



ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
Academic Review of Economics and Administrative Sciences

ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Academic Review of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume: 15

Yıl/Year: 2022 Sayı/Issue: 1 ISSN: 2564-6931



Sahibi / Owner

Fakülte Adına Dekan Prof. Dr. Haluk BENGÜ

Baş Editör / Editor-in-Chief

Fındık Özlem ALPER

Editörler / Editors

Ali Eren ALPER

Okyay UÇAN

Dil Editörü / Language Editor

Arzum BÜYÜKKEKLİK

Editör Yardımcısı / Co-Editor-in-Chief

Ali Gökhan GÖLÇEK

Yayın Kurulu Sekreteryası / Publication Secretariat

Melih Nadi TUTAN

Barış Meriç DEMİR

<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/>

Adres: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bor Yolu Üzeri 51243 Kampus / NİĞDE

Tel: 0 388 225 20 12

Faks: 0 388 225 20 14

E-posta: ohuiibfdergisi@gmail.com

Copyright@ohuiibfdergi2022

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Academic Review of Economics and Administrative Sciences

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanır. Derginin yayın dili Türkçe olup, aynı zamanda İngilizce yazılmış "araştırma makalesi", "derleme" ve "kitap değerlendirme" türünden metinleri, yazım kurallarına uygun hazırlanmış olması koşuluyla değerlendirmeye kabul eder. Değerlendirilmek üzere dergimize gönderilen metinlerin, daha önce yayımlanmamış, yayımlanmak üzere kabul edilmemiş ve yayımlanmak için değerlendirilme sürecinde olmaması gerekir. Yazarların etik kurallara uygunluk konusunda ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tavsiyeleri ile COPE (Committee on Publication Ethics)'un Uluslararası Standartlarını dikkate alması beklenmektedir. Değerlendirme sürecinde olan ve yayımlanan eserlerin sorumluluğu tümüyle yazar(lar)a aittir.

ULAKBİM TR Dizin Komitesi tarafından düzenlenen yayım kuralları gereği 2020 yılı itibari ile başvuru yapan araştırmacıların Etik Kurul Raporu'nu da sisteme yüklemeleri gerekmektedir (Ayrıntılı bilgi için dergi sayfamızdaki bilgilendirmeyi okuyunuz).

ÖHÜİBF Dergisi elektronik olarak yayımlanır ve değerlendirme süreci elektronik ortamda yürütülür. Dergimiz iktisat, işletme, maliye, ekonometri, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler ve sosyoloji alanlarındaki bilimsel eserleri yayımlar. Yayımlanan eserlerin telif hakları Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne aittir.

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (ÖHÜİBFD), *ULAKBİM TR DİZİN*, *Akademi Sosyal Bilimler Endeksi (ASOS)*, *IndexCopernicus*, *EBSCO*, *Sobiad*, *Academic Keys*, *Eurasian Scientific Journal Index*, *Araştırmaz*, *Journal Factor*, *JournalSeek*, *Science Library Index CAB Abstracts* ve *ProQuest* tarafından taranmaktadır.

Yayın Kurulu / Publication Board

Muhsin KAR	Niğde Ömer Halisdemir University
Haluk BENGÜ	Niğde Ömer Halisdemir University
Mehmet DEMİRAL	Niğde Ömer Halisdemir University
Ali DERAN	Tarsus University
Fikret DÜLGER	Çukurova University
Fevzi Serkan ÖZDEMİR	Ondokuz Mayıs University
Elshan BAGHİRZADEH	Azerbaijan State University of Economics
K. Ghanshyam TRIVEDI	Sardar Vallabhbhai National Institute of Technology
Aleksandra GORECKA	Warsaw University
Maria PARLINSKA	Warsaw University
Abdülmecit NUREDİN	International Vision University
Gülmira ABDİRASSİLOVA	Kazakh State Women's Teacher Training University

Danışma Kurulu / Advisory Board

Hüseyin AKAY	İzmir Demokrasi University
Nalan AKDOĞAN	Başkent University
Serap ÇABUK	Çukurova University
Mümin ERTÜRK	Altınbaş University
Recep KÖK	Dokuz Eylül University
Y. Beyazıt ÖNAL	Çukurova University
Janina SAWICKA	Warsaw University
Yusuf SÜRMEK	Karadeniz Teknik University
S. Hüseyin TOKAY	Gazi University
A. Burçin YERELİ	Hacettepe University



ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ACADEMIC REVIEW OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt:15 • Sayı:1 • ISSN: 2564-6931

Hakem Kurulu / Referee Board

Bu Sayının Hakemleri, Ocak 2022; 15(1)

Çınla	AKDERE	(Orta Doğu Teknik Üniversitesi)
Asena	ALTIN-GÜLOVA	(Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Ali Ender	ALTUNOĞLU	(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Ejder	AYÇİN	(Kocaeli Üniversitesi)
Janset	AYTEMUR	(Akdeniz Üniversitesi)
Murat	BERBEROĞLU	(Artvin Çoruh Üniversitesi)
Muhammet Fatih	CANBAZ	(Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
Kadir	CANÖZ	(Selçuk Üniversitesi)
Mihriban	CİNDİLOĞLU-DEMİRER	(Hitit Üniversitesi)
Erkan Turan	DEMİREL	(Fırat Üniversitesi)
Serkan	DİRLİK	(Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
Ayşe	ERGİN-ÜNAL	(Tarsus Üniversitesi)
Ebru Gülbuğ	EROL	(Antalya HEP Üniversitesi)
Meral	EROL-FİDAN	(Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)
Şakir	GÖRMÜŞ	(Sakarya Üniversitesi)
Metin	İŞİK	(Sakarya Üniversitesi)
Korhan	KARACAOĞLU	(Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi)
Metin	OCAK	(Toros Üniversitesi)
Ceyhun Can	ÖZCAN	(Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Özer	ÖZÇELİK	(Dumlupınar Üniversitesi)
Fatma	ÖZKUL	(Bahçeşehir Üniversitesi)
H. Mustafa	PAKSOY	(Gaziantep Üniversitesi)
Sema	POLATCI	(Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi)
Zeliha	SEÇKİN	(Aksaray Üniversitesi)
Orhan	ŞİMŞEK	(Artvin Çoruh Üniversitesi)
Fatma	TEKTÜFEKÇİ	(Dokuz Eylül Üniversitesi)
Mert	TOPÇU	(Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi)
Ahmet Serhat	ULUDAĞ	(Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Göksel	YÜCEL	(İstanbul Üniversitesi)
Senay	YÜRÜR	(Yalova Üniversitesi)
Deniz	ZEREN	(Çukurova Üniversitesi)

Hakemlik yapan tüm hocalarımıza bilim dünyası adına teşekkür ediyoruz.



İÇİNDEKİLER / CONTENTS

- Üretkenlik karşıtı iş davranışları: Yargıtay kararları çerçevesinde bir değerlendirme.....1-17**
Counterproductive work behaviors: An evaluation in the framework of supreme court decisions
(Araştırma Makalesi / Research Article)
Derya GÜL-ÖZTÜRK
- Demografik özelliklere göre sağlık çalışanlarının işyeri ilişkileri kalitesi algısı üzerine bir araştırma..18-42**
A study on healthcare professionals' perception of workplace relationship quality according to demographic features
(Araştırma Makalesi / Research Article)
Ramazan ÇOBAN
Mehmet DENİZ
- Yönetici adayı bireylerin özelliklerinin sıkıntıya dayanıklılık üzerinde etkisi ile ilgili bir değerlendirme.....43-59**
An assessment of the impact of the characteristics of prospective executive individuals on their resilience to adversity
(Araştırma Makalesi / Research Article)
Mesut ATASEVER
- Siyasal halkla ilişkiler faaliyetlerinde dış politika: 1950-2018 yılları arasındaki hükümet programları.....60-86**
Foreign policy in political public relations activities: Government programs between 1950-2018
(Araştırma Makalesi / Research Article)
K. Özkan ERTÜRK
Elif ŞEŞEN
Şeyhmus DOĞAN
- Bir örgüt biçimi olarak ulusal varlık fonları: Karşılaştırmalı bir analiz.....87-102**
Sovereign wealth funds as an organizational form: A comparative analysis
(Araştırma Makalesi / Research Article)
Aghabay MASİMOV
Miraç Savaş TURHAN
- The effects of digital transformation on the accounting profession.....103-115**
Dijital dönüşümün muhasebe mesleğine etkileri
(Araştırma Makalesi / Research Article)
Birsal SABUNCU
- Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlarının incelenmesi: Kırklareli Üniversitesi örneği.....116-128**
An investigation of health promotion and protective behaviors of health services vocational school students: The case of Kırklareli University
(Araştırma Makalesi / Research Article)
Yunus KULOĞLU
Cem YALÇI
Mustafa HELVACI



Schumpeter'in kapitalizm analizi üzerine yöntemsel ve teorik bir değerlendirme.....129-148

A methodological and theoretical evaluation on Schumpeter's analysis of capitalism

(Araştırma Makalesi / Research Article)

Gülebay BAŞ-DİNAR

Monetary policy application and stock market reaction during Covid-19 Pandemic: Evidence from Turkey.....149-164

Covid-19 pandemi döneminde para politikası uygulamaları ve borsanın tepkisi: Türkiye örneği

(Araştırma Makalesi / Research Article)

Özkan HAYKIR

Özlem ÖZTÜRK-ÇETENAK

İşletmelerin muhasebe programı kullanım düzeylerine ilişkin bir inceleme: Hatay örneği.....165-188

A research on the use levels of accounting programs of businesses: The case of Hatay

(Araştırma Makalesi / Research Article)

Yusuf IŞIK

Mustafa KILLI

Feldstein-Horioka Bulmacası (FHB): G8 Ülkeleri üzerine bir analiz.....189-207

Feldstein-Horioka Puzzle (FHP): An analysis on G8 Countries

(Araştırma Makalesi / Research Article)

Ayberk Nuri BERKMAN

Comparison of innovation capacities of manufacturing sectors of OECD member countries.....208-226

OECD üyesi ülkelerin imalat sektörlerinin inovasyon kapasitelerinin karşılaştırılması

(Araştırma Makalesi / Research Article)

Mehmet ORHAN

İbrahim YALÇIN



EDITÖRÜN NOTU

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin, 15. cildinin ilk sayısını 2022 yılının Ocak ayında sizlerle buluşturmaktan mutluluk duymaktayız. Bu sayıda 21 araştırmacının katkı verdiği 12 araştırma makalesi yer aldı. Aşağıda kısaca betimlenecek olan ve Uluslararası İktisat, Finans, Muhasebe, Sağlık İşletmeciliği, Yönetim ve Organizasyon, İktisat Teorisi ile Siyasal İletişim gibi oldukça çeşitli araştırma alanlarına müdahil makalelerin 3'ü İngilizce, kalanları ise Türkçe kaleme alındı.

Sayının ilk çalışmasında **Gül-Öztürk**, nitel araştırma metodunun analiz çeşitlerinden olan içerik analizi ile 2015 ile 2020 yılları arasındaki Yargıtay kararlarında üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelediği makalesinde yargıya taşınmış olan davalarda iş hayatındaki bu davranışların sonuçlarına dair değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bir sonraki çalışmada **Çoban & Deniz**, elde ettikleri birincil veriler ile işyerlerindeki ast-üst, eğitici-eğitilen ve mevkidaşlar arasındaki işyeri ilişkilerinin demografik özelliklere göre gruplar arasında anlamlı bir fark arz edip etmediğini analiz etmektedirler. Üniversitelerin yönetici adayı yetiştirdiği düşünülen fakültelerinden elde ettiği örneklerle, sıkıntıya dayanıklılığı araştırılan **Atasever**, yaptığı analizlerde sıkıntıyı düzenleyebilmenin cinsiyet ve yaşa göre değiştiğini, aynı zamanda da sıkıntıyı düzenleme yeteneği ile sıkıntı hali arasında bir ilişki bulunduğunu öne sürmektedir.

Sayının dördüncü makalesinde **Ertürk, Şeşen & Doğan**, 1950 ile 2018 yılları arasındaki hükümet programlarında siyasal iletişim faaliyetlerinin nasıl yürütüldüğünü içerik analiziyle çalışmakta ve kurulan otuz bir hükümetin programlarında ulusal ve uluslararası konjonktürün etkili olduğunu ifade etmektedirler. Ulusal varlık fonlarını farklı ülkelerdeki uygulamalarla mukayeseli olarak inceleyen **Masimov & Turhan**, betimsel analizle inceledikleri ulusal varlık fonlarındaki uygulama farklılıklarının çerçevesini çizmektedirler. Muhasebenin dijitalleşmesi karşısında meslekte yer alan çalışanların nasıl bir süreç yaşadıklarını odak grup görüşmesiyle analiz eden **Sabuncu**, dijital dönüşümün muhasebe mesleğine olan etkilerini değerlendirmektedir.

Kuloğlu, Yalçı & Helvacı, sayının yedinci makalesini oluşturan araştırmalarında, sağlık hizmetlerinde yer alacak olan adayların sağlığın geliştirilmesi ve korunması davranışlarının demografik özelliklere ve birtakım değişkenlere göre farklılık arz edip etmediğini saptamaktadırlar. Schumpeter'in iktisat teorisini incelediği çalışmasında **Baş-Dinar**, Schumpeter'in takip ettiği metodoloji ile iktisat düşüncesi arasındaki bağlantıları bütünlüklü bir şekilde ortaya koymaktadır. **Haykır & Öztürk-Çetenak**, Covid-19 Pandemisi süresince para politikası uygulamaları ile borsanın buna vermiş olduğu tepkileri Türkiye üzerinden değerlendirmekte; pandemi duyurusu, faiz ve yatırımcı korkusu arasındaki ilişkileri analiz etmektedirler.

Sayının onuncu çalışmasında **Işık & Kılıç**, muhasebe programı kullanımı arasındaki farklılıkların işletmelerin ve çalışanlarının özelliklerine göre anlamlı olarak farklılaştığını Hatay ilinden elde ettikleri örneklerle test etmektedirler. G8 ülkelerinde ulusal tasarruflar ile yatırımlar arasındaki ilişkileri uzun erimli olarak analiz eden **Berkman**, G8 ülkelerinin Feldstein-Horioka Bulmacasını doğrulayıp doğrulamadığını ortaya koymaktadır. Sayının son makalesinde **Orhan & Yalçın**, OECD ülkeleri arasında Türkiye'nin imalat sektörü inovasyonları açısından nerede bulunduğunu literatürden elde edilmiş olan on sekiz kriter altında değerlendirmekte ve inovasyon sürecinin nasıl daha etkin yürütülebileceğine dair önerilerini sunmaktadırlar.

Bu sayımıza yaptıkları titiz incelemelerle emeklerini veren ve Türkiye'nin oldukça çeşitli bölgelerinde araştırmalarını sürdürmekte olan yazarlara, Türk akademiyasında çeşitli güçlükleri haiz editöryel süreçlerin aksatılmaması için desteklerini gördüğümüz değerli hakemlere şükranlarımızı sunarız. 2022 yılının bu ilk sayısını siz değerli okuyucularla buluşturmaktan memnuniyet duyar, keyifli ve verimli okumalar dileriz.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 1-17

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 1-17

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.770840

Geliş Tarihi / Received: 17.07.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 17.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI: YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME

Derya GÜL-ÖZTÜRK ¹

Öz

Örgütlerin hedeflerine ulaşmasının önündeki en büyük engellerden biri olan üretkenlik karşıtı iş davranışları; çalışanların örgüte veya üyelerine zarar verme niyetiyle, kasten sergiledikleri olumsuz davranışlardır. Çalışanlar tarafından kasıtlı olarak sergilenen bu davranışlar örgüt iklimini bozarak performansı düşürmekte ve örgüte mali yükler getirmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları araştırmacılar tarafından çalışan davranışlarının karanlık yüzü, asosyal davranışlar, sapkın davranışlar ve misilleme davranışı olarak da kavramsallaştırılmaktadır. Örgüte veya bireye yönelik sergilenen bu davranışlar, aynı zamanda işçiler ve işverenler açısından önemli hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışma ile Yargıtay kararları çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Örnek olay yönteminin kullanıldığı çalışmada, 2015-2020 yılları arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin Yargıtay kararları ele alınmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmada, uygun olmayan sözel eylem, hırsızlık, alkol kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, devamsızlık gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları örnek olay olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, uygun olmayan sözel eylem, hırsızlık, alkol kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama haklı sebeple fesih sebebiyken, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı ve devamsızlık geçerli fesih sebebi oluşturmaktadır.

Anahtar Kelime : Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Yargıtay Kararları, Örnek Olay.

Jel Sınıflandırması : M12, M51.

¹ Arş. Gör., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, derya.gul@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5467-9782.

Atıf/Citation (APA6):

Gül-Öztürk, D. (2022). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Yargıtay Kararları Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-17. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.770840>.

COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS: AN EVALUATION IN THE FRAMEWORK OF SUPREME COURT DECISIONS

Abstract

Counterproductive work behaviors are one of the biggest obstacles to organizations' achieving their goals; they are negative behaviors that employees deliberately display with the intention of harming the organization or its members. These behaviors, which are deliberately exhibited by the employees, disrupt the organizational climate, reducing performance and bringing financial burdens to the organization. Counterproductive work behaviors are also conceptualized by researchers as the dark side of employee behavior, asocial behavior, deviant behavior and retaliatory behavior. These behaviors exhibited towards the organization or individual also have important legal consequences for employees and employers. The aim of this study is to investigate the legal consequences of counterproductive work behaviors in the context of the case studies of Supreme Court decisions. In the study, the case study method was used, the decisions of the Supreme Court regarding the counterproductive work behaviors between 2015 and 2020 were discussed. The data were evaluated using content analysis technique. Counterproductive work behaviors such as inappropriate verbal action, theft, alcohol use, non-compliance with occupational health and safety rules, misuse of time and resources, and low attendance were identified as case studies. According to the results of the study, inappropriate verbal action, theft, alcohol use, non-compliance with occupational health and safety rules are the reasons for termination with just cause, while misuse of time and resources and low attendance is the reason for valid termination.

Key Words : Counterproductive Work Behaviors, Supreme Court Decisions, Case Study.

Jel Classification : M12, M51.

GİRİŞ

Sanayi devrimi sonrasında farklı örgüt ve yönetim biçimlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışanların üretim davranışlarının yanı sıra yıkıcı ve olumsuz nitelikte üretim karşıtı davranışlar sergiledikleri de görülmüştür (Ones, 2002: 1). Son yıllarda araştırmacılar tarafından daha sistematik olarak incelenmeye başlayan üretkenlik karşıtı iş davranışları ilerleyen yıllarda yapılan araştırmalarda çalışan davranışlarının karanlık tarafı olarak ele alınmıştır (Vardi & Wiener, 1996; Gruys & Sackett, 2003; Griffin, O'Leary-Kelly & Pritchard, 2004; Klotz & Buckley, 2013: 115). Bu davranışlar örgütsel ya da bireysel düzeyde, genelde çalışanların hırsızlık, şiddet, taciz, zorbalık ve sabotaj gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları ile verimliliği azaltan ve kurum kültürüne zarar veren istenmeyen davranışlarıdır (Greenberg, 1990; Robinson & Bennett, 1995; Vardi & Wiener, 1996; Sackett & DeVore, 2002; Griffin, O'Leary-Kelly & Pritchard, 2004). Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütü ve örgütün işleyişini doğrudan etkileyerek veya çalışanların etkinliklerini azaltarak örgüte zarar veren davranışları ifade eden şemsiye bir kavramdır (Klotz & Buckley, 2013: 115). Bununla birlikte, üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt üyelerinin memnuniyetsizliklerini ifade etmek ve örgüt içindeki adaletsizliği gidermek için gösterdikleri çabaya yönelik bir protesto şekli olarak da değerlendirilmektedir (Kelloway vd., 2010). Örgütlerde karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş davranışları özellikle iş performansını düşürerek maliyetleri artırmakta ve örgütün etkinliğine zarar vermektedir (Robinson & Bennett, 1995; 555; Ones, 2002: 1; Spector ve ark., 2006: 447; Aubé, Rousseau, Mama & Morin, 2009: 351).

Bir örgütün teknolojik imkânları veya üretim kalitesi ne kadar iyi olursa olsun o örgütün en önemli kaynağı en tepeden en alt seviyeye kadar bünyesinde çalışan insanlardır. Örgütler çalışanları işe alırken arzu

edilen iş davranışlarını gösteren bireyleri seçme gayreti içerisinde olsalar da çalışanlar bu beklentileri elde etme sürecinde kişisel özellikleri ve ortama bağlı olarak örgütün beklentileri dışında davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışma ortamında sınırlı bir davranış özgürlüğüne sahip olan çalışanların diğerleriyle olan etkileşimi ve davranışları örgütün düzenini ve verimliliğini etkilemektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003: 3). Örgütlerin başarılı ya da başarısız olmasında, çalışanların tutum ve davranışlarından dolayı yaşanan sorunlar etkili olmaktadır (Özkalp, Keser, Acar, Varoğlu & Kırel, 2013: 3). Örgütler üzerindeki olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda verimlilik kaybı, azalan iş tatmini, azalan örgütsel bağlılık ve düşük performans neden olan üretkenlik karşıtı iş davranışları dikkat çekmektedir (Mulki, Jaramillo & Locander, 2006: 1222).

Bu çalışmada, Yargıtay kararlarına dayanan örnek olaylar bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. İş sözleşmesinin hukuki sonuçları bağlamında geçerli sebeple fesih, haklı sebeple fesih ve işe iade olguları ele alınmış mevcut kararların yerinde olup olmadığı, bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Örnek olaylarda, Yargıtay kararlarına yansıyan işçinin söz, ifade ve eylemleri üretkenlik karşıtı iş davranışlarından biriyle ilişkilendirilmiştir.

I. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanlar tarafından kasten yapılan, örgüte veya üyelerine zarar veren olumsuz davranışları ifade etmektedir (Ones, 2002: 1; Spector ve ark., 2006: 447). Çalışma yaşamında açık ya da örtük bir şekilde, yaygın olarak görülen üretkenlik karşıtı iş davranışları hem örgütlerin hem de çalışanların refahını tehdit etmektedir (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002: 37). Yıkıcı, sapkın veya antisosyal davranışlar olarak da nitelenen üretkenlik karşıtı iş davranışları adalet algısı, çeşitli iş stresi kaynakları, çatışma ve gerginliklerin neden olduğu çok sayıda olumsuz duygu sonucunda ortaya çıkmaktadır (Robinson & Bennett, 1995: 555; Ones, 2002: 1; Sönmez, 2018: 145). Üretkenlik karşıtı davranışlar cinsiyet, dürüstlük, özsaygı, özyeterlilik, negatif duygulanım, kontrol odağı, nevrotik olmama, atfetme tarzı gibi çalışanların bireysel farklılıklarından ve liderlik tarzı, rekabetçi çevre, olumsuz çalışma koşulları, görev zorluğu, katı politikalar, ödül sistemleri, örgüt kültürü, aile hayatı gibi durumsal değişkenliklerden kaynaklanabileceği gibi (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002: 43), kimi zaman da yöneticilerin kontrolü altında bulunan olumsuz ve güvensiz tutumlar, iş performansı ile ilgili belirsizlik, tazminat/ödül yapısı, uymaya yönelik sosyal baskılar, haksız muamele ve çalışan güveninin ihlali gibi faktörlerin istemeden çalışanları bu tür davranışlara sevk edebileceğini ortaya koymuştur (Litzky, Eddleston & Kidder, 2006: 93).

Kimi zaman ölçülmesi zor olmakla birlikte, üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışanların psikolojisi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak çalışanların moralinin azalmasına, yüksek devamsızlık ve personel devir oranına ve düşük verimliliğe yol açmaktadır (Mount, Ilies, & Johnson, 2006: 592). Üretkenlik karşıtı iş davranışları madde veya alkol kullanımı, iş devamsızlığı, depresyon, memnuniyetsizlik, düşük performans, pasiflik gibi kendine zarar verme davranışlarının yanı sıra şiddet, saldırganlık, sabotaj, hırsızlık, terörizm, dolandırıcılık, barbarlık, taciz gibi misilleme davranışları ile de sonuçlanabilmektedir (Martinko, Gundlach & Douglas, 2002: 43).

Yaklaşık 30 yıldır üzerinde çalışılan üretkenlik karşıtı iş davranışları araştırmalarda uygunsuz iş yeri davranışları, işyeri saldırganlığı, sapkın iş yeri davranışları ve misilleme davranışları gibi farklı kavramlarla ifade edilmiştir (Vardi & Wiener, 1996; Neuman & Baron, 1998; Robinson ve Bennett, 1995; Scarlicki & Folger, 1997). Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütün meşru menfaatlerine karşı kasıtlı davranışlarından kaynaklanan bu olumsuz iş yeri davranışlarının dünya çapında yıllık milyarlarca dolar maddi kayba neden olduğu belirtilmiştir (Ones, 2002:1). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bilginin kötüye

kullanımı, düşük iş kalitesi, hırsızlık ve benzeri davranışlar, mülkiyete zarar verme, güvensiz davranışlar, düşük devam, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı, uygun olmayan sözel eylemler ve uygun olmayan fiziksel eylemler olarak 11 kategoride değerlendirilmektedir. Bu davranışlar örgütsel normları ihlal etmekte, örgütün çıkarlarına zarar vermekte ve örgütsel hedeflere ulaşılmasını engellemektedir (Gruys & Sackett, 2003: 30–33; Robinson & Bennett, 1995: 555–578). Bununla birlikte çalışanların örgütün meşru çıkarlarına zararlı olan kasıtlı çalışan davranışlarının suça dönüşmesi durumu ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturduğundan İş Kanununun 25. Maddesinde düzenlenmiştir (İşK, md.25).

Literatüre bakıldığında ağır maliyeti ve yıkıcı doğası nedeniyle araştırmacılar ve yöneticilerin dikkatini çeken üretkenlik karşıtı iş davranışlarını farklı değişkenler açısından inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür.

Bülbül ve Ergün (2017), kabin görevlileri tarafından algılanan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını belirlemek için 152 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarının sonucunda bu boyutları mülke zarar veren, zaman ve kaynak israfına dayalı, emniyeti tehdit eden, ekip içi şiddete dayalı, hizmet standart ve kurallarını ihlal eden, yolcuya yönelik şiddete dayalı davranışlar olarak belirlemişlerdir.

Dursun (2012), sağlık sektöründe işyerinde karşılaşılan şiddet davranışlarının fiziksel, sözel ve cinsel taciz boyutlarını inceleyerek, bu tarz şiddet olaylarına uğramanın veya tanık olmanın çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışma kamuya ait bir hastanede değişik görevlerde (doktor, hemşire, hasta bakıcı vb.) çalışan 161 kişi ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların %57,5'i işyerinde fiziksel, sözel veya cinsel taciz türlerinden en az birine maruz kaldığı belirlenmiştir.

Seçer ve Seçer (2007), üretim karşıtı iş davranışlarının belirleyicilerini ve önleyicilerini bazı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde incelemişlerdir. Bireysel ve durumsal değişkenlerden dolayı ortaya çıkabilen üretim karşıtı iş davranışlarının birçok farklı boyuttan oluştuğunu ifade eden araştırmacılar kişisel özelliklerin durumsal belirleyicilerin yanında etkili olduğunu belirtmişlerdir. Alınacak önlemler noktasında ise kişisel boyutun yanında örgütsel boyut için etik örgüt iklimi oluşturulmasına dikkat çekmişlerdir.

Öztunç (2001), Adana'daki bazı hastanelerde görev yapan hemşirelerin iş saatlerinde karşılaştıkları sözel ve fiziksel taciz durumlarını incelemiştir. 257 hemşirenin katılımıyla gerçekleşen çalışmanın sonucunda hemşirelerin çalışma saatleri içerisinde %68,5'inin sözel tacize, %47,9'unun sözel korkutmaya, %16,0'ının fiziksel saldırıya ve %10,5'inin sözel cinsel tacize uğradıkları tespit edilmiştir.

