te gösterildiği gibi Rassal İndeks tablosundan uygun değer seçilerek hesaplama yapılır (Ömürbek, Karaatlı ve Yetim, 2014, s. 194). Tutarlılık oranı hesaplanırken ilk olarak karşılaştırma matrisi ile öncelik değerleri çarpılarak toplamı alınır ve ağırlıklı toplam vektör (ATV) değeri hesaplanır. ATV değeri kendisine karşılık gelen öncelik değerine bölünerek ulaşılan sonuçların ortalaması alınır. Böylelikle λ_{max} değeri bulunmuş olur (Doğan ve Gencan, 2013, s. 76).

Tablo 4: Rassal İndeks Değeri

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
R	0	0	0.5	0.8	1.1	1.2	1.3	1.4	1.4	1.4	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
İ		2	9	1	5	5	0	5	9	2	4	6	7	9	

Kaynak: Saaty, 2008: 129.

Tutarlılık Oranının 0,10'dan küçük olması beklenir. 0,10'dan büyük olduğu durumlarda kararın tekrar gözden geçirilmesi gerekir (Yıldırım ve Güzel, 2019, s. 74).

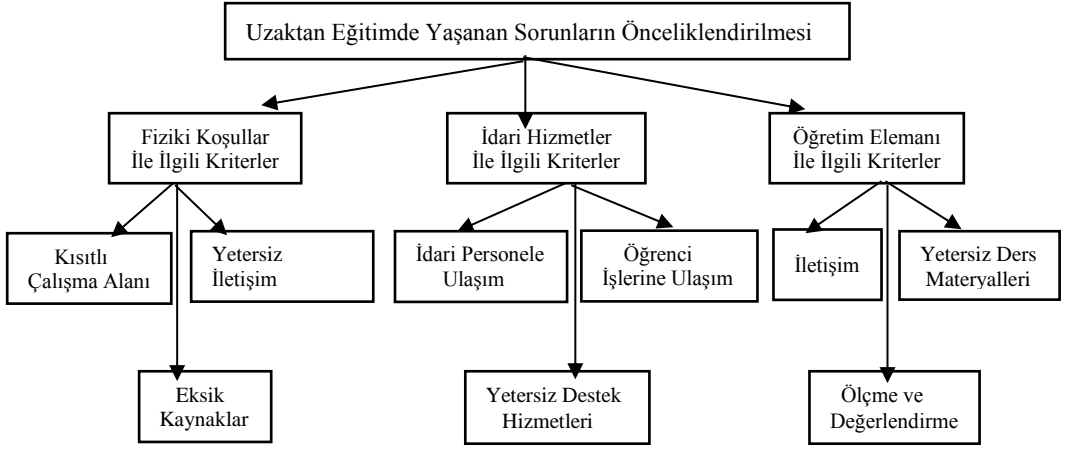
Son adım seçenekler için nihai ağırlıkların belirlendiği aşamadır. Her bir alternatif için son ağırlıklar hesaplanır. En yüksek ağırlığa sahip alternatif amacımızı en iyi gerçekleştiren alternatiftir (Öztürk, Çekerol, 2016, s. 155).

3. Uygulama ve Bulgular

Çalışmanın yapıldığı kurum sağlık alanında nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayarak mesleki eğitim sunan bir sağlık hizmetleri meslek yüksekokuludur. Okul, başta tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı olmak üzere ilk ve acil yardım, yaşlı bakımı, optisyenlik programlarında okuyan öğrencilere eğitim hizmeti sunmaktadır. Çalışma tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencileri ile sınırlı tutularak 2020 yılının Nisan ve Mayıs aylarında gerçekleştirilmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde yaşanan en önemli problemin tespit edilmesi amacıyla gönüllü olarak çalışmaya katılmayı kabul eden tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencilerinden oluşan 60 kişi, belirlenen kriterleri, Saaty tarafından geliştirilen önem ölçeğine göre karşılaştırmıştır. Karşılaştırma matrisi oluşturulurken, 60 öğrencinin kriterlere verdiği puanların ortalaması alınmıştır.

Uzaktan Eğitimde Yaşanan Sorunlara İlişkin Kriterler Şekil 2’de görüldüğü gibi 3 kriter ve 9 alt kriterden oluşmaktadır. Buna göre kriterler fiziki koşullar, idari hizmetler ve öğretim elemanları ile ilgili kriterler olarak belirlenmiştir. Fiziki koşullar ile ilgili alt kriterler; kısıtlı çalışma alanı, yetersiz iletişim araçları ve eksik kaynaklardır. İdari hizmetler ile ilgili alt kriterler; idari personele ulaşım, öğrenci işlerine ulaşım ve yetersiz destek hizmetleridir. Öğretim elemanları ile ilgili alt kriterler; iletişim, yetersiz ders materyalleri, ölçme ve değerlendirmedir.

Şekil 2: Uzaktan Eğitimde Yaşanan Sorunlara İlişkin Hiyerarşik Yapı



Hiyerarşik yapı oluşturulduktan sonra Saaty tarafından geliştirilen tercih ölçeği dikkate alınarak ana kriterler önem sırasına göre karşılaştırılmıştır. Belirlenen ana kriterler için Tablo 5’te belirtildiği gibi öncelikle karşılaştırma matrisleri oluşturulmuştur. Daha sonra normalleştirme işlemi yapılarak her bir kritere ait öncelik değeri hesaplanmıştır.

Tablo 5: Ana Kriterlerin Önem Dereceleri

	Fiziki Koşullar	İdari Hizmetler	Öğretim Elemanı	ÖD	ATV	ATV/ÖD
Fiziki Koşullar	1,00	7,00	3,00	0,64	2,00	3,11
İdari Hizmetler	0,14	1,00	0,20	0,07	0,22	3,00
Öğretim Elemanı	0,33	5,00	1,00	0,28	0,86	3,05
$\lambda_{\max} = 3,05$; $T\bar{I} = 0,03$; $R\bar{I} = 0,52$; $T\bar{O} = 0,05$ ($T\bar{O} \leq 0,10$ olduğundan karşılaştırmalar tutarlıdır.)						

Tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencileri ile yapılan görüşmeler sonucunda ana kriterler önem sırasına göre 0,64 ile fiziki koşullar, 0,28 ile öğretim elemanı ve 0,07 ile idari hizmetler ile ilgili kriterler olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda öğrencilerin uzaktan eğitim sürecinde en çok fiziksel koşullardan kaynaklanan sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğrencilerin bildirmiş olduğu görüşlerde ne kadar tutarlı olduğunu tespit etmek için Tutarlılık oranına (TO) bakılmıştır. TO oranı 0,05 olarak tespit edilmiştir. $TO \leq 0,10$ olduğundan öğrencilerin vermiş olduğu kararlarda tutarlı olduğu görülmüştür. Ana kriterlerin karşılaştırılmaları yapıldıktan sonra her ana kritere bağlı alt kriterler de kendi aralarında karşılaştırılmıştır. Her ana kritere bağlı alt kriterler Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8’de gösterildiği gibi öncelik sırasına göre karşılaştırılmıştır.

Tablo 6: Fiziki Koşullar İle İlgili Alt Kriterlerin Önem Dereceleri

	Kısıtlı Çalışma Alanı	Yetersiz İletişim Araçları	Eksik Kaynaklar	ÖD	ATV	ATV/ÖD
Kısıtlı Çalışma Alanı	1,00	3,00	5,00	0,63	1,94	3,07
Yetersiz İletişim Araçları	0,33	1,00	3,00	0,26	0,79	3,03
Eksik Kaynaklar	0,20	0,33	1,00	0,11	0,32	3,01
$\lambda_{max} = 3,03$; $Tİ = 0,02$; $Rİ = 0,52$; $TO = 0,03$ ($TO \leq 0,10$ olduğundan karşılaştırmalar tutarlıdır.)						

Öğrencilerin bakış açısına göre fiziki koşullar ile ilgili kriterlere ait alt kriterler incelendiğinde 0,63 ile etkili öğrenme sürecinin gerçekleştirilmesi için gerekli olan çalışma ortamının kısıtlı olması en önemli sorun olarak tespit edilmiştir. 0,26 ile uzaktan eğitim imkânlarından faydalanmak için bilgisayar, akıllı telefon, internet, mikrofon gibi iletişim araçlarının yetersiz olması ikinci önemli sorun olarak değerlendirilmiştir. 0,11 önem derecesi ile değerlendirilen ders kitabı, yardımcı kaynak, ders notu gibi malzemelerin eksik veya olmaması durumu ise en az önem derecesine sahip kriter olarak karşımıza çıkmıştır. Alt kriterlere ait Tutarlılık Oranına bakıldığında bu oran 0,03 olarak bulunmuştur. $TO \leq 0,10$ olduğundan öğrencilerin kararlarında tutarlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: İdari Hizmetler İle İlgili Alt Kriterlerin Önem Dereceleri

	İdari Personele Ulaşım	Öğrenci İşlerine Ulaşım	Yetersiz Destek Hizmetleri	ÖD	ATV	ATV/ÖD
İdari Personele Ulaşım	1,00	0,25	0,16	0,08	0,25	3,01
Öğrenci İşlerine Ulaşım	4,00	1,00	0,25	0,24	0,75	3,07
Yetersiz Destek Hizmetleri	6,00	4,00	1,00	0,67	2,15	3,20
$\lambda_{max} = 3,09$; $Tİ = 0,05$; $Rİ = 0,52$; $TO = 0,09$ ($TO \leq 0,10$ olduğundan karşılaştırmalar tutarlıdır.)						

İdari hizmetler ile ilgili alt kriterler değerlendirildiğinde en önemli sorun 0,67 ile yetersiz destek hizmetleri olarak tespit edilmiştir. 0,24 ile öğrenci işlerine ulaşım ve 0,08 ile idari personele ulaşım önem derecesi düşük sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Alt kriterlere ait bildirilen görüşlerin tutarlılık oranı 0,09 olarak hesaplanmıştır. Öğrencilerin idari hizmetler ile ilgili bildirdikleri görüşlerde tutarlı oldukları görülmüştür.

Tablo 8: Öğretim Elemanı İle İlgili Alt Kriterlerin Önem Dereceleri

	İletişim	Yetersiz Ders Materyalleri	Ölçme ve Değerlendirme	ÖD	ATV	ATV/ÖD
İletişim	1,00	0,50	5,00	0,33	1,00	3,01
Yetersiz Ders Materyalleri	2,00	1,00	7,00	0,59	1,78	3,02
Ölçme ve Değerlendirme	0,20	0,14	1,00	0,07	0,22	3,00
$\lambda_{max} = 3,01$; $Tİ=0,01$; $Rİ=0,52$; $TO= 0,01$ ($TO \leq 0,10$ olduğundan karşılaştırmalar tutarlıdır.)						

Öğretim elemanları ile ilişkili alt kriterler incelendiğinde 0,59 önem derecesi ile ders içeriklerinin kalite, anlaşılabilirlik, uygunluk ve güncellikten uzak olması en önemli sorun olarak görülmüştür. 0,33 önem derecesi ile öğretim elemanının öğrenciyle etkili iletişim kuramaması ise ikinci önemli sorun olarak tespit edilmiştir. En az önem derecesine sahip kriter ise öğretim elemanının öğrenciyi ölçme ve değerlendirmedeki eksiklikler olmuştur. Bu alt kriterlere ait tutarlılık oranı 0,01 olarak hesaplanmıştır. Öğrencilerin görüşlerinde tutarlı olduğu görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemi sürecinde yüz yüze eğitimin olumsuzluklara yol açabileceği sebebiyle uzaktan eğitim sürecine geçilmiştir. Etkili ve kaliteli bir eğitim sürecini hedefleyen uzaktan eğitimde öğrenciler farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Öğrencilerin karşılaştıkları bu sorunları onların bakış açısıyla değerlendirerek en önemli sorunun tespit edilmesi amacıyla tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programı öğrencileri ile görüşülmüştür. Bu görüşme doğrultusunda fiziki koşullar, idari hizmetler ve öğretim elemanları ile ilgili 3 ana kriter ve bu ana kriterlere bağlı toplam 9 alt kriter AHP yöntemi ile 60 öğrencinin kriterlere verdiği puanların ortalaması alınarak önem sırasına göre önceliklendirilmiştir. Çalışmanın sonunda uzaktan eğitim sürecinde ortaya çıkan en önemli sorunun fiziki koşullar ile ilgili olduğu sonucuna varılmıştır.

Fiziki koşullara ait alt kriterler incelendiğinde çalışma ortamının kısıtlı olması en önemli sorun olarak görülmüştür. Öğrencilerin etkili bir eğitim hizmeti alabilmesi için çalışma ortamının eğitim-öğretim faaliyetlerine uygun bir biçimde düzenlenmesi gerekir. Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilere sunulan eğitim materyalleri her ne kadar

kaliteli olsa da öğrencinin bu materyallere ulaşacağı fiziksel ortam mevcut değilse öğrencinin öğrenme süreci sekteye uğrayacaktır. Aydınlatma, ısıtma gibi fiziksel unsurlardan uzak ve kişisel çalışma ortamlarının bulunmaması öğrencilerin odaklanma sorunu yaşamasına neden olabilmektedir. Uzaktan eğitim sürecinde yaşanan ikinci önemli sorun ise iletişim araçlarının yetersiz olmasıdır. Öğrencilerin büyük kısmı bilgisayar, internet, akıllı telefon gibi iletişim araçlarına sahip değildir. Uzaktan eğitimin sürdürülmesinde büyük önem taşıyan bu iletişim araçlarına sahip olmayan öğrenciler kendilerine sunulan eğitim materyallerinden mahrum kalmaktadır.

Uzaktan eğitim süreci her yönüyle değerlendirilmesi gereken bir konudur. Uzaktan eğitimi sürdürebilecek alt yapı hizmetleri ile eğiticinin elinde öğrenme faaliyetini gerçekleştirebilecek her türlü donanıma sahip araç ve gereçlerin bulunması bu sürecin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için yeterli olmamaktadır. Bu süreçte öğrencilerin karşılaşabileceği sorunlar ve engellerin tespit edilerek ortadan kaldırılması veya minimum düzeye indirilmesi etkin bir öğrenme süreci için faydalı olacaktır.

Bu çalışma spesifik bir alan olan sağlık alanında hizmet sunan bir meslek yüksekokulunda yürütülmüştür. Çalışma Covid-19 pandemi sürecinin etkilerini göz önüne alarak uzaktan eğitimde yaşanan sorunların belirlenmesi ve bu sorunların öğrenci bakış açısı ile önceliklendirilmesi açısından literatürdeki diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Çalışma Covid-19 virüsünün Ülkemizde ortaya çıkmaya başladığı ve uzaktan eğitim sürecine adapte olmaya çalışıldığı ilk zamanlarda bir önlisans programı ile sınırlı tutularak yürütülmüştür. İleride yapılacak olan çalışmalarda yükseköğretim kurumlarının tümünün araştırmaya dahil edildiği ve kriterlerin çeşitlendirildiği daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması düşünülebilir.

Kaynakça

- Ak, A., Oral, B. ve Topuz, V. (2018). Marmara Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Uzaktan Öğretim Sürecinin Değerlendirilmesi. *Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi)*, 2(1), 71-80.
- Cabı, E., Ersoy, H. (2017). Yükseköğretimde Uzaktan Eğitim Uygulamalarının İncelenmesi: Türkiye Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 419-429.
- Cırık, M. (2016). Uzaktan Eğitimin Üstün Zekâlı Öğrencilerin Eğitimindeki Yeri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi (AUAd)*, 2(3), 170-187.
- Doğan, N. Ö. ve Gencan, S. (2013). Seyahat Acentası Yöneticilerinin Bakış Açısıyla En Uygun Otel Seçimi: Bir Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) Uygulaması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 69-88.
- Ersoy, M., Çelik, M. Y. ve Yeşilkaya, L. (2017). Mesafe Ölçme Yöntemlerinin Analitik Hiyerarşi Proses Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 6 (2), 59-79.

- Etlilioğlu, M. ve Tekin, M. (2020). Elektronik Öğrenmede Öğrenci Tutum Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Öğrenci Merak Ve Kaygısının Aracılık Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 34-38.
- Figaredo, D. D. ve Álvarez, J. F. (2019). The challenges of Distance Universities in An Increasingly Digital Context. *Open Praxis*, 11(2), 119–128.
- Garrison, R. (2000). Theoretical Challenges For Distance Education In The 21st Century: A Shift From Structural To Transactional Issues. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 1(1), 1-17.
- Ge, Z. ve Liu, Y. (2019). Analytic Hierarchy Process Based Fuzzy Decision Fusion System For Model Prioritization And Process Monitoring Application. *IEEE Transactions on Industrial Informatics*, 15(1), 357-365.
- Günter, T., Güneş, E. Ö. ve Demir, E. O. (2012). Türkiye'deki Meslek Yüksekokullarında Uzaktan Eğitim. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 54-62.
- Kandemir, A. Ş., Kazan, H. ve Karaman, E. (2019). İmalat Sektöründe Mesleki Eğitim Veren Girişimlere Göre Hedeflenen Beceri Türü Seçimi Üzerine Bir Uygulama: Analitik Hiyerarşi Süreci. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 11(41), 549-557.
- Karaca, O., Topal, M. ve Aldır, Z. (2011). Uzaktan Eğitim Sorunları. *International Science and Technology Conference*, Istanbul, 7-9 December 2011.
- Kataoka, H. ve Mertala, M. (2017). The role of Educators And Their Challenges In Distance Learning in New Millennium. *Palma Journal*, 16(3), 423-426.
- Kuruüzüm, A. ve Atsan, N. (2001). Analitik Hiyerarşi Yöntemi Ve İşletmecilik Alanındaki Uygulamaları. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 1, 83-105.
- Mupinga, D. M. (2005). Distance Education in High Schools: Benefits, Challenges, and Suggestions. *The Clearing House: A Journal Of Educational Strategies. Issues and Ideas*, 78(3), 105-109, DOI: 10.3200/TCHS.78.3.105-109.
- Ömürbek, N., Karaatlı, M. ve Yetim, T. (2014). Analitik Hiyerarşi Sürecine Dayalı Topsis ve Vikor Yöntemleri İle Adım Üniversitelerinin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı*, 189-207.
- Önder, G. ve Önder, E. (2015). Analitik Hiyerarşi Süreci, Editörler Yıldırım, BF., ve Önder, E., *İşletmeciler, Mühendisler ve Yöneticiler İçin Operasyonel, Yönetmel ve Stratejik Problemlerin Çözümünde Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri* içinde (ss.21-74). Bursa: Dora Yayıncılık.

- Özder, E. H., Bedir, N. ve Eren, T. (2019). Yükseköğretimde Araştırmacı Seçiminde Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemlerinin Kullanılması: Bir İnceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 3(1), 19-33.
- Öztürk, Ö. ve Çekerol, G. S. (2016). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Bürosu Yeri Seçiminin Analitik Hiyerarşi Süreci İle Belirlenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 50, 148-161.
- Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. U.S.A: McGraw-Hill Comp.
- Saaty, T. L. (2008). The Analytic Hierarchy And Analytic Network Measurement Processes: Applications to Decisions Under Risk. *European Journal of Pure and Applied Mathematics*, 1(1), 122-196.
- Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi (2007). <https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Turkiyenin-yuksekogretim-stratejisi.pdf>. Ankara, Şubat 2007. Erişim tarihi: 26.11.2020
- WHO (2020). WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. <https://covid19.who.int/>. Erişim tarihi: 27.11.2020.
- Yıldırım, B. I. ve Güzel, Ö. (2019). Seyahat Acentelerinin Turist Rehberi Seçim Kriterlerinin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) Yöntemi İle Değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 30(1), 69 – 81.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2020). Eğitim Birimlerine Göre Öğrenci ve Öğretim Elemanları Sayıları. <https://İstatistik.Yok.Gov.Tr>. Erişim tarihi:27.11.2020.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2020). Öğrenci Sayıları Özet Tablosu. <https://istatistik.yok.gov.tr>. Erişim tarihi: 27.11.2020.