Özdemir (2016), çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gördükleri eğitim ve işverenin bu konuyla ilgili talimatları yönünde, çalışanın kendisinden ve hareketlerinden veya yerine getirdikleri işten etkilenen diğer işçilerin güvenliklerini ve sağlıklarını tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduklarını ifade ederek, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında, işçinin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymaması halinde, işverenin İş Kanunu'nun 25/II-ı bendi gereği iş akdini tazminatsız sona erdirilebileceğini belirtmiştir.

Baran ve Esen (2016) yaptıkları araştırmada yüksekte çalışmalarla ilgili iş sağlığı ve güvenliği açısından verilen eğitimler ve uygulamalardaki işleyiş ve eksiklikleri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda yüksekte yapılan çalışmalar sonucunda oluşan kazalara güvenli iş yapma kültürünün benimsenmemesi, denetim ve eğitim yetersizliği ve mevzuata uymama gibi çalışanların kendisi veya işverenle ilgili çeşitli faktörlerin neden olduğu görülmüştür.

Greenberg (1990), üretim tesislerinde çalışanların maaşlarının geçici olarak % 15 oranında azaltıldığı bir dönemde hırsızlık oranlarını ölçmüştür. Çalışma sonucunda hak ettiklerinin karşılığını alamayan ve adaletsizlik algılayan çalışanların hırsızlık yaptıklarını belirlemiştir.

Kanten, Yeşiltaş ve Arslan (2015) makyavelist kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini, narsistik kişilik özelliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği, psikopat kişilik özelliğinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmalarda genelde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının farklı değişkenler açısından bireyler veya örgütler üzerindeki etkisi anket veya mülakat tekniğiyle incelenmiştir. Çalışma düzenini de etkileyen üretkenlik karşıtı iş davranışları bireysel ve örgütsel sonuçlarının yanı sıra örgütlere maliyeti olan bir kavramdır. Örgütsel davranış, çalışma psikolojisi, endüstri ve örgüt psikolojisi gibi farklı disiplinler tarafından da çalışılan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemli hukuki sonuçları da bulunmaktadır. Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçları örnek olay yöntemi kullanılarak incelenecektir.

I.I. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Hukuki Sonuçları

İş sözleşmeleri, işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanlarıyla da sona erebilmektedir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren bu beyanı “feshin bildirim” olarak tanımlanmaktadır (Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018: 439). Koşulları, hüküm ve sonuçlarına göre bildirimli fesih (feshi ihbar) ve bildirimsiz fesih (haklı sebeple fesih) olarak ikiye ayrılan fesih, yenilik doğurucu bir hak olarak kabul edilmektedir (Sümer, 2017: 94–95).

Bildirimli fesih, taraflardan birinin iş sözleşmesini sonlandıracağını önceden karşı tarafa bildirmesi olarak ifade edilmektedir. Sözleşmenin bildirimli feshinde iş güvencesi² unsuru dikkate alınmaktadır. İş güvencesi unsurunun geçerli olduğu durumlarda işveren iş sözleşmesinin bildirimli feshini geçerli sebebe dayandırmak zorundadır (Sümer, 2017: 95–99). Geçerli sebeple fesih, haklı sebeple fesih ağırlığı taşımayan ancak işin işleyişini olumsuz etkileyen durumlarda ortaya çıkmaktadır (Dulay, 2010: 965). Bu durumlarda çalışanın davranışlarından veya yeterliliğinden ya da işyerinin, işletmenin veya iş gereklerinden doğan geçerli bir sebep aranmaktadır (İşK.md.18). İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler; yaklaşık olarak benzer nitelikte iş yapanlardan daha düşük verimle çalışma, işe yoğunlaşmanın giderek azalması, gösterdiği niteliklerden beklenen daha düşük performansla sahip olma ve uyum yetersizliği durumları altında değerlendirilmektedir (Sümer, 2018: 105). İşçinin haklı sebeple fesih niteliği taşımamakla birlikte işverene zarar verme, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtma, iş akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapma, iş saatleri içinde iş amacı dışında sık sık internete girme, amire ya da çalışma arkadaşlarına saygı sınırlarını aşan söz ve davranışları da işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih sebeplerini oluşturmaktadır (Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018: 502–514).

Fesih bildiriminde neden olarak gösterilmeyen veya gösterilen nedenin geçerli sebep olmadığını iddia eden iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih bildirim kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde işe iadesini isteyebilmektedir (İşK.md.20). İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre, işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurma şartı aranmaktadır (md.3).

Haklı sebeple derhal fesih, işçi veya işverenin kanunda belirtilen hallerin gerçekleşmesi durumunda iş akdini sürenin sonlanmasından önce veya bildirim süresini beklemezsizin sona erdirmesidir. İşverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmesi, zorlayıcı sebeplerin oluşması, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve sağlık sebeplerinin olması durumunda mümkündür (İşK. md.25).

² “Madde 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” (İş Kanunu)

İşçinin işvereni yanıltması, şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması, işverenin başka bir çalışanına cinsel tacizde bulunması, işverene ya da başka bir işçisine yönelik sataşma, tehdit veya sarhoşluk işverenin haklı sebeple fesih yapabildiği halleri kapsamaktadır. Yine işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları, devamsızlık yapması, iş güvenliğini tehlikeye düşürme veya zarar verme halleri de işverene haklı sebeple fesih gerekçesi vermektedir (İşK. md.25).

Çalışanların kendi kastıyla ya da ihmaliyle yaptığı üretkenlik karşıtı iş davranışları, verimliliği ve iş süreçlerini olumsuz etkilemesi bakımından hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Haklı sebeple derhal fesih, geçerli sebeple fesih veya işe iade olmak üzere işçinin işyerinde yaptığı davranışlar iş sözleşmelerini de etkilemektedir.

İşçinin işyerinde çalışma arkadaşının üzerine bir kova su dökmesi ve ketçap, mayonez, hardal sıkması, bu olayı video kaydına alıp sonrasında sosyal medyadan paylaşımı sonrasında işçinin iş sözleşmesi, haklı sebep ağırlığı taşımamakla birlikte geçerli sebeple sona erdirilmiştir. Uygun olmayan fiziksel eylem olarak tanımlanabilecek olayın işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve çalışma düzenini bozduğu açıktır (Baybora, 2018: 1729–1730).

Sosyal medya ve diğer internet kaynaklı uygulamaların işçiler tarafından kişisel amaçlarla yoğun şekilde kullanılmaya başlanması iş görme edimini sekteye uğratabilmekte ve iş ilişkisini olumsuz etkileyebilmektedir. Zaman ve kaynakların kötüye kullanılması eylemi, işçinin işyerinde mesai saatleri içinde uygunsuz sitelere girmesi örneğinde görülmektedir. İşçinin iş sözleşmesi işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve mesaisinden çaldığı gerekçesiyle haklı sebeple feshedilmiştir (Dönmez & Okutan, 2019: 33–36).

II. YÖNTEM

Örnek olay çalışması yöntemi, olguları açıklamak amacıyla bir ya da birden fazla olayın sistematik olarak derinlemesine incelenmesidir. Ayrıca, belirli bir olay, grup, kişi veya sosyal yer hakkında yeterli miktarda bilginin etkin bir şekilde toplanmasını sağlayan bir yöntemdir. Bir nitel araştırma deseni olarak örnek olay çalışması, kuramlardan yararlanmakta ve kuramlara katkı sunmaktadır (Berg & Lune, 2015: 354). Örnek olay çalışmasında genel amaç olayı mümkün olduğunca tüm yönleriyle ve nitel araştırmadaki diğer yaklaşımlara benzer şekilde doğal ortamında, derinlemesine ve bağlamını dikkate alarak anlamaktır (Punch, 2011: 144).

Bu çalışmada belirlenen örnek olaylarda “üretkenlik karşıtı iş davranışları” olgusuna odaklanılmıştır. Örnek olayların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnek olay kapsamında incelenecek olan Yargıtay kararlarına, nitel veri toplama yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi tekniği ile ulaşılmıştır. Örnek olayların seçiminde eleştirel ve elemeci bir yaklaşım benimsenerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını oluşturan bazı kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan çalışma kapsamında veri tabanlarında yer alan mahkeme kararlarının tümüne yer vermek mümkün olmadığından daha güncel olması amacıyla 2015-2020 yılları arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarına örnek teşkil eden Yargıtay kararları değerlendirmeye alınmıştır. Tüm bu kriterler bağlamında belirlenen yedi örnek olayda Yargıtay kararlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yeterli ölçüde temsil etmesine dikkat edilmiş ve kararlar sınırlandırılarak kullanılmıştır. Elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle tanımlanmaya ve verilerin içinde saklı olan anlamları tespit etmeye yönelik olarak sistematik bir şekilde incelenmiştir. Dokümanlardan elde edilen veriler kendi içinde anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde isimlendirilmiş, araştırmanın amacı çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin daha önceden belirlenmiş kavramlara göre temalar ve Yargıtay kararlarından çıkarılan kavramlara göre de kodlar düzenlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2018: 243).

III. YÖNTEM VE AMPİRİK BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçları içerik analizi ile değerlendirilerek Yargıtay kararları örnek olayları bağlamında sunulmuştur. Örnek olaylar, değerlendirilmeden önce araştırmanın amacı doğrultusunda Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1: Örnek Olaylara İlişkin Bulgular

Yıl/Karar Numarası	Örnek Olay	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları		Hukuki Sonucu
		Tema	Kodlar	
2018/659	Davacının üç kadın işçiye ‘‘.....deyim gel beraber içelim”, “fotoğrafların da yakıyor, senin süslenmene gerek yok, çok güzel kadınsın zaten”, ‘mesai saati başlamadan erken gel birlikte kahve içeriz fıstık’’ vb. mesaj ve söylemlerle hastanede görevli diğer hemşireleri sözel/fiziksel taciz ve rahatsız etmesi	Uygun Olmayan Sözel Eylem	İçkili mekana davet Haddini aşan iltifat Haddini aşan hitap	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2018/20956	İşyerinde yapılan ürün sayımında bazı cihazların eksik çıkması ve kayıp cihazların işçi tarafından çalınp internet üzerinden satışa çıkarıldığı iddiası üzerine işçinin iş akdinin feshedilmesi	Hırsızlık	Çalma Eksik Kayıp	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2019/19007	İşçinin iş akdinin çalışma arkadaşı ile birlikte işyeri garajında alkol aldığı gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmesi	Alkol Kullanımı	Alkol Alma	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2015/7580	Yasak olmasına rağmen davacı işçinin bir kâğıt fabrikasında sigara içmesi sonrasında sözleşmesinin fesihle sona erdirilmesi	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymama	Fabrikada Sigara İçme Görev Yerini Terk Etme	Haklı sebeple fesih/Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri
2018/16395	İşçinin mesaide iş dışı konularda internetten gazete okuması, sık aralıklarla mesaiye geç gelmesi, izinsiz mesai sonrası işyerine girmesi, sık sık rapor alması, defalarca geç gelip erken çıkması gibi davranışlarının işyeri kurallarına uymaması sonucu iş akdinin feshedilmesi	Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı	İnternette Gazete Okuma Mesaiye Geç Gelme Sık sık Rapor	Geçerli sebeple fesih/İşçinin davranışlarından doğan sebepler
2020/136	Aşçı olarak çalışan işçinin işyeri hekimine muayene olmadan farklı sağlık kuruluşlarından çok sayıda rapor alması, işyerinin çalışma huzur ve barışını bozması	Devamsızlık	İşyeri hekimine muayene olmama Sık Sık Rapor Alma	Geçerli sebeple fesih/İşçinin yetersizliğinden doğan sebepler

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Örnek Olay 1: Uygun olmayan Sözel Eylem

9. Hukuk Dairesi 2017/28047 E., 2018/659 K.

Olay: Sorumlu hemşire olarak görev yapan çalışanın hastanede görevli olan diğer hemşireleri sözel/fiziksel taciz ve rahatsız etmesi üzerine iş sözleşmesinin tazminatsız/haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği, ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin talep ve dava etmesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre kadın çalışanların beyanları, davacının alınan yazılı savunmasında tanıkların söylediklerini kaçamaklı kabul etmesi, ancak karşı tarafça yanlış anlaşıldığını beyan etmesi karşısında davacının iş yeri çalışanı kadın işçilere karşı davranışlarının taciz boyutunda olduğu, bu eylemler karşısında işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığı ve devam eden davranışlar ve şikâyetler nedeni ile fesih işleminin yasal süresinde yapıldığı anlaşıldığından davanın reddine karar verilmiştir.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Değerlendirme: Örnek olaydaki durumu üretkenlik karşıtı davranışlar sınıflandırmasındaki (Gruys & Sackett, 2003: 30) uygun olmayan sözel eylem başlığından yola çıkarak yorumlamak mümkündür. İşçinin işverene veya onun aile bireylerinden birine veya işverenin başka bir çalışanına sataşması durumunda işveren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumuna göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir (İşK. md. 25). 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.25/II, (c) bendi uyarınca işçinin işverenin diğer bir işçisine cinsel tacizde bulunması, haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir. İşçinin cinsel taciz niteliğinde olmamakla birlikte muhatabını rahatsız edecek düzeyde uygunsuz sayılabilecek davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde, örneğin bir bayan işçisine ısrarlı davranması, yemeğe davet etmesi, telefon etmesi gibi geçerli nedenden söz edilebilmektedir. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı iş davranışlarından uygun olmayan sözel ve fiziksel eylemi temsil eden bu olay haklı nedenle fesih sebebi sayılarak işçinin ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin talebi reddedilmiştir. Örnek olayda, işçinin diğer çalışanlara sürekli beğenisini ifade ederek, işyerinde ve dışarıda görüşmek istediğini söylemesi, fiziksel olarak ise sarılıp öpmek istediğini belirten söylemi, hal ve hareketleri ile rahatsız edici imalarda ve mesaj yoluyla sözel tacizde bulunduğu görülmektedir. Söz konusu eylem, maruz kalan çalışanların kişilik haklarını ihlal etmesinin yanında kişisel ve mesleki saygınlığı etkileyerek psikolojik veya fiziksel zarar yaratması dolayısıyla performans ve verimliliği etkileyerek konunun örgütsel açıdan da sonuçları olabileceğini göstermektedir. Sözlü veya fiziksel tacizle ilgili yapılan araştırmalar iş tatmini ve iş motivasyonunda azalma, artan iş stresi ve işe bağlılığın zayıflamasının yanı sıra üretkenlik kayıplarının oluştuğu, hataların arttığı ve kalitenin azaldığı, iş yeri memnuniyetsizliği ve olumsuz örgüt kültürü nedeniyle işten ayrılma niyetinin arttığı ve yüksek personel devir oranlarının görüldüğü belirlenmiştir (Mueller, De Coster & Estes, 2001: 412; Sofield, L.& Salmond, 2003:264-265).

Örnek Olay 2: Hırsızlık

9. Hukuk Dairesi 2016/8539 E., 2018/20956 K.

Olay: İşyerinde yapılan ürün sayımında Samsung marka 4 tablet ve 1 adet Samsung marka disk oynatıcı cihazın eksik çıkması ve kayıp cihazların işçi tarafından çalınıp internet üzerinden satışa çıkarıldığı iddiası üzerine işçinin 14.03.2012 tarihinde iş akdinin feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin alacaklarını talep etmesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre işyerinde TV bölümünde satış personeli olarak çalışan işçinin yaklaşık 1 ay önce sattıkları Samsung marka LCD televizyonlar ile birlikte promosyon olarak verilen Samsung Galaxy tablet cihazlarından bir tanesini aynı bölümde şef olarak çalışan H....S....nin kameranın

olmadığı bir bölümde DVD kutusuna koyarak mağazadan çıkardığını söyleyerek malı çıkartırken sadece satın aldığı DVD nin ücretini ödeyip DVD kutusuna sakladığı tabletin parası ödemediğine bizzat şahit olduğunu ifade etmiştir. Olaydan 3-4 gün sonra yine aynı bölümde çalışan diğer işçinin kendisine “ben de Samsung Galaxy marka tableti DVD kutusuna koyarak mağazadan çıkardım, sen de bu şekilde üründen alabilirsin çünkü bu aldığımız ürünler bedelsiz ürünler hediye olarak verilen ürünlerden” demesi üzerine üzerine “şeytana uyararak aynı şekilde satın aldığım DVD kutusuna Samsung Galaxy marka tableti koyarak mağazadan çıkardım.” şeklindeki beyanı karşısında davalı işverenin 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 25/II (e) bendine göre; işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması nedeniyle iş akdini fesihte haklı olduğu anlaşılmakla; kıdem ve ihbar tazminatı talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Değerlendirme: Örnek olaydaki durumu üretkenlik karşıtı davranışlar sınıflandırmasındaki (Gruys & Sackett, 2003: 30) hırsızlık ve ilgili davranışlar başlığında yola çıkarak yorumlamak mümkündür. İş Kanununa göre işveren ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumuna göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmektedir (İşK. md. 25). 4857 sayılı İş Kanunu’nun m.25/II, (e) bendi uyarınca işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir. İşyerinde hırsızlık, işçinin sadakat borcuna aykırı olduğu kadar doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak da kabul edildiğinden işveren iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilir (Gerek, Karaca, Baybora & Kocabaş, 2013: 110). Örgütsel sahtekarlık türlerinden biri olan çalışan hırsızlığı yönetimin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olarak örgütler için hem görünür hem de gizli maliyetler oluşturmaktadır. Örgüt içinde oluşan güvensiz iklim, düşük iş tatmini ve performansına neden olurken çalışanların izlenmesi için pahalı gözetim mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Cialdini, Petrova, & Goldstein, 2004).

Örnek Olay 3: Alkol Kullanımı

9. Hukuk Dairesi 2015/21373 E., 2019/19007 K.

Olay: Tır şoförü olarak çalışan işçinin şirkette alkol alırken yakalanması üzerine bu durumun şirket yönetimine bildirilerek iş akdinin 4857 sayılı Yasa’nın 25/II-d maddesi uyarınca haklı nedenle ve bildirimiz olarak feshedilmesi üzerine işçinin iş akdinin haksız yere feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar tazminatları ile ikramiye, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti ve hafta tatili ücreti alacaklarının işverenden tahsilini istemesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre davacının iş akdinin çalışma arkadaşı ile birlikte işyeri garajında alkol aldığı gerekçesiyle haklı nedenle feshedildiği, davacının fesih öncesi yazılı savunmasında yemek sırasında alkol aldığını ikrar ettiği anlaşılmıştır. Tır şoförü olan davacı ve arkadaşının işyerinin eklentisi niteliğindeki tır garajında alkol alma eylemi işyerinde alkol alma niteliğinde olup davalının gerçekleştirdiği feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile kabulü hatalıdır.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 23 Kasım 2019)

Değerlendirme: “İşçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir (İşK.md. 25). Örnek olaydaki durumu üretkenlik karşıtı davranışlar sınıflandırmasındaki (Gruys & Sackett, 2003: 30) alkol kullanımı başlığında yola çıkarak yorumlamak mümkündür. İş yerinde alkol kullanımının disiplin sorunları, devamsızlık, hırsızlık ve diğer suçlar gibi uygunsuz davranışlara neden olarak üretkenlik kaybı

ve işsizliğe yol açtığı belirlenmiştir (Anderson, 2012: 69). Üretkenlik kaybının dolaylı maliyetleri ve alkol kullanımına bağlı zayıflayan çalışan ilişkileri, düşük işyeri morali, diğer devamsızlık ve çalışanlardaki performans düşüklüğü çalışanların işyerine ve arkadaşlarına yönelik tutum, davranış ve duyguları açısından da oldukça önemlidir. Bu nedenle işçi iş görme borcunun tamamlayıcısı olan işçinin özen yükümlülüğünü de yerine getirmelidir (Gerek, Karaca, Baybora & Kocabaş, 2013: 43). 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili madde hükmünde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri düzenlenmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu m.25/II, (d) bendi uyarınca; işçinin işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması, haklı nedenle fesih sebebidir. Yine 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği Kanununun 28. Maddesine göre, işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Çalışanın işyerinde alkol kullanımının hukuki sonuçları dışında çeşitli örgütsel sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlar arasında, işçinin zayıf görev performansı, işe devam durumu, çalışan sağlığı ve güvenliğini baltalayan ve iş kazaları veya yaralanmalardan dolayı işverenleri çeşitli maliyetlere maruz bırakan durumlar sıralanabilir (Frone, 2008: 521- 530).

Örnek Olay 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymama

7. Hukuk Dairesi 2015/4672 E., 2015/7580 K.

Olay: İşyerinde forklift operatörü olarak çalışan işçinin 24.08.2012 tarihinde sigara içerken yakalandığından iş akdinin feshedilmesi, şirkete ait fabrikanın kâğıt/karton üretimi yapan bir fabrika olarak, dünyada yangın riski en yüksek olan fabrikalar arasında bulunması, meydana gelecek en küçük bir yangının söndürülmesinin çok güç olacağından işyerinde çalışan yüzlerce kişi ve çevre fabrikaların da yanma tehlikesi ile karşı karşıya olması; fabrika içine sigara, çakmak, kibrit gibi yanıcı maddelerin sokulmasının yasak olduğundan, işçinin bu konularda 15.12.2003 ve 08.12.2005 tarihlerinde imzalamış olduğu iki ayrı taahhütname olduğunu belirterek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep edilmesi.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre güvenlik hizmeti veren bekçinin uyuması veya görev yerini terk etmesi, yanıcı ve patlayıcı maddelerin bulunduğu yerde yasaklanmış olmasına rağmen sigara içilmesi, basınçla veya yüksek ısıyla çalışabilir bir cihazın kontrolü ile görevlendirilen işçinin görevini savsaması gibi durumlar, işin güvenliğini tehlikeye düşüren davranışlara örnek olarak verilebilir. Somut olayda; davacı iş akdinin haksız feshedildiğini iddia etmiş, davalı işveren ise davacının yasak olduğunu bilmesine rağmen işyerinde sigara içtiğini, iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünü ve bu nedenle feshin haklı olduğunu savunmuştur. Mahkemece davacının eylemi ile davacıya verilen işten çıkarma cezasının orantılı olmadığı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne karar vermiştir. Davacının çalıştığı işyeri bir kâğıt fabrikası olup yangına çok elverişli bir konumu olduğu tartışmasızdır. Ayrıca davacı 2003 ve 2005 tarihli taahhütnamelerle işyerinde sigara içmeyeceğini taahhüt etmiştir. Yani işverence gerekli uyarılar yapılmıştır. Bütün bu olgular karşısında davacının eylemi 4857 sayılı İ.K'nın 25/II-ı bendinde düzenlenen işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi bendine uyduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi bozma nedenidir.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 3 Eylül 2019)

Değerlendirme: İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri durumuna dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri de “işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması” durumudur (İşK. md. 25). Bu durumda, işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesinin işçinin kendi kastı (isteği) veya ihmalden

dolayı iş güvenliğinin tehlikeye düşmesi, işverene zarar vermesi olarak iki farklı halde olduğu görülmektedir (Çelik, Canıkoğlu & Canbolat, 2018: 599). Örnek olayda da görüldüğü gibi, işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması haklı sebeple fesih için yeterlidir, zarar verme şartı aranmamaktadır. Yine işçinin sigara içmeyeceğini taahhüt etmesi ancak buna rağmen eylemi gerçekleştirmesinin haklı sebeple fesih kararının verilmesinde dikkate alındığı düşünülmektedir. Çalışanların verimliliği azaltan ve örgüt kültürüne zarar veren olumsuz davranışlarının (Vardi & Wiener, 1996; Griffin, O'Leary-Kelly & Pritchard, 2004) işyerindeki güvenlik iklimiyle de ilişkili olduğuna dikkat çekmek gerekmektedir. Güvenlik iklimi, çalışanların işyerindeki güvenlik iklimi hakkındaki inançlarını yansıtan kısa bir özet ve işyerindeki güvenliğe göre çalışanların davranış tarzını tahmin etmektir (Williamson, Feyer, Cairns & Biancotti, 1997: 16). İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama eylemini engellemesi için uygun güvenlik iklimini inşa etmesi gerekmektedir. Böylece, örgüte yönelik sapkın davranışların zararlarından kaçınılabılır, hukuki sonuçları olan zarar verici işçi eylemleri azaltılabilmektedir.

Örnek Olay 5: Zaman ve Kaynakların Kötüye Kullanımı

22. Hukuk Dairesi 2018/6547 E., 2018/16395 K.

Olay: *İşçinin çalışma süresi boyunca defalarca işe geç kılması, bunu alışkanlık haline getirmesi, çalışma saatleri sırasında yani iş görme edimini yerine getirmesi gerekirken internette işi ile ilgisi olmayan şekilde zaman geçirmesi, internette gazete okumak vb. işle alakası olmayan şeylerle uğraşması, işten defalarca erken ayrılması, çalışmamak için rapor alarak devamsızlık yapması, gece geç saatte çalıştığı bölümde hiç kimse yokken işyerine girmeye çalışması, güvenlikte izinsiz kamera kaydı almaya çalışması, 6 aylık bir süreçte 44 kez işe geç gelerek veya erken çıkarak devamsızlık yapması, işçinin işyeri yönetmeliğine aykırı davranış sergileyerek aynı zamanda işyerinin düzenini bozarak işyerindeki diğer işçilere de kötü örnek olması nedeniyle işveren tarafından iş akdi feshedilen işçinin işe iade talebinde bulunması.*

Yargıtay Kararı: *Dosya içeriğine göre, somut olayda; davalı işyerinde uzman-mühendis olarak çalışan davacının iş akdi 10/10/2016 tarihinde, "28/10/2013 tarihinden bu yana çalışmakta olduğunuz işyerimiz ... görevinize geç kalmayı devamsızlık yapmayı alışkanlık haline getirdiğiniz, bu konuyla ilgili 22/08-2016 tarihinde savunma vermektan kaçındığınız ve ihtar ile uyarılmanıza rağmen aynı şekilde amirlerinizin bilgisi olmadan görev yerinize defalarca geç geldiğiniz ve görev yerinizi erken terk ettiğiniz tespit edilmiştir. Yine 30 Eylül Cuma günü mesai saatleriniz dışında çalıştığınız bölümde hiç kimse yok iken gece yarısı işyerine girmeye çalıştığınız, beyaz eşya kapı güvenlikte izinsiz kamera kaydı almaya çalıştığınız ve bu konuyla ilgili olarak savunma vermektan kaçındığınız tespit edilmiştir. İş sözleşmeniz 4857 sayılı İş Kanunu md.25/11 bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedilmiştir." denilerek sona erdirilmiştir. Fesih bildiriminde adı geçen mesai iken gazete okuma, sık aralıklarla mesaiye geç gelme, izinsiz mesai sonrası işyerine girme eylemlerine dair tutanaklar tutulduğu gibi tutanak içerikleri tanıklarca da doğrulanmıştır. Bu davranışın işyeri kurallarına uymadığı sabit olmakla birlikte eylemin haklı fesih sebebi ağırlığında olmadığı, ancak işverenin bu davranışı yapan işçi ile iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden, işverence yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken bozmayı gerektirmiştir.*

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 3 Eylül 2019)

Değerlendirme: İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açan davranışları işçiden kaynaklanan fesih sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Bu davranışlar, tarafların arasındaki iş ilişkilerini tam anlamıyla çekilemez hale getirmemekle birlikte, işin görülmesini, işin normal işleyişini ve düzenini, işyerindeki çalışma barışını bozan niteliklere sahiptir. Artık işverenden işçiyle olan iş ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşçinin işini eksik, kötü ve yetersiz yapması, işçinin işine sık sık geç gelmesi, işçinin işyerindeki çalışma düzenini ve barışını bozan davranışlarda bulunması, iş

saatleri içinde iş amacı dışında sık sık internete girmesi gibi eylemler işçinin kusurlu davranışı olarak kabul edilerek geçerli sebep teşkil etmektedir (Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018: 502–512). İşçinin mesaiye iken sık sık internetten gazete okuması, sık aralıklarla mesaiye geç gelmesi, izinsiz mesai sonrası işyerine girmesi gibi zaman ve kaynakların kötüye kullanılmasına ilişkin davranışları geçerli sebeple fesih oluşturmaktadır. Ancak bu noktada, “işyerinde internetten gazete okuma” eylemine ayrı bir parantez açmak gerekmektedir. İşveren tarafının “internette işi ile ilgisi olmayan şekilde zaman geçirdiğinin tespit edildiği” şeklindeki ifadesi insan kaynakları yönetimi alanında oldukça tartışmalı bir alan olan çalışan izlemeyi işaret etmektedir. İşverenlerin, işçilerinin çalışma saatleri içinde ne yaptıklarını bilmeye hakları olduğu konusunda şüphe olmamakla birlikte, neyin izlendiği ve nasıl izlendiği noktaları oldukça bulanıktır. Çalışan izleme esasında işletmenin çalışanlarının eylemleri hakkında bilgilendirilmesi uygulamasıdır. Yine aynı çalışan izleme tartışmaları, çalışanların işyerinde çok az mahremiyetleri olduğu hususunda yoğunlaşmaktadır (DeCenzo, Robbins & Verhulst, 2017: 90). Hal böyleyken, örnek olayda işverenin “işçinin sık sık internetten gazete okuduğu tespitine nasıl ulaştığı” merak konusudur. İşyerinde sanal kayıtları önleme ve internet kullanımının olumsuz etkilerini azaltma amacı işverenleri işçilerin internet kullanımlarını denetleyici uygulamalara itmektir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında yaptığı elektronik gözetimin belli kural ve politikalar çerçevesinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu noktada, işçinin özel hayatının gizliliği ve haberleşme özgürlüğü dikkate alınmalıdır (Dönmez & Okutan, 2019: 21–25).