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 21.09.2020; Kabul Tarihi: 27.10.2020

Petrol Fiyatları ile Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği

Doç. Dr. Ahmet KAMACI

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

Süleyman GÖKTAŞ

Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İktisat ABD
suleymangoktas14@gmail.com, Orcid ID: 0000-0003-1674-3389

Öz

Üretimde önemli bir üretim maliyeti olan petrol fiyatları, ekonominin tüm sektörlerini etkilemektedir. Petrol fiyatlarındaki artış, maliyet enflasyonuna yol açacak, bu da üretimin azalmasına ve ekonomik büyümenin daralmasına neden olacaktır. Petrol fiyatlarında yaşanan dalgalanmalar, ekonomi üzerinde bir belirsizlik doğurmaktadır. Bu durum ise, yatırımları azaltarak istihdamın ve milli gelirin düşmesine neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 2003:Q1-2019:Q4 dönemlerindeki çeyreklik verilerle petrol fiyatları ile ekonomik büyüme ilişkisini incelemektir. Bu doğrultuda eşbütünleşme ve nedensellik analizi yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, ekonomik büyümeden petrol fiyatlarına doğru tek yönlü bir nedensellik tespit edilmiştir. Aynı zamanda, petrol fiyatları ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli eşbütünleşik bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Petrol, petrol fiyatları, ekonomik büyüme

JEL Sınıflandırması: Q43, F43, Q32.

Oil Prices and Economic Growth: The Case of Turkey

Abstract

Oil prices, which are an important production cost in production, affect all sectors of the economy. The increase in oil prices will lead to cost inflation, which will decrease production and cause a contraction in economic growth. Fluctuations in oil prices cause uncertainty over the economy. This situation decreases the investments and causes the decrease in employment and national income. The purpose of this study is examined the relationship between oil prices and economic growth in Turkey in 2003: Q1-2019: Q4 in the period with quarterly data. Accordingly is used cointegration and causality. According to the findings obtained from the study, a one-way causality was determined from economic growth to oil prices. At the same time, a long-term co-integrated relationship has been found between oil prices and economic growth.

Keywords: Oil, oil prices, economic growth.

JEL Classification: Q43, F43, Q32.

Giriş

Petrol fiyatlarındaki artış, üretim maliyetlerini arttıracığından dolayı, maliyet enflasyonuna yol açmakta ve bu durum da üretimi ve istihdamı azaltarak ekonomik büyümeyi daraltmaktadır. Çünkü petrol fiyatındaki değişim, ekonomideki bütün ürünlerin fiyatlarına yansiyacaktır. Ayrıca petrol fiyatlarında oluşacak şoklar belirsizlik doğurarak, yatırımları duraksatacaktır.

Dünyada petrol fiyatları belirlenirken 3 tür petrol ele alınmaktadır. Bunlardan ilki Orta Amerika'da çıkan Texas Petrolü (Western Texas Intermediate-WTI), ikincisi Ortadoğu'da çıkarılan Umman petrolü ve 3.sü de, Kuzey Denizinden çıkarılan Brent petrolüdür. Dünyadaki petrol anlaşmalarının yarısından fazlası Brent petrol üzerinden gerçekleştirilmektedir. Diğer bir deyişle, dünyada en yaygın olarak kullanılan petrol türü Brent petrolüdür ve bu yüzden bu çalışmada Brent petrol fiyatları kullanılmıştır.

Mortgage krizine kadar durağan bir durum izleyen petrol fiyatları, krizle beraber 122 doları görmüş ve sonrasında kademeli olarak düşmüştür. Bu noktada, petrol ihraç eden ülkelerde döviz gelirleri artarken, petrol ithalatçısı ülkelerde imalat sanayinde daralmalar yaşanmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'de 2003:Q1-2019:Q4 dönemlerinde petrol fiyatları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda öncelikle teorik zemin oluşturularak ilgili literatür taramasına yer verilmiş, daha sonra Türkiye'deki petrol fiyatlarının seyrine yer verilmiştir. 2003-2019 döneminde çeyreklik verilerin kullanıldığı bu çalışmada, eşbütünleşme ve nedensellik analizi yapılmıştır.

1. Teorik Çerçeve ve Literatür Taraması

Petrol, önemli bir üretim maliyetidir ve petrol fiyatlarındaki artış doğal olarak üretim maliyetlerini de arttırmaktadır. Petrol fiyatları arttıkça, maliyet enflasyonu yaşanacak ve enflasyondaki artış ekonomik büyümeyi azaltacaktır (Gisser ve Goodwin, 1986). Yaşanan maliyet enflasyonu sonucunda, belirsizlik ekonominin geneline yansiyacak ve bu durumda yatırımcılar yatırımlarını ertelemek zorunda kalacaktır. Bu belirsizlik uzun sürdüğü, yatırımlar olmayacak ve ekonomi daralacaktır (Bernanke, 1983).

Petrol fiyatındaki artış, petrol ihraç eden ülkelerin lehineyken, petrolde dışa bağımlı ülkelerde, girdi maliyetlerinden dolayı maliyet enflasyonu doğuracak ve GSYİH daralacaktır. Ayrıca petrolde dışa bağımlıktan dolayı ödemeler bilançosu da olumsuz etkilenecektir (Özata, 2019). Bununla birlikte, ülkede imalat sanayinde üretim düşecek ve istihdam azalacaktır. Bu durum da reel GSYİH'yı olumsuz yönde etkilemektedir (Azazi ve Topkaya, 2017).

Hamilton'un 1983'deki çalışması petrol fiyatları ile ekonomik büyüme arasındaki öncü çalışmalardan biridir. Hamilton bu çalışmasında, ABD'de petrol fiyatlarındaki artışın ekonomik büyümeyi negatif etkilediğini göstermiştir (Hamilton,

1983). Bu kapsamda hazırlanan literatür taramasında, 20 farklı çalışmaya yer verilmiştir ve Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Petrol Fiyatları-Ekonomik Büyüme İlişkisi İçin Literatür

Yazar (lar)	Ülke (ler) ve Dönem	Yöntem	Sonuç
Lee vd. (1995)	ABD (1949-1992)	VAR analizi	Petrol fiyatlarındaki şoklar büyüme için önemli ölçüde etkilemektedir.
Brown ve Yücel (1999)	ABD (1965-1997)	VAR analizi	Petrol fiyatlarındaki ani şoklar reel GSYİH’ı düşürmektedir.
Çelik ve Çetin (2007)	Türkiye (1997-2006)	VAR analizi	Petrol fiyatlarındaki şoklar, GSYİH’ı düşürmektedir.
Prasad vd. (2007)	Fiji (1970-2005)	Nedensellik analizi	Petrol fiyatlarından milli gelire doğru tek taraflı nedensellik mevcuttur.
Anoruo ve Elike (2009)	6 Afrika ülkesi (1971-2006)	Eşbütünleşme ve nedensellik	Petrol fiyatlarındaki artış, ekonomik büyüme için azaltıcı etkiye sahiptir.
Hanabusa (2009)	Japonya (2000-2008)	EGARCH	Petrol fiyatlarıyla GSYİH arasında çift taraflı nedensellik mevcuttur.
Kumar (2009)	Hindistan (1975-2004)	VAR analizi	Petrol fiyatlarındaki artış, büyüme hızını ve sanayi üretimini olumsuz etkilemektedir.
Al-mulali vd. (2010)	Katar (1970-2007)	Nedensellik analizi	Petrol fiyatlarındaki artışlar GSYİH’ı arttırmaktadır.
Ghalayini (2011)	G7 (2000-2010), Hindistan ve Rusya (2003-2010), Çin ve OPEC (1986-2010),	Nedensellik analizi	G7 ülkelerinde petrol fiyatlarındaki artış ekonomik büyüme için olumlu etkiye sahiptir; Çin, Hindistan ve Rusya’da net bir sonuç yoktur. OPEC için ise herhangi bir nedensellik tespit edilememiştir.
Öksüzler ve	Türkiye (1987-	Nedensellik	Petrol fiyatlarından büyüme için doğru tek taraflı nedensellik

İpek (2011)	2010)	analizi	tespit edilmiştir.
Özsağır vd. (2011)	Türkiye (1987-2007)	Eşbütünleşme ve nedensellik	Petrol fiyatlarındaki artış GSYH'yı pozitif yönde etkilemektedir.
Akıncı vd. (2012)	OPEC ile petrol ithal eden ülkeler (1980-2011)	Eşbütünleşme ve nedensellik	OPEC ülkelerinde petrol fiyatlarındaki artış büyüme arttırırken, ithalatçı ülkelerde büyüme azalmaktadır.
Bouid (2012)	Tunus (1960-2009)	Nedensellik analizi	Büyümeden petrol fiyatlarına doğru tek taraflı nedensellik vardır.
Emami ve Adibpour (2012)	İran (1959-2008)	SVAR analizi	Petrol fiyatları ile büyüme arasında negatif ilişki mevcuttur.
Akıncı vd. (2013)	OPEC ve petrol ihracatçısı ülkeler (1980-2011)	Eşbütünleşme ve nedensellik	Petrol fiyatları ile büyüme arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.
Yardımcıoğlu ve Gülmez (2013)	10 OPEC ülkesi (1970-2011)	Eşbütünleşme ve nedensellik	Petrol fiyatları ile büyüme arasında çift taraflı bir nedensellik tespit edilmiştir.
Abimanyu (2016)	Endonezya (2000-2016)	Eşbütünleşme ve nedensellik	Petrol fiyatları ile büyüme arasında negatif bir ilişki mevcuttur.
Algan vd. (2017)	Türkiye (2005-2017)	ARDL	Petrol fiyatlarındaki artış sanayi üretiminde azalmaya sebep olmaktadır.
Öztürk ve Kılıç (2018)	26 OECD ülkesi (1987-2015)	Nedensellik analizi	Petrol fiyatları ile büyüme arasında çift taraflı nedensellik mevcuttur.
Aktuğ vd. (2019)	Irak (1995-2017)	Korelasyon	Petrol fiyatlarındaki artış GSYİH'yı arttırmaktadır.

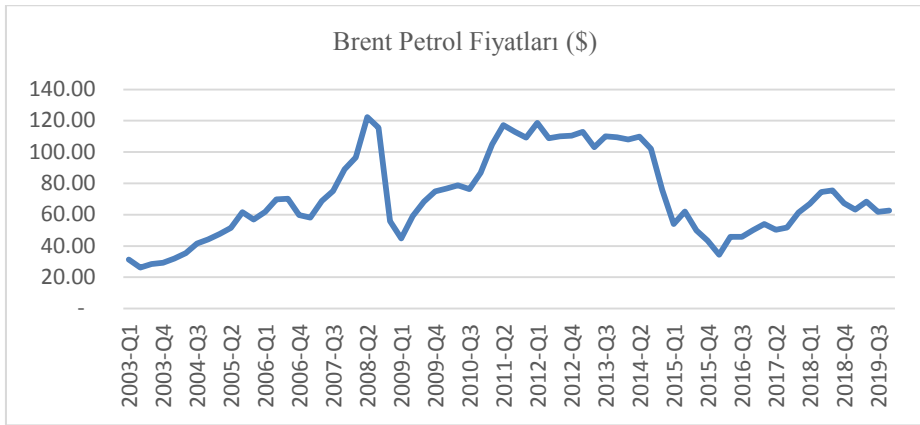
Yapılan literatür taramasında, 4 çalışma Türkiye için, 10 çalışma farklı ülkeler için ve 4 çalışmada ülke gruplarını bir arada ele alan panel veri setleri için yapılmıştır. Türkiye için yapılan çalışmalarda Özsağır vd. (2011) çalışmalarında, petrol fiyatlarındaki artış büyüme arttırırken; diğer çalışmalarda petrol fiyatlarındaki artış

ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Diğer çalışmalardan çıkarılacak temel sonuç, petrol ithalatçısı ülkelerde, petrol fiyatlarında meydana gelen bir artışın genelde büyümeyi azalttığı yönündedir.

2. Türkiye’de Petrol Fiyatlarının Genel Görünümü

Petrol fiyatlarındaki artış sadece üretim maliyetlerini artırmamakta, aynı zamanda ekonomideki bütün fiyatları etkilemektedir. 1990’lı yılların sonlarında 10 dolara kadar gerileyen petrolün varil fiyatı, daha sonra artma eğilimine girmiş ve ekonomiler için ciddi sorunlar oluşturmuştur. Grafik 1’de 2003-2019 arası dolar bazında Brent petrol fiyatları gösterilmiştir.

Grafik 1: 2003-2019 Dönemi İçin Brent Petrol Fiyatları (\$)



Kaynak: <https://fred.stlouisfed.org>

Grafik 1’e göre, küresel Brent petrol fiyatları, 2003’den sonra artış göstermiş, Mortgage krizinin etkisiyle 2008’in 2.çeyreğinde 122,24 \$ ile zirveyi görmüştür. 2008’den sonra azalmaya başlasa da 2010’dan sonra tekrar artmış ve 2012’nin ilk çeyreğinde tekrar 118,54 \$ bandına çıkmıştır. Bu tarihten sonra Brent petrol fiyatlarında ciddi düşüşler görülmüş ve Mayıs 2020’de 34,70 \$ bandına gerilemiştir. Petrol fiyatlarının özellikle yaşanan kriz zamanlarında hızlı yükseldiği, sonrasında ise düştüğü görülmektedir.

3. Ekonometrik Yöntem ve Bulgular

3.1. Değişkenler ve Veri Seti

Bu çalışmada 2003:Q1-2019:Q4 yılları arasında çeyreklik verilerle Türkiye’de Brent petrol fiyatları ile büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. İncelenen ögeler, dolar bazında alınmış ve daha sonra logaritmaları alınarak analize tabi tutulmuştur. Brent

petrol fiyatları verisi, ABD Merkez Bankası'nın araştırma merkezi olan "fred.stlouisfed.org" adresinden; ekonomik büyüme için GSYİH verisi ise OECD'nin veri tabanı olan "data.oecd.org" adresinden elde edilmiştir.

3.2. Model ve Yöntem

Bu çalışmada, (1) no'lu model tahmin edilecektir.

$$\text{LOGGDP}_t = \alpha + \beta_1 \text{LOGPET}_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

Modelin bağımlı değişkeni ekonomik büyüme olup analizde "LOGGDP" olarak; modelin bağımsız değişkeni ise Brent petrol fiyatları olup analizde "LOGPET" olarak gösterilmiştir.

Serilerin durağanlığının tespiti için ADF birim kök testi yapılmıştır. Seriler birim kök içeriyorsa farkı alınarak durağan hale getirilmiştir. Sonrasında uygun gecikme belirlenerek eşbütünleşme ve nedensellik testi yapılmıştır.

3.3. Bulgular

Serilerin durağanlığını belirlemek için Augmented-Dickey Fuller (ADF) birim kök testi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir

Tablo 2. ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Seviye Düzeyi	ADF Test İst.	Olasılık Değ.
LOGPET	I (0)	-2.659010	0.0869
DLOGPET	I (1)	-3.789490	0.0049
LOGGDP	I (0)	-1.085031	0.7169
DLOGGDP	I (1)	-3.377194	0.0155

Tablo 2'ye göre, petrol fiyatları ve GDP serisi birim kök içermektedir. Bu yüzden 1.farkları alınmıştır. Farkı alınan seriler durağan hale getirilmiştir. İki seri de 1.farkında durağan hale getirilmiştir.

Modelde veri sayısı göz önüne alınarak uygun gecikme uzunluğu belirlenmiş ve Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Gecikme Uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC
0	-15.08241	-	0.005948	0.551046	0.619663
1	181.7406	374.5987	1.18e-05	-5.669052	-5.463200*
2	185.9539	7.746943	1.18e-05	-5.675931	-5.332845
3	191.8224	10.41189*	1.11e-05*	-5.736206*	-5.255885

Tablo 3'e göre, LogL, LR, FPE, AIC ve SC bilgi kriterleri çerçevesinde uygun gecikme uzunluğu 3 olarak belirlenmiştir. Gecikme uzunluğu belirlendikten sonra, uzun dönemli ilişkiyi veren eşbütünleşme analizine geçilmiştir.

Eşbütünleşme analizi, değişkenlerin birbirleriyle ortak hareket edip etmeyeceğini göstermektedir. Zaman serileri seviyesinde durağan değilse ve bu serilerin doğrusal kombinasyonları durağansa bu serilere koentegre ya da eşbütünleşik seriler denilmektedir (Bal, 2012: 14).

Değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı için Johansen eşbütünleşme testi yapılmış ve Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Johansen Eşbütünleşme Testi

Trace Testi	Özdeğ. ist.	Trace ist.	%5 Kr. Değ.	Ola.
None	0.136103	14.64703	12.32090	0.0200
At Most1	0.079242	5.283740	4.129906	0.0256
Maximum Özd. Testi	Özdeğ.	Max-Özd. İst.	%5 Kr. Değ.	Ola.
None	0.136103	9.363287	11.22480	0.1044
At Most1	0.079242	5.283740	4.129906	0.0256

Tablo 4'e göre, %5 anlamlılık düzeyinde petrol fiyatları ile büyüme arasında eşbütünleşik bir ilişki mevcuttur. Bu sonuç, petrol fiyatları ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eşbütünleşmeden sonra ise nedensellik yapılmış ve Tablo 5'de sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Nedensellik Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: LOGGDP			
Bağımsız Değ.	Chi-sq	Ser.Der.	Olas.
LOGPET	3.025250	3	0.3877
Bağımlı Değişken: LOGPET			
Bağımsız Değ.	Chi-sq	Ser.Der.	Olas.
LOGGDP	9.726949	3	0.0210

Tablo 5'e göre, ekonomik büyümeden petrol fiyatlarına doğru tek taraflı nedensellik mevcuttur. Petrol fiyatlarından büyümeye doğru ise herhangi bir nedensel ilişki tespit edilememiştir. Nedenselliğin yönü, ekonomik büyümeden petrol fiyatlarına doğru olduğu için, literatürde çoğunlukla bulunan sonuçlardan farklı bir sonuç bulunmuştur. Aynı sonucu bulan farklı çalışmalar da mevcuttur. Yapılan nedensellik analizinde büyümeden petrol fiyatlarına doğru bir nedensellik ortaya çıkmış ve bu durum yapılan literatür taramasında Bouzid (2012) çalışmasıyla aynı sonuçlar vermiştir.

Sonuç

Global üretim sürecinde, siyah altın olarak ifade edilen petrol fiyatlarındaki değişimler, hem Türkiye'yi, hem de dünya ekonomilerini etkilemektedir. Petrol fiyatlarındaki artışlar petrol ihracatçısı ülkelerin milli gelirini arttırırken, Türkiye gibi petrol ithalatçısı ülkelerde büyüme sürecinde daralmalar yaşanmaktadır. Yaşanan bu durum, hem ülkelerdeki üretim sürecini azaltacak, hem de diğer sektörlere aktarılabilecek kaynaklarda azalmalara yol açacaktır. Bu yönüyle, petrol fiyatları ekonominin genelini etkilemektedir.

Petrol fiyatlarındaki artışlar, Türkiye gibi petrolde dışa bağımlı ülkelerde üretim maliyetlerini arttıracığından dolayı bir maliyet enflasyonu yaşanacaktır. Ayrıca döviz giderleri artarak ödemeler bilançosunda bozulmalar oluşacaktır. Yaşanan bu durum, üretim sürecini azaltarak ülkede istihdamın azalmasına neden olacak ve ekonomik büyüme azalacaktır.

Dünya piyasalarında işlem gören 3 petrol türü bulursa da, bunlar arasında en yaygın olarak kullanılanı, Brent petrolüdür ve dünya petrol piyasasının yarısından fazlası Brent petrolü üzerinden yapılmaktadır. Bu yüzden bu çalışmada Brent petrol fiyatları kullanılmıştır.

Bu çalışmada, Türkiye'de 2003:Q1-2019:Q4 dönemlerinde petrol fiyatları ile büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada bağımsız değişken Brent petrol fiyatları, bağımlı değişken ise ekonomik büyümedir. Çalışmada öncelikle serilerin durağanlığı sınanmış ve ADF birim kök testi yapılmıştır. Tüm seriler farkında durağan hale geldiği için, uygun gecikme uzunluğu tespit edilerek eşbütünlük testine geçilmiştir. Yapılan eşbütünlük testinde seriler arasında uzun dönemli eşbütünlük ilişkisi görülmüştür. Daha sonra yapılan nedensellik testiyle, ekonomik büyümeden petrol fiyatlarına doğru tek yönlü nedensellik tespit edilmiştir. Yapılan nedensellik analizinde büyümeden petrol fiyatlarına doğru bir nedensellik ortaya çıkmış ve bu durum yapılan literatür taramasında Bouzid (2012) çalışmasıyla aynı sonuçlar vermiştir.