Örnek Olay 6: Devamsızlık

9. Hukuk Dairesi 2019/6197 E., 2020/136 K.

Olay: İşçinin muhtelif sağlık kuruluşlarından hasta olmadığı halde raporlar ibraz edip devamsızlıkta bulunması, şirketin çalışanlarının sağlık sorunlarından ilk müdahale amacıyla 24 saat esasına göre işyeri hekimi, sağlık memuru ve hemşire bulunduğu prosedüre göre hastalanan personelin öncelikle işyeri hekimine muayene olması ve hekim tarafından gerekli görülmesi halinde hastaneye sevk edilmek suretiyle hastalığının tedavisine başlanması gerektiği halde işçinin çoğu zaman işyeri hekimine muayene olmadan değişik sağlık kuruluşlarına başvurmak suretiyle çok sayıda rapor alması, bu durumun işyerinin çalışma huzur ve barışını bozması nedeniyle iş akdinin haklı nedenlerle 28/07/2016 tarihinde feshedilmesi, iş akdinin ihbarsız olarak feshedildiğini ileri süren işçinin, feshin geçersizliğinin tespiti, işe iade ve yasal sonuçlarla ilgili talepte bulunması.

Yargıtay Kararı: Dosya içeriğine göre, davalı işverenlikte aşçı olarak çalışan davacı işçinin çalışma süresi boyunca sık sık rapor aldığı görülmüştür. Davalı işveren farklı sağlık kuruluşlarından sık sık ve kısa süreli istirahat raporları alan davacı işçinin bu durumunu hayatın olağan akışına uygun bulmayarak hasta olmadığı halde hastaymış gibi hatıra binaen gerçeğe aykırı raporlar aldığını düşünerek davacı işçinin iş akdini İş Kanununun 25/II maddesine göre haklı nedenle feshetmiştir. Davalı, davacıya ait söz konusu raporların gerçek bir rahatsızlığa dayanmadığına ilişkin iddiasını ispatlayamamıştır ancak davacı işçinin farklı sağlık kuruluşlarından sık sık ve kısa süreli istirahat raporları aldığı ve işe gelmediği bu durumun da iş akışını bozacağı açık olup, işverenin buna katlanması beklenemeyeceği ancak işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanamayacağı ve sık sık rahatsızlanarak rapor alan davacının davranışının fesih için geçerli sebep oluşturduğuna karar vermiştir.

Kaynak: (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi, 3 Eylül 2019)

Değerlendirme: İşçinin sık sık hastalanarak devamsızlık yapması, işçinin yetersizliğine dayanan fesih sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Hayatın doğal akışında her insan hastalanabilmekte ve buna bağlı olarak devamsızlık yapabilmektedir. Burada işçi ve işveren açısından önemli husus, raporlu sürelerin fazlalığı ile sıklığının işyerinde olumsuzluklara yol açması ve işletmenin çıkarlarına önemli ölçüde zarar vermeye başlamasıdır (Canikoğlu, 2017 ve Süzek, 2018'den aktaran Çelik, Canikoğlu & Canbolat, 2018:

496–497). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bağlamında değerlendirildiğinde işçinin sürekli ve sık bir şekilde rapor olarak düşük devam göstermesi kararda da belirtildiği üzere iş akışını bozmaktadır. İşletmenin çıkarlarına zarar veren bu eylem sonucunda, işçinin iş sözleşmesi geçerli sebeple feshedilmiştir. Benzer şekilde, Koç (2009) tarafından sık sık işe geç gelme ve işi aksatarak işyerinde dolaşmanın işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebep oluşturduğu ifade edilmiştir (Koç, 2009: 91).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Üretkenlik karşıtı iş davranışları bireysel, örgütsel, çevresel ve sosyal koşullar, kişisel farklılıklar ve yönetici kontrolü gibi çeşitli faktörlerden dolayı örgütlerin gün geçtikçe daha fazla maruz kaldıkları bir sorundur. Örgütlerdeki olumsuz çalışma koşulları, liderlik tarzı, ödül sistemleri, görev zorluğu, örgüt kültürü, aile hayatı gibi durumsal değişkenler ve cinsiyet, özsaygı, duygusal denge, özyeterlilik, dürüstlük gibi bireysel farklılıklardan dolayı ortaya çıkabilen üretkenlik karşıtı iş davranışları verimlilik, performans ve maliyet açısından örgütleri etkilediği gibi çalışanlar ve işverenleri de etkilemektedir.

Örgütlerin tüm çalışanlarına sağlıklı bir çalışma ortamı sunabilmesi için üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltan, tercihen ortadan kaldıran politikalar veya programlar geliştirirken üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerini dikkate almaları önemlidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortadan kaldırılması ya da sınırlandırılması için etik örgüt iklimi inşa edilmesi, çalışanları sapkın davranışlara sevk eden tetikleyicilere karşı tedbir almak, taraflar arasında güven ve saygıya dayanan ilişkiler kurulması, ödüllendirme sistemleri ve kuralların eşitlik ve adalet ilkesine uygun düzenlenmesi gibi uygulamalar etkili olabilir. Ayrıca örgütler ve çalışanlar için oldukça maliyetli olan için üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili daha önce bir politika belirlemediği olan örgütler bu konuya ilişkin kapsamlı bir politika çalışması yaparak çalışanları politika hakkında ve politikayı ihlal etmenin sonuçları konusunda bilgilendirebilir.

Bu çalışmanın amacı, Yargıtay kararları örnek olayları bağlamında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hukuki sonuçlarının incelenmesidir. Nitel bir yaklaşımla belirlenen örnek olaylar, ilgili literatürde çok fazla irdelenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarını yansıtan 2015-2020 yılları arasındaki Yargıtay kararlarına dayanmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları uygun olmayan sözel eylem, hırsızlık, alkol kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, devamsızlık altı örnek olay çerçevesinde yoğunlaşmaktadır. Örnek olaylar; uygun olmayan sözel veya fiziksel eylem, zaman ve kaynakların kötüye kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama gibi sapkın davranışların yıkıcı sonuçlarını ortaya çıkarması bakımından da önemlidir.

İşe alım aşamasında doğru çalışanların seçimi, uygun iş güvenliği ikliminin inşa edilmesi ve işçiler ile saygı ve güvene dayanan ilişkilerin kurulması, örgütün yapısına uygun politikalar belirlenmesi, çeşitli örgütsel kontrol sistemleri aracılığıyla çalışan davranışlarının iyileştirilmesi üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesinde büyük önem arz etmektedir. Yargıtay kararlarına dayanan örnek olayların incelendiği bu çalışmayla üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gerçekleşme şekli ve hukuki sonuçlarının değerlendirilmesinin iş hayatında karşılaşılan sorunların hukuki boyutlarıyla değerlendirilebilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Ayrıca çalışanların işe iade, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi konularda haklarının öğrenilmesi, geçerli ya da haklı sebeple fesih kararlarının hukuki sonuçlarının farkına varmaları işe yönelik tutumlarını nasıl ve ne yönde şekillendireceklerine dair bir şablon ortaya koyacak, işverenler, işletme yöneticileri ve insan kaynakları yönetimi için de önemli bir rehber olabilecektir. Bu araştırma, örnek olay tekniği esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Ancak, ileriki araştırmalarda, karma yöntemle yapılacak çalışmalar konunun derinlemesine incelenmesi açısından yararlı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

İleriki araştırmalarda, özellikle uluslararası faaliyet gösteren firmalarda çalışan ve işverenler için bu konunun farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik seviyelerine sahip ülkelerdeki hukuki sonuçlarının incelenmesinde de fayda bulunmaktadır. Bu şekilde, ortaya çıkan farklılıklar doğrultusunda konuya ilişkin etkin kıyaslamalar yapabilmeye olanağı elde edilebilecektir.

KAYNAKÇA

Aubé, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E. M. (2009). Counterproductive behaviors and psychological well-being: The moderating effect of task interdependence. *Journal of Business and Psychology*, 24(3), 351–361. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-009-9113-5>

Anderson, P. (2012). Alcohol and the workplace. *Alcohol in the European Union: Consumption, harm and policy approaches*, 69-82.

Baran, Y. & Esen, Y. (2016). İş sağlığı ve güvenliği açısından yüksekte çalışma. 8. *Ulusal Çatı & Cephe Sempozyumu içinde*, 2-3 Haziran 2016 Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul. Erişim adresi: <http://catider.org.tr/pdf/sempozyum8/22-Is-sagligi-ve-guvenligi-acisindan-yuksekte-calisma.pdf>

Baybora, D. (2017). Yargı kararları ile sosyal medyada konuşmanın iş sözleşmesine etkisi. *İSGHD*, 14(56), 1705-1740. Erişim adresi: <https://legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2017-sayi-56/367514>

Berg, B. L. & Lune, H. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (H. Aydın, Çev.). Konya: Eğitim Kitapevi.

Bülbül, K. G., & Ergün, N. (2017). Counterproductive work behavior in air transportation organizations: A study on airline cabin services. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 407–424. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2017228691>

Cialdini, R. B., Petrova, P. K., & Goldstein, N. J. (2004). The hidden costs of organizational dishonesty. *MIT Sloan Management Review*, 45(3), 67.

Çelik, N., Canikoğlu, N., & Canbolat, T. (2018). İş hukuku dersleri. İstanbul: Beta Basım.

Dulay, D. (2010). İş sözleşmesinin performansa dayalı olarak feshedilmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7(27), 963–978.

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2017). *İnsan kaynakları yönetiminin temelleri* (C. Çetin & L.M. Arslan, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Dönmez, U. & Okutan, B. (2019). *Yargıtay kararları ışığında sosyal medya ve iş ilişkisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Dursun, S. (2012). İşyeri şiddetinin çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 105–115. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29525/316932>

Frone, M. R. (2008). Employee alcohol and illicit drug use: Scope, causes, and organizational consequences. J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The Sage handbook of organizational behavior: Volume 1 - micro approaches* (pp. 519–540). London: Sage.

Gerek, N., Karaca, N. G., Baybora, D. & Kocabaş, F. (2013). İş ve sosyal güvenlik hukuku. *Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın*, (1776).

Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>

Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A., & Pritchard, R. D. (2004). *The dark side of organizational behavior* (pp. 1–20). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>

Kanten, P., Yeşiltaş M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin karanlık yönünün üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2), 365-392.

Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.014>

Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114–132. <https://doi.org/10.1108/17511341311286222>

Koç, M. (2009). İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenler. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, (96). Erişim adresi: <https://www.ismmmo.org.tr/Yayinlar/Mali-Cozum-Dergisi--1>

Litzky, B. E., Eddleston, K. A., & Kidder, D. L. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of management perspectives*, 20(1), 91-103. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873411>

Martinko, M.J., M.J. Gundlach & S.C. Douglas (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection & Assessment*, 10 (1/2), 36–50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>

Mueller, C. W., De Coster, S., & Estes, S. B. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations*, 28(4), 411-446. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004003>

Mulki, J.P., Jaramillo F., & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference?. *Journal of Business Research*, 59(12), 1222–1230. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.09.001>

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80066-X](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80066-X)

Ones, D. S. (2002). Introduction to the special issue on counterproductive behaviors at work. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 1–4. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00188>

Özdemir, C. S. (2016). İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine işçinin uymaması ve iş sözleşmesinin feshi. *Mali Çözüm Dergisi*, 26, 189. Erişim adresi: <https://www.ismmmo.org.tr/Yayinlar/Mali-Cozum-Dergisi/sayi-133/--2565>

Özkalp, E., Keser, A., Acar, P., Varoğlu, D., & Kirel, Ç. (2013). *Organizasyonlarda davranış*. 1. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Öztunç, G. (2001). Adana ilindeki çeşitli hastanelerde çalışan hemşirelerin çalışma saatlerinde karşılaştıkları sözel ve fiziksel taciz olaylarının incelenmesi. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(1), 1–9. Erişim adresi: http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/133malicozum/017_Cumhur_Sinan_%C3B6ZDEMİR_.pdf

Punch, K. F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş nitel ve nicel yaklaşımlar*. (D. Bayrak, H. B. Arslan, & Z. Akyüz, Çev.). 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Gözden geçirilmiş 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.

Seçer, H. Ş. & Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 147–175.

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1/2), 5–11.

Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2002). *Counterproductive behaviors at work*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C.Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology: Personnel psychology* (Vol. 1, pp. 145–164). London: Sage.

Skarlicki, D. P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82: 434. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>

Sofield, L., & Salmond, S. W. (2003). Workplace violence: A focus on verbal abuse and intent to leave the organization. *Orthopaedic Nursing*, 22(4), 274-283. <https://doi.org/10.1097/00006416-200307000-00008>

Sönmez, O. İ. (2018). *Doğru yönetim & Stratejik insan yönetimi yazıları*. 1. Baskı, İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>

Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1-3), 15–27. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(97\)00020-9](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00020-9)

Vardi, Y. & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151–165. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151>

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. 11. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, A. N. & Kaya, M. (2009). İşyerinde şiddet. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3). 1-6. Erişim adresi: http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2009/sayi_3/baslik1.pdf

Yar. 9. HD, E. 2017/28047, K. 2018/659 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 23 Kasım 2019)

Yar. 9. HD, E. 2016/8539, K. 2018/20956 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 23 Kasım 2019)

Yar. 9. HD, E. 2015/21373, K. 2019/19007 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 23 Kasım 2019)

Yar. 7. HD, E. 2015/4672, K. 2015/7580 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 3 Eylül 2019)

Yar. 22. HD, E.2018/6547, K.2018/16395 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 3 Eylül 2019)

Yar. 9. HD, E.2019/6197, K.2020/136 (Erişim adresi: <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 3 Eylül 2019)

4857 sayılı İş Kanunu, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/34576> (Erişim Tarihi, 9 Ekim 2019).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Erişim Tarihi, 9 Ekim 2019)

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf> (Erişim Tarihi, 9 Ekim 2019)

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazar tarafından beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkıları : Çalışma tek yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : The study was realized by a author.

Acknowledgement : I thank the editors and referees who contributed to the publication process



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 18-42

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 18-42

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.911553

Geliş Tarihi / Received: 08.04.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 21.11.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞYERİ İLİŞKİLERİ KALİTESİ ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Ramazan ÇOBAN ¹

Mehmet DENİZ ²

Öz

İşyeri ilişkileri kalitesi, çalışanların işyerinde yaşadıkları ilişkileriyle ilgili olumlu veya olumsuz algılarını ifade eden bir kavramdır. Örgütsel, bireysel ve demografik özellikler gibi birçok faktör işyeri ilişkileri kalitesini etkileyebilir. Bu araştırmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Araştırma kapsamında bir işyerinin temel ilişkilerinden olan yönetici ast, mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişkileri ele alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, Malatya ilinde sağlık sektöründe görevli 468 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anketten elde edilen veriler, SPSS 21 paket programında ölçek geçerlilik, güvenilirlik, veri normallik testi, T-Testi ve ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre; medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev ünvanına göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısının farklı olduğu, ancak cinsiyete göre farklı olmadığı görülmüştür. Özellikle genç, bekâr ve deneyimsiz çalışanların yönetici ve mentörler ile ilişkilerinin kalitesinden daha memnun oldukları; mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesinin ise sadece görev ünvanına göre farklı olduğu görülmüştür. Doktorlar ve yardımcı sağlık personeli ile kıyaslandığında hemşirelerin işyeri ilişkileri kalitesinden daha memnun oldukları; diğer çalışanlara göre doktorların yöneticileri ile ilişkilerinin kalitesinin daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmanın işyeri ilişkileri ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelime : İşyeri İlişkileri, İlişki Kalitesi, Demografik Özellikler, Sağlık Sektörü.

Jel Sınıflandırması : D23, M12.

* Bu çalışma, Prof. Dr. Mehmet DENİZ danışmanlığında Dr. Ramazan ÇOBAN tarafından hazırlanan ve İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 09.04.2020 tarihinde kabul edilen “Liderin Kişilik Özelliklerinin İşyeri İlişkileri Kalitesine Etkisinde Politik Becerinin Aracı Rolü Üzerine Havacılık ve Sağlık Sektöründe Karşılaştırılmalı Bir Araştırma” başlıklı doktora tezi verileri kullanılarak üretilmiştir.

¹ Dr., Milli Savunma Üniversitesi, Hava Astsubay Meslek Yüksekokulu, ramazancoban26@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4505-0437.

² Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İ.İ.B.F., mehmet.deniz@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8684-5682.

Atf/Citation (APA6):

Çoban, R. & Deniz, M. (2022). Demografik özelliklere göre sağlık çalışanlarının işyeri ilişkileri kalitesi algısı üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 18-42. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.911553>.

A STUDY ON HEALTHCARE PROFESSIONALS' PERCEPTION OF WORKPLACE RELATIONSHIP QUALITY ACCORDING TO DEMOGRAPHIC FEATURES

Abstract

Workplace relationship quality is a concept that expresses the positive or negative perceptions of employees about their relationships in the workplace. Many factors such as organizational, individual and demographic features can affect the workplace relationship quality. The purpose of this study is to examine whether employees' perception of workplace relationship quality differs according to demographic features. The relations between manager-subordinate, mentor-trained/apprentice and counterpart employees, which are main relationships of workplace, were examined in the study. The sample of the study consists of 468 employees working in the health sector in Malatya city of Turkey. Questionnaire method was used to collect data in the study. The data were subjected to scale validity, reliability, data normality test, T-Test and ANOVA analysis in SPSS 21 package program. According to the study findings; It was seen that employees' perception of workplace relationship quality was different according to marital status, age, educational status, working time and job title, but not by gender. Especially young, single and inexperienced employees are more satisfied with the quality of their relations with managers and mentors; On the other hand, it was observed that relationship quality of counterpart employees differed only by the job title. Compared to doctors and assistant health personnel, nurses are more satisfied with workplace relationship quality. It was observed that the quality of the relations of doctors with their managers was lower than other employees. It is thought that the study will contribute to the literature on workplace relations and shed light on future studies.

Key Words : Workplace Relations, Relationship Quality, Demographic Features, Health Sector.

Jel Classification : D23, M12.

GİRİŞ

İlişki, en az iki kişi arasında meydana gelen, devam eden ve istikrarlı etkileşimdir. İlişkiyi yaşayan taraflar, hem birbirlerine bağımlı hem de birbirlerini etkiledikleri için sürekli bir değişim içindedirler (Farooqi, 2014: 1). İlişkiler, dinamik yapıları nedeniyle geçmiş etkileşimlerden etkilendikleri gibi gelecekteki etkileşimlere de temel oluşturur. İlişkiler sayesinde bireyler arasında belirli bir ritmi olan bağlar oluşur. İlişkiler sadece iki kişi içinde olabileceği gibi grup, topluluk ve örgütsel seviyede de meydana gelebilir (Berscheid, 1999: 261). Csikszentmihalyi (1990: 164)'ye göre insanların birbirlerini bulmak ve bir araya gelmek amacıyla programlanmış biyolojik bir yapısı vardır. İnsanın bu yapısı, doğal olarak sosyal etkileşim, ait olma, sevme ve sevilme gibi temel davranışların sergilenmesini sağlar. Bundan dolayı insanlar, yalnız kalmaktan kaçınarak diğer insanlarla sosyal ilişki içinde olmayı, topluluk kurallarına uyum göstermeyi ve sosyal etkileşimin ortaya çıkardığı güçten yararlanmayı tercih eder (Rosales, 2016).

Günümüzün modern hayat şartlarında yetişkin insanların büyük bölümü, gün içinde zamanlarının çoğunu işyerinde iş arkadaşlarıyla birlikte geçirmektedir. Bu sebeple işyeri, hem çalışanların huzurlu hem de örgütsel performansın yüksek olabilmesi için ikili ya da toplu ilişkilerin yaşandığı önemli bir yerdir (Diener & Seligman, 2002: 82). İşyeri ilişkileri, örgütsel performansın sergilenebilmesi ve insanların sürekli olarak sosyal ilişki içinde olma ihtiyacı sonucu ortaya çıkan çalışan ilişkileridir. Bütünleyici rolü ile çalışan davranışları ve örgütsel performans arasında etkili koordinasyon sağlayan işyeri ilişkilerinin, işle ilgili olmayan birçok özelliği de içermesi sebebiyle örgütsel hayatta önemli bir yeri vardır. Bir işyerinde yaşanan

ilişkilerin kalitesi, çalışanların ilişkinin gücüne karşı genel algısı ve ilişkideki tarafların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanma derecesini ifade eder (Munyon, 2009: 15).

İnsan hayatındaki sosyal etkileşimlerin sonucu olarak işyerinde ortaya çıkan, gelişen ve devam eden ilişkilerin çalışanlar, gruplar ve örgütsel performans üzerinde önemli etkileri bulunduğu gibi birçok örgütsel ve bireysel faktör de işyeri ilişkilerinin kalitesini etkileyebilir. Literatürde işyeri ilişkileri kalitesini etkileyebilecek faktörlere bakıldığında; örgüt kültürü, örgütün fiziki ve hiyerarşik yapısı, yönetim şekli, örgütsel iletişim şekli, ücret, iş güvenliği, iş yaşam dengesi, üst yönetimin desteği (Ferris ve ark., 2009; Lin, Shu & Lin, 2011; Hegstad & Wentling, 2005); kariyer gelişimi, çalışanlara destek sağlama, personel güçlendirme (Gaur & Ebrahimi, 2013; Kahn, 2007) gibi pozitif örgütsel faktörler ile birlikte hiyerarşik baskı, psikolojik yıldırma, işyeri zorbalığı, sözlü taciz, işyeri nezaketsizliği, iletişim çatışmaları ve anlaşmazlıklar (Almost ve ark., 2018; Patricia, 2015) gibi negatif örgütsel faktörlerin işyeri ilişkileri kalitesini etkilediği görülmektedir. Söz konusu çalışmaların çoğunlukla işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen örgütsel faktörlere odaklandığı düşünülmektedir. Literatürde demografik özelliklerin işyeri ilişkilerine etkisinin genellikle örgütsel faktörlerle birlikte incelendiği (Fisher & Brown, 1988); demografik özelliklere göre işyeri ilişkileri kalitesinin farklılık gösterip göstermediğinin ya araştırmalarda ikinci plana atıldığı ya da araştırmanın yan amacı olarak ele alındığı; işyeri ilişkileri ile ilgili çalışmaların çoğunlukla işyerinin en temel ilişkisi olan yönetici ast ilişkisine yöneldiği, araştırmalarda diğer işyeri ilişkilerine daha az yer verildiği ya da bu ilişkilerin tek başına incelendiği görülmektedir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, iş deneyimi, etnik köken, ailesel durum, kişisel ilgiler gibi demografik özelliklerin işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen faktörler arasında olduğu (Lee, Teng & Chen, 2015) görülmekle birlikte, demografik özellikler ve işyeri ilişkileri kalitesi arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalara katkı yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı belirlenirken işyeri ilişkileri kalitesini etkileyebilecek faktörler üzerinde durulmuş; örgütsel faktörler gibi demografik özelliklerin de işyeri ilişkileri kalitesini etkileyebilecek çalışanlara ait önemli bireysel faktörler olduğu; yönetici ve çalışanların demografik özelliklere göre işyerindeki ilişkilerin kalitesinin değişebileceğinin farkında olması ve işyeri ilişkilerine sadece yönetici ast ilişkisi kapsamında bakılmaması ve diğer önemli işyeri ilişkilerinin de bütüncül bir bakış açısıyla karşılaştırmalı olarak incelenmesi gerektiği düşünülmüştür. Demografik özelliklere göre çalışanların olaylara bakışı, iş yapma şekilleri ve işyeri ilişkileri kalitesi değişebileceğinden, çalışanların işyerinde farklı demografik özelliklere sahip birçok kişi ile kurduğu farklı işyeri ilişkilerinde bu durumu dikkate almaması ilişkilerde çatışma ve anlaşmazlık yaşanmasına neden olabilir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu nedenle bir işyerinin en temel ilişkileri olduğu düşünülen yönetici ast ilişkisi, mentör eğitilen ilişkisi ve mevkidaş çalışanlar ilişkisi olmak üzere üç temel işyeri ilişkisi araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın işyeri ilişkileri ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı, uygulamada yönetici ve çalışanlara yol göstereceği ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.1. İşyeri İlişkileri

İşyeri ilişkileri, ortak amaçlara ulaşmak amacıyla çalışanlar, gruplar ya da örgütler arasında meydana gelen etkileşim, değişim ve bağlantıları ifade eder (Ferris ve ark., 2009: 1380). İşyeri ilişkileri, örgütsel ve etik kurallar çerçevesinde çalışanlar ve yöneticiler ile çalışanların kendi arasındaki sosyal etkileşimler sonucu ortaya çıkan ilişkilerdir. İş hayatının doğal bir parçası olan bu ilişkiler, bazen çalışanlarda olumlu ve üretken davranışlara neden olurken bazen de çalışanlarda gerilim, stres ve hayal kırıklığı yaratabilir. İşyeri, hayatlarını geçindirmek için bir araya gelen çalışanların fiziksel ve zihinsel faaliyetlerinin

gerçekleştiği ve bu faaliyetler sonucu ortaya çıkan ilişkilerin yaşandığı sosyal bir mekândır. Bireysel ve örgütsel çıktılarının birlikte önem kazandığı rekabet ortamında işyeri ilişkileri, örgütsel etkinlik ve verimliliğin önemli bir aracıdır (Stephens, Heaphy & Dutton, 2012).

Bireyler arasında meydana gelen ilişkiler; doğar, beslenir ve gelişir. İlişkiler, bireylerin tanışmasıyla doğar ve tarafların ilişkiye yatırım yapmasıyla beslenerek gelişir. Her ilişkinin bir hedefi ve bu hedeflerin alt amaçları bulunur. İlişkilerde hedeflerine ulaşmak isteyen bireyler ilişkinin gelişiminde bilinçli olarak katkı sağlarlar. Bu nedenle ilişkiler rastgele ya da şans eseri ortaya çıkmayan iki ya da daha çok birey arasındaki sosyal bağlantılardır. İşyeri ilişkileri de bahsedilen mekanizma çerçevesinde ortaya çıkan, gelişen ve devam eden ilişkilerdir (Patricia, 2015: 116). Çalışanların işyerinde buldukları zaman içinde birbirleriyle kurdukları bağlantılar, günlük yaşamın dokusunu oluşturur. Bu doku, dinamik bir yapıya sahip olup iki çalışan ya da çalışanlar arasındaki farkına varma ve sosyal etkileşim sonucu ortaya çıkar. Çünkü işyerinde çalışanlar iş gereği ya da duygusal nedenlerle birbirini etkilemektedir. İşyerinde iki kişi arasındaki boşluğu dolduran bağlantılar, anlık olabildiği gibi zaman içinde de kurulabilir, gelişir ve değişir (Gabarro, 1987). Rosales (2016: 30)'e göre, işyerinde yaşanan ilişkilerin önemini açıklayan dört varsayım bulunmaktadır. Bunlar;

- İnsanların içgüdüsel olarak sosyal olma ve aidiyet ihtiyacı vardır. Bu nedenle çalışanların sosyal etkileşimleri örgütsel yaşamın önemli bir parçası haline gelir.
- İlişkiler, dinamik bir yapıya sahiptir ve insanların diğerleriyle etkileşim halindeyken nasıl hissettiğine, algıladığına ve davrandığına bağlı olarak biçimlenir.
- Örgütler, günlük işlerini sosyal süreçler ve iş ilişkileri sayesinde yaparlar. Bu nedenle işyeri ilişkileri işin başarılmasında önemli bir işleve sahiptir.
- İşyeri ilişkileri, belirli bir zaman diliminde ilişki içinde olan tarafların karşılıklı olarak ilişkiye yaptıkları yatırım doğrultusunda farklı kalitede olabilir.

İşyeri ilişkileri, çalışanların işlerini yapma sürecinde örgütlerin istikrarı için sürdürdüğü ilişkilerden oluşur. Bu ilişkiler arasında yönetici ast ilişkisi, mentör eğitilen ilişkisi, mevkidaş çalışanlar arası ilişkiler, işyeri arkadaşlıkları, romantik ilişkiler ve müşteri ilişkileri bulunmaktadır. İşyeri ilişkileri, çalışanlar ve örgütler için önemli etkileri olan benzersiz etkileşimler olması nedeniyle; karar verme, etki paylaşımı ve araçsal-duygusal destek sistemleri olarak işlev görür (Abe & Mason, 2016: 193). Çalışanlar arası koordinasyon, örgütsel faaliyetlere katılım ve örgütsel öğrenme gibi süreçler işyeri ilişkilerinden etkilenir. Kaliteli işyeri ilişkileri, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan öğrenme davranışlarının içinde olduğu önemli kanallardır. Pozitif işyeri ilişkileri sayesinde çalışanların sorunlarına çözüm üretme, paylaşma, iş çıktılarını iyileştirme ve bilgi alışverişi gibi imkânlar ortaya çıkar (Carmeli, Brueller & Dutton, 2009: 83). İşyeri ilişkileri, çalışanların kişilik özelliklerinden etkilendiği gibi çalışanların kişisel gelişimlerine de katkıda bulunur. Bu nedenle çalışanların kişilikleri ve ilişkileri aktif bir etkileşim içindedir. Bu şekilde devam eden sağlıklı bir etkileşimin, uzun vadede çalışanların sağlığı, iş doyumunu ve verimlilik gibi birçok örgütsel çıktı üzerinde güçlü etkileri vardır (Farooqi, 2014: 7).

I.II. İşyeri İlişkileri Türleri

Örgütsel yaşamda hiyerarşik ilişkilerden müşteri ilişkilerine kadar birçok iş ilişkisini görmek mümkündür. Ancak bu bölümünde örgütsel performansı doğrudan etkileyen ve bir iş yerindeki en temel ilişkilerden olan yönetici ast, mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişkisi ele alınmıştır.

a. Yönetici ast ilişkisi

Bir işyerinde örgütsel performansı doğrudan etkileyen iş ilişkilerinden en önemlisinin yönetici ile astlar arasındaki ilişkiler olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde lider ve yönetici kavramları arasında farklılıklar olmakla birlikte bu çalışmada hem lider hem de yönetici kavramları bir çalışan üzerinde etkileme

ve yönlendirme sahibi olan kişi olarak kullanılmış; lider üye ve yönetici ast ilişkisi aynı kapsamda ele alınmıştır. Graen, Dansereau ve Minami (1972) tarafından öne sürülen “lider üye etkileşimi” (leader member exchange) teorisi, yönetici ve astlar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan etkili ve teorik bir çerçevedir. Teoriye göre, liderler ya da yöneticiler iş ve sosyal ilişkilerinde her astıyla farklı ilişkiler geliştirirler. Yönetici ast ilişkisi yüksek kalitede olduğu zaman taraflar arasında yüksek güven duygusu, saygı ve ilişkinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme arzusu vardır. Bu tür ilişkilerde hem yönetici hem de ast birbirlerini desteklemek ve cesaretlendirmek için aralarında güven duygusu olması gerektiğinin farkındadır. Böylece yönetici ve astlar kendi kişisel ilgi ve amaçlarını bir tarafa bırakarak ortak örgütsel hedeflere yönelirler (Sias, 2005: 377).

Yönetici ve astlar arasındaki etkileşime bağlı olarak ilişki kalitesi şekil alır. Çünkü yönetici, kaynak ve zaman kısıtından dolayı örgüt içinde sadece küçük bir ast grubu ile daha yakın ilişki kurar. Bu nedenle yönetici ve ast arasındaki ilişki kalitesine göre karar verme, görevlerin dağılımı ve çalışanların desteklenmesi gibi birçok örgütsel konuda yöneticinin astlarıyla olan ilişkileri farklılaşır (Graen ve ark., 1972). Schriesheim, Castro ve Cogliser (1999: 75) yönetici ast ilişkisini etkileyen faktörleri karşılıklı destek, güven, beğenme, tolerans, dikkat ve bağlılık olmak üzere altı başlık altında incelemiştir. Liden ve Maslyn (1998: 50) yapmış olduğu deneysel araştırmalarda etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere yönetici ast ilişkisini açıklayan dört boyut ortaya koymuştur. İşyerinde astlar, yöneticilerinden destek aldıklarını düşündükleri zaman yöneticisiyle ortak iş hedeflerini yakalayabilmek için koordinasyon içinde hareket etmekte ve dayanışma eğilimi göstermektedir. Astlar, dayanışma ve işbirliği içinde çalışabilmek için yöneticisinin kendisine güvendiğini, destek verdiğini ve en zor koşullarda dâhi yöneticisiyle açık iletişim kurabileceği düşüncesinde olmak ister (Payne, 2014: 132). Karşılıklı güven ve saygı çerçevesinde yürüyen kaliteli bir yönetici ast ilişkisi; astların iş motivasyonu, performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılığını arttıracaktır. Buna karşılık yöneticisi ile düşük kalitede iş ilişkisine sahip astlar ise daha az destek alacak ve kısıtlı kaynaklardan faydalanabilecektir. Bu sebeple yönetici ve ast arasındaki duygusal bağ da zayıf olacaktır. Bu astların çalışma istekleri daha düşük olacağından görev tanımlarındaki sorumluluklarından fazlasını yapmayacaklardır (Haga, 1976: 340).

Yönetici ve astlar arasında kaliteli bir ilişki olduğunda yönetici ve astların değerleri ortak bir paydada buluşacak, sorunlar karşısında astlar ile müzakere edilecek ve iki taraf arasında ortak bir zemin ortaya çıkacaktır. Yönetici ve ast ilişkisinin düşük olduğu durumlarda ise ilişkiler yüzeysel ve disiplin anlayışı içinde olacağından dolayı astlar yönetici ile iletişim kurmaktan kaçınacaktır (Sias, 2005: 378). Örgütsel ilişkilerde yöneticinin rollerini yerine getirebilmesi için sahip olması gereken en önemli becerilerden biri iletişimdir. Hiyerarşik kademeler içinde yönetici astlarına emir verirken saygılı olmalı ve astlarının verilen emri algıladığından emin olmalıdır. Örgütlerde yukarıya doğru iletişim, alt kademelerden üst kademelere doğru bilgi akışını sağlar. Bu nedenle yöneticiler tarafından yukarıya doğru açık iletişim teşvik edildiği zaman yönetici ve ast arasındaki ilişki kalitesi artacaktır (Gaur & Ebrahimi, 2013: 10). Olumlu yönetici ve ast ilişkileri; astların iş tatmini, kendini ifade etme, düşük çalışan devir oranı ve yüksek yönetici performansı ile pozitif yönde ilişkilidir. Buna karşılık kalitesi düşük yönetici ast ilişkileri ise tükenmişlik sendromu, iş tatminsizliği ve iletişim sorunlarına yol açmaktadır (Madlock, Matt, Bogdan & Ervin, 2007: 454). Sağlıklı ve kaliteli yönetici ast ilişkilerinde yönetici tarafından yeterli ve açık bir şekilde bilgilendirilen astların iş konusunda daha az belirsizlik yaşadıkları, daha çok iş tatmini ve performans sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca bu astlar daha sağlıklı ve isabetli kararlar alabilmekte ve bu sayede örgütsel bilginin geliştirilmesi ve dağıtılması daha etkin hale gelmektedir (Sias, 2005: 390).

b. Mentör eğitilen ilişkisi

Son yıllarda çağdaş iş hayatı, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanında dikkat çeken konulardan biri haline gelen mentörlük, işyerinde deneyimsiz çalışanların deneyimli bir çalışanın yardımıyla gelişmesine odaklanan en eski eğitim yöntemlerinden biridir. Deneyimsiz çalışanın işyerinde gerekli bilgi ve becerilerle donatılabilmesi için mentör ve deneyimsiz çalışan karşılıklı ilişki içine girer. Bu ilişki

sürecinde mentör deneyimsiz çalışanın kariyer gelişimine yardım eder (Kabdulova & Öztürk, 2017: 48). Mentörlük, tecrübeli bir çalışan ile tecrübesi az olan çalışan arasında gerçekleşen etkileşim sonucu deneyim paylaşımına dayanan bir işyeri ilişkisidir. Mentör, tecrübesiz çalışanın kendisini geliştirmesine yardımcı olan tecrübeli işgörendir. Mentör aracılığıyla yetiştirilen kişiyi ifade etmek için Türkçe literatürde çırak, çömez, öğrenci, asistan, acemi ve eğitilen gibi kelimeler kullanılmaktadır (Balci, 2012). Bu çalışmada deneyimsiz çalışanları ifade etmek için “eğitilen” kelimesi kullanılmıştır.

Mentör eğitilen ilişkisi; hiyerarşik, tarafların pozisyon ve deneyim olarak eşit olmadığı, eğitilenin gelişmesine odaklanan bir işyeri ilişkisidir. Mentörlük sürecinde mentör sahip olduğu tüm kaynaklarını deneyimsiz çalışana karşılıklı bir etkileşim süreci içinde aktarmaya çalışır (Washington, Akella & Bennett, 2016: 12). Mentör eğitilen ilişkisinin, işyerinde deneyimsiz çalışanın kariyer ve kişisel gelişimi konusundaki üç temel fonksiyonu; psikolojik destek, kariyer gelişimi ve rol model olmasıdır. Psikolojik destek, eğitilenin işle ilgili belirsizlik ve kaygılarını gidermek amacıyla mentör ile eğitilen arasındaki arkadaşlık bağlarının güçlenmesini sağlar (Kammeyer-Mueller & Judge, 2008: 271). Eğitilene sağlanan psikolojik destek, eğitilenin işle ilgili yetkinliğini ve profesyonel kimliğini arttırdığı gibi; yardımlaşma, arkadaşlık, işyerinde diğer çalışanlar tarafından kabul görme, rol model olma gibi davranışların gelişmesine de katkı sağlar (Raabe & Beehr, 2003: 272). Kariyer gelişimi açısından mentör eğitilene bazen işle ilgili görevler bazen de zor sorumluluklar vererek kariyer hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. Mentör, ileride karşısına çıkacak kariyer fırsatlarını yakalayabilmesi için eğitilene sürekli olarak desteğini sürdürür (Kabdulova & Öztürk, 2017: 49). Rol model olma sürecinde, eğitilen kendisinden daha deneyimli olan mentörüne saygı duyar ve onu taklit eder. Eğitilenler, mentörlerinden ilham alarak onların davranış ve değerlerini işyerinde modellemeye çalışırlar (Kram, 1983: 609). Bu süreçte mentörünü takip eden eğitilenin kazanımları, gelecekte işle ilgili görevleri hatta yönetici vazifelerini yerine getirebilmesi için bir temel oluşturur.

Mentör eğitilen ilişkisi, örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bazı örgütler, işe yeni başlayan çalışanları örgüte çabuk adapte edebilmek için mentörlük sürecini formal bir hale getirmiştir. Formal mentörlük süreci, örgüt misyonu doğrultusunda düzenlenir ve deneyimsiz personelin gelişimine katkı sağlamak için formal olarak bir kıdemli çalışan görevlendirilir. İnfomal mentörlük sürecinde ise gönüllülük esas olup örgüt tarafından bir görevlendirme ya da zorlama yoktur (Allen & Eby, 2003: 471). Bununla beraber; birebir mentörlük, akran mentörlüğü, takım mentörlüğü, ters yönde mentörlük ve kendi kendine mentörlük diğer mentörlük sınıflarındandır. Birebir mentörlük, en temel ve klasik mentörlük ilişkisi olup kıdemli veya yaşlı bir çalışanın deneyimlerini genç bir çalışana aktarmasını ifade eder. Akran mentörlüğünde birbiriyle aynı seviyede olan çalışanların karşılıklı destek ve dayanışması vardır. Takım mentörlüğü grup halindeki çalışanların sinerjisini arttırmaya odaklanır. Ters yönde mentörlükte roller farklı olup tecrübe sahibi olan genç çalışandır. Özellikle günümüzde bilgi ve iletişim araçlarını kullanarak bilgiye daha hızlı ulaşan ve bilgiyi etkin kullanabilen genç çalışanların yaşlı çalışanlara mentörlük yapmasıdır. Kendi kendine mentörlük ise bir çalışanın hedeflerini kendisinin belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları yine kendisinin atmasıdır (Crisp & Cruz, 2009).

c. Mevkidaş çalışanlar ilişkisi

İş hayatında genellikle çalışanların bağlı bulunduğu bir yönetici olmasına rağmen birçok çalışma arkadaşı olduğundan çalışanlar, işyerinde zamanının büyük bölümünü işyeri arkadaşlarıyla geçirir. Bu nedenle, işyerinde devam eden ilişkilerin çoğu mevkidaş çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerden oluşur. Mevkidaş çalışanlar ilişkileri, bir örgüt içinde aynı hiyerarşik seviyede ve birbirleri üzerinde herhangi bir formal yetkiye sahip olmayan çalışanlar arasındaki ilişkileri tanımlar (Sias, 2009: 58). Mevkidaş çalışanlar ilişkileri, bir işyerinde bilgi paylaşımı, sosyal destek, kontrol ve etkileme gibi birçok önemli örgütsel işleve sahiptir. Bu ilişkiler, çalışanlara hem duygusal hem de araçsal kaynakları sağlamakta etkilidir. Ayrıca, çalışanlar işyerinde birbirlerinin ikinci gözü kulağı gibidir. Bu sayede örgüt içindeki önemli ve başka yerden elde edilemeyecek bilgileri birbirleriyle paylaşırlar (Sias, 2005: 379). Mevkidaş çalışanların davranışları, aralarındaki ilişkileri güçlü bir şekilde etkiler ve bu ilişkiler organizasyonel fonksiyonların bir yansımasıdır.

İşyeri ilişkileri incelendiğinde, yönetici ast ya da mentör eğitilen ilişkisi gibi hiyerarşik ilişkilerden ziyade daha çok mevkidaş ve birbiri üzerinde resmi yetkisi olmayan çalışanlar arasındaki ilişkilerin olduğu görülebilir. Buna rağmen literatürde yapılan araştırmaların büyük bölümünün yönetici ast ilişkisine yoğunlaştığı, mevkidaş çalışanlar arasındaki ilişkilerin ihmal edildiği görülmektedir. Ancak, konuyla ilgili yapılan araştırmalarda mevkidaş çalışanlar ilişkilerinin örgütsel çıktılara ve çalışan davranışlarına çeşitli etkilerinin olduğu görülmektedir (Jian, 2012: 300). Golden (2006: 319) tarafından bir telekomünikasyon firması çalışanları üzerinde yapılan araştırmada çalışan ilişkilerinin telekomünikasyon faaliyetleri ve iş tatmini ilişkisinde aracılık rolü oynadığı; Beehr, Jex, Stacy & Murray, (2000: 391) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların stres ve tükenmişlik algısını çalışan ilişkilerinin önemli derecede etkilediği; Sherony ve Green (2002: 542) tarafından yapılan araştırmada ise çalışanların iş ilişkilerindeki memnuniyetsizliğin örgütsel bağlılığı düşürdüğü görülmüştür.

Mevkidaş çalışanlar ilişkileri, diğer işyeri ilişkilerinde olduğu gibi farklı kalite ve şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin Kirby ve Krone (2002: 64) mevkidaş çalışanlar ilişkilerini, çalışanların ailesel durumlarını dikkate alarak (evli-bekar, çocuklu-çocuksuz vb.); Sias ve Cahill (1998: 273) tanıdık ve arkadaş olma durumuna (tanıdık, arkadaş, yakın arkadaş ve en iyi arkadaş) göre sınıflandırmıştır. Mevkidaş çalışanlar ilişkileri konusunda önemli çalışmalar yapan Kram ve Isabella (1985: 119) ise mevkidaş çalışanlar ilişkilerini; bilgi paylaşımına dayalı (information peer), aynı seviye (collegial peer) ve özel çalışan (special peer) ilişkileri olmak üzere üç başlık altında ele almıştır. Bilgi paylaşımına dayalı çalışan ilişkilerinde iletişim sınırlı ve ilişkinin kapsamı işle ilgili olup düşük seviyede yakınlık vardır (Sias, 2005: 379). İlişki, bilgi değişimine odaklandığından ve ara sıra kurulduğundan çalışanlar birbirinden nadiren maddi ve manevi destek alırlar. Birçok işyerinde yaygın olarak görülen bu rutin ilişkide çalışanlar arasında kendini açığa vurma, güven ve sosyal destek düşük seviyededir (Kram & Isabella, 1985: 119). Aynı seviye çalışan ilişkilerinde, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının yansırı artan oranda duygusal destek, geri bildirim ve uyum görülür. Bu ilişki türü; genellikle aynı ofis ortamında iş yapan çalışanlar arasında görülen, kariyer odaklı, işle ilgi rutinlerin ve arkadaşlıkların olduğu bir işyeri ilişkisidir (Sias, 2005: 379). Özel çalışan ilişkileri ise en yakın ve samimi etkileşimlerin olduğu çalışan ilişkileridir. Birbirine kendini yakın hissedenden çalışanlar sık sık iş ve özel hayatlarıyla ilgili konuları bu ilişkide konuşurlar. Taraflar, birbirine kariyer gelişimi ve psikososyal konularda destek vererek duygusal bağlarını geliştirirler. Bu tür ilişkilerin kurulması ve gelişmesi uzun zaman gerektirir (Kram & Isabella, 1985: 121).

I.III. İşyeri İlişkileri Kalitesi

İşyeri ilişkileri kalitesi, çalışanların işyerinde yaşadıkları ilişkileriyle ilgili olumlu veya olumsuz algılarını ifade eden bir kavramdır. İlişki kalitesi, bireylerin ilişkilerine odaklanarak yaptıkları değerlendirmenin sonucu olarak ortaya çıkar. Bu değerlendirme sırasında bireyler arasındaki etkileşimlerin ve uyumsuzlukların karşılaştırması yapılır. İlişki kalitesi, bir bütün olarak ele alınan ilişkinin değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan bireysel ve içsel yansımalarıdır (Acitelli, 2008). Bir işyerinde ilişki kalitesi, çalışanların ilişkinin gücüne karşı genel algısı ve bu ilişkideki tarafların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanma derecesidir. İlişki kalitesinin çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde önemli sonuçları bulunmaktadır. Çünkü ilişki içindeki bireylerin doğasında ilişkiye bağlanma vardır ve bu nedenle ilişkinin kalitesinden olumlu ya da olumsuz etkilenirler (Munyon, 2009: 15). İlişki kalitesi, çalışanların yaşamış olduğu ilişki içindeki ihtiyaçlarını karşılamada söz konusu ilişkinin uygunluk seviyesidir (Shamdasani, 2011: 36).

Çalışanların refahı ve iyi oluş seviyesini arttıran ilişkiler kaliteli olarak adlandırılır. Yakınlık, samimiyet, beğenme ve sevgi içeren iş ilişkilerinin kalitesi yüksek iken; çatışma, düşmanlık ve sürtüşmelerin var olduğu ilişkilerde ise düşük ilişki kalitesi görülür (Dush & Amato, 2005: 611). Goleman (2006)'a göre, kaliteli ve tatmin edici ilişkiler bireylerin refahı ve sağlığı için muazzam bir nimet; buna karşın stresli ve

çekişme içinde geçen ilişkiler ise bireyler için birer zehirdir. Moriguchi, Júnior, Andrade ve Murakami (2016: 86)'ne göre işyeri ilişkileri kalitesi, etkileşim içindeki iki çalışan arasındaki ilişkinin gücünü simgeler. İlişki kalitesi üst bir yapı olup genellikle memnuniyet, güven ve bağlılıktan oluşur. İlişki kalitesi iyi oluş, beğenme, samimiyet, anlayış, onaylama, ilgi ve affetme gibi kavramları kapsayan bir kavramdır. Geniş bir pozitif algı yelpazesi sonucu ortaya çıkan ilişki kalitesi, aynı zamanda mevcut ilişkinin gelişmesinde çok önemli bir etkidir (Farooqi, 2014: 7). İşyeri ilişkileri kalitesi, çalışanların pozitif ilişkilerin sonucudur. İşyerindeki pozitif ilişkiler, farklı seviye ve mekanizmalar içinde gelişen ve devam eden iş ilişkilerinin örgütleri nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır. Çünkü ilişkiler örgütsel hayatın ayrılmaz parçasıdır ve çalışanların davranışları ilişkiler ağıyla örülmüş örgütsel hayatın içinde gerçekleşir (Berscheid, 1999: 261). Kaliteli iş ilişkileri; iki birey veya gruplar arasında işle ilgili ortaya çıkan, zaman içinde tekrarlanan, taraflarına fayda sağlayan her türlü olumlu durum, süreç ve çıktılarının toplamını ifade eder.

Güven duygusu, saygı, iletişim, destek verme, karşılıklı hareket etme, kişilik özellikleri, örgütsel faktörler ve demografik özellikler gibi birçok etken işyeri ilişkileri kalitesini etkiler. Güven, bir kişinin ilişki içinde olduğu kişinin dürüstlüğü, doğruluğu, adaleti, kişiliği gibi birçok özelliğine karşı algıladığı inançtır. Bu yüzden işyeri ilişkileri de dâhil olmak üzere insanların tüm ilişkilerinde olması gereken temel ve kritik bir faktördür. Güven, her ilişki için gerekli ama yeterli olmayan bir durumu ifade eder (Fisher & Brown, 1988). Saygı, iş ilişkilerinde tarafların birbirlerine göstermiş olduğu pozitif hislerdir. Etkili işyeri ilişkilerinin merkezinde güven duygusu gibi saygı da vardır. Çünkü tüm sosyal ilişkilerde olduğu gibi işyeri ilişkilerinde de saygı ortadan kalktığı zaman ilişkiler kötüye gitmeye başlar ve tekrar inşa etmesi neredeyse imkânsız hale gelir (Ferris ve ark., 2009: 1389). İster kişisel ister işle ilgili olsun bireylerin içinde buldukları bütün ilişkilerde iletişim çok önemli bir role sahiptir. İşyeri ilişkilerinde duygular ve istekler, iletişim sayesinde ifade edilir. Ayrıca çalışanlar birbirlerini daha iyi anlayabilmek için etkili bir iletişim ağı kurması gerekir. Bu sayede çalışanlar arasında güçlü bağlar kurularak sorunlar tartışılarak çözüme kavuşturulabilir (Patricia, 2015: 121).

Destek vermek; psikolojik, duygusal ve finansal olmak üzere farklı şekillerde sosyal etkileşim sırasında karşı tarafa kaynak sağlamaktır (Nelson & Quick, 1991: 543). İşyeri ilişkilerinde destek vermek, aynı zamanda bir çalışanın karşısındaki diğer çalışanın yaşamış olduğu zorlukları, sorunları ya da fırsatları anlamalarına imkân vermesi açısından empati ve duygusal tepkime kavramlarını da içerir (Duan & Hill, 1996). İşyeri ilişkilerinde karşılıklı hareket etme ilişki esnasında irtibat halinde olmayı, partnerler tarafından olabildiğince aktif katılım göstermeyi ve paylaşımı ifade eder (Carmeli ve ark., 2009: 85). Walsh, Gillespie, Greer ve Eanes, (2002) tarafından yapılan bir çalışmada iş ilişkilerinde karşılıklı hareket etmenin, işe başlayan yeni çalışanların yapmış olduğu hataları yöneticilerine bildirme konusunda en önemli etken olduğu görülmüştür. İşyeri ilişkileri kalitesine etki eden önemli faktörlerden biri de çalışanların kişilik özellikleridir. Literatürde kişilik konusunda en çok adı geçen dışa dönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık, öz disiplin ve uyumluluk gibi temel kişilik özelliklerinin işyeri ilişkileri kalitesinin üzerinde önemli etkileri vardır (Patricia, 2015: 120). Örgüt yönetimi tarafından iş yerinde çalışanların kendilerini ait hissedecekleri bir ortam yaratmak, örgüt kültürü, örgütün fiziki ve hiyerarşik yapısı, yönetim şekli, örgütsel iletişim kanalları gibi birçok örgütsel faktör işyeri ilişkileri kalitesini etkiler (Ferris ve ark., 2009: 1391).

İşyerinde kurulan kalitesi yüksek pozitif ilişkiler, çalışanların yaşamış olduğu stres seviyesinin düşmesine yardımcı olur (Cohen & Wills, 1985: 310). Formal iş ilişkilerinde astlar tarafından yöneticisinin iyi bir dinleyici olduğunun algılanması, astın örgütsel aidiyet ve beraberlik duygusunu artıracaktır. Mentörler ile yaşanan ilişkilerin yüksek kalitede olması ise yüksek ücret, kariyer gelişimi, örgüt içinde tanınma, örgütsel güç odaklarına yakın olma ve promosyonlardan daha fazla yararlanmaya neden olmaktadır (Ragins & Scandura 1997: 945). Formal iş ilişkilerinin yanında, çalışanların arasında kurulan yüksek kaliteli informal ilişkilerin de bireysel ve örgütsel sonuçlarla pozitif ilişkisi vardır. Örneğin çalışanlar arasındaki yakınlaşma, iletişim ve dayanışmayı artırır. Ayrıca pozitif etkileşimler sonucu ortaya

çıkan işyeri arkadaşlığı; iş tatmini, performans, takım çalışması ve örgütsel bağlılığı arttırırken işten ayrılma niyetini düşürür (Feeley, Hwang & Barnett, 2008: 56).

I. IV. İşyeri İlişkileri Kalitesi ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler

Literatüre bakıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, eğitim seviyesi, görev ünvanı, ailesel durum, etnik köken, kişisel ilgiler gibi birçok demografik özelliğin işyeri ilişkileri kalitesini etkilediği görülmektedir. Bir işyerinde görülen temel ilişkilerde çalışanların cinsiyeti, önemli rol oynayabilir. Eagly (1987)'in sosyal rol teorisine göre, kadınlar sosyal odaklı ve toplum içi davranışlar sergilerken, erkekler ise görev odaklı davranışlar sergiler. Kadın çalışanlarda, işyerinde empati ve diğer çalışanlara yardım etme düşüncesi varken, erkekler ise daha çok rekabetçi, bağımsız ve iş odaklı olmaya çalışırlar. Kadınlar iş ilişkilerinde hassas ve iş içeriklerinde daha yeteneklidirler (Lee ve ark., 2015). Mentör eğitilen ilişkisinde eğitilenler kendilerine benzeyen bir mentörden daha fazla etkilenmekte ve onları rol model olarak benimsemektedir. Bu nedenle mentör olacak deneyimli çalışan, eğiteceği deneyimsiz çalışan ile aynı cinsiyet ya da etnik kimlikten olabilir. Çünkü gün geçtikçe daha fazla kadın ve farklı kültüre sahip çalışan, iş hayatına girdiğinden aynı cinsiyet ve milliyetten mentörlük ilişkisi sağlayacağı yararlar açısından önem kazanmaktadır (Bandura, 1994: 75). Etnisite ve cinsiyetin mentör eğitilen ilişkisine etkisini ölçmek için 16-22 yaş aralığındaki stajyerler üzerinde yapılan bir araştırmada, stajyerlerin mentörlerini kendilerine benzer olarak gördüklerinde daha fazla memnun oldukları görülmüştür. Mentörlük ve cinsiyet ilişkisini araştırmak için yapılan bir başka çalışmada, erkek mentörlerin kariyer gelişimine, kadın mentörlerin ise psikolojik desteğe önem verdikleri görülmüştür (Ensher & Murphy, 1997: 460). İşyerinde kadınlar ve farklı demografik özelliklere sahip azınlık gruplar, bazen sosyal ağ kurma konusunda kısıtlar yaşayabilir. Çünkü kadınlar ve azınlıklar işyerinde kendi özelliklerine yakın kişi ve gruplarla ilişki kurmayı, farklı demografik özelliklere sahip çalışanlarla daha kaliteli iş ilişkisi kurmaya tercih edebilirler (Ibarra, 1993). Erkek ve kadın çalışanların işyerinde yaşanan olaylara bakış açılarında ve işle ilgili davranışlarında farklılıklar olabilmesi nedeniyle işyeri ilişkilerinin kalitesi de farklılaşabilir.