Kaynakça

- Abimanyu, Y. (2016). Oil price, government revenue, export value, and economic growth: Indonesia's case. *Kajian Ekonomi Keuangan*, 20(3): 213-230.
- Akıncı, M., Aktürk, E. ve Yılmaz, Ö. (2012). Petrol fiyatları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki: Opec ve petrol ithalatçısı ülkeleri için panel veri analizi. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31(2): 1-17.
- Akıncı, M., Aktürk, E. ve Yılmaz, Ö. (2013). Petrol fiyatları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki: Opec ve petrol ithalatçısı ülkeler için zaman serisi analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 349-361.

- Aktuğ, S. S., Dağ, M. ve Star, H. R. (2019). The impact of oil price on economic growth: an investigation on Iraqı economy. *Research Studies Anatolia Journal*, 2(6): 273-285.
- Algan, N., İşcan, E., Serin, D. ve Kara, D. (2017). Enerji fiyatlarındaki volatilitenin makroekonomik performans üzerine etkisi. *International Conference on Eurasian Economies*, 2017: 291-300.
- Al-mulali, U., Sab, C. ve Normee, C. (2010). The impact of oil shocks on Qatar's GDP. *Munich Personal RePEc Archive-MPRA Paper*, 27822: 1-25.
- Anoruo, E. ve Elike, E. (2009). An empirical investigation into the impact of high oil prices on economic growth of oil-importing African countries. *International Journal of Economic Perspectives*, 3(2): 121-129.
- Azazi, H. ve Topkaya, Ö. (2017). Petrol fiyatlarındaki değişikliğin Türkiye imalat sanayi ve istihdamı üzerindeki etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(1): 14-26.
- Bal, O. (2012). Döviz kuru, mevduat faiz oranı, enflasyon ve devlet iç borçlanma senetleri ilişkisi:1994-2008. *Akademik Bakış Dergisi*, 31:1-20.
- Bernanke, B. S. (1983). Irreversibility, uncertainty, and cyclical investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 98(1): 85-106
- Bouزيد, A. (2012). The relationship of oil prices and economic growth in Tunisia: a vector error correction model analysis. *The Romanian Economic Journal*, XV(43): 3-22.
- Brown, S. P. ve Yücel, M. K. (1999). Oil prices and U.S. aggregate economic activity: a question of neutrality. *Economic and Financial Review, Federal Reserve Bank of Dallas*, 16-23.
- Çelik, T. ve Çetin, A. (2007). Petrol fiyatlarının makroekonomik etkileri: Türkiye ekonomisi için ampirik uygulama. *Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 10(1-2): 97-115.
- Emami, K. ve Adibpour, M. (2012). Oil income shocks and economic growth in Iran. *Economic Modelling*, 29(5): 1774-1779.
- Ghalayini, L. (2011). The interaction between oil price and economic growth. *Middle Eastern Finance and Economics* 13:127-140.
- Gisser, M. ve Goodwin, T. H. (1986). Crude oil and the macroeconomy: tests of some popular notions: a note. *Journal of Money, Credit and Banking*, 18(1): 95-103.

- Hamilton, J. D. (1983). Oil and the macroeconomy since world war II. *Journal of Political Economy*, 91(2): 228-248.
- Hanabusa, K. (2009). Causality relationship between the price of oil and economic growth in Japan. *Energy Policy*, 37(5): 1953-1957.
- <https://fred.stlouisfed.org>
- Kumar, S. (2009). The macroeconomic effects of oil price shocks: empirical evidence for India. *Economics Bulletin*, 29(1): 15-37.
- Lee, K., Ni, S. ve Ratti, R. A. (1995). Oil shocks and the macroeconomy: the role of price variability. *The Energy Journal*, 16(4): 39-56.
- Öksüzler, O. ve İpek, E. (2011). Dünya petrol fiyatlarındaki değişimin büyüme ve enflasyon üzerindeki etkisi: Türkiye örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14): 15-34.
- Özata, E. (2019). Türkiye’de petrol fiyatlarından enflasyona asimetric ve doğrusal olmayan geçişkenlik. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1): 17-32.
- Özsağır, A., Erkan, B., Şentürk, M. ve Kara, O. (2011). Ham petrol fiyatlarındaki volatilitenin gayri safi yurtiçi hasıla büyümesi üzerindeki etkileri: Türkiye örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(11): 19-28.
- Öztürk, S. ve Kılıç, N. Ö. (2018). Petrol fiyatları ve iktisadi büyüme: Oecd ülkeleri üzerine bir analiz. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2): 138-149.
- Prasad, A., Narayan, P. K. ve Narayan, J. (2007). Exploring the oil price and real gdp nexus for a small Island economy, the Fiji Islands. *Energy Policy*, 35: 6506–6513.
- Yardımcıoğlu, F. ve Gülmez, A. (2013). OPEC ülkelerinde Hollanda hastalığı: petrol fiyatları ve ekonomik büyüme ilişkisinin ekonometrik bir analizi. *Sosyoekonomi*, 19(19): 118-140.



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 03.09.2020; Kabul Tarihi: 15.11.2020

Serbest Bölgelerde Uygulanan Teşviklerin Değerlendirilmesi: Kayseri Örneği¹

Doç. Dr. Burhan SEVİM

Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü
bsevim@kastamonu.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-3326-9642

Arş. Gör. İrem BİNİCİ

Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
irem.binici@beun.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-2562-8710

Öz

Üretim ve ticarete artış sağlamanın en kolay ve hızlı yolunun bu faaliyetleri serbestleştirmek olduğunun farkında olan ülkeler, gittikçe artan oranlarda serbest bölge uygulamalarına yönelmektedirler. Bu bağlamda söz konusu bölgeler, çeşitli teşvik unsurlarıyla desteklenmekte ve yatırımcılara cazip kılınmaktadır. Bölgelerde uygulanan teşviklerden en önemlisi ise firmalara sağlanan vergi indirimleri veya muafiyetleridir. Bu çalışmada Türkiye'deki serbest bölgelere uygulanan teşvikler, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenmiştir. Bu bağlamda Kayseri Serbest Bölgesi'ndeki işletmelere yönelik yapılan anket çalışması sonucunda serbest bölgelerde sunulan teşvik ve vergi avantajlarının, firmaların yatırım kararı vermelerindeki en önemli etkenler olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Serbest Bölge, Teşvik, Uluslararası Ticaret

JEL Sınıflandırması: F00, F10, F43

¹ Bu makale İrem Binici'nin Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı'nda kabul edilen Yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

The Evaluation of Implemented Incentives for Free Zones: The Case of Kayseri

Abstract

Countries that are aware that the easiest and fastest way to increase production and trade is to liberalize these activities, are increasingly turning to free zone practices. In this context, these zones are supported by various incentives and made attractive to investors. The most important of the incentives applied in the zones are the tax reductions or exemptions provided to the companies. In this study incentives that apply to the free zones in Turkey, have been discussed in the framework of relevant legislation. As a result of the survey conducted for enterprises in Kayseri Free Zone have shown that the incentives and tax advantages offered in free zones are the most important factors for companies to make investment decisions.

Keywords: Free Zone, Incentive, International Trade

JEL Classification: F00, F10, F43

Giriş

Dünyada serbest bölge olarak nitelendirilebilecek ilk uygulamaların geçmişi asırlar öncesine dayanmaktadır. Bu bölgeler zaman içerisinde uygulamada birtakım değişikliklere uğramış olsalar da kuruluş amaçları temelde aynı kalmıştır. Ülke sınırları içerisinde yer almasına rağmen gümrük sınırları dışında kabul edilen serbest bölgeler, özel mevzuatlarla düzenlenmekte ve birtakım teşviklerle desteklenmektedir. Dolayısıyla bu bölgeler, ticaretin çok özel bir uygulaması olup ülkeler açısından stratejik öneme sahiptir.

Serbest bölgeler, gelişmekte olan ülkelerde sınırları belirlenmiş, orada faaliyette bulunacak firmalara engelsiz/kotasız ortam ve özel teşvikler sunarak ihracata yönelik doğrudan yabancı yatırımları cezbetmek üzere tasarlanmış alanlardır (Papadopoulos ve Malhotra, 2007, s. 148). Serbest bölgelerde, işi gereği ikamet etmek zorunda olan kişiler dışında genellikle yerleşim yasaktır. Bu alanlar çoğunlukla uluslararası transit yollar üzerinde bulunan, gelişmiş kara, demir, hava ve deniz ulaşım olanaklarına sahip yerlerde kurulurlar. Bir şehrin bütünüyle serbest bölge olarak ilan edilmesi de mümkündür. Serbest bölgeler; hükümet, yerel idare, tüzel kişiler, kurumlar veya özel şirketler tarafından yönetilirler.

Serbest bölgeler etkin bir uygulamayla, dış ticaret hacmi, ödemeler dengesi, ithalat ve ihracatı kolaylaştırma, sanayileşme, teknoloji transferi, istihdam gibi konularda ev sahibi ülkeye önemli yararlar sağlamaktadırlar (Erdoğan, 1985, s. 1). Serbest bölgelerin ülke ekonomisine doğrudan veya dolaylı olarak sağladığı yararlar kısaca; ihracat artışı, transit ticareti geliştirme, re-eksport olanakları, ithalat kolaylığı,

döviz kazandırıcı etki, yeni istihdam olanakları, yabancı sermaye akışı ve teknoloji transferi şeklinde sıralanabilir.

Literatürde serbest bölgeler konusunda yapılmış birçok çalışma bulunmasına rağmen bu çalışmaların yayınlanmasından bu yana mevzuatta önemli değişiklikler olmuş ve dolayısıyla güncelliğini yitirmiştir. Bu çalışmada ise serbest bölgeler ve bölgelere uygulanan teşvikler en son mevzuat hükümleri çerçevesinde ele alınmıştır. Bu sayede güncel literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Araştırmanın uygulama kısmında, Kayseri iline, ticaret hacmi ve istihdam başta olmak üzere birçok açıdan fayda sağlayan Kayseri Serbest Bölgesi (KSB) ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, KSB’de faaliyet gösteren firmaların; serbest bölgede yatırım yapma nedenlerini ve bölgelerde uygulanan teşviklerin kendileri için bir tercih sebebi olarak algılanıp algılanmadığının tespit edilmesidir. Bunun yanı sıra firmaların, bölgede uygulanan teşviklere ilişkin tatmin düzeyleri ve yatırım yapmış olmaktan duydukları memnuniyet derecesinin saptanması da çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. KSB özelinde yapılmış araştırmaların sayısının büyük serbest bölgeler özelinde yapılmış çalışmaların sayısına nazaran oldukça az olmasından dolayı çalışmanın Kayseri ekonomisi için de yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1. Türkiye’deki Serbest Bölgeler ve Uygulanan Teşvikler

Türkiye’de serbest bölge kurma düşüncesi ilk olarak 19. yüzyılda Osmanlı Devleti’nde şekillenmeye başlamış ancak bu konudaki en somut ve kalıcı adımlar 1980’li yıllarda ihracata dönük sanayileşme politikasının benimsenmesi neticesinde atılmıştır. 1985 yılında bu politikalar çerçevesinde yürürlüğe giren 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu, hâlihazırda Türkiye’deki serbest bölge faaliyetlerine yasal dayanak oluşturmaktadır.

Serbest bölgeler 15.06.1985 tarihinde kabul edilen ve bu çalışmanın yapıldığı yıl itibarıyla da halen yürürlükte olan, 3218 sayılı Serbest Bölge Kanunu (SBK) çerçevesinde tesis edilmektedirler. 3218 sayılı kanuna ek olarak, 10.03.1993 tarihinde kabul edilen ve serbest bölgelerde faaliyet usul ve esaslarını kapsayan Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliği ile serbest bölge uygulamalarına yön verilmektedir. Serbest bölgelerde genellikle üretim ve alım-satım faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla serbest bölgelerin, serbest ticaret bölgeleri ve serbest üretim bölgelerinin özelliklerini taşıyan karma nitelikli bölgeler olduğu söylenebilir.

Türkiye’de 1985’te 3218 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinin ardından, 1987 yılında Mersin ve Antalya serbest bölgelerinin kurulmasıyla hayata geçen serbest bölge uygulaması 2020 yılı itibarıyla 18 aktif serbest bölge ile devam etmektedir. Türkiye’deki 18 serbest bölgeye ait, Bakanlar Kurulu Kararı (BKK)’nın detaylarına dair bilgilere *Tablo 1*’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Türkiye'deki Serbest Bölgelere Dair Bilgiler *

Sıra	SB Adı	BKK (Yıl)	Arazi Durumu	Altyapıyı Üstlenen	Alan (m ²)	İşletici Firma
1	Mersin	1985	Kamu	Devlet	836.000	MESBAŞ
2	Antalya	1985	Kamu	Devlet	782.482	ASBAŞ
3	Adana Yumurtalık	1985	Kamu	Özel	4.600.000	TAYSEB A.Ş.
4	Ege	1990	Kamu	Özel	2.500.00	ESBAŞ
5	İst. İhtisas	1990	Kamu	Devlet	184.689	İSBİ A.Ş.
6	İst. Trakya	1990	Özel	Özel	387.500	İSBAŞ
7	Trabzon	1991	Kamu	Devlet	38.000	TRANSBAŞ
8	İst. Endüstri ve Ticaret	1992	Özel	Özel	540.000	DESBAŞ
9	Samsun	1995	Kamu	Özel	73.150	SASBAŞ
10	Avrupa	1996	Özel	Özel	2.000.000	ASB A.Ş.
11	İzmir	1997	Özel	Özel	1.620.000	İZBAŞ
12	Rize	1997	Kira-Çaykur	Özel	85.000	RİSBAŞ
13	Kayseri	1997	Özel	Özel	6.905.000	KAYSER A.Ş.
14	Gaziantep	1998	Özel	Özel	1.136.994	GASBAŞ
15	TÜBİTAK MAM Teknoloji	1999	Kamu	Kamu	362.700	Marmara Teknokent A.Ş.
16	Bursa	2000	Özel	Özel	908.000	BUSEB A.Ş.
17	Denizli	2000	Özel	Özel	540.000	DENSER A.Ş.
18	Kocaeli	2000	Kamu	Özel	798.000	KOSBAŞ

* Serbest bölgelerin internet sitelerinden alınan bilgilerden derlenmiştir.

Türkiye'de serbest bölgeler, siyasi sınırlar içinde yer almalarına rağmen gümrük bölgelerinin kapsamı dışında tutulan özel sahalardır. Dolayısıyla gümrük bölgelerinde uygulanan ekonomik, finansal ve ticari yasal ve idari düzenlemeler serbest bölgelerde uygulanmamakta veya kısmen uygulanmaktadır. Bu ifadelerin yasal dayanağını ise, Serbest Bölgeler Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrası ve Gümrük Kanunu'nun 152'nci maddesinde yapılan serbest bölge tanımı oluşturmaktadır.

Türkiye'deki serbest bölgelerde, vergi teşvik ve muafiyetleri, SBK'nin 6'ncı maddesi ile geçici 3'üncü maddesi uyarınca uygulanmaktadır. Buna göre serbest bölgelerde sağlanan vergi istisnaları, *Tablo 2*'de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere serbest bölgelerde gelir ve kurumlar vergisi, gelir vergisi stopajı, damga vergisi ve harç, gümrük vergisi, emlak vergisi ile taşımacılıkta KDV imalatçı kullanıcılar için tümüyle istisna edilmişken diğer ruhsatlarda, bu istisnalardan bazıları söz konusu değildir.

Tablo 2. Serbest Bölgelerde Sağlanan Vergi İstisnaları

VERGİ İSTİSNASI	İmalatçılar	Diğer Ruhsatlar	
		Lojistik Hizmetler	Diğer Ruhsatlar
Gelir ve Kurumlar Vergisi İstisnası	Var (AB Üyeliğine kadar)	Var (AB Üyeliğine kadar)	Yok
Gelir Vergisi Stopajı İstisnası*	Var - %85 İhracat Şartına Bağlı (Belirli yatırımlar için CBK ile %50'ye kadar düşürülebilir)	Yok	Yok
Damga Vergisi, Harç İstisnası	Var (AB Üyeliğine kadar)	Var (AB Üyeliğine kadar)	Var (AB Üyeliğine kadar)
Gümrük Vergisi İstisnası	Var	Var	Var
Emlak Vergisi İstisnası (Yatırımcılar)	Var	Var	Var
Taşınacılıkta KDV İstisnası	Var	Var	Var

* Stratejik, öncelikli veya büyük ölçekli yatırımlar ile proje bazında desteklenmesine karar verilen yatırımlar için bu oran Cumhurbaşkanlığı Kararı ile %50'ye kadar indirilebilir. Ayrıca, bu yatırımlara yönelik olarak mal giriş-çıkışlarında tahsil edilen Özel Hesap ücretlerinin oranları (binde 1-binde 9) Cumhurbaşkanlığı Kararı ile sıfıra kadar indirilebilir.

Kaynak: Ticaret Bakanlığı, 2019, s. 95.

2. Literatür Araştırması

Bu bölümde serbest bölgeler ve uygulanan teşvikler hakkında daha önce yapılmış olan çalışmalardan bazıları değerlendirilmiş ve kronolojik sıra ile aktarılmıştır.

Karaduman ve diğ. (2002) makalelerinde 2001 krizinden sonra gündeme gelen 'Endüstri Bölgeleri' ve 'Nitelikli Sanayi Bölgeleri'nin amacı, uygulanma şekilleri ve ülkeye yapacakları katkıları analiz etmiş ve sonuç olarak serbest bölgelerin dış ticaretin %12'lik bir kısmını gerçekleştirerek kuruluş amacına ulaştığını tespit etmişlerdir. Orhan (2003) Kocaeli Serbest Bölgesi üzerine yaptığı çalışmasında KOSBAŞ'ın Kocaeli ilinin serbest bölge ihtiyaçlarını karşılama potansiyelini ele almıştır. Sonuç olarak Türkiye ve Ortadoğu için önemli olan ulaşım ağının ortasında bulunan Kocaeli'nin, kurulmakta olan serbest bölge ile kendi sınırları içindeki üretimin yanı sıra bölge illeri olan Sakarya, Yalova, Bilecik, Düzce, Bolu ve özellikle İstanbul'a önemli bir ekonomi ve ticaret kapısı olmasının muhtemel olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Valentine ve diğ. (2005)'nin "Serbest Ticaret Bölgeleri ve Liman Hinterlandının Gelişimi" isimli kitabında serbest bölgeler ve limanlar kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmada öncelikle serbest bölgeler ve limanların karakteristikleri, amaçları, kuruluş şekilleri ve gelişim aşamaları ele alınmış daha sonra Asya ve Avrupa'daki serbest bölge ve limanların gelişimi anlatılmış ve konu ile alakalı olan anlaşmalar irdelenmiştir. Çalışmada ayrıca serbest bölge ve limanların etrafında kurulan lojistik bölgelerinden ve ekonomik faydalarından bahsedilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında limanların aktarma merkezi veya lojistik merkez olarak ya da ikisinin karışımı şeklinde kurulması gerektiği vurgulanmıştır.

Gümüş (2007) çalışmasını serbest bölgelerin genel amaç ve özelliklerinin belirtilmesi, serbest bölgelerin ülke ekonomilerindeki olumlu ve olumsuz etkilerinin açıklanması ve 5084 sayılı kanun sonrasında serbest bölgelerde vergi uygulamalarının incelenmesi amacıyla kaleme almıştır. Sonuç olarak Türkiye'de bulunan serbest bölgelerin ihracat için yatırım ve üretimi artırma, yabancı sermaye ve teknoloji girişini hızlandırma ve ekonominin girdi ihtiyacını ucuz ve düzenli şekilde sağlama fonksiyonlarını istenilen şekilde yerine getiremedikleri çıkarımında bulunmuştur.

Öztürk ve diğ. (2009) çalışmalarında Türkiye'deki serbest bölge uygulamalarının kentsel büyüme üzerindeki etkilerini araştırmış ve 1990-2000 dönemi verilerine ulaşılabilen 72 il dikkate alınarak, serbest bölgelerin buldukları illere olan ekonomik katkısı incelenmiştir. Uzay ve diğ. (2009) çalışmalarında 1997 yılında faaliyete geçmiş olan Kayseri Serbest Bölgesi'nin ekonomiye katkısını belirlemeye çalışmış ve bölgede faaliyette bulunan firmaların karşılaştıkları sorunlar alan araştırması ile belirlenerek olası çözüm önerileri geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda serbest bölgelerde, gerek uygulamadan gerekse yapısal problemlerden kaynaklanan pek çok sorun yaşandığı tespit edilmiş ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Aksoy (2010) yüksek lisans tezinde Türkiye'de serbest bölgeler konusu ile ilgili değişik zamanlarda yapılan çalışmalardan farklı olarak, vergisel ve mali avantajların olumlu ve olumsuz yönden incelemiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, serbest bölgelerin ülke ticaretini olumlu yönde etkilediği, vergisel teşviklerin devam etmesi gerektiği anlaşılmıştır. Tümenbatur (2012) çalışmasının sonucunda serbest bölgelerin sunduğu alt yapı hizmetlerinin, ucuz işgücü temininin ve sübvans edilen vergilerin firmalara cazip geldiğine değinmiş ve Türkiye için serbest bölgelerin, üzerinde önemle durulması gereken bir konu olduğunu vurgulamıştır.

Öztürk (2013)'ün çalışmasında serbest bölgelerin geleceği küreselleşmenin etkileri dikkate alınarak dünya ve Türkiye bağlamında incelenmiştir. Araştırma sonucunda, son yıllarda serbest bölgelerde uygulanan ayrıcalıkların yurt içi firmalar açısından haksız rekabet yarattığının sıklıkla dile getirilmesinin ve elverişsiz bölgelerde kurulan birçok serbest bölgenin beklentileri karşılamamasının, bu tür uygulamaların çekiciliğini azaltmış olabileceği değerlendirilmesinde bulunulmuştur. Kadı (2015) İstanbul Atatürk Havalimanı ve İstanbul Trakya Serbest Bölgeleri özelinde, firmaların

serbest bölge tercih nedenlerini incelemiştir. Yapılan anket çalışması sonucunda firmaların serbest bölgede faaliyet kararı alma nedenlerinde ilk sırada mali avantajlardan yararlanma ve dış pazarlara açılma, ikinci sırada ise teşvikler, alt yapı ve ulaşım avantajlarının yer aldığı belirlenmiştir.

Ağaç ve diğ. (2015)'nin çalışmasında Doğu Anadolu Bölgesi'nde kurulabilecek olası bir serbest bölgenin kuruluş yeri seçimi sürecinde hangi kriterlerin dikkate alınması gerektiği ve ilgili bölge için kurulacak bir serbest bölgenin kuruluş yerinin neresi olması gerektiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, serbest bölge yer seçiminde etkili olan en önemli üç kriter ülkelere yakınlık, ihracat miktarı ve devlet teşviki olduğu tespit edilmiştir. Kiriş (2016) de yüksek lisans tezinde Türkiye'de serbest bölgelere tanınan mali teşviklerle seçili bazı ülkelerdeki serbest bölgeler mali teşvikler ve avantajlar açısından değerlendirmiştir. Yatırımcılara sağlanan mali avantajların, ülke ekonomisine girişi sağlanan sermayenin yatırımlara dönüşmesini ve yeni istihdam alanlarının ortaya çıkmasını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sinenko ve diğ. (2017), çalışmalarında Asya-Pasifik Bölgesi'nde özel ekonomi bölgelerinde sağlanan vergi teşviklerinin teorik zeminini analiz etmişlerdir. Çalışmada mali teşvikler gruplara ayrılmış ve özel ekonomi bölgesinin türüne göre ilişkilendirilmiştir. Yazarlar, yatırımcıları özel ekonomi bölgelerine çekmede vergisel teşviklerin, ekonomik tedbir paketlerinin zaruri bir parçası olduğuna değinmişlerdir. Araştırmada, vergi teşviklerinin yatırımcıların yatırım kararı vermelerinde önceki yıllara göre çok daha etkin bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmış ve bu gelişmenin altında yatan nedenler analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda her bir gruptaki özel ekonomi bölgesi için bölgenin amacına en uygun olan vergi teşvikinin uygulandığı ve Asya-Pasifik bölgesinde, rekabetin bir sonucu olarak ülkelerin neredeyse standart ve gittikçe birleşik bir hâle gelen vergi teşvik paketi sundukları bulgularına ulaşılmıştır.

3. Uygulama

Bu bölümde çalışmanın metodolojisi ve Kayseri Serbest Bölgesi (KSB) üzerine yapılan araştırmaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, KSB'de faaliyet gösteren firmaların; serbest bölgelerde yatırım yapma nedenlerini ve bölgelerde uygulanan teşviklerin kendileri için bir tercih sebebi olarak algılanıp algılanmadığını tespit etmektir. Bunun yanı sıra firmaların, bölgede uygulanan teşviklere ilişkin tatmin düzeyleri ve yatırım yapmış olmaktan duydukları memnuniyet derecesinin saptanması da çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Araştırma için serbest bölgelerin seçilmesinin nedeni özellikle son yıllarda serbest bölgelerin, gerek Türkiye'de gerek Kayseri'de, dış ticaret konusunda giderek ön

plana çıkmasıdır. Çalışmada özellikle KSB'nin seçilmesindeki sebepler ise bölgenin araştırmacı açısından ulaşılabilirliğinin kolay olması ve KSB özelinde yapılmış araştırmaların sayısının büyük serbest bölgeler özelinde yapılmış çalışmaların sayısına nazaran oldukça az olmasıdır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, KSB özelinde gerçekleştirilmiş olup, veriler bölgede faaliyet gösteren firmaların orta veya üst düzey yöneticilerine uygulanan anketlerden elde edilmiştir.

Uygulama, 2020 yılının Şubat ayında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu dönemde, serbest bölgede kayıtlı firma sayısı 74 (108 faaliyet ruhsatı) olmasına karşın, bölge yetkililerinden alınan bilgiye göre, firmaların bir kısmının kurulu olmaması (yalnızca tüzel kişiliği bulunması), birçoğunun ise faaliyet göstermemesinden dolayı faal firma sayısının 54 olduğu anlaşılmıştır. Evren sayısı küçük olduğundan anket çalışmasında tam sayım yöntemi kullanılmış ve 54 firmanın her birine anket formu bırakılmıştır. Ancak anket formu bırakılan firmaların çoğundan geri dönüş alınamamış, geri dönen anket formlarının bazılarında ise birtakım eksikliklerle karşılaşılmıştır. Bunun üzerine anket çalışmasının, araştırmacı tarafından firmaların bizzat ziyaret edilmesi suretiyle yüz yüze yapılması gerekli görülmüştür. Firmalarla görüşmeler devam ederken Mart ayında başlayan pandemi sürecinden dolayı görüşmeler durdurulmuştur. Geri dönüşü yapılan ve yüz yüze görüşme sonucu elde edilen anket formlarından, çok fazla eksik veri içerenler ve analiz için uygun olmayanlar ayıklanmış; neticede analiz edilmeye uygun 43 adet anket formu elde edilmiştir. Dolayısıyla bölgedeki firmalara ulaşma hedefi %79,6 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Bulgular ve Yorumlar

Anket verileri, istatistiksel analiz programında frekans analizine tabi tutulmuş; elde edilen veriler tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Bununla birlikte ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach's Alfa güvenilirlik testi uygulanmış ve güvenilirlik katsayısı 0,845 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısının; 0,81 ile 1 arasında bulunması ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu, 0,61 ile 0,80 arasında bulunması orta güvenilirlikte olduğunu, 0,41 ile 0,60 arasında bulunması düşük güvenilirlikte olduğunu ve 0,40 ile 0 arasında bulunması ise güvenilir olmadığını ifade etmektedir (Kılıç, 2016, s. 48). Buna göre, Cronbach's Alfa testi sonucunda elde edilen 0,845 katsayısı, ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

3.3.1. Firmaların Genel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3'e göre, firmalardan 31'inin (%72,1) serbest bölge kurulmadan önce de faaliyet gösterdiği, 12'sinin (%27,9) ise faaliyet göstermeye serbest bölgede başladığı görülmektedir. Burada, firmalardan büyük bir kısmının serbest bölge kurulmadan önce de faaliyet gösteriyor olması önemli bir veridir. Zira hâlihazırda yurt içinde faaliyet

gösteren bir firmanın serbest bölgeye yatırım yapması, serbest bölgenin, kullanıcılarına yurt içindekinden daha iyi bir yatırım ortamı sunduğunun göstergesidir denebilir. Ayrıca bu durum firmaların, yurt içindeki fabrikalarının ihtiyaç duyduğu ithal hammadde ve ara malları daha kolay bir şekilde tedarik etmek üzere bölgede tesis kurdukları; yani serbest bölgeyi, yurt içindeki fabrikaları ile yurt dışı pazar arasında bir köprü olarak kullanmalarının da bir sonucudur.

Tablo 3. Firmaların Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Firma, SB'den önce de faaliyet gösteriyordu.	Evet	31	72,1
	Hayır	12	27,9
Çalışan Sayısı	1-9	2	4,8
	10-49	16	38,1
	50-249	16	38,1
	250+	8	19

Tablo 3'de aynı zamanda firmaların çalışan sayısına ilişkin bulgulara da yer verilmiştir. Buna göre serbest bölgede faaliyet gösteren firmaların %76,2'lik bir kısmı 10 ila 250 çalışana sahip firmalardır. Bununla birlikte 10 kişiden az çalışana sahip yalnızca 2 firma bulunmaktayken 250 kişiden fazla çalışan istihdam eden 8 firma bulunmaktadır.

Tablo 4'te firmaların faaliyet ruhsatlarının türüne ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre firmalardan 42'sinin (%97,7) üretim ruhsatı bulunmaktayken yalnızca 1'i üretim dışı alanlarda faaliyet göstermektedir. Üretim ruhsatının ardından bölgede en çok tercih edilen ruhsatlar sırasıyla alım-satım (%48,8), işyeri kiralama (%16,3) ve bakım onarım (%14) ruhsatlarıdır. Bununla birlikte katılımcılar içerisinde, depo işletmeciliği, montaj-demontaj, paketleme, bankacılık, sigortacılık, finansal kiralama ve paketleme konulu faaliyet ruhsatına sahip firma bulunmamaktadır.

Tablo 4. Firmanın Faaliyet Ruhsatı Türü

RUHSAT TÜRÜ	Ruhsat Durumu			
	Faaliyet Ruhsatı Var		Faaliyet Ruhsatı Yok	
	f	%	f	%
Üretim	42	97,7%	1	2,3%
Alım-satım	21	48,8%	22	51,2%
Depo işletmeciliği	0	0,0%	43	100,0%
Montaj-demontaj	0	0,0%	43	100,0%
Bakım onarım	6	14,0%	37	86,0%
İşyeri kiralama	7	16,3%	36	83,7%
Paketleme	0	0,0%	43	100,0%
Bankacılık, sigortacılık, finansal kiralama	0	0,0%	43	100,0%

3.3.2. Kullanıcıları KSB'de Yatırıma Yönelten Faktörlere İlişkin Bulgular

Tablo 5'e göre firmaları serbest bölgede yatırım yapmaya iten en önemli faktörün %90,7 oranıyla vergi avantajları olduğu görülmektedir. Kullanıcıların serbest bölgede yatırım kararı vermelerinde vergi avantajlarından sonra gelen faktörler sırasıyla teşviklerden yararlanmak (%65,1), dış piyasalara daha kolay ulaşmak (%55,8) ve yatırım kolaylığıdır (%30,2). Bununla birlikte yatırımcılardan yalnızca ikisi ulaşım kolaylığını yatırım yapmak için cezbedici bir unsur olarak değerlendirmektedir.

Tablo 5. Firmaların Serbest Bölgede Faaliyet Gösterme Nedenleri

FAKTÖRLER	Etki Durumu			
	Etkili		Etkili değil	
	f	%	f	%
Vergi avantajları	39	90,7%	4	9,3%
Teşviklerden yararlanmak	28	65,1%	15	34,9%
Firmaya prestij sağlamak	3	7,0%	40	93,0%
Yatırım kolaylığı	13	30,2%	30	69,8%
Ulaşım kolaylığı	2	4,7%	41	95,3%
Dış piyasalara daha kolay ulaşmak	24	55,8%	19	44,2%
İşgücüne ilişkin teşvik ve kolaylıklar	7	16,3%	36	83,7%
Altyapı hizmetleri	3	7,0%	40	93,0%
Diğer	6	14,0%	37	86,0%

Diğer kısmında işaretleme yapan kullanıcılardan ikisi arazinin kendi mülkleri olduğunu ve fabrika sahasının boş durmasından dolayı serbest bölgede yatırım yapmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 6. Firmaların Kayseri Serbest Bölgesi'ni Tercih Etme Nedenleri

FAKTÖRLER	Etki Durumu			
	Etkili		Etkili değil	
	f	%	f	%
Kayserili olmamız	25	58,1%	18	41,9%
Ulaşım kolaylığı	7	16,3%	36	83,7%
Kaynağa yakın olma	6	14,0%	37	86,0%
Kayseri SB'de arazi/kira tutarlarının düşük olması	31	72,1%	12	27,9%
Piyasalara ulaşımın daha kolay olması	12	27,9%	31	72,1%
Altyapı hizmetlerinin kalitesi	4	9,3%	39	90,7%
Elektrik, su ve doğalgaz fiyatlarının uygun olması	10	23,3%	33	76,7%
Diğer	6	14,0%	37	86,0%

Tablo 6'da, kullanıcıların serbest bölgeler arasından neden KSB'yi seçtiklerine dair elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre kullanıcıların KSB'yi tercih etme nedenlerinin başında %72,1'lik bir oranla KSB'de arazi ve kira tutarlarının düşük

olması gelmektedir. Arazi ve kira tutarlarının yanı sıra yatırımcıların Kayserili olması da (%58,1) yatırımlarında önemli bir tercih sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte diğer seçeneğini işaretleyen katılımcılardan biri, firmanın ürettiği ürünün tamamına yakınına ihrac ediyor olmasını, başka biri de işgücüne ulaşılabilirliği gerekçe göstererek KSB'yi tercih ettiğini belirtmiştir.

3.3.3. Katılımcıların KSB'yi Değerlendirmelerine Ait Bulgular

Tablo 7'deki verilerden, serbest bölge kullanıcılarının %41,9'unun serbest bölgenin Kayseri'nin gelişimine önemli katkısı olduğu, %48,8'inin ise Kayseri'nin ticaretini olumlu yönde etkilediği görüşüne sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte serbest bölge ile Kayseri'ye yapılan yatırımın arttığına dair yargıda da katılımcıların çoğunluk sayılabilecek bir görüşe sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 7. Firmaların Kayseri Serbest Bölgesi'ne Dair Görüşleri

İFADELER	İfadelere Katılım Düzeyleri										n	AO	ss
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
1. SB'nin Kayseri'nin gelişimine önemli katkısı olmuştur.	3	7,0	5	11,6	11	25,6	6	14,0	18	41,9	43	3,72	1,31
2. SB, Kayseri'nin ticaretini olumlu etkilemektedir.	3	7,0	1	2,3	10	23,3	7	16,3	21	48,8	42	4	1,22
3. SB ile Kayseri'ye yapılan yatırım artmıştır.	3	7,0	10	23,3	12	27,9	6	14,0	10	23,3	41	3,24	1,28
4. SB gelişme potansiyeli göstermemektedir.	10	23,3	4	9,3	9	20,9	10	23,3	10	23,3	43	3,13	1,48
5. SB'ye ulaşım çok önemli bir problemidir.	7	16,3	2	4,7	15	34,9	8	18,6	11	25,6	43	3,32	1,35
6. Devlet, yerel yönetimler, üniversite ve meslek odaları SB'yi yeterli kadar desteklememektedir.	12	27,9	7	16,3	9	20,9	6	14,0	7	16,3	41	2,73	1,46
7. SB, gelişim açısından şu an çok iyi bir konumdadır.	10	23,3	10	23,3	7	16,3	8	18,6	8	18,6	43	2,86	1,45
8. SB 5-10 yıl içerisinde hızlı bir gelişim gösterecektir.	8	18,6	12	27,9	10	23,3	7	16,3	6	14,0	43	2,79	1,319
9. SB'nin kuruluş yerinden memnunum.	6	14,0	3	7,0	5	11,6	14	32,6	15	34,9	43	3,67	1,39

Serbest bölgenin gelişim potansiyeline dair olumsuz bir ifade olan 4 numaralı yargı ile olumlu bir ifade olan 8 numaralı yargının verilerine bakılınca, kullanıcıların

büyük kısmının 4. ifadeye katıldığı veya orta düzeyde katıldığı, 8. ifadeye ise katılmadığı veya orta düzeyde katıldığı görülmektedir. Buradan, firmaların serbest bölgenin geleceği ile ilgili karamsar bir görüşe sahip olduğu, orta düzeyde katılanların ise serbest bölgenin gelecekteki durumunu öngöremedikleri söylenebilir. Bu durumda da teoride serbest bölgelerin sunduğu avantajlardan biri olan “orta ve uzun vadede geleceği planlayabilme imkânı”nın, uygulamada belli oranda doğru olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Serbest bölgeye ulaşım ve bölgenin kuruluş yeri ile ilgili olan 5 ve 9 numaralı ifadeler de birlikte değerlendirilecek olursa serbest bölgenin kuruluş yerinden önemli oranda memnun olduğu ancak bölgeye ulaşımın yine önemli bir oranda bir problem olarak algılandığı görülmektedir.

Tablo 8’de görüldüğü üzere, yapılan analizlerde bu iki değişken arasındaki korelasyon katsayısının eksi yönde 0,241 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Firmaların KSB’nin Kuruluş Yeri ile KSB’ye Ulaşım Dair Değerlendirmeleri Arasındaki İlişki

		SB’ye ulaşım çok önemli bir problemidir.	SB’nin kuruluş yerinden memnunuz.
Spearman's rho	SB’ye ulaşım çok önemli bir problemidir.	Korelasyon Katsayısı	1,000
		Değer (2 uçlu)	.
		N	43
	SB’nin kuruluş yerinden memnunuz.	Korelasyon Katsayısı	-,241
		Değer (2 uçlu)	,119
		N	43

Yani aralarında negatif bir ilişki vardır ve biri azalırken diğeri artacaktır. Dolayısıyla serbest bölgedeki ulaşım olanaklarının iyileştirilmesinin, yani ulaşımın bir problem olmaktan uzaklaşmasının, kullanıcıların, bölgenin kuruluş yeri konusundaki memnuniyet düzeylerine olumlu bir etkide bulunacağı söylenebilir.

3.3.4. Serbest Bölge Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Yatırımcıların serbest bölgede yatırım yapmayı tercih ederken etkilendikleri faktörlerin, yatırım yapıldıktan sonra beklentileri karşılayıp karşılamadığına ilişkin değerlendirmelerin dağılımları *Tablo 9’da* verilmiştir. Ancak katılımcıların tatmin düzeyinin tespit edilebilmesi için yalnızca bu veriler yeterli değildir. Yatırım yapmadan önceki beklentiler de dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Örneğin, firmaya prestij sağlamayı yatırım yapmak için bir etken olarak görmeyen kullanıcıların buradaki ifadeyi olumlu yönde derecelendirmesi ve ifadenin ortalamasının 5’e yakın olması Kayseri Serbest Bölgesi’nin “beklentileri karşıladığı” sonucunu doğurmamaktadır. Daha doğru bir analiz yapılabilmesi için bu gruptaki verilerin, “serbest bölgede faaliyet

göstermeye karar verme nedenleri”ne ilişkin bulgularla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre her bir ifade, söz konusu etmeni tercih sebebi olarak işaretleyenler özelinde değerlendirilmiştir.