H₁: Cinsiyete göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısı farklıdır.

Medeni durum, çalışanların işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen demografik özellikler arasında görülebilir. Kirby ve Krone (2002: 64) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanlar arasındaki ilişkiler, çalışanların medeni ve ailesel durumları (evli-bekar, çocuklu-çocuksuz vb.) göz önünde bulundurularak sınıflandırmıştır. Araştırmacılar, çalışanların medeni ve ailesel durumunun hem işyeri ilişkilerindeki etkileşimleri hem de örgütün iş-aile politikalarını önemli derecede etkilediğini tespit etmiştir. Çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlamak için işletmelerin giderek artan bir şekilde farklı iş-aile programları sunmalarına rağmen araştırmaların çoğunluğu, bekâr ve çocuğu olmayan çalışanların evli ve çocuklu meslektaşlarına göre daha az örgütsel imkânlardan faydalandığı ve daha fazla iş yüküne maruz kaldıklarını göstermektedir. İşyerinde bekâr ve çocuksuz çalışanlardan hafta sonu, tatil günlerinde ve geç saate kadar çalışabilmeleri; şehir dışı görevler için seyahat edebilmeleri, işyerinin başka birimlerine transfer edilmeyi kabul etmeleri ve çocuk bakımı sorunları ortaya çıktığında evli çalışanların yerini doldurabilmeleri istenebilir (Janasz ve ark., 2013: 191-194). İşyeri ortamındaki koşullar, evli çalışanlar tarafından bekâr çalışanlara göre daha olumlu olarak görülebilir. Literatürde özellikle erkek çalışanların evli ve çocuklu olması ile kariyer gelişimleri arasında pozitif ilişki olduğuna dair kanıtları görmek mümkündür (Schneer & Reitman, 2002). Bununla beraber, Panisoara ve Serban (2013: 22)'a göre evli ve çalışan çiftlerin ebeveyn sorumlulukları iş ve özel yaşam dengesinde çatışmalara neden olmaktadır. Çünkü evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre ailevi sorumluluklarının fazla olması ve sahip oldukları zaman üzerinde kontrollerinin az olması nedeniyle iş ve iş dışı faaliyetlerini dengelemede daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Evli çiftlerin iş ve özel yaşam dengesi sağlamada yaşadığı zorluklar, bekâr çalışanların ise özel yaşamdaki sorumluluklarının

az olması nedeniyle işyerinde daha fazla iş yüküne maruz kalma potansiyeli medeni durumu işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen bir demografik özellik haline getirebilir.

H₂: *Medeni duruma göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısı farklıdır.*

İşyerinde çalışanların kendisi ve diğerleri hakkındaki izlenimi ve değerlendirmesi işyeri ilişkileri sürecinde etkilidir. Sosyal karşılaştırma teorisine göre, insanlar kendilerini ve yeteneklerini ilişki içinde oldukları ve kendilerine benzeyen diğer kişileri dikkate alarak değerlendirirler. Yaş ve kuşak farklılıkları bir değerlendirme ve sınıflandırma kaynağıdır. Çalışanların kendilerini konumlandıkları yaş grubuna bağlı olarak sergiledikleri tutum ve davranışlar grup içi, yöneticiler, kıdemli çalışanlar, astlar ve mevkiidâşlarıyla olan işyeri ilişkilerinin kalitesini etkileyebilir. İlişki kalitesi, örgütsel ilişkilerde yaşlı ve genç çalışanların yeteneklerine ve ilişkileri geliştirmek için ne kadar çaba sarf ettiklerine bağlı olarak düşükten yükseğe doğru değişebilir (Gellert & Schalk, 2012: 99). Yaşlandıkça çalışanların genel bilişsel performansında önemli bir düşüş olmamakla birlikte, genellikle işyerinde yaşlı çalışanların uygulamada daha az esnek olduğu, yeni teknolojiye uyum sağlamada uyum sorunları yaşadığı, işbirliği yapmaya ve yaşla birlikte kazanılması gereken yeni becerileri öğrenmeye daha az istekli ve işyeri için daha maliyetli olduğu bilinmektedir (Beier & Ackerman, 2005; Streb & Voelpel, 2009). Warr (2008) tarafından uluslararası bir örnekleme 20.925 katılımcı ile yapılan bir araştırmada yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre iyi ücret, sosyal etkileşim, terfi beklentisi, iş güvenliği, iyi çalışma saatleri, cömert tatiller, fazla iş baskısı olmaması, işin ilginçliği, başarıya ihtiyacı ve insiyatif kullanma konularına daha az önem verdiği görülmüştür. Boumans, Jong ve Janssen (2011) tarafından Hollanda'da çok uluslu bir işletmede 1036 işçi üzerinde yapılan bir araştırmada ise yaşlı çalışanları içsel tatmin sağlayan zor görevlerin, genç çalışanları ise kariyer gelişim fırsatlarının motive ettiği görülmüştür. İşyeri ilişkileri kalitesi, çalışanların iş tatmininin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bahsedilen araştırmalar ışığında yaşlı ve genç çalışanları motive eden faktörler farklılaşabileceğinden çalışanlar işyerindeki ilişkilerinin farklı yönlerini dikkate alarak ilişkilerini takdir edebilir ya da beğenmeyebilirler. Çalışanların yaşına göre işyeri ilişkilerini değerlendirmeleri de ilişkilerin kalitesinde farklılıkların ortaya çıkmasına neden olabilir.

H₃: *Yaşa göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısı farklıdır.*

Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler kendilerini ve ilişki içinde oldukları diğer bireyleri kendi ait olduğu grubun içinde ya da dışında görmek isterler. Bu sınıflandırma yapılırken bireylerin belirgin demografik özellikleri ön plana çıkar. İşyerinde çalışanlar ait oldukları grup içindeki farklılıkları en aza indirmeye ve gruplar arasındaki algılanan farklılıkları en üst düzeye çıkarma eğilimindedir. Bu nedenle çalışanlar aynı grup içindeki diğer çalışanlarla olan etkileşimlere daha olumlu tepki verirler. Bu açıdan benzer demografik özelliklere sahip olmak işyeri ilişkilerinde beğeni, pozitif etkileşim ve paylaşımın neden olacaktır (Patricia, 2015: 119). Çalışanların eğitim seviyesi, işyerinde bireyler ve gruplar arası ilişkilerin kalitesi ve iş tatminini etkileyen önemli bir demografik özellik olarak görülebilir. Çalışanların yaptıkları iş için gerekli olan formal eğitimi almaları iş hayatında daha profesyonel olmalarını sağlarken, eğitim eksikliği ise iş tatminsizliği ve hayal kırıklığına neden olabilir. İyi eğitilmiş çalışanlar işlerinin kapsamını, iş rollerini ve kariyer beklentilerini bilen çalışanlar olarak kariyerleri boyunca ilerledikçe daha profesyonel olacaklardır (Gürbüz, 2007: 39). Gürbüz (2007) tarafından Türkiye'de turizm sektöründe 600 katılımcı ile yapılan bir araştırmada eğitim seviyesine göre çalışanların iş tatmininin farklı olduğu, eğitim seviyesi daha yüksek olan ön lisans ve lisans mezunu çalışanların, lise mezunu ve daha düşük eğitime sahip çalışanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, insan sermayesi teorisine göre bireyler tarafından edinilen bilgi ve becerilerin işgücü piyasasında daha yüksek kazançlarla ödüllendirilmesinin muhtemel olduğu öne sürülmektedir (Becker, 1964). Literatürdeki farklı araştırma bulguları ışığında eğitim seviyesine göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesinin farklılaşacağını söylemek mümkündür.

H₄: *Eğitim seviyesine göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısı farklıdır.*

Bir çalışanın örgütteki çalışma süresi; çalışanın işteki değeri, performansı ve kariyer başarısını arttıran bireysel, mesleki ve eğitimle ilgili deneyimlerden oluşan insan sermayesinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün performansı ve rekabet ortamında hayatta kalması çalışanlarının performansına bağlıdır. Çalışanların iş performansını belirleyen önemli demografik özelliklerden biri de çalışanın örgütteki ya da görevindeki çalışma süresidir. Çalışanların örgütteki görev süresi arttıkça genellikle iş deneyimleri de artar ve bu durum performanslarına pozitif olarak yansiyabilir (Steffens ve ark., 2014: 3). İşe alımdan sonra çalışanın iş değerleri, örgüte uyumu ve işyerindeki sosyalleşmesi örgütsel süreçler tarafından şekillendirilir. Çalışanların görev süresi arttıkça değerleri örgütsel değerlerle örtüşmeye başlar. Bu nedenle çalışma süresi, belirli bir çalışma ortamına uyumu sağlayan önemli bir demografik faktördür (Peker, Ersoy & Giray, 2019: 43). İnsan sermayesi teorisi kapsamında düşünüldüğünde, çalışanların işlerine uygun almış oldukları formal eğitimle birlikte bir örgütte belirli süre çalışmaları sonucu kazanacakları deneyim de bir diğer insan sermayesi biçimidir (Becker, 1964). Sosyal etkileme teorisi, bireylerin hedefledikleri sonuçlara ulaşabilmek için sosyal etkileme yeteneklerini nasıl kullandıklarını açıklamaya çalışır. Çalışanlar örgütsel ödüllere ulaşmak amacıyla çaba gösterirken hem kendilerinin hem de diğerlerinin politik yeteneklerinin olumlu ve olumsuz sonuçlarını görebilmektedir. İşyerinde hemen kazanılmayan ve belirli bir çalışma süresi sonucunda kazanılan deneyimler çalışanların politik yeteneklerinin gelişmesini sağlar. Çalışma süresi ve politik yetenek arasında doğal olarak ortaya çıkan bu etkileşim, yaşlı çalışanların kıdemli genç çalışanlara göre örgütsel ilişkilerde pozitif sonuçlar elde etmesini sağlayabilir (Karnes, 2014: 25). Gkorezis, Hatzithomas ve Petridou (2011) tarafından Amerika’da 101 yemekhane çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, liderin örgütsel mizah kullanımının çalışanların psikolojik güçlenmesine etkisinde çalışma süresinin düzenleyici rolü olduğu görülmüştür. Araştırmada liderin negatif mizah kullanımını, çalışma süresi çok olan kıdemli çalışanların psikolojik güçlenme algısını azalttığı ve bu durumda kıdemli çalışanların liderin negatif mizah kullanımına kıdemli çalışanlara göre daha güçlü tepki verdiği; bununla beraber liderin pozitif mizah kullanımının kıdemli çalışanların psikolojik güçlenme algısı üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Shirom ve ark. (2008) tarafından 30 farklı çalışmanın incelendiği bir meta analiz çalışmasında, katılımcıların yaş ve çalışma süresinin eş zamanlı olarak arttığında çalışanların rol belirsizliği ve performansı arasındaki negatif ilişki azalma olduğu görülmüştür. Söz konusu bulgular ışığında çalışma süresine göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesinin farklılaşacağı söylenebilir.

H₅: Çalışma süresine göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısı farklıdır.

İş tatmini ve sonucunda ortaya çıkan işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, zekâ seviyesi, kişilik yapısı gibi özellikler iken; örgütsel faktörler ise yönetim tarzı, örgütün yapısı, ücret, iş güvenliği, örgütsel iletişim, çalışanlar üzerindeki gözetim ve iş özellikleridir (Lin, Shu & Lin, 2011: 3396). Görev ünvanı ya da başka bir ifade ile iş rolü, bir çalışanın bireysel özellikleri ve örgütsel faktörlerle ilgili bir demografik özellik olarak görülebilir. Çalışanlar; cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim, çalışma süresi gibi diğer demografik özelliklerine bağlı olarak örgütün hiyerarşik kademelerinde farklı görev ünvanlarında çalışabilirler. Yönetici, mentör, danışman, uzman, denetçi gibi farklı görev ünvanları veya iş rolleri farklı yetki ve sorumlulukları beraberinde getirerek çalışanların örgütsel davranışlarına ve ilişkilerine yön verebilir. Munyon (2009)’a göre farklı görev ünvanlarına sahip olan yönetici ast etkileşiminde görülen psikolojik mesafe, çalışanlar arasındaki demografik, kültürel, değer farklılıkları ile hiyerarşik yapının sonucudur. Yönetici ast ilişkisinde psikolojik mesafenin azaltılması ilişki kalitesini arttıracaktır. Ancak bu mesafenin azaltılması için yönetici ve astların kendi kaynaklarını kullanarak fazladan çaba sarf etmesi gerekmektedir. İşyerinde işlerin planlanması, organize edilmesi ve kontrolünden sorumlu en önemli aktörler olan yöneticiler farklı demografik özelliklere ve görev ünvanlarına sahip astlarının işle ilgili formal ve psikolojik sözleşme gereği olan beklentilerini de karşılamak zorundadır. Birçok araştırmaya göre farklı özelliklere sahip astlara karşı negatif ya da kötü niyetli davranan yöneticiler, işyeri ilişki kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu negatif iş ilişkileri düşük iş performansı, sapkın iş davranışı ve istifa etme gibi örgüt için zararlı çalışan davranışlarına neden olmaktadır (Ehlers, 2017: 2). Diğer taraftan, işyerinde yaşanan mentör eğitilen ilişkisinde, mentörün yönetsel statüsü ve mentör eğitilen arasındaki cinsiyet benzerliği ilişkisi

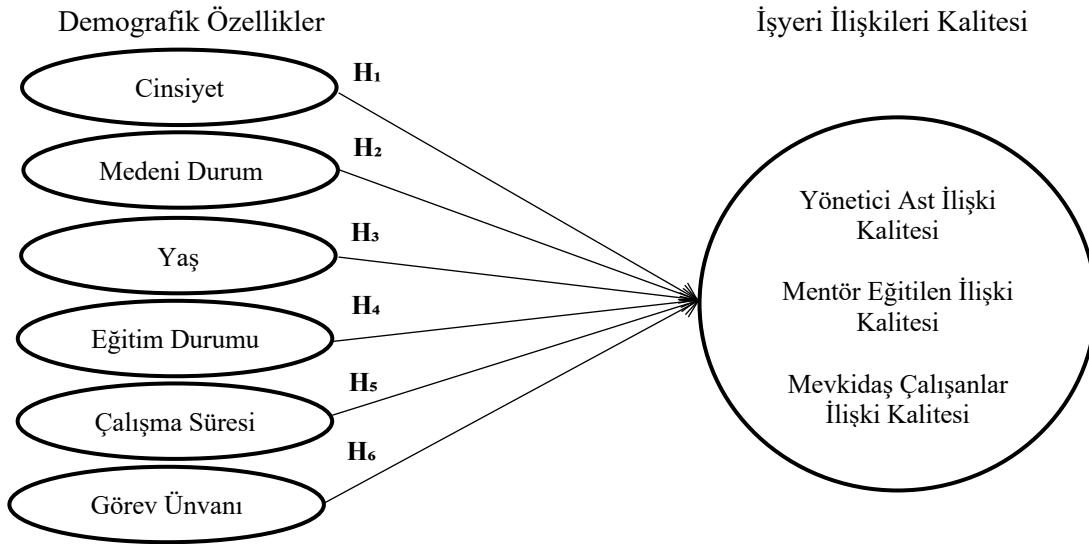
kalitesini etkilemektedir. Mentörlük sürecinde ortaya çıkabilecek engellerin aşılabilmesi için mentör ve eğitilen arasındaki benzerliklerin artırılması önemlidir (Godshalk & Sosik, 2000). Sonuç olarak, çalışanların farklı özellikleri ve örgütsel yapıya bağlı olarak işyerinde sahip oldukları görev ünvanları ya da iş rollerinin yönetici, mentör ve mevkidaşlarıyla olan ilişkilerinin kalitesini etkileyebileceğini söylemek mümkündür.

H₆: Görev ünvanına göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısı farklıdır.

II.YÖNTEM

II.I. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısının farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu kapsamda yönetici ast, mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişkisi olmak üzere üç temel işyeri ilişkisi ele alınmıştır. Literatür taraması ışığında geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

II.II. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 23 Kasım 2018 itibariyle Malatya İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastaneler ve sağlık birimlerinde görevli 3640 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın asgari örneklem büyüklüğü, %95 güvenilirlik düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak ($n = n_0/1 + n_0/N$) formülü ile 347 çalışan olarak hesaplanmıştır (Gürbüz & Şahin, 2017: 130). Araştırma sırasında çalışanlar, yaptıkları işlerdeki benzerlikler göz önüne alınarak doktor, hemşire ve yardımcı sağlık personeli olmak üzere üç ana gruba ayrılmış ve bu gruplarda belirlenen asgari örneklem sayısına ulaşabilmek amacıyla tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 2018 yılı Aralık ayında başlayan ve 2019 yılı Şubat ayında sona eren veri toplama süreci sonunda, elden dağıtılan anket formlarından 503 tanesi toplanmıştır. Geçersiz olduğu görülen 35 form iptal edilmiş ve 468 geçerli anket formu analize tabi tutulmuştur.

II.III. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, dört bölüm ve 29 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında katılımcılara genel bilgiler verilmiş ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla altı soru sorulmuştur. İkinci bölümde, yönetici ast ilişki kalitesini ölçmek amacıyla Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen lider üye etkileşim ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere dört boyut ve 12 sorudan oluşmakta ve her boyutta üç soru bulunmaktadır. Söz konusu ölçeğin güvenilirlik katsayısı, Altay (2018: 129) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında $\alpha=,94$ olarak rapor edilmiştir.

Üçüncü bölümde, mentör eğitilen ilişki kalitesini ölçmek için Rhodes, Schwartz, Willis ve Wu (2017) tarafından Amerika'da 5222 toplum tabanlı mentör eğitilen ilişkisinin kalitesini incelemek amacıyla geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar, mentör eğitilen ilişki kalitesini eğitilen algısıyla ölçmek için 10 soruluk ölçek kullanmıştır. Bu ölçekte altı adet normal ve dört adet ters kodlanmış soru bulunmaktadır. Araştırmacılar, bu ölçeğin güvenilirlik katsayısının $\alpha=,79$ olduğunu rapor etmişlerdir. Araştırmanın veri toplama aracının toplam soru sayısını artırmamak için dört adet ters kodlanmış soru ölçekten çıkartılmış ve ölçek altı soruluk haliyle kullanılmıştır. Ölçekte eğitilenin çalışanın kendisi, mentörün ise çalışana işyerinde bilgi ve tecrübesi ile yön veren deneyimli çalışan olduğu ifade edilmiştir. Dördüncü bölümde, mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesini ölçmek amacıyla Hain (2005) tarafından Kanada'da farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda geliştirilen beş soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha=,92$ olarak rapor edilmiştir. Ölçeklerin hem orjinal İngilizce soruları hem de Türkçe versiyonları incelenerek çalışanların algısıyla yönetici ast, mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesini ölçmek amacıyla uzman görüşü kapsamında ölçek soruları oluşturulmuştur. Araştırmada anket sorularına verilecek cevaplar 5'li Likert ölçeği yöntemine göre hazırlanmıştır.

II.IV. İstatistiksel Analiz

Araştırmada verilerin analiz aşamasında SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için basıklık ve çarpıklık analizi yapılmıştır. Araştırma ölçeklerinin geçerliliğini ölçmek için açıklayıcı faktör analizleri yapılmış; güvenilirliği için ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle hipotez testlerinde T-Testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analiz sonuçları, %95'lik güven aralığında, $p<,05$ istatistiksel anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

III.BULGULAR VE ANALİZ

Araştırmada elde edilen bulgular ve bulguların analizi aşağıda sırayla sunulmuştur.

III.I. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	N	%	Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	182	38,9	Medeni Durum	Evli	354	75,6
	Kadın	286	61,1		Bekâr	114	24,4
Yaş	18-25	68	14,5	Eğitim Durumu	Lise	86	18,4
	26-35	115	24,6		Yüksekokul	95	20,3
	36-42	158	33,8		Lisans	224	47,8
	43-49	96	20,5		Yüksek Lisans	35	7,5
	50+	31	6,6		Doktora	28	6
Çalışma Süresi	3 yıldan az	62	13,2	Görev Ünvanı	Doktor	92	19,7
	3-8	90	19,3		Hemşire	199	42,5
	9-14	105	22,4		Y. Sağlık Personeli	177	37,8
	15-20	86	18,4		Toplam	468	100
	20+	125	26,7				

Tablo 1 incelendiğinde kadın (%61,1), evli (%75,6), orta yaş grubu, 9 yıldan fazla çalışan ve lisans mezunu (%47,8) katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Hemşire (%42,5) ve yardımcı sağlık personeli (%37,8) ile kıyaslandığında doktorların araştırmaya katılımı (%19,7) daha azdır.

III.II. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma ölçeklerinin geçerliliğini ölçmek için yapılan açıklayıcı faktör analizleri Tablo 2, 3 ve 4'te, güvenilirlik analizi sonuçları ise aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2: Yönetici Ast İlişki Kalitesi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Boyutlar	S/N	Maddeler	Faktör Yüğü	Toplam Varyans
Etki	1	Bir insan olarak yöneticimi çok severim.	,761	81,94
	3	İşyerinde yöneticim ile birlikte çalışmak keyiflidir.	,713	
	7	Yöneticim bir insanın arkadaş olmayı isteyebileceği bir kişidir.	,487	
Bağlılık	2	Başkaları bana karşı olduğunda yöneticim beni destekler.	,614	
	9	Yöneticim benim ile ilgili bir meselede konuyu tam olarak bilmese de, beni üstlere ve diğer çalışanlara karşı savunur.	,800	
	11	Yöneticim çalıştığım yerde açıkça bir hata yapsam bile beni başkalarına karşı savunur.	,802	
Katkı	4	Yöneticim için iş ile ilgili olarak elimden geleni yaparım.	,822	
	6	İş konusunda yöneticime destek olmak için görev tanımımda olmayan işleri de yapabilirim.	,828	
	8	Yöneticimin iş hedeflerine ulaşabilmesi için normalden daha fazla gayret göstermeye istekli olurum.	,474	
Saygı	5	Yöneticimin iş ile ilgili bilgi ve becerisine saygı duyuyorum.	,770	
	10	Yöneticimin iş konusundaki bilgisinden etkilenirim.	,652	
	12	Yöneticimin mesleki yeterliliğine ve becerilerine hayranım.	,712	
KMO: ,942 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık χ^2 : 4584,172; df: 66; sig.: ,000				

Tablo 2'ye göre KMO örneklem yeterliliği değerinin ,942 (mükemmel) olduğu ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması, [$\chi^2(66)= 4584,172$; $p=,000<,05$] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu (İslamoğlu & Alıncaçık, 2014), tüm faktörlerin toplam varyansın %81,94'nü açıkladığı ve faktör yüklerinin ,474-,828 arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Mentör Eğitilen İlişki Kalitesi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

S/N	Maddeler	Faktör Yüğü	Toplam Varyans
1	İşyerinde tecrübeli iş arkadaşımın/eğiticimin/danışmanımın bir sorunu nasıl çözeceğine dair pek çok iyi fikri vardır.	,805	65,8
2	Aklıma bir şey takıldığında bundan kurtulmak ya da çözmek için tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım bana yardım eder ve bir şeyler yapmaya çalışır.	,848	
3	Tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım ile birlikteyken kendimi güvende hissedirim.	,834	
4	Tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım ile ilişkim benim için çok önemlidir.	,752	
5	İşyerinde beni rahatsız eden bir konu hakkında konuştuğumda tecrübeli iş arkadaşım/eğiticim/danışmanım beni dinler.	,793	
6	Kendimi bana yön verebilen tecrübeli iş arkadaşım/eğiticime/danışmanıma karşı yakın hissediyorum.	,833	

KMO: ,875 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık χ^2 : 1562,289; df: 15; sig.: ,000

Tablo 3'e göre KMO örneklem yeterliliği değerinin ,875 (çok iyi) olduğu ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması, [$\chi^2(15)=1562,289$; $p=,000<,05$] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu (İslamoğlu & Alıncaçık, 2014), tüm faktörlerin toplam varyansın %65,8'ni açıkladığı ve faktör yük değerlerinin ,752-,848 arasında olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Mevkidaş Çalışanlar İlişki Kalitesi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

S/N	Maddeler	Faktör Yüğü	Toplam Varyans
1	İşyerinde çalışma arkadaşlarım ile birlikte geçirdiğim zamandan keyif alıyorum.	,846	75,31
2	İş arkadaşlarım iş performansımı ve tecrübemi pozitif yönde etkilemektedir.	,867	
3	Şu andaki iş arkadaşlarım ile beraber çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	,898	
4	İş konusunda çalışma arkadaşlarım ile benim aramda olumlu bir etkileşim vardır.	,882	
5	Çalışma arkadaşlarım ile işyerinde iyi bir dayanışma ve işbirliği içindeyiz.	,844	

KMO: ,875 Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık χ^2 : 1562,289; df: 15; sig.: ,000

Tablo 4'de göre KMO örneklem yeterliliği değerinin ,874 (çok iyi) olduğu ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması, [$\chi^2(15)=1562,289$; $p=,000<,05$] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu (İslamoğlu & Alıncaçık, 2014), tüm faktörlerin toplam varyansın %75,31'ni açıkladığı ve faktör yüklerinin ,844-,898 arasında olduğu görülmüştür.

Güvenilirlik analizi sonucunda yönetici ast ilişki kalitesi ölçeği güvenilirlik katsayısının ($\alpha=,94$) yüksek; mentör eğitilen ilişki kalitesi ölçeği güvenilirlik katsayısının ($\alpha=,89$) kabul edilebilir ve mevkidaş

çalışanlar ilişki kalitesi ölçeği güvenilirlik katsayısının ($\alpha=,92$) ise yüksek seviyede olduğu görülmüştür (İslamoğlu & Alnaçık, 2014: 283).