Tablo 9. Firmaların Yatırımdan Sonra Amaçlarını Gerçekleştirme Oranları

FAKTÖRLER	Amaçların Gerçekleşme Düzeyleri										n	AO	ss
	Çok az		Az		Orta		Fazla		Çok fazla				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Vergi avantajlarından yararlanmak	0	0,0	6	14,0	5	11,6	14	32,6	18	41,9	43	4,0233	1,05759
Teşviklerden faydalanmak	7	16,3	6	14,0	11	25,6	8	18,6	10	23,3	42	3,1905	1,40101
Firmaya prestij sağlamak	8	18,6	5	11,6	11	25,6	6	14,0	12	27,9	42	3,2143	1,47393
Yatırım kolaylığından faydalanmak	2	4,7	6	14,0	12	27,9	14	32,6	8	18,6	42	3,4762	1,10956
Ulaşım kolaylığından yararlanmak	6	14,0	9	20,9	19	44,2	4	9,3	3	7,0	41	2,7317	1,07295
Dış piyasalara daha kolay ulaşmak	2	4,7	4	9,3	8	18,6	11	25,6	18	41,9	43	3,9070	1,19152
İşgücüne ilişkin teşvik ve kolaylıklardan yararlanmak	0	0,0	3	7,0	19	44,2	10	23,3	11	25,6	43	3,6744	0,94418
Altyapı hizmetlerinden faydalanmak	7	16,3	3	7,0	21	48,8	7	16,3	4	9,3	42	2,9524	1,14663

Tablo 10'dan firmaların yatırım yaptıktan sonra beklentilerinin ne ölçüde karşılık bulduğuna dair çıkarım yapmak mümkündür. Buna göre katılımcıların 17'si (%43,5) bu amacın “çok fazla” gerçekleştiği görüşündeyken 14'ü (%35,9) “fazla” gerçekleştiği düşüncesindedir. Katılımcılardan hiçbiri bu ifadeye “çok az” şeklinde görüş belirtmemiştir. Bu da serbest bölgedeki vergi avantajlarının kullanıcıların birçoğunun beklentilerini karşıladığını göstermektedir.

Tablo 2. Vergi Avantajlarından Yararlanma Tatmin Düzeyi

AMAÇ	Amacın Gerçekleşme Düzeyi	f	%
Vergi avantajlarından yararlanmak	Çok az	0	0,0
	Az	4	10,3
	Orta	4	10,3
	Fazla	14	35,9
	Çok fazla	17	43,5
TOPLAM		39	100,0

Tablo 11'de de teşviklerden yararlanma konusunda beklentinin karşılanıp karşılanmadığına dair bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 9'u (%32,1)

bunun “çok fazla” gerçekleştiğini düşünürken 7’si (%25) “fazla” oranda, 9’u ise “orta” seviyede gerçekleştiği düşüncesindedir. Buradan, katılımcıların yine çoğunluğunun teşviklerden tatmin olduğu, azımsanamayacak bir kısmının da bu beklentisinin “orta” düzeyde gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Tablo 31. Teşviklerden Yararlanma Tatmin Düzeyi

AMAÇ	Amacın Gerçekleşme Düzeyi	f	%
Teşviklerden faydalanmak	Çok az	2	7,2
	Az	1	3,6
	Orta	9	32,1
	Fazla	7	25,0
	Çok fazla	9	32,1
TOPLAM		28	100,0

Tablo 12’de ise katılımcıların %55,8’inin serbest bölgeyi tercih etme nedenlerinden biri olan “dış piyasalara daha kolay ulaşmak” faktörünün yatırım sonrasında beklentiyi ne oranda karşıladığına ilişkin veriler yer almaktadır. Tablodan da anlaşılacağı üzere yatırımcıların, serbest bölge aracılığıyla dış piyasalara daha kolay ulaşma beklentilerinin karşılanma düzeyi oldukça yüksektir. Bu durum serbest bölge ve kullanıcı açısından pozitif bir özellik olsa da bunu her zaman olumlu değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Zira bu dış pazarlara daha kolay ulaşma faktörü, ihracatı artırma amaçlı kullanılabilmesi gibi ithalatı artırma yönünde de kullanılabilir. Bu faktörün ithalat amaçlı kullanılması, ihracata yönelik yatırım stratejisini benimseyen Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için ithalatın artması gibi olumsuz bir sonuca yol açabilir.

Tablo 12. Dış Piyasalara Daha Kolay Ulaşma Tatmin Düzeyi

AMAÇ	Amacın Gerçekleşme Düzeyi	f	%
Dış piyasalara daha kolay ulaşmak	Çok az	0	0,0
	Az	5	20,8
	Orta	5	20,8
	Fazla	14	58,4
	Çok fazla	0	0,0
TOPLAM		24	100,0

Vergi avantajları, teşvikler ve dış piyasalara daha kolay ulaşmak dışında firmaları serbest bölgede yatırım yapmaya iten diğer faktörlerle ilgili kullanıcıların tatmin düzeylerinin gösterildiği *Tablo 13’e* göre firmaya prestij sağlama ve işgücüne ilişkin teşvik ve avantajlardan yararlanma konusunda serbest bölge, beklentileri büyük

oranda karşılamaktadır. Yatırım kolaylığı ve altyapı hizmetlerinden faydalanma beklentilerini karşılama hususunda ise orta düzeylerde bir tatmin sağlamaktadır.

Tablo 4. Diğer Faktörlere Dair Tatmin Düzeyleri

AMAC	Amacın Gerçekleşme Düzeyi	f	%
Firmaya prestij sağlamak	Çok az	0	0,0
	Az	0	0,0
	Orta	1	33,3
	Fazla	0	0,0
	Çok fazla	2	66,7
TOPLAM		3	100,0
Yatırım kolaylığından faydalanmak	Çok az	0	0,0
	Az	3	23,1
	Orta	4	30,8
	Fazla	4	30,8
	Çok fazla	2	15,3
TOPLAM		13	100,0
İşgücüne ilişkin teşvik ve kolaylıklardan yararlanmak	Çok az	0	0,0
	Az	0	0,0
	Orta	1	14,2
	Fazla	3	42,9
	Çok fazla	3	42,9
TOPLAM		7	100,0
Altyapı hizmetlerinden faydalanmak	Çok az	0	0,0
	Az	0	0,0
	Orta	2	66,7
	Fazla	0	0,0
	Çok fazla	1	33,3
TOPLAM		3	100,0

3.3.5. Firmaların Serbest Bölge İmkânlarından Yararlanma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 14’te genel olarak ifadelerin ölçeklerindeki işaretlenme oranlarının birbirine veya “orta düzeyde katılıyorum” ifadesine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bulgularda göreceli olarak uç sayılabilecek kısımlar incelenecek olursa bunların, tahmin edilebileceği gibi, vergi avantajları, yurt dışından girdi tedarikinde kolaylık, hız, esneklik ve güvence olanakları ile azaltılmış bürokratik işlemlerden faydalanma ifadeleri olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcı firmaların %72,1’i serbest bölgelerde sağlanan vergi avantajlarından faydalandığını belirtirken %18,6’sı bu

ifadeye orta düzeyde katıldığını belirtmiştir. Firmaların serbest bölgede yatırım yapma nedenlerinde en önemli faktörün vergi avantajları olduğu göz önüne alındığında, %71 oranının, uygulamada başarı sağlandığının göstergesi olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Firmaların Serbest Bölge İmkânlarından Yararlanma Dereceleri

İFADELER	İfadelere Katılım Düzeyleri										n	AO	ss
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta Düzeyde Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
SB'nin Türkiye'ye göre daha iyi olan yatırım ortamından yararlanmaktayız.	2	4,7	6	14,0	21	48,8	6	14,0	8	18,6	43	3,27	1,07
SB'de kullanıcılara sağlanan vergi avantajlarından faydalanmaktayız.	0	0,0	4	9,3	8	18,6	14	32,6	17	39,5	43	4,02	0,98
SB'de geleceği planlayabilme imkânından yararlanmaktayız.	6	14,0	4	9,3	13	30,2	11	25,6	8	18,6	42	3,26	1,28
SB'nin kurulduğu yerin coğrafi ve stratejik	6	14,0	11	25,6	15	34,9	6	14,0	4	9,3	42	2,78	1,15
SB'nin lojistik olanağından ve ulaşım kolaylığından	8	18,6	10	23,3	13	30,2	8	18,6	4	9,3	43	2,76	1,23
SB'nin sahip olduğu gelişmiş altyapı olanaklarından	8	18,6	7	16,3	22	51,2	3	7,0	3	7,0	43	2,67	1,08
Yurt dışından girdi tedariki sırasında kolaylık, esneklik, hız ve güvence imkânlarından	4	9,3	6	14,0	10	23,3	8	18,6	15	34,9	43	3,55	1,35
Ucuz işgücü olanaklarından istifade etmekteyiz.	11	25,6	4	9,3	15	34,9	9	20,9	4	9,3	43	2,79	1,30
Ucuz hammadde imkânlarından yararlanmaktayız.	7	16,3	7	16,3	8	18,6	8	18,6	13	30,2	43	3,30	1,47
Azaltılmış bürokratik işlemlerden avantaj sağlamaktayız.	15	34,9	7	16,3	10	23,3	3	7,0	8	18,6	43	2,58	1,49

Firmaların %53,5 gibi önemli bir kısmı serbest bölgenin yurt dışından girdi tedariki sırasında sağladığı kolaylık, hız, esneklik ve güvence imkânından faydalandığını belirtmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, daha önce de belirtildiği gibi, bu kolaylığın ülke içi ithalatı artırıp artırmadığıdır. Eğer firma, yurt dışı menşeli girdileri bölgedeki tesisinde üretim girdisi olarak kullanmak üzere tedarik

ediyor ve nihai ürünü yurt dışı pazara satıyorsa bu, ülke açısından olumlu bir durumdur. Ancak tam tersi durumda, ülkenin ithalat hacminde artış meydana gelecek ve ülke aleyhine bir sonuçla karşılaşılacaktır.

Tabloya göre “azaltılmış bürokratik işlemlerden avantaj sağlamaktayız” ifadesine katılımcıların %51,2’si katılmadıklarını belirtmiştir. Anket uygulaması sırasında yapılan yüz yüze görüşmelerde de bürokratik işlemler yüzünden faaliyetlerinin aksadığına ve bu işlemlerin gereğinden uzun sürdüğüne dair görüş belirten firmalar bulunmaktadır. Buna göre serbest bölgelerin “azaltılmış bürokratik işlemlerden faydalanma imkânı”nın uygulamada, önemli oranda karşılık bulamadığı görülmektedir.

3.3.6. Firmaların İhracatın Artırılmasına Yönelik Politika ve Teşviklere İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun, ilk iki ifadede belirtilen avantajların ihracatı teşvik ettiğine dair görüşe katıldıkları görülmektedir. Bu da serbest bölgenin kurulma amaçlarından biri olan ihracata dayalı yatırım ve üretimi teşvik etme işlevini büyük ölçüde gerçekleştirdiğini göstermektedir. Ancak bununla birlikte serbest bölgedeki teşviklere rağmen iç pazara satışın daha cazip olduğuna dair yargı barındıran son ifade, katılımcıların yine çoğunluğu tarafından (%41,9) “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde değerlendirilse de bu görüşe katılanların oranının da (%32,6) azımsanamayacak bir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Firmaların, Bölgelerde İhracatın Artırılmasına Yönelik Politika ve Teşviklere Dair Değerlendirmeleri

İFADELER	İfadelere Katılım Düzeyleri										n	AO	ss
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Orta Düzeyde Katılmıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
SB'deki vergi avantajları firmamızın ihracata dönük yatırımlarını teşvik etmektedir.	5	11,6	2	4,7	9	20,9	5	11,6	22	51,2	43	3,86	1,40
SB'deki teşvik ve avantajlar firmamız için düşük maliyetli mal üretimini ve ihracatını sağlamaktadır.	4	9,3	6	14,0	8	18,6	11	25,6	14	32,6	43	3,58	1,33
SB'nin konumu, lojistik ve stratejik olarak firmamız için hedef pazarlara yakınlık sağlamaktadır.	8	18,6	7	16,3	17	39,5	7	16,3	3	7,0	42	2,76	1,16

SB, firmamızın Türkiye'de yerleşik üreticilere hammadde ve ara mal tedariki için önemli bir enstrüman olarak görülmektedir.	14	32,6	4	9,3	13	30,2	7	16,3	4	9,3	42	2,59	1,36
SB firmamızın ihtiyaç duyduğu bazı hammadde ve ara malların kolaylıkla, istenilen miktarlarda ve zaman kaybı olmaksızın temin edilebilmesine olanak sağlamaktadır.	11	25,6	4	9,3	12	27,9	10	23,3	6	14,0	43	2,90	1,39
SB'de ihracata dayalı teşviklere rağmen, firmamızın iç pazarlara dış pazarlardan daha kolay ulaşması ve iç pazardaki bilinirliği bölgeden yurt içine satışı daha cazip kılmaktadır.	12	27,9	6	14,0	10	23,3	7	16,3	7	16,3	42	2,78	1,45

Yukarıda verilen iki durum birlikte değerlendirildiğinde, serbest bölgelerde uygulanan vergi avantajları, teşvikler ve politikaların ihracat yapmayı özendirmediği ancak yurt içine satışın da kullanıcıların %32,6'sı tarafından daha cazip bir seçenek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla serbest bölgelerde, ihracatı artırıcı teşvik ve politikaların yanı sıra ithalatı azaltıcı birtakım önlemlerin de uygulanması gerektiği söylenebilir.

3.3.7. Firmaların Serbest Bölgelerde Karşılaşılabilecek Problemlerden Etkilenme Düzeylerine Yönelik Bulgular

Tablo 16'da görüldüğü üzere ifadelerden bazısı bölgenin fiziksel özellikleri ile ilgiliyken, bazıları da mevzuat, bölgede verilen hizmetler, destekler vb. gibi daha çok bölgenin işletilmesiyle ilgilidir. Tablodaki ifadelere yapılan değerlendirmelerin dağılımları incelendiğinde katılımcı firmaların;

- %79,1'inin, yasal düzenlemeler ve mevzuatla ilgili eksikliklerden,
- %58,2'sinin, teşviklerin yeterli olmamasından ve 5084 sayılı kanunla getirilen kısıtlamalardan, altyapı yetersizliklerinden, mevzuatın sürekli değişmesinden ve buna bağlı olarak yatırım anındaki haklarını kaybetmelerinden,
- %67,5'inin gümrük hizmetlerinin yavaş olmasından,
- %60,5'inin bürokrasinin fazla olmasından,

Tablo 76. Serbest Bölgelerdeki Firmaların Karşılaştığı Problemlerin Katılımcılara Olan Etkileri

PROBLEMLER	Problemlerden Etkilenme Düzeyleri										n	AO	ss
	Hiç etkilemiyor		Etkilemiyor		Ne etkiliyor ne etkilemiyor		Etkiliyor		Tamamen etkiliyor				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Yasal düzenlemeler ve mevzuatla ilgili eksiklikler	3	7,0	0	0,0	6	14,0	6	14,0	28	65,1	43	4,30	1,16
Teşviklerin yeterli olmaması ve 5084 sayılı kanunla getirilen kısıtlamalar	3	7,0	2	4,7	11	25,6	15	34,9	10	23,3	41	3,65	1,13
Altyapı imkânlarının yetersiz olması	4	9,3	7	16,3	7	16,3	14	32,6	11	25,6	43	3,48	1,29
Gümrük hizmetlerinin yavaş olması	8	18,6	3	7,0	3	7,0	7	16,3	22	51,2	43	3,74	1,59
Ulaşım imkânlarının yeterli olmaması	4	9,3	3	7,0	15	34,9	9	20,9	11	25,6	42	3,47	1,23
Uygulanan ekonomi politikalarının etkileri	6	14,0	2	4,7	12	27,9	10	23,3	11	25,6	41	3,43	1,34
Bürokrasinin fazlalığı	3	7,0	7	16,3	6	14,0	8	18,6	18	41,9	42	3,73	1,36
Teknolojik yetersizlik	8	18,6	7	16,3	9	20,9	8	18,6	10	23,3	42	3,11	1,45
Devletten, meslek odalarından ve üniversitelerden yeterli destek alınmaması	4	9,3	0	0,0	14	32,6	13	30,2	12	27,9	43	3,67	1,16
Elektrik, su, doğalgaz gibi giderlerin yüksek olması	7	16,3	6	14,0	12	27,9	6	14,0	11	25,6	42	3,19	1,41
Kira ve arsa bedellerinin yüksek olması	15	34,9	14	32,6	3	7,0	6	14,0	4	9,3	42	2,28	1,34
Bölgenin problemlerini çözecek yetkili mercilere ulaşılmasının zorluğu	7	16,3	6	14,0	11	25,6	8	18,6	11	25,6	43	3,23	1,41
Bölge dışına çıkarılacak atıkların transferinde bürokratik sıkıntılarının olması	3	7,0	2	4,7	4	9,3	8	18,6	26	60,5	43	4,20	1,22
Bölgenin yeteri kadar tanıtılmaması	0	0,0	3	7,0	21	48,8	2	4,7	16	37,2	42	3,73	1,06
SB'lerde yapılacak inşaatlarda kullanılacak malzemenin bölgeye girişinde yaşanan problemler	4	9,3	2	4,7	14	32,6	7	16,3	15	34,9	42	3,64	1,28
SB'lerle ilgili mevzuatın sürekli değişmesi ve firmaların yatırım anındaki haklarını kaybetmesi	0	0,0	7	16,3	10	23,3	6	14,0	19	44,2	42	3,88	1,17

- %58,1'inin devletten, meslek odalarından ve üniversitelerden yeterli destek alınamamasından,
- %79,1'inin bölge dışına çıkarılacak atıkların transferinde yaşanan bürokratik sıkıntılardan etkilendikleri görülmektedir.

Özellikle mevzuattaki sıkıntılar, bürokrasinin fazla olması ve gümrük hizmetlerinin yavaş işlemesi kullanıcıların bölgedeki faaliyetlerinde karşılaştıkları en önemli sorunlar olarak görülmektedir. Dolayısıyla ortaya çıkan bu tabloya bakıldığında, teorik çerçevede serbest bölgede sunulduğu öne sürülen avantajların, pratikte tam anlamıyla karşılık bulmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Öte yandan katılımcıların %67,5'i, kira ve arsa bedellerinin yüksek olmasından etkilenedikleri yönünde bir değerlendirmede bulunmuşlardır. Türkiye'deki serbest bölgeler arasında en düşük kira ve arsa bedellerinin Kayseri Serbest Bölgesi'nde olduğu düşünülürse (<https://www.kayser.com.tr/tr>, 2020) %67,5 gibi yüksek bir oranın şartııcı olmadığı söylenebilir.

3.3.8. Firmaların Serbest Bölgeye İlişkin Tatmin Düzeylerine Ait Bulgular

Daha önceki grupların bulgularında, serbest bölgede sunulan teşviklerin, yatırımcıların bölgede faaliyete başlamalarında çok önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Ancak bu veri, uygulanan teşviklerin işlevselliğinin ölçülmesi için tek başına yeterli değildir. Bu hususta önemli noktalardan biri de; uygulanan teşvikler sayesinde yatırım yapan kullanıcıların, yatırım yaparak doğru karar verip vermediklerine dair düşünceleridir. Eğer yatırımcı, doğru karar verdiğini ve teşviklerin yatırım yapmadan önceki beklentilerini karşıladığını düşünüyorsa, bu durumda uygulanan teşviklerin işlevlerini yerine getirdiği söylenebilir. Fakat tersi durumda, bölgelerde uygulandığı öne sürülen teşviklerin, yalnızca yatırımcıyı bölgeye çekmek amaçlı özendirme politikaları olduğu sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 17 ve Tablo 18'de, kullanıcıların, yukarıda açıklanan durumun yani teşviklerin işlevselliği ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığına dair değerlendirmelerine ilişkin dağılımlar yer almaktadır.

Tablo 8. Firmaların, Teşviklerin Yeterliliğine Dair Değerlendirmeleri

İFADE	Yeterlilik Düzeyi	f	%
Serbest bölgelerde uygulanan teşviklerin firmanız için yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Oldukça yetersiz	4	9,3
	Yetersiz	15	34,9
	Kısmen yeterli	13	30,2
	Yeterli	11	25,6
	Oldukça yeterli	0	0,0
TOPLAM		43	100,0

Firmaların, serbest bölge teşviklerinin yeterliliğine yönelik düşüncelerinin dağılımına *Tablo 17*'de yer verilmiştir. Buna göre katılımcılardan toplamda 19'u (%44,2) teşviklerin firmaları için yeterli düzeyde olmadığını düşünürken; 24'ü (%55,8), teşviklerin firmaları için kısmen yeterli veya yeterli olduğunu belirterek olumlu yönde görüş bildirmiştir. Ancak burada, teşviklerin firmaları için "oldukça yeterli" olduğunu düşünen bir katılımcının bulunmaması negatif bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira bu durum, katılımcılardan hiçbirinin teşviklerden "tam anlamıyla" hoşnut olmadığını göstermektedir. Bunun sonucu olarak, her ne kadar bu soruya olumluya dönük yanıt verenlerin oranı daha yüksek olsa da, ortalamaya bakıldığında (2,7209), teşviklerin "yetersiz" ile "kısmen yeterli" arasında bir düzeyde olduğu görülmektedir.

Firmaların Kayseri Serbest Bölgesi'nde yapmış olduğu yatırımdan ne derece memnun olduğunun ve beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmediğine dair bulguların dağılımlarına ise *Tablo 18*'de yer verilmiştir.

Tablo 18. Firmaların Yatırımlarından Memnuniyet Durumları ve Yatırımdan Önceki Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyleri

İFADE	Yeterlilik Düzeyi	f	%
Kayseri SB'de yatırım yapmış olmaktan memnun musunuz?	Evet	18	41,9
	Hayır	7	16,2
	Kısmen	18	41,9
TOPLAM		43	100,0
Yatırım yapmadan önceki beklentileriniz gerçekleşti mi?	Evet	11	25,5
	Hayır	10	23,3
	Kısmen	22	51,2
TOPLAM		43	100,0

Buna göre serbest bölgede yatırım yapanlardan %41,9'luk kısmı yatırım yapmış olmaktan memnunken %16,2 gibi az bir kısmı ise yatırımdan memnun olmadığını belirtmiştir. Beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmediğine dair soruya ise katılımcıların %23,3'ü "hayır" cevabını verirken %51,2 gibi büyük bir kısmı ise "kısmen" yanıtını vermiştir. Yani burada, katılımcıların toplamda %74,5'lik bir kısmı serbest bölgeden beklediğini ya kısmen bulmuş ya da hiç bulamamıştır. Bu durumun, serbest bölgelerin, "avantaj bölgeleri" gibi gösterilmesinden dolayı yatırımcıların bölgeden çok şey beklemelerinin bir sonucu olduğu söylenebilir.

3.3.9. Firmaların Görüş ve Önerileri

Araştırmada katılımcılara, KSB'nin ve serbest bölgede uygulanan teşviklerin kullanıcılar açısından eksik veya yanlış bulunan yönlerine ilişkin açık bir uçlu soru yöneltilmiştir. Gerek bu soruya verilen yanıtlar gerekse anket çalışması esnasında yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde kullanıcılar açısından serbest bölgedeki en büyük şikâyetin yoğun bürokrasiden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte

mevzuatın birtakım eksiklikler barındırması, sık sık değişmesi, esnek olmaması ve devletin diğer kurumları ile uyumlu olmaması da serbest bölge kullanıcıları tarafından sıkça dile getirilen hususlar olmuştur. Bunlara ek olarak katılımcıların eksik veya yanlış olarak nitelendirdiği diğer konular şu şekilde özetlenebilir:

- Dokümantasyon ve gümrük işlemlerinin yoğunluğu,
- Mal giriş-çıkışlarında yaşanan zorluklar,
- Türkiye’de faaliyet gösteren 18 serbest bölgede, uygulamada belli bir standart olmaması ve işlerin o anda görevli olan memurun inisiyatifinde gerçekleşmesi
- İşçi servisi, yemek hizmeti, gümrük müşavirliği gibi serbest bölge dışından sağlanan hizmetlerde KDV ödenmesi,
- Resmi kurumların teşviklerle ilgili bilgilendirmede bulunmaması,
- Yeni sistemlerin; altyapı olmadan, tanıtımı yapılmadan ve memurun yeterli bilgisi olmaksızın uygulanmaya başlanması.

Katılımcıların, bu soruya verdikleri yanıtlarda KSB’ye dönük olarak yapılan değerlendirmeler ise şu şekildedir:

- KSB’de; banka ve kargo şubesi bulunmaması,
- KSB’deki caddelerde ışıklandırmanın yeterli olmaması ve yollara gereken bakımın yapılmaması,
- Bölge içinden geçen bir demiryolu hattının bulunmaması.

Serbest bölgelerin en önemli fonksiyonlarından biri uluslararası ticaretin daha kolay ve daha hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Ancak yukarıda yer alan ifadeler incelendiğinde, serbest bölgedeki kullanıcıların genellikle faaliyetlerini yavaşlatan faktörlerin çokluğu hakkında olumsuz görüş belirttiği gözlemlenmektedir. Yani bölgedeki yoğun bürokrasi, mevzuat eksikliği vb. faktörler, serbest bölgenin ticareti hızlandırma fonksiyonunun gerçekleşmesine engel olmaktadır. Bu yüzden, iş akışının yavaşlamasına ve aksamasına neden olan bu gibi faktörlerin, serbest bölgelerde minimum düzeyde tutulması, serbest bölgenin işlevselliğinin sağlanması açısından önem teşkil etmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Gelişmekte olan hemen her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de serbest bölgeler temelde, ihracata yönelik üretimi artırmak amacıyla kurulmuşlardır. 2018 yılı sonunda Türkiye’deki 18 faal serbest bölgede 20 milyar doların üzerinde bir ticaret hacmi ve yaklaşık 72 bin kişilik istihdam sağlanmıştır. Bu dönemde, Kayseri Serbest Bölgesi’nin ticaret hacmi ise yaklaşık 950 milyon dolarla, Türkiye’deki serbest bölgelerde sağlanan toplam ticaret hacminin %4,8’ini oluşturmuştur. 1998 yılında kurulumu tamamlanan Kayseri Serbest Bölgesi, 1999 yılından beri ticari faaliyetlerini sürdürmektedir. Bölgede gerçekleştirilen yıllık ticaret hacimleri, 2009 yılında yaşanan sert düşüş hariç olmak üzere, neredeyse her geçen sene artış eğilimi göstermiştir. 2009 yılı ticaret hacminde ise bir önceki yıla göre %62’lik düşüş yaşanmıştır. Bu durumun, 2008 küresel ekonomik

krizinin ve 5084 sayılı kanunun serbest bölgeler üzerinde meydana getirdiği belirsizliğin KSB'deki yansımından kaynaklandığı söylenebilir.

Bulut (2005) da vergi ve teşvik politikaları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, serbest bölgelerin vergilendirilmesiyle birlikte ticaret hacminde ve firma sayılarında azalış olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla bu çalışma sonucu elde edilen verilerle Bulut (2005)'un çalışmasında elde edilen verilerin birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

KSB'de ağırlıklı olarak ara mallar ticarete konu olmaktadır. Sektör bazında incelendiğindeyse, mobilya, PVC, demir-çelik, plastik gibi sektörlerin öne çıktığı gözlemlenmektedir. KSB'deki firmalar çoğunlukla üretim ruhsatıyla bölgede faaliyet göstermektedir. Bölgede en çok sahip olunan ikinci ruhsat türü ise alım-satım ruhsatıdır.

Türkiye'de serbest bölgelere uygulanan teşviklerin değerlendirilmesi amacıyla yürütülen bu çalışma kapsamında, KSB'de faaliyet gösteren firmalara anket uygulaması yapılmış ve sonucunda, firmaların bölgeyi tercih etmelerindeki en önemli etkenlerin vergi avantajları ve bölgelerde uygulanan teşvikler olduğu gözlemlenmiştir. Kadı (2015)'nin araştırması sonucunda da benzer şekilde, firmaların faaliyet kararı vermelerinde ilk sıralardaki etkenlerin mali avantajlar ve teşvikler olduğu tespit edilmiştir. Yine Kiriş (2015)'in çalışmasında da yatırımcılara çeşitli mali avantajlar sağlanmasının, ülke ekonomisine girişi sağlanan sermayenin yatırımlara dönüşmesini ve yeni istihdam alanlarının ortaya çıkmasını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bununla birlikte serbest bölgelerde kullanıcıların en çok sıkıntı yaşadığı hususların başında mevzuatta eksikliklerin bulunması ve bölgede bürokrasinin fazla olması gelmektedir. Bürokrasinin en aza indirildiği alanlar olarak nitelendirilen serbest bölgede böyle bir sonuca ulaşılması, teoride var olan yargının uygulamada eksik kaldığını göstermektedir.

Uzay ve Tıraş (2009) ile Aksoy (2010) da Kayseri Serbest Bölgesi özelinde yaptıkları çalışmalarda, bölgedeki yoğun bürokrasinin firmalar açısından en büyük sorun olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmanın yapıldığı yıl itibarıyla söz konusu iki çalışmanın üzerinden 11 ve 10 yıl geçmiş olmasına rağmen firmaların aynı soruna dikkat çekiyor olmaları, bu problemin giderilmesi için herhangi uygulamada bulunulmadığını göstermektedir.

Çalışmanın temel amacı olan teşviklerin değerlendirilmesinde, bölgedeki kullanıcıların %44,2'si teşvikleri yetersiz bulduğunu, %55,8'i ise kısmen yeterli veya yeterli bulduğunu belirtmiştir. KSB ile ilgili tatmin düzeylerinin ölçülmesi amacıyla yöneltilen sorulara ise kullanıcılar %83,8 oranında, serbest bölgede yatırım yapmaktan memnunum veya kısmen memnunum cevabını verirken %16,2 gibi az bir kısmı bölgede yatırım yapmaktan memnun olmadığı cevabını vermiştir. Yatırım yaptıktan sonra beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmediğine dair soruya ise katılımcıların %23,3'ü

“hayır” cevabını verirken %51,2 gibi büyük bir kısmı ise “kısmen” yanıtını vermiştir. Yani burada, katılımcıların toplamda %74,5’lik bir kısmı serbest bölgeden beklediğini ya kısmen bulmuş ya da hiç bulamamıştır. Bu durumun, serbest bölgelerin yatırımcılara “imkânlar bölgesi” gibi sunulması ve yatırımcıların bölgeden çok şey beklemeleri; ancak uygulamada beklediklerini bulamamalarının bir sonucu olduğu söylenebilir.

Firmaların serbest bölgeyle ilgili en büyük problemleri bölgedeki yoğun bürokrasi olduğu için, serbest bölgeleri firmalar açısından daha cazip kılmak amacıyla bölgede bürokrasinin en aza indirilmesinde yarar vardır.

Bununla birlikte serbest bölgelerle ilgili yasal düzenlemelerin yatırım yapacak firmalara güven vermesi ve geleceği planlayabilme imkânı sunması da firmalar açısından oldukça önemli bir husus olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla yasal düzenlemelerde, ekonomi politikalarının yanı sıra firma çıkarlarının da gözetilmesi bu konuda oldukça dikkat edilmesi gereken bir husustur.

Kaynakça

- Ağaç, G., Baki, B., Peker, İ. ve Ar, İ. M. (2015). “Çok Kriterli Karar Verme Tekniklerini Kullanarak Serbest Bölge Yer Seçimi: Doğu Anadolu Bölgesi Örneği”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), ss. 79-113.
- Aksoy, F. (2010). *Serbest Bölgelerin Avantajları, Ülke Ekonomisine Etkileri Kayseri Serbest Bölgesi Uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bulut, İ. (2005). *Serbest Bölgelerin Bugünü ve Geleceği Bakımından Vergi Teşvik Politikaları: Türkiye Örneği* (Yüksek lisans tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erdoğan, E. (1985). Serbest Bölgeler ve Türkiye, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 179-196.
- Gümüş, E. (2007). “Serbest Bölgelerde Vergi Uygulamalarının Değerlendirilmesi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), ss. 47-60.
- Kadı, F. (2015). Serbest Bölgede Faaliyet Gösteren Firmaların Tercih Nedenleri: İstanbul Atatürk Havalimanı ve İstanbul Trakya Serbest Bölgesi Bağlamında Bir İnceleme, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 165-176.
- Karaduman, N. ve Yıldız, Z. (2002). “Serbest Bölge Uygulamalarının Dış Ticarete ve Yabancı Sermayeye Katkıları”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 7(1), ss. 133-152.
- Kayseri Serbest Bölgesi (2020): <https://www.kayser.com.tr/tr/25/Avantajlarimiz.html> (Erişim Tarihi: Ağustos 2020).

- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenilirlik Katsayısı, *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kiriş, M. Y. (2016). *Türkiye'de Serbest Bölgelere Tanınan Mali Teşviklerin Değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Uzay, N. ve Tıraş, H. H. (2009). Serbest Bölgelerin Ekonomik Etkileri: Kayseri Serbest Bölgesi İçin Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 247-277.
- Orhan, A. (2003). "Serbest Bölgelerin Sağladığı Avantajlar: KOSBAŞ Örneği". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), ss. 117-131.
- Öztürk, L., Değer, M. K. ve Değer, S. (2009). "Kentsel Ekonomik Büyümede Serbest Bölgeler: Politik veya Ekonomik Tercih mi?". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), ss. 363-377.
- Öztürk, N. (2009). Dış Ticaret Kuram Politika Uygulama. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Papadopoulos, N. and Mahotra, S. (2007, April). Export Processing Zones in Development and International Marketing: An Integrative Review and Research Agenda, *Journal of Macromarketing*, 27(2), 148-161.
- Sinenko, O. and Mayburov, I. (2017). "Comparative Analysis of Tax Incentives in Special Economic Zones in the Countries of the Asia-Pacific Region". *The 11th International Days of Statistics and Economics*, September 14-16, 2017, Prague, pp. 1421-1430.
- Ticaret Bakanlığı (2019). *Ticaret Bakanlığı Devlet Yardımları Rehberi*. https://ticaret.gov.tr/data/5b87fac913b8761160fa1cf0/Devlet_Yardimlari_Rehber_i.pdf adresinden 16.08.2020 tarihinde alınmıştır.
- Tümenbatur, A. (2012). "Serbest Bölgeler ve Türkiye Ekonomisine Katkıları Üzerine Bir Değerlendirme". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), ss. 339-356.
- Valentine, V. and Park, J. K. (2005). Free Trade Zone and Port Hinterland Development. New York: United Nations Publications.



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 18.09.2020; Kabul Tarihi: 28.11.2020

Kooperatiflerde Oryantasyon Eğitim Programının Değerlendirilmesi: Bir Araştırma

Dr. Abdulkadir FASAL

Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri
abdulkadir_fasal@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-6997-3236

Öz

İşe yeni başlayan çalışanlara işe uyumunu kolaylaştırmak, yapacağı işe ilişkin özellikleri, işletmenin amaç ve hedeflerini, misyon ve vizyonunu anlatmak amacıyla işletmeler tarafından oryantasyon eğitimleri düzenlenmektedir. Bu çalışmada, çalışanların almış oldukları oryantasyon eğitimini ve bu eğitimin çalışma hayatındaki etkisini değerlendirmeleri yer almaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış olup 2019 yılı içerisinde işe başlayan ve oryantasyon eğitimi alan 89 çalışana eğitim programı sonunda eğitim değerlendirme, oryantasyon eğitimi içeriği değerlendirme ve 9 aylık çalışma süreleri sonunda ise oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme anketleri uygulanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgularda oryantasyon eğitiminin çalışanların işe uyumunu kolaylaştırdığı ve işe başlayan her çalışana mutlaka oryantasyon eğitimi verilmesi gerektiği görülmüştür. Bununla birlikte bulgularda dikkat çeken bir husus oryantasyon eğitiminin içeriğinin uygulamaya yönelik olması gerektiğidir.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon, Kooperatif, Eğitim

JEL Sınıflandırması: M12,M53

Evaluation of Orientation Training Program in Cooperatives: A Research

Abstract

Orientation trainings are organized by businesses for the purpose of facilitating the compliance of new employees, explaining the characteristics of the work s/he will do, explaining the purpose and objectives of the business, its mission and vision. In the present study, the evaluations of the employees on the orientation training and the effect of this training in working life are included. The questionnaires were used as data collection method, and 89 employees who started to work in 2019 and received orientation training were included in the study. The fields included were the evaluations made by the employees at the end of the training program, evaluation of the contents of the orientation training, and orientation training-working life evaluation questionnaires at the end of the 9-month working period. It was observed in the findings obtained in this scope that the orientation training facilitated the harmony of employees to work, and that orientation training should be given to every employee who starts work. However, one thing that was noted in the findings was that the contents of the orientation training should be intended for practice.

Keywords: Orientation, Cooperative, Education

JEL Classification: M12,M53

Giriş

Değişimin çok hızlı yaşandığı günümüzde işletmelerin rakipleri ile rekabet edebilmesi ve belirledikleri hedeflere ulaşabilmesi noktasında çalışanlar kritik öneme sahiptir. Özellikle emeğin çok yoğun olarak kullandığı hizmet sektöründe ise bu daha da önemli hale gelmektedir. Çalışanların örgüte uyumunu artırmak amacıyla kurumsallaşmanın bir gereği olan ve isteğe bağlı olarak uygulanan oryantasyon (işe alıştırma) eğitimi büyük bir önem arz etmektedir (Çakır ve Kacı, 2018, 125). Bu bağlamda işletmeler işe aldıkları çalışanlarının en kısa sürede örgüte uyum sağlamasını ve işletmeye katkıda bulunmasını istemektedir. İşletmeler bu doğrultuda yeni işe aldıkları çalışanların kuruma kısa sürede uyum sağlamaları, işletmenin amaç ve hedefleri, çalışanların yapacakları iş ile çalışanlardan beklentilerini dile getirecekleri bununla birlikte çalışanlarında beklentilerini, duygu ve düşüncelerini dile getirebilecekleri oryantasyon eğitim programları düzenlemektedir. Bu program bir bakıma çalışanlara örgütü ve işi tanıtmaya, çalışanları tanıma şeklinde tasarlanmaktadır.

Oryantasyon eğitim programının içeriğinin, süresinin doğru şekilde planlanması eğitimin başarılı olması açısından önemlidir. Aksi durumda eğitim hem işletme açısından hem de çalışan açısından boşa geçen zaman olacaktır. Bu durumda çalışanın işe adaptasyon süresi uzayacak, belki de bu süreç çalışanın işten ayrılmasına kadar

gidebilecektir. Bu nedenlerden dolayı oryantasyon eğitimi çalışanların işe alım süreci kadar önem arz etmektedir.

Kooperatifler çok sayıda farklı işin yapıldığı emek yoğun hizmet işletmeleridir. Bununla birlikte kooperatiflerin çalışma sistemleri, yapısı, işleyişi diğer işletmelerden farklılıklar göstermektedir. Bunun için kooperatiflerde yeni personel alımı sonrasında oryantasyon eğitim içeriğinin doğru şekilde oluşturulması, çalışanların sonradan yaşayabileceği sorunların önüne geçecektir.

1.Oryantasyon Eğitiminin Tanımı ve Amacı

Eğitim insanların doğumuyla başlayan ve hayatının sonuna kadar devam eden çok aşamalı bir süreçtir. Eğitim insanların sosyal hayatının ve iş hayatının vazgeçilmezi olmazsa olmazdır. Bu bağlamda işlerin doğru ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi için yeni bir konuya ilişkin insanların ihtiyaç duyduğu bilgilerin kazandırılması için eğitim programları düzenlenmektedir. Bu kapsamda ele alındığında insanlar farkında olsun veya olmasın sürekli bir eğitim sürecinden geçmektedir.

İnsanların, günlük hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yaşamında ihtiyaç duydukları bilgilere ulaşması, bulunduğu işletmeye ve örgüte uyum sağlaması, işe bağlılığının artırılmasında eğitimin büyük rolü vardır. Bu bağlamda eğitim fonksiyonun bir parçası olan oryantasyon eğitimi önemli hale gelmektedir.

İşe alınan yeni çalışanların sosyalleşmesi olarak da ifade edilen oryantasyon eğitimi, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini, politikalarını örgüt kültürünü, işleyişini, yapısını ve kendi görev, yetki ve sorumluluklarını (Harvey ve Bowin, 1996: 160), çalışanlara iş hayatında hangi bilgilere ne zaman ihtiyaç duyacağını, iş yerinin organizasyon yapısı ve politikaları hakkında bilgi sunan (Mathis ve Jackson, 1991, Mestre ve diğ., 1997: 446), personelin örgüte ve işe uyum süresini kısaltmak için çalışacağı bölüm ve yapacağı işler hakkında bilgi vererek onlara kendilerini işletmenin bir parçası olarak görmelerini sağlayan eğitim faaliyetidir (Byars ve Rue, 2000: 205, Cascio, 1992; 223). Diğer bir ifadeyle oryantasyon eğitimi işe yeni başlayan işgörene işletmenin tarihine, işlerdeki davranış biçimlerine, kültürüne, fiziki ve sosyal alt yapısına yönelik genel bilgilerin verildiği bir işe alıştırma ve uyumlaştırma sürecidir (Mirze, 2010, 183, Çakır ve Kacı, 2018, 125) Oryantasyon eğitimi işe yeni başlayan çalışanın beklentileri ile işyerinin beklentilerinin entegrasyonunu sağlanmaktadır (Mestre ve diğ., 1997: 443).