III.III. Verilerin Normal Dağılım Testi

Araştırmanın hipotez testlerine başlamadan önce kullanılacak analiz yöntemlerini belirlemek amacıyla, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelemek için verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Normal bir dağılımda bu değerler, -1,5 ve +1,5 arasında yer almalıdır (Tabachnick & Fidell, 2013). Verilerin normal dağılım testi sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 5: Verilerin Normal Dağılım Testi

	Yönetici Ast	Mentör Eğitilen	Mevkidaş Çalışanlar
Çarpıklık	-,434	-,475	-,745
Basıklık	-,223	,048	,100

Tablo 5 incelendiğinde araştırma ölçekleri ile toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle hipotez testlerinde parametrik testlerden olan T-Testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır

III.V. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırma Analizleri

Çalışanların demografik özelliklerine göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev ünvanı) çalışanların yönetici ast, mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algılarının farklılık gösterip göstermediğini incelemek için yapılan T-Testi ve ANOVA testi sonuçları birleştirilmiş tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6: Cinsiyete Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

Cinsiyet	Yönetici Ast						Mentör Eğitilen						Mevkidaş Çalışanlar					
	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	Ort.	S.S.	S.D.	t	P		
Erkek	182	3,50	,95	466	-,244	,807	3,66	,87	466	-,785	,433	3,85	,92	466	-1,601	,110		
Kadın	286	3,52	,93				3,72	,83				3,99	,90					

* $P<,05$ ise anlamlı bir fark vardır. Ort: Ortalama S.S.: Standart Sapma, S.D.: Serbestlik Derecesi

Tablo 6’da görülen T-Testleri sonucunda, cinsiyete göre çalışanların yönetici ast ($P=,807>,05$), mentör eğitilen ($P=,433>,05$) ve mevkidaş çalışanlar ($P=,110>,05$) ilişki kalitesi algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 7: Medeni Duruma Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

Medeni Durum	Yönetici Ast						Mentör Eğitilen						Mevkidaş Çalışanlar					
	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	Ort.	S.S.	S.D.	t	P		
Evli	354	3,42	,90	466	-3,837	,000	3,64	,82	466	-2,726	,007	3,93	,90	466	-,221	,826		
Bekâr	114	3,80	,99				3,89	,90				3,95	,94					

Tablo 7’de görülen T-Testleri sonucunda medeni duruma göre çalışanların yönetici ast ($P=,000<,05$) ve mentör eğitilen ($P=,007<,05$) ilişki kalitesi algısının farklı olduğu ve evlilere göre bekâr çalışanların hem yöneticileri hem de mentörleri ile olan ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür. Medeni duruma göre çalışanların mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algısında ise anlamlı bir farklılık olmadığı ($P=,826>,05$) görülmüştür.

Tablo 8: Yaşa Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

Yaş	N	Yönetici Ast				Mentör Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
		Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
18-25	68	4,09	,79			4,14	,80			4,07	1,02		
26-35	115	3,56	,82			3,73	,79			3,94	,79		
36-42	158	3,42	,98			3,71	,83			3,96	,97		
43-49	96	3,24	,95	9,901	,000	3,40	,85	8,384	,000	3,85	,90	,855	,491
50 +	31	3,31	,87			3,50	,84			3,78	,83		
Toplam	468	3,51	,94			3,70	,84			3,94	,91		

Tablo 8’de görülen ANOVA testleri sonucunda yaş gruplarına göre çalışanların yönetici ast ilişki kalitesi algısında anlamlı bir farklılık ($F=9,901$; $P=,000<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda; 18-25 yaş grubu çalışanlar ile diğer yaş gruplarına ait çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\text{Sig.} = ,001$; $,000$; $,000$; $,001<,05$) ve diğer yaş gruplarına göre 18-25 yaş grubu çalışanların yöneticileri ile olan ilişki kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Çalışanların yaş gruplarına göre mentör eğitilen ilişki kalitesi algısı incelendiğinde anlamlı bir farklılık ($F=8,384$; $P=,000<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda; 18-25 ve 26-35 yaş grubu çalışanların mentör eğitilen ilişki kalitesi algısında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. 18-25 yaş grubu çalışanların, 26-25 ($\text{Sig.} = ,011<,05$), 36-42 ($\text{Sig.} = ,004<,05$) ve 43-49 ($\text{Sig.} = ,000<,05$) ve 50 yaş üstü ($\text{Sig.} = ,003<,05$) çalışanlarla; 26-25 yaş grubu çalışanlar ise 43-49 ($\text{Sig.} = ,039<,05$) yaş grubu çalışanlarla karşılaştırıldığında mentörleriyle olan ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür. Çalışanların yaş gruplarına göre mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algısında ise anlamlı bir farklılık olmadığı ($F=,855$, $P=,491>,05$) görülmüştür.

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

Eğitim Durumu	N	Yönetici Ast				Mentör Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
		Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
Lise	86	3,79	1,00			3,80	,94			3,90	,95		
Yükseköğretim	95	3,49	,79			3,66	,77			4,05	,83		
Lisans	224	3,50	,92			3,70	,85			3,96	,91		
Yüksek Lisans	35	3,37	,89	4,737	,001	3,60	,77	,469	,758	3,81	,96	1,360	,247
Doktora	28	2,95	1,10			3,63	,84			3,65	,97		
Toplam	468	3,51	,94			3,70	,84			3,94	,91		

Tablo 9’da görülen ANOVA testleri sonucunda eğitim durumuna göre çalışanların mentör eğitilen ($F=,469$ $P=,758>,05$) ve mevkidaş çalışanlar ($F=1,360$ $P=,247>,05$) ilişki kalitesi algılarında anlamlı bir farklılık yok iken; yönetici ast ($F=4,737$ $P=,001<,05$) ilişki kalitesi algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Söz konusu farklılıkların hangi eğitim seviyelerinden kaynaklandığını belirlemek için yapılan Games-Howell testi sonuçlarına göre doktora eğitimine sahip çalışanların algısında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Doktora eğitimine sahip çalışanlar, lise ($\text{Sig.}=,008<,05$) mezunu çalışanlarla kıyaslandığında işyerlerinde yöneticileriyle olan ilişkilerin kalitesinden daha az memnuniyet duymaktadır.

Tablo 10: Çalışma Süresine Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

Çalışma Süresi	N	Yönetici Ast				Mentör Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
		Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
3 yıldan az	62	3,94	,91	5,481	,000	4,01	,87	5,622	,000	3,99	,82	,203	,937
3-8	90	3,57	,95			3,90	,76			3,92	,97		
9-14	105	3,45	,85			3,66	,84			3,88	,99		
15-20	86	3,53	,98			3,62	,87			3,98	,91		
20 +	125	3,28	,91			3,49	,81			3,95	,86		
Toplam	468	3,51	,94			3,70	,84			3,94	,91		

Tablo 10’da görülen ANOVA testleri sonucunda çalışma süresine göre çalışanların yönetici ast ilişki kalitesi algısında anlamlı bir farklılık ($F=5,481$, $P=,000<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda; 3 yıl ve daha az çalışma süresine sahip çalışanlarda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 3 yıl ve daha az çalışma süresine sahip çalışanların, 9-14 ($\text{Sig.}=,010<,05$) ve 20 yıl üzeri ($\text{Sig.}=,000<,05$) çalışma süresine sahip çalışanlarla kıyaslandığında yönetici ast ilişki kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Çalışanların çalışma sürelerine göre mentör eğitilen ilişki kalitesi algısı incelendiğinde anlamlı bir farklılık ($F=5,622$; $P=,000<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda; 3 yıldan az, 3-8 ve 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlarda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanların, 3 yıldan az ($\text{Sig.}=,001<,05$) ve 3-8 ($\text{Sig.}=,004<,05$) yıl çalışma süresine sahip çalışanlarla kıyaslandığında mentör eğitilen ilişki kalitesinden daha az memnun olduğu; buna karşın 3 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların ise 15-20 ($\text{Sig.}=,047<,05$) ve 20 yıl ve üzeri ($\text{Sig.}=,001<,05$) çalışma süresine sahip çalışanlarla kıyaslandığında mentör eğitilen ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür. Çalışma süresine göre çalışanların mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algısında ise anlamlı bir farklılık olmadığı ($F=,203$, $P=,937>,05$) görülmüştür.

Tablo 11: Görev Ünvanına Göre İşyeri İlişkileri Kalitesi

Görev Ünvanı	N	Yönetici Ast				Mentör Eğitilen				Mevkidaş Çalışanlar			
		Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P	Ort.	S.S.	F	P
Doktor	92	3,27	1,00	7,643	,001	3,77	,75	7,646	,001	3,80	,88	7,197	,001
Hemşire	199	3,69	,90			3,84	,80			4,12	,88		
Yrd. Sağlık Personeli	177	3,43	,91			3,51	,91			3,81	,93		
Toplam	468	3,51	,94			3,70	,84			3,94	,91		

Tablo 11’de görülen ANOVA testleri sonucunda görev ünvanına göre çalışanların yönetici ast ilişki kalitesi algısında anlamlı bir farklılık ($F=7,643$, $P=,001<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda; hemşirelerde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Hemşirelerin, doktor ($\text{Sig.}=,001<,05$) ve yardımcı sağlık personeli ($\text{Sig.}=,018<,05$) ile kıyaslandığında yönetici ast ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür. Çalışanların görev ünvanlarına göre mentör eğitilen ilişki kalitesi algısı incelendiğinde anlamlı bir farklılık ($F=7,646$; $P=,001<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi görev ünvanları arasında olduğunu görmek için yapılan Games-Howell testi sonucunda; yardımcı sağlık personelinin algısında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yardımcı sağlık personelinin, doktorlar ($\text{Sig.}=,038<,05$) ve hemşireler ($\text{Sig.}=,001<,05$) ile kıyaslandığında mentör eğitilen ilişki kalitesinden daha az memnun olduğu görülmüştür. Çalışanların görev ünvanlarına göre mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algısı incelendiğinde de anlamlı bir farklılık ($F=7,197$; $P=,001<,05$) olduğu görülmüştür. Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklandığını görmek için yapılan Tukey testi sonucunda; hemşirelerde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Hemşirelerin doktorlar ($\text{Sig.}=,012<,05$) ve yardımcı sağlık personeli ($\text{Sig.}=,002<,05$) ile kıyaslandığında mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesinden daha memnun olduğu görülmüştür.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İşyerleri, çalışanların günlük zamanlarının çoğunu geçirdiği ve örgütsel performansın icra edilmesi için çalışanlar arasında farklı ilişkilerin yaşandığı önemli mekânlardır. İşyeri ilişkileri, örgütsel ve etik kuralları çerçevesinde çalışanlar arasında işyerinde ortaya çıkan sosyal etkileşimleri ifade eder. İşyeri ilişkileri kalitesi ise iki çalışan arasında yaşanan ilişkiden duyulan memnuniyetin derecesini tanımlamaktadır. İşyeri ilişkileri kalitesi; güven, saygı, iletişim, kişilik özellikleri gibi örgütsel ve bireysel birçok faktöre göre şekil alabilir. Literatüre bakıldığında demografik özelliklerin işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen önemli faktörler arasında olduğu görülmüştür. Bu kapsamda sağlık sektöründe yapılan bu çalışmada demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan karşılaştırma analizleri sonucunda, cinsiyete göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısında anlamlı bir farklılık olmadığı; medeni durum, yaş ve çalışma süresine göre çalışanların yönetici ast ve mentör eğitilen ilişki kalitesi algısında; eğitim durumuna göre çalışanların yönetici ast ilişki kalitesi algısında; görev ünvanına göre ise çalışanların her üç ilişki kalitesi algısında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bulgular incelendiğinde sadece cinsiyetin hiçbir işyeri ilişki kalitesini etkilemediği, bununla birlikte diğer demografik faktörlerin farklı işyeri ilişkileri kalitesini etkilediği görülmüştür. Spesifik olarak bazı demografik özellikler, bazı işyeri ilişkileri kalitesini etkilemese de bulgular genel ve bütüncül olarak değerlendirildiğinde demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algılarının farklılaştığını söylemek mümkündür. Bu kapsamda çalışmada öne sürülen hipotezlerin test sonuçları incelendiğinde; H_1 hipotezinin reddedildiği, H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 hipotezlerinin kısmen kabul edildiği ve H_6 hipotezinin ise kabul edildiği görülmüştür.

Eğitim seviyesi, medeni durum, etnik köken, yaş, iş deneyimi kültürel farklılıklar ve özellikle cinsiyet gibi demografik özellikler işyeri ilişkileri kalitesini etkilemektedir (Ehlers, 2017; Lee ve ark., 2015; Munyon, 2009). Cinsiyet benzerliği, etnik kimlik, eğitim, kariyer basamağı, sosyoekonomik ve kültürel değerler gibi demografik faktörler çalışanların mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesini etkileyebilir (Bandura, 1994; Crutcher, 2007; Ensher & Murphy, 1997; Godshalk & Sosik, 2000; Ibarra, 1993). Benzer demografik özelliklere sahip olmak, aynı grup içindeki çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinde beğeni, olumlu paylaşım ve pozitif etkileşimlere neden olabilir (Patricia, 2015). Spesifik olarak

literatürden farklı sonuçlar olmakla birlikte, bu çalışmada elde edilen bulguların genel olarak literatürdeki söz konusu araştırma bulgularıyla uyum içinde olduğu söylenebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde literatür ile uyuşmayan farklı sonuçların da olduğu; özellikle, cinsiyete göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısının farklı olmadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde; erkek ve kadın çalışanların iş yapma, olaylara bakış açısı ve örgütsel davranışlarındaki farklılıkları, cinsiyetin işyeri ilişkileri kalitesini etkileyen önemli bir demografik değişken olduğunu göstermektedir. Farklı sektörlerle kıyaslandığında sağlık sektörünün daha kurumsal ve köklü bir yapıya sahip olduğu düşünüldüğünde, erkek ve kadın çalışanların farklı işyeri ilişkileri belirli kurallar ve değerler çerçevesinde standart olarak yaşanabilir. Bu standart ilişki kalıpları, cinsiyetin işyeri ilişkileri kalitesi üzerindeki etkisini bu çalışmada ortadan kaldırmış olabilir. Araştırma verileri incelendiğinde bekâr, çalışma süresi az ve genç yaştaki çalışanların evli, yaşça büyük ve kıdemli çalışanlarla kıyaslandığında yönetici ve mentörleriyle olan ilişki kalitesinden daha memnun oldukları görülmüştür. Genellikle çalışma hayatında bekâr, genç ve kıdemsiz çalışanların diğer kıdemli çalışanlara kıyasla daha deneyimsiz olmaları, örgütsel süreçleri ve kuralları tam olarak öğrenip içselleştirebilmeleri ve kariyer gelişimi için yönetici ve mentörlerinin desteğine ihtiyaç duymaları nedeniyle söz konusu çalışanlar yönetici ve mentörlerini rol model alıp onlarla daha kaliteli işyeri ilişkileri geliştirebilirler. Ayrıca, yönetici ast ve mentör eğitilen ilişkilerinin resmi ve otoriteye dayanan hiyerarşik bir ilişki olması ve bu gruptaki çalışanların performans değerlendirme kaygıları onların yönetici ve mentörleriyle uyumlu işyeri ilişkileri yaşamalarına neden olabilir.

Eğitim durumuna göre, sadece yönetici ast ilişki kalitesi algısında anlamlı bir farklılık olduğu; doktora eğitimine sahip çalışanların yöneticileriyle olan ilişkilerinden daha az memnun olduğu ve eğitim seviyesi arttıkça yöneticilerle ilişkilerden memnuniyetin azaldığı görülmüştür. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve becerileri de artacağından kariyer gelişimi, örgütsel karar alma süreçlerine katılım, yenilik yapma ile ilgili beklentileri ortaya çıkabilir ya da artabilir. Eğer yöneticiler veya örgütsel politikalar daha eğitilmiş çalışanların söz konusu beceri ve beklentilerini dikkate almaz ya da karşılayamaz ise söz konusu çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkilerde memnuniyetsizlikler ve çatışmalar yaşanabilir. Görev ünvanına göre çalışanların yönetici ast, mentör eğitilen ve mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algısında anlamlı bir farklılık olduğu; genel olarak hemşirelerin her üç ilişki kalitesinden daha memnun oldukları; yardımcı sağlık personelinin mentörleri ile olan ilişkilerinden daha az memnun oldukları görülmüştür. Toplumumuzda sağlık sektöründe hemşire pozisyonunda çoğunlukla kadınların çalışması ve kadınların rekabetçi ve performans odaklı erkek çalışanlara kıyasla daha yardımsever, rekabetten uzak ve uyumlu işyeri ilişkileri geliştirebilmeleri nedeniyle hemşirelerin her üç işyeri ilişki kalitesi diğer çalışan gruplarına göre yüksek olabilir. Bununla birlikte; çalışma şartları, kariyer beklentileri, kişilik özellikleri, örgütsel faktörler gibi etkenler de görev ünvanına göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesini etkileyebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların yönetici ast ve mentör eğitilen ilişki kalitesi algılarının farklı demografik özelliklere göre değişmesine rağmen mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesi algılarının sadece görev ünvanına göre farklılaştığı görülmüştür. Araştırma sonucunda daha fazla demografik özelliğin mevkidaş çalışanlar ilişki kalitesini etkilemesi beklenebilirdi. Çünkü çalışanların işyerinde sadece bir ya da birkaç yöneticisi veya mentörü ile ilişkisi olabilirken, daha fazla sayıda mevkidaşı ile işyeri ilişkisi olması muhtemeldir. Sağlık sektöründe de çalışanlar aynı işyerinde farklı demografik ve kişilik özelliklerine sahip birçok mevkidaşı ile çalıştığı için demografik özelliklere göre çalışanların mevkidaşlarıyla olan ilişki kalitesi farklı olabilirdi.

Araştırma sonucunda sağlık sektöründe demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algılarının farklı olduğu görülmüştür. Demografik özelliklerin diğer örgütsel faktörler gibi işyeri ilişkileri kalitesinin önemli bir belirleyicisi olduğu düşünüldüğünde, bir işyerinde yönetici, mentör, mevkidaş ve ast durumundaki bütün çalışanların birbirleriyle iş ilişkileri sırasında karşı tarafın demografik özelliklerini de dikkate alarak örgütsel davranışlar sergilemesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü

demografik özellikler, aynı zamanda çalışanların diğerlerine göre bireysel farklılıklarını da ifade ettiğinden iş ilişkilerinde dikkate alınmadığında iletişim çatışmaları, memnuniyetsizlik, stres ve uyumsuzluklara neden olabilir. Bununla beraber benzer demografik özellikler, uyumlu ve kaliteli işyeri ilişkilerinin ortaya çıkmasına neden olabilir.

Araştırma sadece Malatya ilinde ve sağlık sektöründe demografik özelliklere göre çalışanların işyeri ilişkileri kalitesi algısını belirlemek için yapıldığından araştırma sonuçlarının genellemesi bu çerçevede yapılabilir. İşyeri ilişkileri kalitesini etkileyebileceği düşünülen yöneticinin ve çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel iklim, örgütsel adalet, yönetim tarzı, motivasyon araçları gibi örgütsel değişkenlerle birlikte gelecekte hizmet, imalat, eğitim ve özel sektör gibi farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar ile daha genel sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Abe, I. I., & Mason, R. B. (2016). The role of individual interpersonal relationships on work performance in the South African retail sector. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 192-200.
- Acitelli, L. A. (2008). Knowing when to shut up: Do relationship reflections help or hurt relationship satisfaction? In J. P. Forgas ve J. Fitness (Eds.), *Social Relationships: Cognitive, affective and motivational processes* (pp. 115-129), New York: Taylor and Francis Group.
- Allen, T. D., & Eby, L. T. (2003). Relationship effectiveness for mentors: Factors associated with learning and quality. *Journal of Management*, 29(4), 469-486.
- Almost, J., Wolff, A., Mildon, B., Price, S., Godfrey, C., Robinson, S., Ross-White, A., & Mercado-Mallari, S. (2015). Positive and negative behaviours in workplace relationships. *A Scoping Review Protocol, BMJ Open*, 5, 1-7.
- Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Balcı, M. (2012). *Otel işletmelerinde mentörlük uygulamaları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachandran (Eds.), *Encyclopedia of human behavior* (volume 4, pp. 71-81), New York: Academic Press.
- Becker G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Beehr, T., Jex, S., Stacy, B., & Murray, M. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 21, 391-406.
- Beier, M. E. & Ackerman, P.L. (2005). Age, ability, and the role of prior knowledge on the acquisition of new domain knowledge: Promising results in a real-world learning environment. *Psychology and Aging*, 20, 341-55.
- Berscheid, E. (1999). The greening of relationship science. *American Psychologist*, 54, 260-266.
- Boumans, N. P. G., Jong, A. H. J. & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331-350.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26, 81-98.

- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Crisp, G., & Cruz, I. (2009). Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525-622.
- Crutcher, B. N. (2007). Mentoring across cultures. *Academe*, 93(4), 44-48.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Duan, C., & Hill, C. E. (1996). The current state of empathy research. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 261-274.
- Dush, C. M. K., & Amato, P. R. (2005). Consequences of relationship status and quality for subjective well-being. *Journal of Personal and Social Relationships*, 22(5), 607-627.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ehlers, L. I. (2017). Conceptualising primary labour relationship quality. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 20(1), 1-11.
- Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (1997). Effects of race, gender, perceived similarity, and contact on mentor relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 460-481.
- Farooqi, S. R. (2014). The construct of relationship quality. *Journal of Relationships Research*, 5, 1-11.
- Feeley, T. H., Hwang, J., & Barnett, G. A. (2008). Predicting employee turnover from friendship networks. *Journal of Applied Communication Research*, 36, 56-73.
- Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J., & Buckley, M. D. (2009). Relationships at work: Toward a multidimensional conceptualization of dyadic work relationships. *Journal of Management* 35(6), 1379-1403.
- Fisher, R., & Brown, S. (1988). *Getting together*. New York: Penguin Books.
- Gabarro, J. (1987). *The dynamics of taking charge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gaur, M., & Ebrahimi, N. (2015). Understanding workplace relationships with special reference to superior-subordinate relationship an important dimension having impact on the success, growth and performance of the employees and organization. *International Journal of Research and Development*, 2(2), 7-12.
- Gellert, F. J., & Schalk, R. (2012). Age-related attitudes: The influence on relationships and performance at work. *Journal of Health Organization and Management*, 26(1), 98-117.
- Gkorezis, P., Hatzithomas, L. & Petridou, E. (2011). The impact of leader's humor on employees' psychological empowerment: The moderating role of tenure. *Journal of Managerial Issues*, XXIII(1), 83-95.
- Godshalk, V. M., & Sosik, J. J. (2000). Does mentor-protégé agreement on mentor leadership behavior influence the quality of mentoring relationships? *Group & Organization Management*, 25(3), 291-317.
- Golden, T. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319-40.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. New York: Arrow Books.
- Graen, G., Dansereau, F., & Minami, T. (1972). Dysfunctional leadership styles. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 216-236.
- Gürbüz, A. (2007). Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerindeki etkisinin turizm sektörü açısından değerlendirilmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 36-46.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. 4. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haga, W. J. (1976). Managerial professionalism and the use of organization resources. *American Journal of Economics and Sociology*, 35(4), 337-348.

- Hain, C. A. (2005). *Coworker relationships: Using a new measure to predict health related outcomes*. (Master Thesis). Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia, Canada.
- Hegstad, C., & Wentling, R. (2005). Organizational antecedents and moderators that impact on the effectiveness of exemplary formal mentoring programs in fortune 500 companies in the United States. *Human Resource Development International*, 8, 467-487.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18, 56-87.
- İslamoğlu, H., & Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 4. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Jian, G. (2012). Does culture matter? An examination of the association of immigrants' acculturation with workplace relationship quality. *Management Communication Quarterly*, 26(2), 295-321.
- Kabdulova, E., & Öztürk, E. B. (2017). The relationship between mentoring functions received and psychological empowerment: The role of trust and political skill. *The Journal of Human and Work*, 4(1), 47-60.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E., Dutton, & B. R., Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work* (pp. 189-208), Mahwah: NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Judge, T. A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 7 (3), 269-283.
- Karnes, R. E. (2014). *The relationship between self-assessed political skill and the individual dispositional factors of age and gender*. (Doctorate Dissertation). Drake University, Des Moines, Iowa.
- Kirby, E. L., & Krone, K. J. (2002). The policy exists but you can't really use it.: Communication and the structuration of work-family policies. *Journal of Applied Communication Research*, 30, 50-77.
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The Role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28, 110-132.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 608-625.
- Lee, A. P., Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2015). Workplace relationship quality and employee job outcomes in hotel firms. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14, 398-422.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M., (1998), Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24, 43-72.
- Lin, S. C., Shu, J., & Lin, J. (2011). Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396-3409.
- Janasz, S., Forret, M., Haack, D., & Jonsen, K., (2013). Family status and work attitudes: An investigation in a professional services firm. *British Journal of Management*, 24, 191-210.
- Madlock P. E., Matt, M. M., Bogdan L., & Ervin, M. (2007). The impact of communication traits on leader-member exchange. *Human Communication*, 10(4), 451-464.
- Moriguchi, S. N., Júnior, S. B., Andrade, D. F., & Murakami, L. C. (2016). Relationship quality in electronic commerce. *Contextus Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(1), 83-107.
- Munyon, T. P. (2009). *An Investigation of interpersonal distance and relationship quality at work*. (Doctoral Dissertation). The Florida State University College Of Business.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? *Journal of Organizational Behavior*, 12, 543-554.
- Panisoara, D., & Serban, M., (203), Marital status and work-life balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.
- Patricia, O. (2015). Improving interpersonal relationship in workplaces. *Journal of Research & Method in Education*, 5(6), 115-125.

- Payne, H. J. (2014). Examining the relationship between trust in supervisor-employee relationships and workplace dissent expression. *Communication Research Reports*, 31(2), 131-140.
- Peker, M., Ersoy, C. E. & Giray, M. D. (2019). The effect of person organization value congruence regarding organizational opportunities for personal development on work engagement: Moderating role of organizational tenure. *Turkish Journal of Psychology*, 34(Special Issue), 42-45.
- Raabe, B., & Beehr, T. A. (2003). Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 271-293.
- Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1997). The way we were: gender and the termination of mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 82, 945-953.
- Rhodes, J. E., Schwartz, S. E. O., Willis, M. M., & Wu, M. B. (2017). Validating a mentoring relationship quality scale: Does match strength predict match length? *Youth & Society*, 49(4), 415-437.
- Rosales, R. M. (2016). Energizing social interactions at work: An exploration of relationships that generate employee and organizational thriving. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 29-33.
- Schneer, J. A., & Reitman, F. (2002). Managerial life without a wife: Family structure and managerial career success. *Journal of Business Ethics*, 37, 25-38.
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L., & Cogliser, C. C. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement and data-analytic practices. *Leadership Quarterly*, 10, 63-113.
- Shamdasani, P. (2011). Relationship quality between in-groups and out-groups. *International Business & Economics Research*, 10(6), 33-61.
- Sherony, K., & Green, S. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 87, 542-548.
- Shirom, A., Gilboa, S. S., Fried, Y. & Cooper, C. L. (2008). Gender, age and tenure as moderators of work-related stressors' relationships with job performance: A meta-analysis. *Human Relations*, 61(10), 1371-1398.
- Sias, P. M., & Cahill, D. J. (1998). From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62, 273-299.
- Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies*, 56(4), 375-395.
- Steffens, N. K., Shemla, M., Wegge, J. & Diestel, S. (2014). Organizational tenure and employee performance: A Multilevel Analysis. *Group & Organization Management*, 1-27.
- Stephens, J. P., Heaphy, E. D. & Dutton, E. J. (2012). High-quality connections. In Cameron, K. & Spreitzer, G. (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 385-399). New York: Oxford University Press.
- Streb, C., & Voelpel, S. (2009). Analyzing the effectiveness of contemporary aging workforce management the case of Daimler AG. *Organizational Dynamics*, 38(4), 305-11.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Walsh, B. B., Gillespie, C. K., Greer, J. M., & Eanes B. E. (2002). Measure of dyadic mutuality on counselor trainee willingness to self-disclose clinical mistakes to supervisors. *The Clinical Supervisor*, 21, 83-98.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 751-775.
- Washington, S., Akella, D., & Bennett, C. (2016). A study on mentor-protégé assessments in healthcare industry. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 6(1), 11-23.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

İlgili çalışmada kullanılan veriler 2018 ve 2019 yılında toplanmış ve veriler analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir.

Yazar Katkıları : 1 yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

The data used in the relevant study were collected in 2018 and 2019 and the data were analyzed. Since the data were collected before 2020, no ethics committee decision is required.

Author Contributions : Contribution rate of 1 author: 50%, 2nd author's contribution rate: 50%

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the author.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 43-59

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 43-59

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.928559

Geliş Tarihi / Received: 27.04.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 03.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

YÖNETİCİ ADAYI BİREYLERİN ÖZELLİKLERİNİN SIKINTIYA DAYANIKLILIK ÜZERİNDE ETKİSİ İLE İLGİLİ BİR DEĞERLENDİRME*

Mesut ATASEVER

Öz

Yöneticilik genellikle psikolojik olarak zor ve dayanıklılık gerektiren bir meslek ve uzmanlık alanıdır. Sıkıntıya dayanma ise; olumsuz psikolojik durumlar ve yaşantılarla baş edebilme ve karşı koyabilme gücüdür. Yöneticilerin olumsuzluklar karşısında yetersizliği ve psikolojik dayanıklılık kapasitelerini fark etmemeleri işletmelerin geleceği açısından problem olarak görünmektedir.