Oryantasyon eğitimi ile işe alınan çalışanların yeni bir işe başlarken yaşayabilecekleri gerilimleri, sıkıntıları, yeni bir örgüte uyum sağlamada yaşanacak kültür şoklarını en aza indirmek amaçlanmaktadır (De Cenzo ve Robbins, 1996: 220, Noe ve diğ., 2009: 202, Dessler, 1994: 235) . Ayrıca işletmede çalışanların seçim aşaması ne kadar iyi olursa olsun, bu durum alınan yeni personelin yüksek performans göstereceğini garanti etmemektedir. Çünkü seçilen kişi çok yüksek potansiyelli çalışan

olsa bile yapacağı işin ne olduğunu ve bu işi nasıl yapacağını bilememektedir. Bu bağlamda oryantasyon eğitiminin önemli amaçlarından bir tanesi de çalışanlara ne yapacakları ve nasıl yapacakları konusunda bilgi vermektir (Çetin ve diğ.,2018).

Oryantasyon eğitimi ile işin gerektirdiği tutum ve bilgilerin edinilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması yoluyla yeni çalışanın işe ve işletmeye uyumunun en kısa zamanda sağlanması (Kocabacak, 2010: 18-19), böylelikle çalışanların işletmeye yabancılaşmasına engel olmak ve çalışanların sosyal olarak kaynaşması amaçlanmaktadır (Çakır ve Kacı, 2018, 126).

Oryantasyon eğitimi çalışanlarda örgüte ait olma, kendisine işi başarabileceği noktasında güven oluşturma hissi oluşturarak çalışanların işyerine uyum sorunu yaşamalarını ve başarısız olma duygusunun azalmasını sağlayarak çalışanların kendine olan güvenin yükselmesini sağlamaktadır (Latif ve Uçkun, 2002: 38). Bu açıdan bakıldığında oryantasyon eğitiminin diğer bir amacı da işe yeni başlayan çalışanların kendilerine olan güvenlerini desteklemek ve güçlendirmektir (Mathis ve Jackson, 1997: 158).

İşe yeni alınan çalışanların yeni iş çevrelerini öğrenmelerine yardımcı olmak, oryantasyon eğitiminin bir diğer temel amacı olmakla birlikte; işe yeni başlayan kişide olumlu bir izlenim yaratma, kişiler arası kabulü artırma ve bireysel ve örgütsel performansı artırmak da diğer amaçlarını ifade etmektedir (Bingöl, 2010: 284-285).

2.Oryantasyon Eğitiminin Önemi

İşletmelerin rekabetin yoğun olarak yaşandığı bu dönemlerde faaliyetlerini devam ettirebilmelerinin koşullarından biri de nitelikli personel istihdam etmeleridir. Fakat istihdam edilen çalışan ne kadar yetenekli, donanımlı olsa da yeni bir işe, yeni bir örgüte girdiğinden bu yapı hakkında çok bir bilgisi yoktur. Yeni işe alınan personelin başarıya ulaşması yeni işe başladığı örgüte en kısa zamanda uyum sağlaması, görev ve sorumluluklarını en kısa sürede öğrenmesi ile mümkündür. Bu bağlamda, oryantasyon eğitimi işe alınan personelin yapacağı işi öğrenmesi ve kendisi ile birlikte çalışacağı iş arkadaşlarına, yöneticilerine tanıtılması açısından önemlidir (Tiyek, 2014; 336). Öte yandan oryantasyon eğitimi yeni personelin örgütü tanmasına yardımcı olarak personelin örgütteki diğer çalışanların değerlerini, normlarını ve inançlarını anlayarak sosyalleşmesini hızlandırmaktadır (Ünsar, 2003: 83, Karakaş, 2014: 5).

Oryantasyon eğitimi ile çalışanların işten ayrılmaları en aza indirilebilir ve böylelikle çalışanlar için harcanan emek ve zaman kaybının önüne geçilebilir. Bu eğitim ile yeni bir işe başlamanın getirmiş olduğu gerilimler hafifletilebilir ve kısa sürede işe yatkınlık sağlayabilir, çalışmada örgüte ve işe dönük olumlu tutum ve davranışlar geliştirebilir. Çalışanın örgüte yabancılaşmasının önüne geçilerek, örgütün etkin bir üyesi haline getirilebilir. Doğru şekilde planlanmış bir oryantasyon eğitim programı çalışanların güvenlik ve ait olma duygularını geliştirerek çalışanların özgüvenini artırabilir (Mathis ve Jakson, 1997: 158, Karakaya, 2014: 4). Ayrıca çalışanların kurumdaki başarıları ve devamlılıkları önemli ölçüde oryantasyon eğitim sürecinin sonucuna bağlıdır (Şimşek ve Öge, 2011, 151-152).

Oryantasyon eğitimi ile çalışanlara işyerinde ihtiyaç duyacağı bilgiler en doğru şekilde aktarılmaktadır. Şayet oryantasyon eğitimi düzenlenmez ise çalışanlar ihtiyaç duydukları bu bilgileri etrafında bulunan çalışma arkadaşlarından öğrenmektedirler. Bu da gerekli olan bilgilerin yanlış veya eksik aktarılmasına neden olmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek için yeni işe alınan çalışanlara belirli programlar dahilinde oryantasyon eğitiminin verilmesi gerekmektedir (Byars ve Rue, 2000: 205).

Nitekim bu doğrultuda turizm işletmelerinde yapılan bir araştırmada oryantasyon eğitiminin yeni işgörenleri işe ve işletmeye uyumlaştırıcı etkisinden dolayı işgören devir oranını düşürdüğü belirtilmiştir. Aynı çalışmada işe alma sürecinde yaşanan eksikliklerin oryantasyon eğitimiyle giderildiği ifade edilmiştir (Seymen,2002: 25). Organize sanayi bölgelerinde yapılan bir araştırmada ise oryantasyon eğitimi alan çalışanların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu, örgüte bağlı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu belirtilmiştir (Çakır ve Kacı, 2018, 145). Otel çalışanlarına yönelik bir çalışmada ise oryantasyon eğitiminin çalışanların performansını artırıcı etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Yaylı ve Temiraliyeva, 2006: 96). Bu çalışmaların sonuçları da oryantasyon eğitiminin öneminin işletmeler açısından ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

3.Oryantasyon Eğitiminin Kapsamı ve İçeriği

Oryantasyon eğitiminin kapsamı işletmenin faaliyette bulunduğu sektörden sektöre farklılık göstermektedir. İşletmenin ölçek büyüklüğü, amaç ve hedefleri, işletmenin ürettiği ürün ve hizmetler, eğitim süresi gibi faktörler oryantasyon eğitiminin kapsamını belirlemektedir (Ataklı, 1998: 12). Küçük ölçekli işletmelerde işe alımlar az sayıda ve belirsiz dönemlerde olduğundan bu işletmelerde dar kapsamlı programlar, büyük ölçekli işletmelerde alımlar toplu ve belirli dönemlerde olduğundan daha geniş kapsamlı eğitim programları düzenlenmektedir (Karakas, 2014: 4). Bu süreçte örgütün yapısı ve tarihçesi, işletmenin misyonu ve vizyonu, değerleri vb. bilgilerin çalışanlara verilmesi gerekmektedir (Okakın, 2008; 79).

Oryantasyon eğitim içeriği hazırlanırken, eğitim programlarının eğitime katılanların dinlemesinden öte onların eğitim sürecine aktif olarak katılabilecekleri şekilde tasarlanması gerekmektedir (Noe ve diğ., 2009: 202, Tiyek, 2014: 337). Oryantasyon eğitimini işletme ve çalışan ile ilgili konular olarak iki başlıkta değerlendirebiliriz. İşletmeye ilişkin olarak, işletmenin geçmişi, yapısı, örgütlenmesi, fiziki olanaklar, ürün ve hizmetler, işletme politikaları ve kuralları, disiplin kuralları, iş güvenliği ve sağlığı gibi konular işe alınan çalışanlara ilişkin olarak, ödeme çizelgeleri ve günleri, izinler ve tatiller, dinlenme süreleri, eğitim olanakları, sigorta olanakları, emeklilik programları, görevler ve terfiler, maaşlar, fazla çalışma, tatil ücreti, vardiya farkı, kar payları ve aralıkları vb. özlük konularının eğitim programında bulunması gerekmektedir (Byars ve Rue, 2000: 207). Ayrıca işletmenin oryantasyon eğitimi içerisinde yer alan iş alışkanlıkları, çalışanın performansı, iş ahlakı ve iş etiği vb. özellikler işletme tarafından yeni çalışanın başarısı için gerekli olduğu düşünülmektedir. Bununla bağlamda işletmedeki kariyer olanakları, çalışanlara karşı eşit davranış ve ücret

artırımı tutarları ve periyotları gibi konular ile ilgili beklentiler de işletme tarafından işe yeni başlayan çalışanlara anlatılmalıdır (Phillips,1987: 14).

4. Metodoloji

4.1 Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada işe yeni alınan çalışanlara verilen oryantasyon eğitiminin etkinliğinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışanlara eğitim sonunda oryantasyon eğitiminin değerlendirilmesine yönelik işe başladıktan sonra ise oryantasyon eğitiminin iş hayatında uygulanmasına yönelik anket uygulanmıştır. Böylelikle oryantasyon eğitim programının doğru şekilde tasarlanıp tasarlanmadığı çalışanlardan elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni tarım sektöründe faaliyet gösteren bir bölge birliğine bağlı kooperatif işletmelerinde oryantasyon eğitime katılmış çalışanlardır. Fakat belirlenen işletmede işe alımlar belirli yıllarda toplu olarak gerçekleştiğinden çalışmamızın doğru sonuçlar vermesi açısından 2019 yılı Kasım ayında toplu olarak işe alınan çalışanlar örneklem olarak seçilmiştir. Bu bağlamda 2019 yılında işe alınan 89 kişiye anket formu düzenlenmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Oryantasyon eğitimi değerlendirme anket formu ve oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme anket formları literatür taraması sonucu oluşturulmuş olup anket formu uygulama öncesinde geçerlilik ve güvenilirlik konusunda ikisi ilgili kurumda çalışan iki uzman ve ikisi akademisyen olmak üzere dört kişi tarafından değerlendirilerek son halini almıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayıları elde edilmiştir. Oryantasyon eğitimi değerlendirme ölçeği ve oryantasyon eğitimi -çalışma hayatı değerlendirme ölçekleri için cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,702 ve 0,815 olarak elde edilmiştir. Sonrasında örneklem içerisinde yer alan on çalışana pilot uygulama yapılarak, soruların anlaşılabilirliği ve anket tamamlama süresine ilişkin bilgiler elde edilmiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik soruları içermekte olup 3 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde oryantasyon eğitime katılan çalışanlara eğitim sonrası yapılan değerlendirme sorularından üçüncü bölüm ise oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme sorularından oluşmaktadır. Oryantasyon eğitim değerlendirme kısmında eğitim programı, eğiticiler, eğitim ortamı vb. konularının değerlendirildiği 16 sorudan, oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme sonuçları ise 11 sorudan oluşmaktadır. Anket formlarında 5'li likert ölçeği kullanılmış olup ölçekte bulunan ifadeler (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum değerlerinden oluşmaktadır. Ayrıca literatür taraması sonucu eğitim içeriğinde olması

gereken konu başlıkları belirlenerek çalışanlara bu konular hakkında bilgilendirmenin yeterli olup olmadığı sorulmuştur.

Çalışanlara oryantasyon eğitiminin sonunda eğitim değerlendirme anketi uygulanmıştır. Sonrasında ise oryantasyon eğitimine katılanların aldıkları eğitim ile çalışma hayatında bu eğitimde öğrendiklerini karşılaştırabilmeleri için verileri toplamada kullanılan anket çalışanlara çalışmaya başladıktan 9 ay sonra (Temmuz 2020) tarihinde uygulanmıştır. 9 aylık bu süre eğitim programı yöneticileri ve araştırmacı tarafından çalışanların kurumu tanınmaları ve işi öğrenmeleri için yeterli bir süre olarak değerlendirilmektedir. Kurumda personel alımları toplu olarak yapıldığından araştırmaya katılan bütün çalışanlar kurumda 9 aydır çalışmaktadır.

4.2 Araştırmanın Bulguları

4.2.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo'1 de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde ankete katılan çalışanların %25,8'i kadın, %74,2'sinin ise erkek olduğu belirtilmiştir. Ankete katılan çalışanların eğitim durumu incelendiğinde %11,2 'sinin önlisans, %79,9'unun lisans ve %8,9'unun ise yüksek lisans mezunu olduğu mezun oldukları okullar açısından incelendiğinde %57,3'ünün İİBF mezunu, %42,7'sinin ise Ziraat Fakültesi mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Çalışanlara Ait Demografik Özellikler

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	23	25,8
	Erkek	66	74,2
Eğitim Durumu	Önlisans	10	11,2
	Lisans	71	79,9
	Yüksek Lisans	8	8,9
Mezun Olduğu Okul	İİBF	51	57,3
	Ziraat Fak.	38	42,7

4.2.2 Oryantasyon Eğitiminin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Ankete katılan çalışanların oryantasyon eğitimine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 2'de sunulmuştur. Bu doğrultuda oryantasyon eğitim değerlendirmesinde dikkat çekici hususlardan “ Almış olduğum eğitim beklentilerimi karşıladı.” ifadesine katılımcıların %66,29'u kesinlikle katılıyorum %28,09'u katılıyorum cevabı vermiş olup bu ifadenin ortalaması da 4.61 gibi yüksek bir değer çıkmıştır. Ayrıca “Eğitimi amacına uygun buldum.” ifadesine katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 4,64 gibi bir değeri göstermektedir. Bu durumda eğitimin amacına ulaştığını ve çalışanların beklentilerini karşıladığı göstermektedir. Diğer önemli bir husus

katılımcıların” Eğitimin süresinin belirtilen hedeflere ulaşmada yeterliydi.” ifadesine %28,9 hiç katılmıyorum, %30,34’ü katılmıyorum görüşünü dile getirmiş olup bu değerlerin ortalaması 2,62 gibi düşük bir değeri göstermektedir. Bu sonuçlarda oryantasyon eğitim süresinin çalışanlar tarafından yetersiz görüldüğü belirtmektedir. Değerlendirme formunda katılımcıların vermiş olduğu cevaplarda dikkat çeken hususlardan biride eğitimcilerin değerlendirilmesinde katılımcıların vermiş olduğu cevaplardır. Katılımcılar “Eğitimci katılımcıların fikir ve paylaşımlarını önemsemi.” ifadesine %66,29’u kesinlikle katılıyorum, %31,46’sı katılıyorum, “Eğitimci uygun iletişim ortamı sağladı.” ifadesine %64,04 kesinlikle katılıyorum, %29,21 katılıyorum şeklinde görüş bildirmişler. Bu ifadelerin ortalama değerleri sırasıyla 4,65 ve 4,60 olduğu görülmektedir. Bu bulgular eğitimcinin eğitime katılan çalışanlar ile iyi bir iletişim kurduğunu onların görüş ve önerilerini dikkate alarak katılımcı bir eğitim yaklaşımını benimsediğini göstermektedir. Oryantasyon eğitim değerlendirme anketinde diğer bir önemli husus katılımcıların “Mümkün olursa aynı eğitimi tekrar almak isterim.” ifadesine vermiş oldukları cevaplardır. Bu ifadeye katılımcıların %74,16’sı kesinlikle katılıyorum, %20,22’si katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. Bu ifadelerin ortalaması ise 4,69 olup oldukça yüksek bir değeri göstermektedir. Bu bulgularda katılımcıların oryantasyon eğitiminin yararlı ve verimli geçtiğini, çalışanların oryantasyon eğitiminden memnun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Çalışanların Oryantasyon Eğitimine İlişkin Değerlendirmeleri

Anket Soruları	HİÇ KATILMIYORUM	%	KATILMIYORUM	%	KARARSIZIM	%	KATILYORUM	%	TAMAMEN KATILYORUM	%	Ort.
Almış olduğum eğitim beklentilerimi karşıladı.	0	0,00	0	0,00	5	5,62	25	28,09	59	66,29	4,61
Eğitimi amaca uygun buldum.	0	0,00	0	0,00	3	3,37	26	29,21	60	67,42	4,64
Eğitimi güncel buldum.	0	0,00	2	2,25	9	10,11	28	31,46	50	56,18	4,42
Eğitimin içeriği ilgi çekiciydi.	0	0,00	3	3,37	9	10,11	29	32,58	48	53,93	4,38
Eğitim beni çalışma koşullarına etkin olarak hazırladı.	2	2,25	5	5,62	13	14,61	30	33,71	39	43,82	4,11
Eğitimin süresi belirlenen hedeflere ulaşmada yeterliydi.	2	2,25	5	5,62	18	20,22	38	42,70	26	29,21	2,62

Eğitimde öğrendiklerim günlük iş yaşamıyla ilgiliydi.	1	1,12	0	0,00	10	11,24	33	37,08	45	50,56	4,36
Eğitimcinin sunumu açık ve anlaşılırdı.	0	0,00	1	1,12	9	10,11	34	38,20	45	50,56	4,38
Eğitimci uygun yöntem ve teknikleri kullandı.	0	0,00	1	1,12	5	5,62	31	34,83	52	58,43	4,52
Eğitimci açık anlaşılır bir dil kullandı.	0	0,00	0	0,00	5	5,62	37	41,57	47	52,81	4,47
Eğitimci süreyi verimli kullandı.	0	0,00	3	3,37	10	11,24	28	31,46	48	53,93	4,36
Eğitimci katılımcıların fikir ve paylaşımlarını önemsemi.	0	0,00	0	0,00	2	2,25	28	31,46	59	66,29	4,65
Eğitimci uygun bir iletişim ortamı sağladı.	0	0,00	0	0,00	6	6,74	26	29,21	57	64,04	4,60
Bu eğitimi kurumun tüm personelinin alması faydalı olacaktır.	3	3,37	4	4,49	5	5,62	22	24,72	55	61,80	4,34
Mümkün olursa aynı eğitimi tekrar almak isterim.	0	0,00	3	3,37	2	2,25	18	20,22	66	74,16	4,69

4.2.3 Oryantasyon Eğitim İçeriğinin Değerlendirilmesi

Oryantasyon eğitiminde yer alması gereken konulara ilişkin olarak çalışanların görüşlerine Tablo 3’de yer verilmiştir. Bu doğrultu da eğitim programında olması gereken konulara ilişkin olarak literatür taraması sonucu oluşturulan başlıklar çalışanlar tarafından değerlendirilmiştir.

Eğitime katılanların %70,79’u eğitim programında yer alan ”Kooperatif Çalışma Sistemleri” konusunda verilen bilgilerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum özellikle kooperatif işletmelerini bilmeyen çalışanların kooperatiflerin çalışma şeklini anlamaları açısından olumlu bir durum olarak görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların özlük ve sosyal haklarına ilişkin olarak katılımcıların %71,91’i özlük ve sosyal hakları konusunda verilen eğitim içeriğinin yeterli olduğunu belirtmektedir. İşyeri çalışanları toplu sözleşmeye bağlı olarak çalıştıklarından özlük ve sosyal hakları bu sözleşme hükümlerine göre düzenlenmektedir. Bundan dolayı çalışanlar özlük ve sosyal haklarını daha kolay şekilde öğrenebilmektedir.

Katılımcıların %61,62’si ”Yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılma” hususunun yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Oryantasyon eğitiminin amaçlarından olan personelin işe uyumunun sağlanması için çalışanların birlikte çalışacakları yönetici ve arkadaşlarıyla tanıştırılması uyum süresinin daha kısa sürmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte “kariyer imkânlarının anlatılması” kriterini katılımcıların %66,29’u yetersiz olarak belirtmişlerdir. İşe yeni başlayan her personelin işe başlangıçta kariyer planlamasını yapması çalışanın işe ve örgüte olan bağlılığı artıracaktır. Bundan dolayı

oryantasyon eğitimlerinde işyerindeki kariyer imkanlarının çalışanlara aktarılması önem arz etmektedir.

Tablo 3: Oryantasyon Eğitim İçeriği Değerlendirme

Değerlendirme Kriterleri	Yetersiz		Yeterli	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Kurumun Yapısı ve Kültürü	38	42,70	51	57,30
Kooperatif Çalışma Sistemleri	26	29,21	63	70,79
Özlük ve Sosyal Hakları	25	28,09	64	71,91
Yönetici ve Çalışma Arkadaşlarıyla Tanıştırılma	61	61,62	38	38,38
Kariyer İmkânlarının Anlatılması	59	66,29	30	33,71
Yapılacak İşin Tanıtımı	40	44,94	49	55,06

4.2.4 Oryantasyon Eğitimi- Çalışma Hayatının Değerlendirilmesi İle İlgili Araştırma Bulguları

Bu bölümde oryantasyon eğitimine katılan çalışanların çalışmaya başladıktan sonra oryantasyon eğitiminde elde ettikleri kazanımların çalışma hayatı ile karşılaştırılmasının çalışanlar tarafından değerlendirilmesi ele alınmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların görüşleri Tablo 4’de sunulmuştur. “Oryantasyon eğitiminde verilen bilgiler sayesinde işe uyum sağlamam daha kolay oldu.” ifadesine çalışanların % 62,92’si kesinlikle katılıyorum % 28,09’u katılıyorum, “Oryantasyon eğitimi alamadan işe adapte olmak daha kolaydır” ifadesine ise katılımcıların %62,92’si hiç katılmıyorum % 16,85’i ise katılmıyorum cevabı vermiştir. Bu ifadelerin ortalama değerleri sırasıyla 4,52 ve 1,70 olduğu görülmektedir. Bu durum oryantasyon eğitiminin çalışanın işe uyum sağlamasını kolaylaştırmak, daha kısa sürede adapte olmasını sağlamak amacını yerine getirdiğini göstermektedir. Çalışanların veriş oldukları cevaplarda öne çıkan bir husus “Almış olduğum oryantasyon eğitimi ile işe ve kuruma karşı motivasyonum arttı.” İfadesinin ortalama değeri 4,51 gibi yüksek bir değeri göstermektedir. Bu sonuçlar oryantasyon eğitiminin işe bağlılığı artırma amacını yerine getirdiğini çalışanların vermiş oldukları cevaplarla göstermektedir. Diğer önemli bir husus katılımcıların “Aldığım oryantasyon eğitiminin çok faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine çalışanların % 68,54’ü kesinlikle katılıyorum “ İşe yeni başlayan her çalışan kesinlikle oryantasyon eğitimi almalıdır.” ifadesine ise çalışanların % 65,17’si kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu ifadelerin ortalaması sırasıyla 4,31 ve 4,60 olduğu görülmektedir. Bu bulgular oryantasyon eğitiminin çalışanların iş hayatını daha da kolaylaştırdığını ve çalışanlara yarar sağladığını göstermektedir. Diğer önemli bir husus “Oryantasyon eğitiminde verilen uygulamaya dönük örneklerin çalışmaya başlayınca ne kadar uygun olduğunu anladım.” ifadesine

çalışanların %32,59'u kararsızım ve katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu durum farklı fakülte mezunlarına aynı eğitimin verilmesinden dolayı özellikle ziraat fakültesi mezunları için uygulamaya yönelik bu örneklerin eğitim içeriğinde tam olarak yer almamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle oryantasyon eğitim programı düzenlenirken çalışanların eğitim düzeyinin ve mezun oldukları okulların dikkate alınması eğitim programının daha da verimli olmasını sağlayacaktır.

Tablo 4: Oryantasyon Eğitimi- Çalışma Hayatı Değerlendirme Sonuçları

ANKET SORULARI	HİÇ KATILMIYORUM	%	KATILMIYORUM	%	KARARSIZIM	%	KATILYORUM	%	TAMAMEN KATILYORUM	%	Ort.
Oryantasyon eğitiminde verilen bilgiler sayesinde işe uyum sağlamam daha kolay oldu	0	0,00	0	0,00	8	8,99	25	28,09	56	62,92	4,52
Oryantasyon eğitiminde verilen uygulamaya dönük örneklerin çalışmaya başlayınca ne kadar uygun olduğunu anladım	3	3,37	5	5,62	21	23,60	28	31,46	32	35,96	3,91
Oryantasyon eğitiminin çalışanların daha etkin çalışmasını sağlayacağına inanıyorum	0	0,00	3	3,37	10	11,24	30	33,71	46	51,69	4,34
Oryantasyon eğitimi almadan da işe adapte olmak kolaydır	56	62,92	15	16,85	10	11,24	5	5,62	3	3,37	1,70
Oryantasyon eğitimi almamın, almayan çalışma arkadaşlarıma göre bana avantaj sağladığını düşünüyorum	0	0,00	2	2,25	11	12,36	23	25,84	53	59,55	4,43
Almış olduğum oryantasyon eğitimi ile işe ve kuruma karşı motivasyonum arttı	1	1,12	3	3,37	5	5,62	21	23,60	59	66,29	4,51
Aldığım oryantasyon eğitiminin çok faydalı olduğunu düşünüyorum	1	1,12	3	3,37	7	7,87	17	19,10	61	68,54	4,31
Oryantasyon eğitimi ile edindiğim bilgiler uygulamada karşılaştığım pek çok sorunu kolayca çözmemde bana yardımcı oldu	5	5,62	10	11,24	20	22,47	30	33,71	24	26,97	3,67
İşe yeni başlayan her çalışan kesinlikle oryantasyon eğitimi almalıdır	0	0,00	2	2,25	4	4,49	25	28,09	58	65,17	4,60

Oryantasyon eğitimine katılmayıp daha düşük performans gösterebilirdim	4	4,49	5	5,62	12	13,48	30	33,71	38	42,70	3,99
Oryantasyon eğitiminde anlatılanlar ile uygulamada karşılaşılanlar arasında farklılıklar olduğunu düşünüyorum	33	37,08	28	31,46	15	16,85	8	8,99	5	5,62	2,11

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada, çalışanların almış oldukları oryantasyon eğitimini ve bu eğitimin çalışma hayatındaki etkisini değerlendirmesi ve böylelikle oryantasyon programının etkili ve verimli olabilmesi için nelerin önemli olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda yeni işe alınan 89 çalışana 3'ü demografik sorulardan ve üç bölümden oluşan toplam 33 sorudan oluşan anket yüz yüze şekilde dağıtılmıştır. Araştırmaya katılanların %74,2'si erkek, %79,9'u lisans mezunu, %57,3'ü İİBF mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.

Kooperatifler organizasyon yapıları, kültürleri, işleyişleri bakımından diğer işletmelerden farklılıklar göstermektedir. Kooperatifler daha çok taşra teşkilatlanmasına sahip olup az sayıda personel ile çalışmalarına devam etmektedir. Bu bağlamda oryantasyon eğitimi bütün işletmeler için önemli olduğu gibi kooperatif işletmeleri açısından da büyük önem arz etmektedir. Çünkü çalışanlar oryantasyon eğitiminde edinmiş oldukları iş ile ilgili bilgiler ile kooperatiflerde çalışmaya başladıklarında yapılan işleri karşılaştırarak işlerin ne kadar doğru yapıldığını görmektedir.

Oryantasyon eğitiminin çalışma hayatındaki etkinliğinin araştırıldığı çalışma da; katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından işe başlayan herkese oryantasyon eğitiminin verilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Çalışanlar oryantasyon eğitiminde işletmeyi, çalışma ortamını daha yakından tanıma imkanı bulmakta buda onların işe adaptasyon süreçlerini kısaltmaktadır. Ayrıca oryantasyon eğitiminde verilen bilgilerde çalışanların işe uyumunu kolaylaştırmaktadır.

Oryantasyon eğitiminin içeriğine ilişkin olarak kooperatifçilik sisteminin, yapısının ve kültürünün, kooperatiflerin çalışma sitemlerinin, çalışanların özlük ve sosyal haklarının eğitimde çalışanlara yeterince aktarıldığı katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır. Fakat özellikle çalışanların kariyer imkânlarına ilişkin bilgilendirmenin yeterince yapılmadığı, çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılmasında yetersiz kalındığı çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Özellikle çalışanlar tarafından istenen bireysel kariyer planlamalarını yapabilmeleri için oryantasyon eğitimlerinde çalışanların kariyer imkanlarının anlatılması çalışanların işe ve örgüte bağlılığı açısından daha doğru olacaktır. Bununla birlikte çalışanların iş ortamına daha kısa sürede uyum sağlayabilmesi ve işe başladığında yabancılık çekmemesi için oryantasyon eğitiminde yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılması gerekmektedir.

Oryantasyon eğitiminin değerlendirilmesinde dikkat çeken önemli bir husus ise eğitim süresinin belirlenen hedeflerin gerçekleşmesinde yeterli olmadığının katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından belirtilmiş olmasıdır. Oryantasyon eğitiminin belirlenen amaç ve hedeflere ulaşması için eğitim programının içeriğinin ve süresinin doğru şekilde planlanması gerekmektedir. Aksi takdirde oryantasyon eğitiminin başarıya ulaşması mümkün görünmemektedir.

Araştırma yapılan kooperatif işletmesinde çalışanların işe alımları belirli tarihlerde toplu şekilde yapılmaktadır. Bu alımlarda farklı bölümlerden mezun çalışanlar işe alınmakta olup oryantasyon eğitimleri işe alınan çalışanlara toplu şekilde verilmektedir. Bu doğrultuda özellikle ziraat mühendisleri yapacakları işlerin farklı olduğunu eğitimin mezun olunan bölümlere göre ayrı olarak verilmesi ve eğitim içeriğinin de buna göre düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durum özellikle uygulamaya yönelik verilen örneklerin ve işe ilişkin bilgilerin her grubun özelliğine göre düzenlenmesi açısından önemlidir.

Oryantasyon eğitime ilişkin yapılan çalışmalarda oryantasyon eğitiminin örgütsel bağlılığı arttırdığı dolayısıyla örgütsel sinizmi azalttığı, personel devir oranını düşürdüğü çalışanların motivasyonunu arttırdığı görülmektedir. Bu bağlamda iyi bir şekilde tasarlanmış oryantasyon eğitiminin çalışanların verimliliğini ve işletmeye olan katkısını da arttıracaktır. Bu doğrultuda kooperatiflerde oryantasyon eğitime yönelik olarak yapılan bu çalışma literatürde daha önce yapılan çalışmaları desteklemektedir. Kooperatif işletmelerinde oryantasyon eğitime ilişkin bir çalışma yapılmamıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmanın kooperatiflerde yeni alınacak personele uygulanacak oryantasyon eğitimlerinde hangi hususlara dikkat edilmesi gerektiği konusunda fikir vereceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın kısıtları arasında çalışmanın 89 kişilik bir örneklem grubu ile yapılması bundan dolayı sonuçlara ilişkin bir genelleme yapılamaması sayılabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar daha büyük bir örneklem grubu ile farklı sektörlerde gerçekleştirilerek sektörler veya işletmeler arasındaki oryantasyon eğitime yönelik farklılıklar belirlenebilir.

Kaynakça

- Byars, L. ve Rue, L. (2006). *Human Resource Management*, Boston, McGraw-Hill: Irwin,
- Çakır, E. ve Kacı, Ü.(2018). İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(1), 124-149.
- Cascio, W. F.(1992). *Managing Human Resources*, 3. Baskı, Newyork: Mc-Graw-Hill
- Çetin,C. Elmalı, E. ve Arslan M.L. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınevi
- De Cenzo, D. A. ve Robbins S.P. (1996). *Human Resource Management*. 5. Baskı, New York: John Wileyand Sons
- Dessler, G. (1994). *Human Resource Management*, 6. Baskı, New Jersey: Prentice Hall.
- Harvey, D. ve Robert B.B. (1996). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Karakaş, A. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alıştırma Eğitimi Programlarının Önemi, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(8), 1-14.
- Kocabacak, A. (2010). Yeni Çalışanları İşletmede Tutmanın Yolu: Çalışan Oryantasyonu, Perakendecilik Sektöründe Çalışan Oryantasyonu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 10. S.20, 17-34.
- Latif, H. ve Uçkun, G. (2002). Oryantasyon Eğitiminin İçeriği Binek Otomotiv Sektörü. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* 13(41), 37-46.
- Mathis, R.L. ve Jackson, J.H. (1991). *Personnel/Human Resource Management*, St Paul:West Publishing.
- Mathis, R. ve Jackson, J.H. (1997). *Human Resource Management*. St Paul: West Publishing Company.
- Mestre, M. Stainer, A. ve Stainer, L. (1997). Employee Orientation – The Japanese Approach. *Employee Relations*, 19(5), 443-456.

- Mirze, S. Kadri. (2010). *İşletme*, İstanbul: Literatür Yayıncılık
- Noe,R.A. Hollenbeck J. R. Gerhart B. ve Wright P. W. (2009). *Fundamentals of Human Resource Management*, 3. Baskı, New York: Mc Graw-Hill
- Phillips, Jack J. (1987). *Recruiting, Training and Retraining, New Employees*”, San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Okakın, N. (2008). *Çalışma Hayatında İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul :Beta Basım Yayın
- Seymen, O. (2008). Turizm İşletmelerine Oryantasyon Eğitiminin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Buna Yönelik Program Modelinin Oluşturulması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı 1, 15 - 26.
- Şimşek, M.Ş ve Öge, H.S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Konya: Eğitim Yayınevi
- Tiyek, R. (2014). Oryantasyon Eğitim Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 333-353.
- Ünsar, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Oryantasyon Eğitimi. *MESS Mercek Dergisi*, 8(28).
- Yaylı, A. ve Temiraliyeva K.(2006). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Kazakistan’da Bir Uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.1, 96-120.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yazım Kuralları

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

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

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

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

Sayfa yapısı kenar boşlukları:

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

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

Makale Adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük Times New Roman 13 punto bold

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

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

E-posta adresi: Tüm harfler küçük Times New Roman 9 punto

Yazar Orcid No: Tüm rakamlar Times New Roman 9 punto

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

Sayfalara numara verilmeyecektir.

Öz, anahtar kelimeler, abstract ve keywords, Jel Sınıflandırması ve Jel Classification : 90-120 kelime arasında olmalıdır. Yazı tipi: Times New Roman,10 punto, italik. “Öz”, “Anahtar Kelimeler”, “Abstract” ve “Keywords”, “Jel Sınıflandırması” ve “Jel Classification” ara başlıkları: Bold.

Ana yazıdaki Yazı tipi: Times New Roman,10 punto. Paragraf girintileri ve aralıkları:

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

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

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

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

Dipnot Yazı Tipi: Times New Roman, 9 punto

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

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

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

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

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

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

► Ana makale metni

► Kaynaklar

► Ekler, tablolar, şekiller

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

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

Yazım Biçimleri:

Kitaplar için:

Tek Yazarlı Kitaplar

Ataöv, T. (1989). *Bilimsel Araştırma El Kitabı*. 2. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

İki Yazarlı Kitaplar

Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1976). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

İkiden Fazla Yazarlı Kitaplar

Altunışık, R., Coşkun, R. ve Yıldırım, E. (2002). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.

Çeviri Kitap

Durkheim, E. (1985). *Toplumbilimsel Yöntemin Kuralları*. Çev., Celal Baki Akal, İstanbul: Bilim-Felsefe-Sanat Yayınları.

Editörlü Kitap

Demirkol, Ş. (2002). Değişim Mühendisliği, Editörler: Coşkun, R., ve R. Altunışık, *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları*, (ss. 163-176), İstanbul: Beta. Yay.

Yazar Adı Olmayan Kitaplar

Devlet Planlama Teşkilatı (1984). *Türkiye'de Sanayileşme Sorunları*, Ankara: DPT Yayınları, 102.

Encyclopedia Britannica, Turkey, 22, 125-140.

Sarç, Ö. C. (1973). Milli Gelir. İktisat Ansiklopedisi, 2, İstanbul: Ak Yayınları.

Sürelî Yayınlar (bilimsel dergilerdeki makaleler)

Ahıska, Y. (1990). Ticaret Bankalarının İşlevleri. *Banka ve Ekonomik Yorumlar*, 27(12), 37-44.

Neilson, G., Pasternack, P.A. ve Mendes, D. (2000). The Four Faces of Organizational DNAs. *Management*, 45(3), 45-53.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri

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

Amaç, içerik ve Yazım Dili

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

Yazıların Değerlendirilmesi

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

Yayımlanmak üzere gönderilen bir makale, daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olmalıdır. Dergiye gönderilen çalışmaların öncelikle Dergi Editörlüğü tarafından dergi yayın ilkelerine uygunluğu değerlendirilir. Bu aşamaya ilişkin değerlendirme sonuçları yazarlara çalışmanın dergi editörlüğünün eline

geçmesini izleyen süreç içerisinde bildirilir. Dergiye gönderilen ve editör tarafından hakemlere gönderilmeye değer bulunan makale türündeki yazılar, ilgili alanda uzmanlaşmış en az iki hakeme gönderilir. Bu süreçte hakem ve yazar kimlikleri gizli tutulur. Dergi editörlüğü hakemlerden gelen bilgiler doğrultusunda son değerlendirmeyi yapar ve hakem raporlarını yazarlara gönderir. Son değerlendirme aşamasında düzeltme isteminde bulunulan çalışmalar için değerlendirme süreci yeniden başlar.

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

Değerlendirme Kriterleri

- a) Çalışmanın ilgili bilim alanına özgün katkısı, çalışmada bu katkının ne ölçüde ifade edildiği ve gerekçelendirildiği
- b) Sorunun ve çalışma amacının ortaya konuluşu, nasıl gerekçelendirildiği, çalışmanın bu amaç doğrultusunda bir bütünlük oluşturup oluşturmadığı
- c) Çalışmanın kuramsal çerçevesinin bilimsel çalışma sistematığına uygunluğu, çalışmanın amaçlarına ne derecede odaklandığı, temel kavram, değişken, süreç ve nedensel ilişkilerin ne ölçüde açıklandığı, çalışmanın temel varsayımlarını, varsa hipotezlerini ne ölçüde desteklediği

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

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

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

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

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

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

j) Çalışmanın bilimsel yazım kurallarına uygunluğu

k) Yazının başlığı ile içeriğinin tutarlılığı

l) Yazıda kullanılan dilin anlaşılabilirliği, yazım kurallarına uygunluğu

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

Dergide, kitap tanıtım ve eleştirileri, yayın duyuru ve özetleri, önceden yazılmış bir makaleye getirilen ekler, eleştiri ve yorumlar, yanıtlar ve yanıtla yanıtlar da yer alabilir. Ayrıca konferans, kongre gibi toplantılar ve diğer bilimsel etkinlikler

hakkında haberlerin yanı sıra, örnek olay incelemeleri ve raporlar da yayımlanabilir. Bu tür yazıların dergide yayımlanması ile ilgili karar, editörün önerisi ile Yayın Kurulu tarafından verilir. Dergiye gönderilen tüm yazılar önce editör tarafından ön değerlendirmeye alınır. Dergi kapsamında yer alması öngörölmüş konular ile doğrudan ilişkili olmayan ya da bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, editör veya Yayın Kurulu tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilebilir veya yazılarla ilgili değişiklik önerileri yapılabilir.

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

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

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

- Aşırma (intihal) (Plagiarism): Başkalarının fikirlerini, metotlarını, verilerini, yazılarını ve şekillerini sahiplerine atf yapmadan kullanmak,

- Duplikasyon (Duplication): Aynı araştırma sonuçlarını, birden fazla dergiye yayım için göndermek veya yayımlamak,

- Dilimleme (Least Publishable Units): Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırarak çok sayıda yayım yapmak,

- Destklenerek yürütölen çalışmaların sonuçlarını içeren sunum ve yayınlarda destek veren kurum veya kuruluş desteğini belirtmemek,

- Araştırma ve makalede ortak araştırıcı ve yazarların yazılı görüş birliği olmadan, araştırmada ve makalede aktif katkısı bulunanların isimlerini çıkartmak veya yazarlıkla bağdaşmayacak katkı nedeniyle yeni yazar(lar) eklemek veya yazar sıralamasını değiştirmek.

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

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

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

E – ISSN: 2148-2497
Yıl/Year: 2020
Cilt/Volume:11
Sayı/Issue: 22



libf.bartın.edu.tr