Bu çalışmanın amacı, üniversitenin yönetici yetiştirdiği düşünülen Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinde okuyan öğrencilerin, çeşitli özelliklerine göre sıkıntıya yönelik dayanıklılıkları ve sıkıntıya karşı düzenleme yapabilmeleri arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmektir.

Araştırmanın verileri anket tekniği ve kolayda örnekleme ile toplanmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler Çoklu Uyum Analizi ile incelenmiştir. Çalışmada ortak faktör yapısının bulunmasında Keşfedici Faktör analizinden ve Doğrulayıcı Faktör analizinden yararlanılmış ve iki faktör elde edilmiştir. Araştırmada yoğun sıkıntı hali değişkeninin erkek öğrencilerle, 18-25 yaş arası, kariyerlerinde yöneticilik düşünen öğrencilerle ilişkilendiği belirlenmiştir. Bu kümede yer alan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme/düzenleyebilme yeteneklerinin de düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yoğun sıkıntı hali düşük olma ile kadın öğrencilerin ilişkilendiği belirlenmiştir. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise kadın öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yeteneği erkeklerin sıkıntıyı düzenleme yeteneğinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneği düşük olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali yaşadığı ve yoğun sıkıntı halinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelime : Yöneticilik, Sıkıntıya Dayanıklılık, sıkıntıyı düzenleme, yoğun sıkıntı hali, Çoklu Uyum Analizi.

Jel Sınıflandırması : M10, M14, M54.

* İlgili çalışmada 02.03.2020 tarih ve E-8978354-050.99-9632 sayılı Uşak Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü, mesut.atasever@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7189-7551.

Atıf/Citation (APA6):

Atasever, M. (2022). Yönetici adayı bireylerin özelliklerinin sıkıntıya dayanıklılık üzerinde etkisi ile ilgili bir değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-59. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.928559>.

AN ASSESSMENT OF THE IMPACT OF THE CHARACTERISTICS OF PROSPECTIVE EXECUTIVE INDIVIDUALS ON THEIR RESILIENCE TO ADVERSITY

Abstract

Management is a profession and an area of expertise that is psychologically difficult and requires endurance. If it is to endure distress; It is the power to cope with and resist negative psychological situations and experiences. The inadequacy of the managers in the face of negativities and their ignorance of their psychological resilience capacity seems to be a problem for the future of the enterprises.

The aim of this study is to reveal the relationships between the resilience of the students studying in the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Faculty of Applied Sciences, which are thought to train administrators, and their resilience to adversity, and their ability to regulate against adversity, according to their various characteristics.

The data of the research were collected by questionnaire technique and convenience sampling, and the relationships between the variables were examined by Multiple Coherence Analysis. In the study, Exploratory Factor analysis and Confirmatory Factor analysis were used to find common factor structures and two factors were obtained. In the study, it was determined that the variable of intense distress was associated with male students, between the ages of 18-25, who were thinking of being a manager in their careers. It was determined that the students in this cluster also had low ability to regulate/regulate distress. In the study, it was determined that low levels of intense distress were associated with female students. Another finding of the study was that female students' ability to regulate distress was higher than men's ability to regulate distress. Similarly, it was determined that students with low ability to regulate distress experienced intense distress and high distress

Key Words : Management, Resilience, distress regulation, intense distress, Multiple Adjustment Analysis.

Jel Classification : M10, M14, M54.

GİRİŞ

Bir işletmenin ya da işletme bölümünün yönetilmesi, çok farklı sebepler dolayısıyla zorluklar ve stres kaynakları içerir. Çünkü işletme belirsizler bakımından oldukça yoğundur.

Bu çalışmanın amacı, işletme alanına yakın bir alanda lisans eğitimi gören ve yönetici olmayı hayal eden planlayan bireylerin, yani yönetici adaylarının, henüz yönetici olmadan önce strese dayanıklılık düzeylerini ölçmek, demografik özelliklere göre farklılıkların olup olmadığını incelemek, daha sonra da geleceğin yöneticilerinin strese karşı koyup başarılı olup olmayacaklarını yorumlayıp değerlendirmektir.

Bu amacı gerçekleştirmek üzere, sıkıntıya dayanıklılık anketi, likert ölçeği ile uygulanarak, 331 bireyin verileri elde edilmiştir. Ölçek ile birlikte demografik bilgiler de elde edilmiştir. Ölçek ifadelerinde önce yönetici olmayı düşünüp düşünmedikleri de sorulmuştur. İşletmelerde yöneticilerini en çok strese sokan durumlar insan kaynaklıdır. İşletmelerin büyüklüğüne göre, çalışan sayısı değişmekle birlikte çoğu durumda çalışılan insan sayısı ile orantılı olarak yaşanan stres de artmaktadır.

Liderlik, motivasyon, iş memnuniyeti, görevler, tam zamanında üretim, ağır çalışma şartları, iletişim ve ilişkiler, adaletsizlikler, haksızlıklar ve daha birçok konu çalışanları olduğu kadar yöneticileri de strese sokar. Bu yüzden yöneticilerin strese dayanıklılık bakımından güçlü olmaları önemlidir. Bu çalışmanın

işletme yönetici adayları üzerinde yapıyor olması da özgündür. Çalışmaya, işletmelerin başarılı olması için her yönden güçlü yöneticilere ihtiyaç olması, aday bireylerin henüz çalışma ve yöneticilik hayatının başlamasından önce tespitinin önemli olması sebebiyle gerek duyulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde yöneticilerin yaşaması muhtemel sorunlar kaynaklara dayanarak verilmiştir. İkinci bölüm olan uygulama bölümünde, yöntem, kapsam ve araştırma bulguları demografik özelliklere göre, örneklem alanına göre ve ifadelere verilen cevaplara göre verilmiştir. En son sonuç ve değerlendirme bölümünde bulgular ve demografik olarak sonuçlar değerlendirilmiş yorumlanmış ve tartışılmıştır.

I. İŞLETME YÖNETİCİLİĞİNDE ZORLUKLAR VE STRES KAYNAKLARI

Stres kavramı konusunda çalışan yazar Hans Selye, stresi, insan vücudunda herhangi bir zorluğun zihinsel veya bedensel olarak etkileyici genel sonucudur biçiminde tanımlamıştır (Kahn & Byosiere, 1995; 193).

İş stresi ise, bireylerde işten dolayı oluşan ve onları normal faaliyetlerinden sapmaya zorlayan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle iş ile işçi arasındaki bir tür etkileşim olarak ifade edilebilir (Güney & Demir, 1997; 130).

Örgüt stresini ise örgüt üyelerinde bedensel, psikolojik ve davranışsal düzensizliklere sebep olabilen dışsal bir uyarlanmadır (Aktaş & Aktaş, 1992; 154) biçiminde tanımlamak mümkündür.

Özellikle doğallıktan uzak örgütsel ortamlar, insanların kendi olmalarından uzaklaşmasına ve strese karşı direncinin azalmasına neden olmaktadır. İnsanı varoluşunun gerçek anlamı olan kendi değerlerinin dışında bir bencilliğe ve gerilime yönelmektedir (Tutar, 2000; 247).

Stres oluşturan unsurlar önceden tahmin edilebilirler veya edilemeyebilirler. Bu şekilde iki gruba ayrılabilirler. (Rowshan, 1998; 28-29): Örneğin, yeni evlenen iki kişi, birbiri ile uyum sağlamayı ve birbirinin karakterine uygun yaşamayı belirli bir sürede öğrenirler. Ancak, bu durum önceden çift tarafından bilindiğinden kendilerinde daha az stres yaratabilir.

Aydın(2004) otel işletmelerinde çalışanlar üzerine yaptığı stres etkenleri ile ilgili araştırmada, en çok strese sebep olan etkenlerin, diğer etkenlerle birlikte aşırı yazışma ve bürokrasi, ast-üst ilişkilerinin sorunlu olması, aşırı rekabetçi çalışma ortamı, çalışanlar arasında çatışmaların yaşanması, iş arkadaşlarının düşmanca davranışları, hak edilen ilgiyi, sevgiyi ve takdiri görememe, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden destek görmeme, iş yerinde dedikodunun yaygınlığı, iş arkadaşları ve yöneticiler tarafından farklı şekillerde tacize uğrama gibi etkenler olduğunu belirtmiştir.

İş hayatında örgüt olarak ve bireysel olarak strese oluşturan birçok faktör vardır. Bu faktörler yöneticileri olumsuz olarak etkilemekte beden ve zihin olarak olarak gerilmelerine sebep olmaktadır. Yöneticiler başarılı olabilmek için, söz konusu faktörlerin sebep olduğu olumsuz etkileri minimuma indirilmesi gerekmektedir. Bu da strese neden olan kaynakların belirlenmesi ve olumsuz etkilerinin en aza düşürülmesiyle mümkün olabilecektir (Ekinci & Ekici, 2003).

Schefer (1987:312), iş yerlerinde yöneticileri etkileyen gerilim faktörlerini örgüt düzeyinde ele alarak ve bunları; örgütün politikası, örgütün yapısı ve örgütün süreçlerinden oluşan örgüt özellikleri ile ilgili stres faktörleri ve çalışma şartları, bireyler arası etkileşim, iş ve rol özelliklerinden oluşan stres kaynakları olarak kategorize etmiştir.

Ross ve Altmaier (1994:18) ise, işletmelerde stres faktörlerini işgörenin kişisel özellikleri ile birlikte iş ortamından kaynaklanan faktörlerin birlikte etkileşimi olarak ele almış, ayrıca bunları; a tipi kişilik, denetim algılaması, cinsiyet ve aile yaşamından oluşan iş stresinin bireysel değişkenleri ve rol özellikleri; işin gereklilikleri, iş görenler arası iş ile ilgili etkileşimler, örgüt yapısı, örgüt kültürü, insan kaynakları yönetimindeki farklı yaklaşımlar, fiziksel özellikler ve teknolojiden oluşan iş stresinin, iş ortamıyla ilişkili değişkenleri olarak sınıflandırmıştır.

Yöneticilerin ve iş görenlerin işyerinde karşılaştıkları stres kaynakları, onları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan etkilemekte ve verimliliklerinin azalmasına neden olabilmektedir. Çaplan tarafından yapılan bir araştırmada stresin sadece psikolojik değil ayrıca en önemli fizyolojik belirtilerinin, kalp damar rahatsızlıkları ve kolesterol yüksekliği olduğu saptanmıştır. Bunlardan farklı olarak, aşırı stresin kronik bel ağrısı, astım, dermatit, egzama, şeker hastalığı, migren ve peptik ülser neden olduğu belirtilmektedir. Diğer fizyolojik stres belirtileri ise, sürekli yorgunluk, düşük enerji seviyesi, devamlı gerilim halinde olma şeklinde sıralanmıştır. Psikolojik stres belirtilerinden bazıları ise, sürekli tedirginlik duygusu, hayattan sıkılma, parasal endişeler, ölümcül hastalıklara yakalanma korkusudur. Bu belirtilerden farklı olarak depresyon, doyumsuzluk, belirsizlik ve yetenekleri kullanamamaktan kaynaklanan psikolojik rahatsızlıklar, karamsarlık, alınganlık, huzursuzluk, odaklanamamak, sürekli sebepsiz korkular, endişe, yetersizlik duygusunun artması da psikolojik stres belirtilerinden bir bölümüdür (Şahin, 2005).

İnsan yaşamında rol oynayan birçok farklı faktör strese neden olabilir. İnsanlarda strese neden olan bu faktörlerin bir bölümü iş ile ilgilidir. İş kaynaklı stres herkes için geçerli ve şiddeti yüksek bir stres biçimidir (Pehlivan, 2000). Stres, yöneticilerin ve çalışanların davranışlarını olumsuz olarak etkiler, örgütün verimsizliğine, çalışanların mutsuzluğuna yol açar. Uzun süreli stres altında kalan iş görenin başarımını, sağlığını ve örgüte yapacağı katkıyı olumsuz etkiler. Stres altındaki birey hem kendisini hem de diğer iş görenleri de olumsuz etkiler (Maslach, 2001).

Başka bir çalışmanın gösterdiğine göre strese yönelik esneklik düzeyinin yüksek olması birey için istenmeyen iş yeri davranışlarında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Taştan ve ark., 2019).

İş stresi yüksek işgücü devrine, çalışanların tükenmişliğine, motivasyon eksikliğine, hizmet kalitesindeki düşüslere, iş tatminsizliği, işe bağlılıkta azalmaya, iş performansında düşüşe ve iş gören devamsızlığına neden olabileceğinden işletmeler için bir maliyet oluşturmaktadır (Tıyçe ve ark., 2013). Bireyin iş yerinde çok fazla zaman geçirdiği düşünülduğünde, iş yerleri potansiyel bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Faulkner & Patiar 1997: 100).

İş stresinin günümüzde hem çalışanlar ve yöneticiler hem de işletmeler açısından önemli bir sorun olarak görülmesi işletmelerin olumlu örgütsel sonuçlara ulaşmasında engel teşkil edebilmektedir. Bu sonuçlardan biri de iş stresinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını azaltmasıdır (Kodaş, & Sarı, 2021).

İş yerinde strese neden olan faktörler olarak aşağıdakiler belirtilmiştir; Rol ve görev tanımlarındaki belirsizlik, Roller arası çatışma, Bireyler arası çatışma, Sorumluluk, Katılım, İş güvenliği, yönetim şekli, çevresel faktörler, Kapasite üstü iş gücü, dedikodu, zaman yönetiminde başarısızlık, iş yükü, İşin niteliği, düşük ücret, Görevin çeşitliliği ya da çok yönlülüğü (Selimoğlu, 2014; Kılıçaslan, 2014).

2017 yılında yapılan bir çalışmada, farklı işletmelerde 100 personelden 90'ının iş stresi yaşadığı bire bir görüşmeler yapılarak ve anket yöntemi ile ortaya konulmuştur (Bayhan ve ark., 2017)

II. METODOLOJİ

II.I. Yöntem

Araştırmada öğrencilerin sıkıntıya dayanma özellikleri ölçülmüştür. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu olarak Sargın, A. ve diğ. (2012) tarafından hazırlanmış olan Sıkıntıya Dayanma Ölçeği kullanılmıştır. Form demografik ifadeler ek olarak 15 ifadeden oluşmaktadır. Yanıtlar 5’li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmış olan ölçek, 1 Hiç katılmıyorum, 2 Pek katılmıyorum, 3 Fikrim yok, 4 Oldukça katılıyorum, 5 Tamamen Katılıyorum, olarak düzenlenmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket formları rasgele sınıflarda öğrencilere dağıtılmış ve yanıtlamaları sağlandıktan sonra toplanmıştır. Öğrencilerin anket formunu doldurmalarında gönüllülük esasları dikkate alınmıştır. Ayrıca form Online olarak da yayınlanmış katılımları sağlanmıştır. Araştırmada ölçeğin faktör yapıları Keşfedici Faktör Analizi ile araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Çoklu Uyum Analizi ile incelenmiştir.

Araştırmanın anakütlesi Uşak Üniversitesine bağlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme ile anket formunu dolduran 331 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada öğrencilere yaklaşık 1000 anket formu dağıtılmış ve online dönüşlerle beraber toplam 331 öğrenciden dönüş sağlanmıştır. Anket formlarının dönüş oranı yakla % 33 olarak gerçekleşmiştir.

II.II. Bulgular

Araştırma 331 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin % 44,4’ü kadın, % 55,6’sı erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin % 82,8’i gelecekte yönetici olma isteği var iken % 17,2’sinde ise gelecekte kariyerlerinde yönetici olmayı düşünmemektedirler. Öğrencilerin % 93,4’ü 18-25 yaş aralığına sahip iken % 6,6’sı ise 26-35 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin % 56,8’i Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık bölümünde eğitim görürken, % 25,7’si Muhasebe Bilgi Sistemleri bölümünde eğitim gördüğü belirlenmiştir. Öğrencilerin % 7,6’sı ise Bankacılık ve Finans bölümünde eğitim görmektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğrencilerin Özellikleri ve Dağılımları

Değişken	Özellik	n	%
Cinsiyet	Kadın	147	44,4
	Erkek	184	55,6
Yönetici olma isteği	Yok	57	17,2
	Var	274	82,8
Yaş dağılımı	18-25	309	93,4
	26-35	22	6,6
Bölüm	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	188	56,8
	Uluslararası Ticaret	11	3,3
	Muhasebe Bilgi Sistemleri	85	25,7
	Bankacılık ve Finans	25	7,6
	İşletme/İktisat/Kamu Yönetimi	14	4,2
	Diğer	8	2,4

Öğrencilerin “sıkıntıya dayanma düzeyleri bir ölçekle ile araştırılmıştır. Ölçekte 15 madde (ifade) yer almaktadır. Ölçek 5 noktalı yanıtlar içermekte olup Likert ölçeği tarzında hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen yanıtlar 1 Hiç katılmıyorum, 5 Tamamen katılıyorum olacak şekilde beş noktadan oluşmaktadır. Araştırmada öncelikle ölçeğin ortak faktör yapılarının nasıl oluştuğu incelenmiştir. Literatürde farklı çalışmalarda farklı sayıda ortak faktör yapıları elde edildiğinden keşfedici nitelikte olan faktör analizi ile ortak faktör yapıları incelenmiştir. Keşfedici faktör analizi ile elde edilen faktör yapıları içsel tutarlılığı da tartışabilmek için ölçekler doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

Sıkıntıya dayanma ölçeği Keşfedici Faktör Analizi sonucunda faktörler içi homojen, faktörler arası heterojen özdeğeri 1’den büyük iki faktör olduğu belirlenmiştir. Analizde yöntem olarak Temel Bileşenler Yöntemi tercih edilmiştir. Faktör döndürmesinde ise Varimax tekniği tercih edilmiştir. Verilere faktör analizi uygulayabilmek için örneklem yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü ile incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü için hesaplanan istatistik 0,872 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem hacmi faktör analizi için yeterli bulunmuştur. Faktör yapılarının hesaplanmasında kullanılan korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığı Bartlett küresellik testi ile araştırılmış ve istatistik anlamlı bulunmuştur (Approx. Chi-Square=1473,3 p=0,000). Dolayısıyla korelasyon matrisi birim matris değildir. Öz değeri birden büyük olan ilk faktör toplam varyansın % 40,955’ini açıklarken ikinci faktör ise toplam varyansın % 18,999’unu açıklamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin ölçekle olan ilişki yüklerine (h^2) bakılmış ve 0,40’ın altında olan (S6, S7, S11 ve S15) ifadeler analizden çıkartılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	İfadeler	h^2	Faktörler	
			1	2
S2	Sıkıntılı ya da üzgün hissettiğimde tek düşünebildiğim ne kadar kötü hissettiğimdir	0,634	0,783	
S3	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmenin üstesinden gelemem	0,647	0,772	
S10	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmek her zaman benim için ateşten gömlektir	0,585	0,764	
S4	Sıkıntılı duygularım beni tamamen ele geçirecek kadar yoğundur	0,598	0,751	
S9	Diğer insanlar sıkıntılı veya üzüntülü hissetmeye benden daha çok dayanıyor gibiler	0,561	0,749	
S1	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmek bana dayanılmaz gelir	0,552	0,742	
S5	Sıkıntılı ya da üzgün hissetmekten daha kötü bir şey yoktur	0,515	0,715	
S12	Sıkıntılı hissetmek ya da üzüntülü olmak beni korkutur	0,500	0,698	
S13	Sıkıntılı veya üzgün hissetmeyi durdurmak için her şeyi yaparım	0,727		0,832
S8	Sıkıntılı ya da üzüntülü hissetmemek için her şeyi yaparım	0,656		0,780
S14	Sıkıntılı ya da üzgün hissettiğimde hemen bir şeyler yapmalıyım	0,628		0,769
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			0,872	
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square			1473,3	
Açıklanan varyans			40,955	18,999
Toplam varyans			40,955	59,953

Araştırmada ilk faktörde oluşan ifadelerin ortak özelliğinin sıkıntının ve sonuçlarının felaketleştirilmesi olarak kabul edilebilir. Bu nedenle bu faktör altında yüklenen maddelerin yoğun sıkıntı hali olarak isimlendirilmiştir. Orijinal ölçek çalışmasında elde edilen faktörlerden biri S8,S13 ve S14 ifadelerinden oluşmaktadır. Orijinal çalışmada bu alt ölçek olumsuz duygulardan kaçınmak için yoğun çaba sarf etme veya bu duyguların şiddetini azaltmak için hızlı yöntemlerden faydalanma özelliklerini ölçmektedir (Simons ve Gaher 2005). Benzer şekilde Sargın vd. (2012) çalışmalarında da aynı faktör yapısını elde etmişler ve orijinal ölçekte olduğu gibi değerlendirmişler ve bu faktörü regülasyon (sıkıntıyı

düzenleme, ayarlama) olarak isimlendirmişlerdir. Araştırmada orijinal çalışma ile aynı şekilde olumsuz duygulardan kaçınma ya da baş etme şeklinde duyguların düzenlenmesini ölçen maddeler aynı faktörde yüklendiğinden aynı isimle regülasyon veya sıkıntıyı düzenleme olarak isimlendirilmiştir.

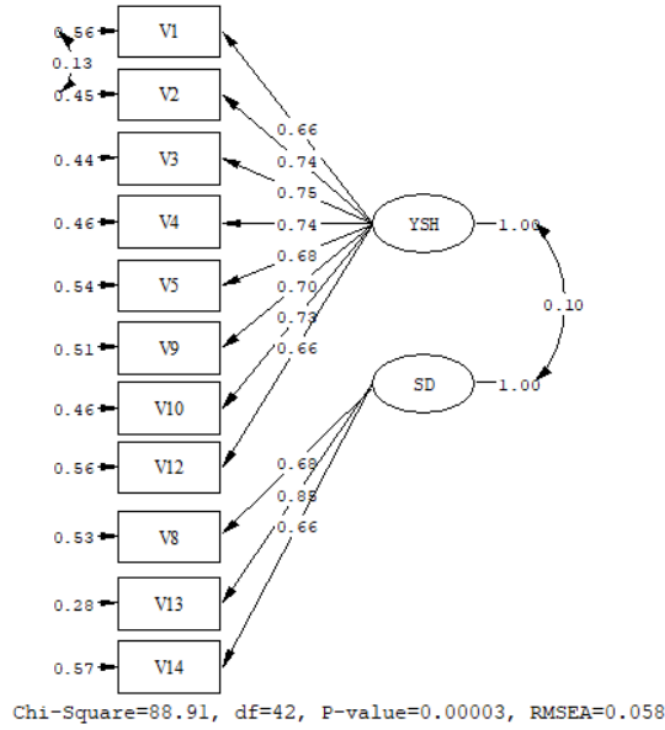
Sıkıntıya dayanma ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçlarına göre faktör içi homojen faktörler arası heterojen üç faktör bulunmuştur. Bu faktörlerde yer alan ifadelerin doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi LISREL 8.8 hazır yazılımında gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör analizi öncesinde araştırmada kullanılan tüm bağımsız değişkenler arasında doğrusal çoklu bağıntı (Collinearity Statistics) sorunun olup olmadığı VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakılarak karar verilmiştir. En yüksek VIF değeri $VIF=2,584 < 3$ olduğundan bağımsız değişkenler arasında doğrusal çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi için araştırmada tercih edilen uyum ölçüleri iyi uyumu göstermektedir. Dolayısıyla uyum ölçülerine göre ölçüm modelinin uygun bir model olduğu ve ölçeğin toplum taramalarında kullanılabileceğini göstermektedir. Uyum ölçülerine yönelik elde edilen değerler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Keşfedici Faktör Analizi ile Elde Edilen Boyutlara Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

Model	χ^2/Sd	RMSEA	SRMR	N<NFI	NFI	CFI	IFI	GFI
Ölçüm Modeli	2,11	0,058	0,046	0,98	0,97	0,98	0,98	0,95
Teorik değer	$\leq 3^*$	$\leq 0,06^*$	$\leq 0,08^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$	$\geq 0,95^*$

*İyi uyum. **Kabul edilebilir uyum

Ölçüm modelinde latent değişkenler ile gözlenen değişkenler arasında tüm yollar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Yollara yönelik en küçük t istatistiği $t=11,65 > 1,96$ hesaplanmış ve anlamlı bulunmuştur. Ölçüm modeline yönelik şekil Grafik 1’de verilmiştir.



Grafik 1. Sıkıntıya Dayanma Ölçeği Yol Grafiği ve Faktör Yükleri

Ölçüm modelinin doğruluğu belirlendikten sonra ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlikleri Cronbach Alpha ve Composite Reliability istatistikleri ile incelenmiştir. Yoğun sıkıntı ölçeği için Cronbach Alpha istatistiği 0,888 hesaplanırken, Composite Reliability istatistiği 0,889 elde edilmiştir. Her iki istatistik eşik değer 0,70'den daha büyük olduğundan, ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlikleri sağlanmıştır. Ölçeğin birleşme geçerliliği (Average Variance Extracted) AVE değeri 0,502 olarak hesaplanmış ve birleşme geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıştırma geçerliliği için AVE değerinin kare kökü dikkate alınmış ve bu değer eşik değer 0,70'den daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ayrışma geçerliliği sağlanmıştır.

Sıkıntıyı düzenleme ölçeği için Cronbach Alpha istatistiği 0,759 hesaplanırken, Composite Reliability istatistiği 0,777 elde edilmiştir. Her iki istatistik eşik değer 0,70'den daha büyük olduğundan, ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirlikleri sağlanmıştır. Ölçeğin birleşme geçerliliği (Average Variance Extracted) AVE değeri 0,540 olarak hesaplanmış ve birleşme geçerliliği sağlanmıştır. Ayrıştırma geçerliliği için AVE değerinin karekökü dikkate alınmış ve bu değer eşik değer 0,70'den daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ayrışma geçerliliği sıkıntıyı düzenleme ölçeği için de sağlanmıştır.

Öğrencilerin yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme yeteneklerinin karşılıklı etkileşimleri ve değişkenlerin kategorileri arasındaki benzerlikleri, ayrışmaları ya da çakışmaları görebilmek için çoklu uyum analizinden yararlanılmıştır.

Çoklu uyum analizi yapılmadan önce her iki ölçek yeteneklerin etkisini görebilmek için toplanmış ve veriler çoklu uyum analizine göre düzenlenmiştir. Bunun için ölçeklere verilen puanların ortalaması hesaplanmış ve kararsız duruma karşılık gelen ortalama üç ve aşağısı düşük, ortalamanın üçten büyük olması halinde yüksek olarak kodlanmıştır. Sıkıntıya dayanmaya yönelik değişkenler aşağıdaki eşitlikte verilmiştir.

Yoğun sıkıntı haline yönelik;

$$f(YSH) = \begin{cases} YSH > 3 & \text{ise yoğun sıkıntı hali yüksek} \\ YSH \leq 3 & \text{ise yoğun sıkıntı hali düşük} \end{cases}$$

Sıkıntıyı düzenlemeye yönelik;

$$f(SD) = \begin{cases} SD > 3 & \text{ise sıkıntıyı düzenleme yeteneği yüksek} \\ SD \leq 3 & \text{ise sıkıntıyı düzenleme yeteneği düşük} \end{cases}$$

Uyum Analizi (UA), değişkenlerin kategorileri (Özellik) arasındaki benzerliklerin ya da farklılıkların uzaklıklar cinsinden ifade edilmesi ve hangi alt kategorinin diğer kategorilere göre daha çok benzer olduklarını bulmayı amaçlar. Ayrıca çapraz tablolardaki değişkenlerin alt kategorileri arasındaki benzerlikleri daha az sayıda boyutta grafiksel olarak görüntülemeyi amaçlamaktadır. Çoklu uyum analizi basit uyum analizinin üç ve daha fazla kategorik değişken için bir genellemesidir (Özdamar 2004, 461, Hamarat 2008, 48).

Çoklu uyum analizinden elde edilen sonuçların grafikte gösterimi yorumların daha kolay yapılmasını ve her bir değişkene ait kategoriler arasındaki ilişkilerin daha anlaşılır olmasını sağlamaktadır. Grafik üzerinde her bir kategori, nokta ile gösterilmektedir. Herhangi bir noktanın orijinden uzaklığı, o noktanın yani kategorinin önemini ifade etmektedir. Grafik üzerinde orijinden ilgilenilen noktaya bir doğru çizildiğinde, diğer noktalara da orijinden başka noktalar çizildiğinde ilgilenilen noktaya ait doğru ile diğer doğrular arasındaki açı ilgilenilen nokta ile diğer noktalar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Açının küçüklüğü ilişkinin büyüklüğünü, açının büyüklüğü ise ilişkinin küçüklüğünü ifade etmektedir (Palmer MW: 1993, 74).

Veri matrisindeki benzerlikleri ya da farklılıkları açıklamada birlikte hareket eden değişken kümelenmeleri ve boyutları Tablo 4’de verilmiştir. Tablo 4’de göre Sıkıntıyı düzenleme ve Yönetici olma isteği değişkenleri birlikte ayırt edici özelliğe sahip olup ikinci boyutta ağırlıklanmış ve yüksek ayırma gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Yoğun sıkıntı hali ve Cinsiyet değişkenleri birlikte ayırt edici özelliğe sahip belirlenmiş ve birinci boyutta ağırlıklanmıştır. Yoğun sıkıntı hali ve Cinsiyet değişkenleri birinci boyutta daha yüksek ayırma gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeninin herhangi boyutta ağırlıklanmadığı ve sıkıntıya dayanma değişkeninde önemli olmadığı belirlenmiştir. Tablo 4’e göre iki boyutlu çözüm için toplam varyansın % 24,421’i birinci boyut tarafından açıklanırken toplam varyansın % 21,723’ü ise ikinci boyut tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4. Değişkenlerin Boyutlara Göre Ayırıcı özellikleri

	Özellik sayısı	Boyutlar		Ortalama
		1	2	
Yoğun sıkıntı hali	2	,453	,001	,227
Sıkıntıyı düzenleme	2	,135	,606	,371
Yönetici olma isteği	2	,264	,449	,357
Cinsiyet	2	,369	,018	,194
Yaş	2	,000	,011	,005
Açıklanan varyans %		24,421	21,723	23,072

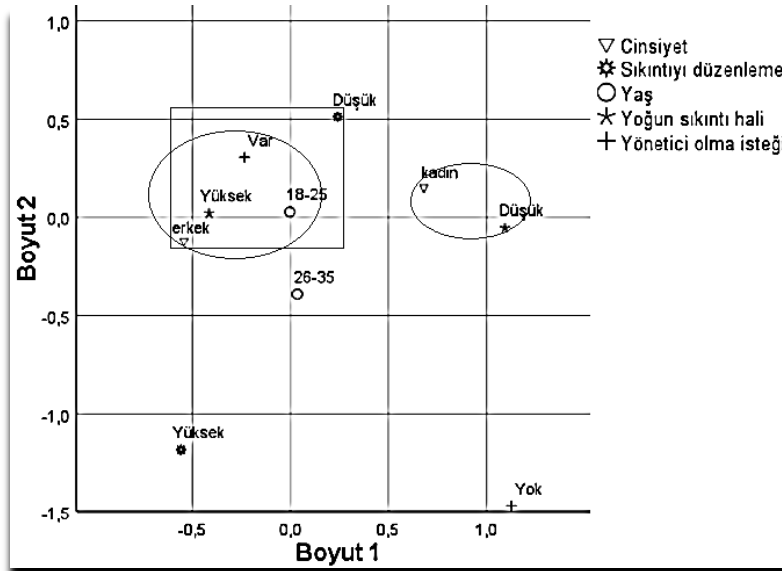
Çoklu uyum analizi sonucunda boyutlara göre değişken özelliklerinin merkezi koordinatları Tablo 5’de verilmiştir. Tablo 5 her bir değişken kategorisinin ilişkilendiği diğer değişkenlere göre merkezi koordinatları vermektedir. Koordinatları yakın olan özellikler ilişki içerisinde olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Değişkenlere Ait Özelliklerin Boyutlara Göre Merkezi Koordinatları

	Özellik	Sıklık	Boyutlar	
			1	2
Yoğun sıkıntı hali	Yüksek	240	-0,415	0,021
	Düşük	91	1,093	-0,055
Sıkıntıyı düzenleme	Yüksek	100	-0,558	-1,184
	Düşük	231	0,241	0,512
Yönetici olma isteği	Yok	57	1,127	-1,470
	Var	274	-0,234	0,306
Cinsiyet	Kadın	147	0,680	0,152
	Erkek	184	-0,543	-0,121
Yaş	18-25	309	-0,003	0,028
	26-35	22	0,035	-0,391

Çoklu uyum analizi sonucunda ve her bir değişkene ait kategoriler arasındaki ilişkiler Grafik 2’de verilmiştir. Grafik 2 değişkenlerin merkezi noktalarının verildiği Tablo 5’e göre oluşturulmaktadır. Grafik 2’ye göre;

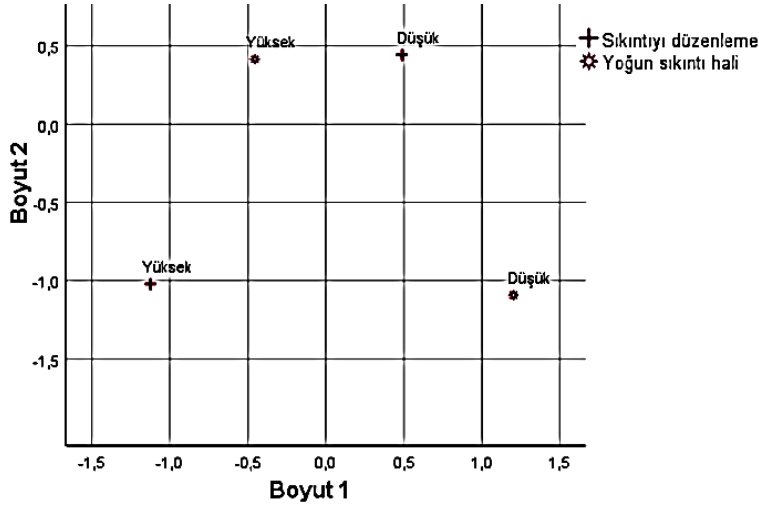
- Cinsiyeti erkek, yaşı 18-25 arası olan öğrenciler, kariyerinde yöneticiliği düşünen öğrenciler sıkıntıya dayanma değişkenlerinden yoğun sıkıntı halini yüksek olarak hissetmektedirler. Bu kümede yer alan öğrencilerin küme içi homojenliği azaltıldığında kümeye sıkıntıyı düzenleme yeteneği değişkeni de dahil olmaktadır ve kümede yer alan özelliklere sahip olan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri düşük elde edilmiştir.
- Çoklu uyum analizine göre kadın öğrencilerin yoğun sıkıntı hali düşük olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Grafik 2’de verilmiştir.



Grafik 2. Çoklu Uyum Analizine Göre Özellikler Arası İlişkiler

Araştırmada açıklanmaya çalışılan iki değişken yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme değişkenleri birlikte ele alınarak basit uyum analizi yapılmıştır. Yoğun sıkıntı hali olan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri veya yetileri düşük olması öngörülmektedir. Benzer şekilde sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneğine yüksek olan öğrencilerde yoğun sıkıntı halinin düşük olması öngörülmektedir. Basit uyum analizine göre;

- Sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneği düşük olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali yaşadığı ve yoğun sıkıntı halinin yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Sıkıntıyı düzenleyebilen öğrencilerde yoğun sıkıntı hali düşük yaşandığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Grafik 3'te verilmiştir.



Grafik 3. Basit Uyum Analizi Sonuçları.

Araştırmada öğrencilerin özelliklerine göre araştırma değişkenlerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı da araştırılmıştır. Farklılıklar ortalama skorlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Öncelikle değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği Anderson-Darling Testi (A-D) ile araştırılmıştır. Yoğun sıkıntı hali değişkeni Anderson-Darling Testine göre normal dağılım göstermemektedir (A-D=2,273 $p<0,005$). Benzer şekilde öğrencilerin algıladıkları sıkıntıları düzenleme yetenekleri değişkeni de Anderson-Darling Testine göre normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (A-D=4,079 $p<0,005$). Değişkenler normal dağılım göstermediğinden öğrencilerin özelliklerine göre sıkıntıya dayanma değişkenine yönelik farklılıklar parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerle araştırılmıştır.

Öğrencilerin cinsiyete göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Öğrencilerin cinsiyete göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=1,215$ $p=0,224$).
- Kadın öğrencilerin sıkıntıyı düzenlemeye yönelik yetenekleri erkek öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yeteneklerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Farklılık Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Yoğun sıkıntı hali	Kadın	147	2,6114	,94318	1,215	0,224
	Erkek	184	2,4749	,92659		
Sıkıntıyı düzenleme	Kadın	147	3,7211	,94687	2,519	,012
	Erkek	184	3,4746	,96726		

Öğrencilerin yönetici olma isteği durumuna göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılaması gelecekte kariyerlerinde yöneticilik düşünmeyen öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur ($Z=2,571$ $p=0,010$).
- Gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olup olmamaya göre öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=1,792$ $p=0,073$). Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Yönetici olma İsteğine Göre Farklılık Testi

Değişken	Yönetici olma isteği	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Yoğun sıkıntı hali	Yok	57	2,8004	,89700	2,571	0,010
	Var	274	2,4804	,93493		
Sıkıntıyı düzenleme	Yok	57	3,4152	,94129	1,792	0,073
	Var	274	3,6192	,96741		

Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre;

- Öğrencilerin yaş dağılımına göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=0,062$ $p=0,950$).
- Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($Z=0,858$ $p=0,391$). Elde edilen sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğrencilerin Yaş Dağılımına Göre Farklılık Testi

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	Z	p
Yoğun sıkıntı hali	18-25	309	2,5368	,93488	0,062	0,950
	26-35	22	2,5170	,95921		
Sıkıntıyı düzenleme	18-25	309	3,5955	,96585	0,858	0,391
	26-35	22	3,4242	,95497		

Öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmıştır. Kruskal-Wallis H testine göre;

- Öğrencilerin bölümlere göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($\chi^2=5,950$ $p=0,051$).

- Öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($\chi^2=0,962$ p=0,618). Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Farklılık Testi

		N	Ortalama	Std. Sapma	χ^2	p
Yoğun Sıkıntı hali	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	188	2,4987	,91427	5,950	0,051
	Muhasebe Bilgi Sistemleri	85	2,7456	,99430		
	Diğer*	58	2,3470	,86951		
	Toplam	331	2,5355	,93504		
Sıkıntıyı düzenleme	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	188	3,5390	,99983	0,962	0,618
	Muhasebe Bilgi Sistemleri	85	3,6863	,89436		
	Diğer*	58	3,5805	,95219		
	Toplam	331	3,5841	,96464		

* Uluslararası Ticaret (11), Bankacılık ve Finans (25), İşletme/İktisat/Kamu Yönetimi (14)

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın örnekleme olan, yönetici adayı olarak düşünülen Uygulamalı Bilimler Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin, sıkıntıya dayanma ölçeği boyutları ile öğrencilerin özellikleri arasında ilişkilerin olabileceği ön görülerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin özelliklerine göre sıkıntıya dayanma ölçeği boyutları algılamaları arasında farklılık olabileceği öngörülmüştür. Araştırmanın amaçları da bu öngörüler çerçevesinde yazılmıştır. Araştırmanın sonuçları öngörülerini desteklemiştir.

Araştırmanın amaçları incelenmeden önce sıkıntıya dayanma ölçeği orijinalinden ve literatürden farklı olarak iki faktörde toplanmıştır. Ölçekte yer alan dört madde araştırmada analiz dışında tutulmuştur. Keşfedici faktör analizi ile elde edilen boyutlardan ilki öğrencilerin yaşadıkları sıkıntının yoğunluğunu gösterdiğinden yoğun sıkıntı hali olarak tanımlanmıştır. Diğer boyut ise sıkıntı haline engel olabilmek için sıkıntıya yönelik sıkıntıyı düzenleme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak öğrencilerde yaşanan sıkıntılarını düzenleyemeyen öğrenciler yoğun sıkıntı halini daha yüksek yaşamaktadırlar. Ayrıca erkek öğrenciler, 18-25 yaş aralığında olanlar gelecekte kariyerlerinde yönetimde yer almak isteyen öğrencilerin öğrenim yıllarında yoğun sıkıntı halinde buldukları ve sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneklerinde sorun yaşadıkları belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarından anlaşıldığı şekliyle cinsiyet ve yoğun sıkıntı halinin aynı boyutta ağırlıklandığı görülmüştür. Sıkıntıyı düzenleme hali ile yönetici olma isteği ikisi beraber aynı boyutta ağırlıklandığı gözlemlenmiştir. Yine analiz sonuçlarına göre yaş ile sıkıntıyı düzenleme hali ya da yoğun sıkıntı hali durumlarına anlamlı ölçüde etki etmediği fark edilmiştir görülmüştür. Yaşın değişmesi ile birlikte yoğun sıkıntı ve sıkıntıyı düzenleme halinde değişiklik gözlemlenmemiş, tüm yaş aralıklarında aynı etki görülmüştür. Cinsiyeti erkek, yaşı 18-25 arası olan öğrenciler aynı zamanda kariyerinde yöneticiliği düşünen öğrenciler sıkıntıya dayanma değişkenlerinden olan *yoğun sıkıntı halini yüksek* olarak hissetmektedirler. Bu kümede yer alan öğrencilerin küme içi homojenliği azaltıldığında kümeye sıkıntıyı düzenleme yeteneği değişkeni de dahil olmaktadır ve kümede yer alan özelliklere sahip olan öğrencilerin *sıkıntıyı düzenleme yetenekleri düşük* elde edilmiştir. Aynı durum kadın adaylar tarafında aynı biçimde gözlemlenmemiştir. Kadın öğrencilerin sıkıntıyı düzenlemeye yönelik yetenekleri erkek öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yeteneklerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın adayların sıkıntılarını kontrol yeteneğinin daha yüksek olması bu sonuca sebep olmuş olabilir.

Aynı zamanda çoklu uyum analizine göre kadın öğrencilerin *yoğun sıkıntı hali düşük* olarak belirlenmiştir. Bunun sebebi net olarak bilinemesi de kadınların sıkıntılı durumlara daha kolay adapte olmaları, erkeklere göre daha zor şartlarda yaşamaya çalışmaları, duygularında daha esnek olmaları, duygusal olgunluğa daha erken ulaşmaları gibi muhtemel sebepler gösterilebilir.

Araştırmada açıklanmaya çalışılan iki değişken olan yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme değişkenleri birlikte ele alınarak basit uyum analizi yapılmıştır. Yoğun sıkıntı hali olan öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri veya yetileri düşük olması öngörülmektedir. Benzer şekilde sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneğine yüksek olan öğrencilerde yoğun sıkıntı halinin düşük olması öngörülmektedir. Öngörüldüğü şekilde basit uyum analizine göre sıkıntıyı düzenleyebilme yeteneği düşük olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali yaşadığı ve yoğun sıkıntı halinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Sıkıntıyı düzenleyebilen öğrencilerde yoğun sıkıntı hali düşük yaşandığı belirlenmiştir. Yoğun sıkıntı hali ile sıkıntıyı düzenleme hali arasında ters orantı olduğu görülmektedir. Sıkıntıyı düzenleme yeteneğinin yüksek olması doğal olarak yoğun sıkıntı yaşanmasını da önleyecektir biçiminde düşünülebilir.

Öğrencilerin cinsiyete göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmış ve öğrencilerin cinsiyete göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Kadın ve erkek yönetici adaylarında yoğun sıkıntı hali durumu bakımından herhangi bir fark gözlemlenmemiştir. Her iki cinsin yoğun sıkıntı bakımından farksız olarak görülmektedir.

Diğer bir analiz sonucuna göre gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olan öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılaması gelecekte kariyerlerinde yöneticilik düşünmeyen öğrencilerin yoğun sıkıntı hali algılamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum gerçekçi olarak düşünmekten, gelecekte yöneticilikle yani birçok problemle karşılaşacağının farkında olan bireylerin duyguları olarak düşünülebilir.

Gelecekte kariyerinde yönetici olma isteği olup olmamaya göre öğrencilerin sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Hem yönetici olmak isteyenler hem de istemeyenlerin sıkıntıyı kontrol yetenekleri farklılık göstermemektedir. Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre öğrencilerin yaş dağılımına göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Öğrencilerin yaş dağılımına göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Adayların yaşı da sıkıntıyı kontrol açısından farklı değildir sonucu çıkmaktadır. Öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıya dayanma algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre öğrencilerin bölümlere göre yoğun sıkıntı hali algılamaları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Aynı zamanda öğrencilerin bölümlere göre sıkıntıyı düzenleme yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre bölüm ve yaş, sıkıntıya dayanıklılığı, ayrıntılı verilecek olursa, sıkıntıyı düzenleme ve yoğun sıkıntı halini etkilememektedir. Fakat cinsiyetin sıkıntıya dayanıklılığı, sıkıntıyı düzenleme ve yoğun sıkıntı halini etkilediği görülmüştür. Analiz sonuçları incelendiğinde *kadın olmak sıkıntıya dayanıklılığı, sıkıntıyı düzenleme durumunu artırmakta ve yoğun sıkıntı halini düşürmektedir*. Literatüre bakıldığında daha önceki çalışmalarda cinsiyet ve sıkıntıya dayanıklılık arasındaki ilişki konusunda araştırmaya dayalı bir sonuca ulaşılmadığı için bu durum *yeni bir bulgu* olarak görülmektedir.

Tüm analizlerden elde edilen sonuçlara bakıldığında, sıkıntıya dayanıklılığın bileşenleri olan ve birbirine yakın olarak düşünülen, yoğun sıkıntı hali ve sıkıntıyı düzenleme halinin birbirinden farklı olduğu, birinin güçlü olduğu diğerinin zayıf olabileceği görülmektedir. Araştırmaya göre en belirgin sonuç, her iki cinsiyetin de yoğun sıkıntı durumu yaşayabileceği, bunun erkeklerde daha yüksek görüldüğü biçimindedir. Ayrıca sıkıntıyı düzenleme halinin kadınlarda yüksek erkeklerde düşük olduğu görülmüştür. Erkeklerin yaş fark etmeksizin, özellikle de gelecekte yöneticilik isteyen ve hayal edenlerin sıkıntıya dayanıklılıkları ve sıkıntıyı kontrol etme durumları zayıf, kadınların ise yoğun sıkıntı hallerinin düşük, sıkıntıyı kontrol

edebilme durumlarının güçlü olduğu görülmüştür. Yönetici adayı kadınların sıkıntıya erkek adaylardan daha dayanıklı oldukları belirtilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A., Ramazan Aktaş. (1992). İş Stresi, *Verimlilik dergisi*, Milli Prodüktivite Yayınları, S: 2.
- Aydın, Şule. (2004). Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 6, Sayı:4
- Bayhan B.Ç, Sugözü İ. ve Özkurt B.(2017) İş Yaşamında Stres. *2.Uluslararası Akdeniz Bilim ve Mühendisliği Kongresi*, Çukurova Üniversitesi, ss.1683-1685, 25-27Şubat, Adana.7).
- Ekinci, Hasan, Ekici Süleyman, (2003), Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXII, Sayı 2, s. 93-111
- Faulkner, B. ve Patiar, A. (1997). Workplace Induced Stress Among Operational Staff in the Hotel Industry, *International Journal of Hospitality Management*, 16 (1): 99-117.
- Gümüş M., Keleş Ç ve Hamarat B. (2008). III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, Kongre Bildiri Kitabı, Nobel yayın No: 1311. Ankara.
- Güney, S., Ayhan D.. (1997). Kamu ve Özel Sektördeki Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması. *Verimlilik dergisi*. M.P.M Yayınları No:2. s.21-37.
- Kahn, Robert L., Philippe Byosiere. (1995). *The organization behavior reader*. Prentice Hall Inc., Six Edition: New Jersey.
- Kılıç, S. (2016) Cronbachs Alpha Reliability Coefficient, January, DOI: 10.5455/jmood.20160307122823
- Kılıçarslan, A. (2014). *İşle ilgili hastalıklar*: http://www.halksagligi.hacettepe.edu.tr/sunumlar_ve_seminerler/Isle_ilgili_hastaliklar_Alpaslan_Kilicarslan.pdf. Erişim Tarihi: 04/ 07/ 08/ 2018.
- Kodaş, B. & Sarı, Y. (2021). *Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32 (1), 79-90. DOI: 10.17123/atad.948477
- Maslach, C., Schaufeli, Wb., and Leither, Mp., (2001). “*Job burnout*” Annual review of psychology.
- Omü Web, https://personel.omu.edu.tr/docs/ders_dokumanlari/1030_32625_1500.pdf (Erişim: 07.10.2021)
- Özdamar K. (2004). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Palmer M.W (1993). Putting Things In Even Better Order: The Advantages Of Canonical Correspondence Analysis. *Ecology* 74 (8).pp. 2215-2230
- Pehlivan, İ., (2000). *İş yaşamında stres*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Ross, Randall R. and Elizabeth M. A. (1994), *Intervention in occupational stress*, Sage, London.
- Rowshan, A. (1998). *Stres yönetimi*. Çev: Şahir Cüceloğlu. Sistem Yayınları: İstanbul.
- Sargın, A. E., Özdel, K., Utku, Ç., Kuru, E., Yalçınkaya-Alkar, Ö., & Türkçapar, M. H. (2012). Sıkıntıya dayanma ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 152-161.
- Schefer, W. (1987), *Stress management for wellness*, Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Selimoğlu, D. (2014). *Stres yönetimi ve ofis çalışması*. KolayOfis hukuk Büro Yönetimi defteri.
- Şahin, H. (2005) *Örgütsel stres*, Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik, https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf
- Taştan, S. & Aydın Küçük, B. (2019). *Üretkenliğe aykırı çalışma davranışlarını açıklayan psikososyal yapılar olarak işyerinde kıskançlık duygusu ve strese yönelik esnekliğin incelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (1) , 55-79 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/53003/703288>

Atasever, M. (2022). Yönetici aday bireylerin özelliklerinin sıkıntıya dayanıklılık üzerinde etkisi ile ilgili bir değerlendirme. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 43-59.

Tiyce, M., Hing, N., Cairncross, G. ve Breen, H. (2013). Employee Stress and Stressors in Gambling and Hospitality Workplaces, *Journal of Human Resources in Hospitality ve Tourism*, 12 (2): 126-154.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. Hayat Yayıncılık: İstanbul.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 60-86

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 60-86

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.929412

Geliş Tarihi / Received: 28.04.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 04.06.2021

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

SIYASAL HALKLA İLİŞKİLER FAALİYETLERİNDE DIŞ POLİTİKA: 1950-2018 YILLARI ARASINDAKİ HÜKÜMET PROGRAMLARI

K. Özkan ERTÜRK ¹
Elif ŞEŞEN ²
Şeyhmus DOĞAN ³

Öz

Bir siyasal partinin devlet yönetimini yani siyasal iktidarı elde etme amaçlı eylem ve etkinliklerine yön veren siyasal iletişim uzun dönemli bir süreçtir. Siyasal sistemin temel aktörleri olan siyasal partiler, yönetime talip olduklarında, iktidara geldiklerinde hangi konuları öne çıkaracaklarına ve bu konularda neler yapacaklarına dair bilgileri hükümet programları ile halka duyururlar. Geleceğe yönelik bir söz ya da vaat olarak hükümet programları aynı zamanda resmi birer belgedir. Ülkenin iç ve dış politikasını etkileyen ekonomik, toplumsal, kültürel, hukuksal ya da siyasal konular programların yön ve içeriğini etkiler. Bu bakımdan dış politik konular hükümet programlarının da başlıca gündem maddeleri arasında yer almaktadır. Bu çalışma, ülkemizde çok partili hayata geçilen 1950'den Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilen 2018 yılına kadarki hükümet programlarında öne çıkan bir başlık olarak dış politika konularına nasıl yer verildiğini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu amaçla çalışmada, 1950-2018 yılları arasında kurulan toplam 31 hükümet programı, dış politikaya dair ifadeler yönünden içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz neticesinde ülke içinde ve dünya genelinde değişen konjonktürün hükümet programlarında ağırlık verilen konulara da yansıtıldığı görülmüştür. En fazla mesaj verilen alt başlık dünya ile ilişkiler, en az mesaj verilen alt başlık ise tarımdır.

Anahtar Kelime : Siyasal İletişim, Halkla İlişkiler, Dış Politika, Hükümet Programları.

Jel Sınıflandırması : Z00.

¹ Prof. Dr., Düzce Üniversitesi, Sanat, Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, Radyo, TV Sinema Bölümü, erturkozkan79@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0804-3470.

² Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, elifsesen@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8513-9647.

³ Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, seyhmusdogan@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-5993-0363.

Atıf/Citation (APA6):

Ertürk, K. Ö., Şeşen, E., & Doğan, Ş. (2022). Siyasal halkla ilişkiler faaliyetlerinde dış politika: 1950-2018 yılları arasındaki hükümet programları. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 60-86. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.929412>.

FOREIGN POLICY IN POLITICAL PUBLIC RELATIONS ACTIVITIES: GOVERNMENT PROGRAMS BETWEEN 1950-2018

Abstract

Political communication is a long-term process that directs the actions and activities of a political party to achieve state power, that is, political power. Political parties, the main actors of the political system -when they aspire to the administration- announce to the public when they come to power, what issues they will put forward and what they will do about them via their government programs. Government programs as a promise or commitment for the future are also official documents. Economic, social, cultural, legal or political issues affecting the internal and external policies of the country influence the direction and content of the programs. From this point of view, foreign policy issues have been among the main agenda items of government programs. This study aims to reveal how foreign policy issues have been included as a prominent topic in government programs from 1950, when the multi-party system was adopted in our country, until 2018, when the Presidential Government System was adopted. For this purpose, totally 31 government programs that were established between 1950-2018 were subjected to content analysis in terms of foreign policy statements. As a result of the analysis, it has been seen that the changing conjuncture within the country and around the world is reflected in the issues that are emphasized in the government programs. The sub-headings with the highest number of messages are relations with the world, and the sub-headline with the lowest number of messages is agriculture.

Key Words : Political Communication, Public Relations, Foreign Policy, Government Programs.

Jel Classification : Z00.

GİRİŞ

Siyasal halkla ilişkiler, siyasal amaçlarla hedef kitleleri ile iletişim kurmak ya da hedef kitlelerini etkilemek için bir kişi ya da kurumun yürüttüğü iletişim yönetimi sürecidir (Strömback & Kioussis, 2011: 2). Bu tanım siyasal halkla ilişkilerin birkaç günlük ya da aylık bir seçim etkinliği değil, uzun dönemli bir eylemler dizisi ve uzun soluklu bir süreç olduğunun altını çizmektedir. Bu bakımdan siyasetin temel aktörlerinden biri olan siyasal partilerin açıkladıkları hükümet programları uzun dönemli bir eylem planı olarak siyasal halkla ilişkiler açısından önemli bir araçtır. Siyasal iletişim aktörlerinden olan hükümetler Aysel Aziz'e (2014: 20) göre bir ülkeyi yönetmek üzere seçimle iş başına gelmiş, geçici bir süre boyunca devletin yetkilerini kullanan ve siyasal partilerin devamı sayılabilecek birimlerdir.

Siyasal partiler; karar, eylem ve politikalarına hükümet programları ile bir çerçeve çizer ve yön verirler. Partiye oy veren seçmenler başta olmak üzere tüm vatandaşlara yönelik bir taahhüt olan hükümet programı, söz ve vaatlerin eyleme dönüşmesini sağlayan resmi bir araçtır. Bu bakımdan devletin yönetiminin dümenindeki hükümetin programlarında herhangi bir konuya ne kadar ve nasıl yer verdiği önem arz eder.

Hükümet programlarının içeriğine ülkenin iç ve dış politikasını etkileyen ekonomik, siyasal ve toplumsal dinamikler yön verir. Bu bakımdan dış politika, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bugüne hükümetlerin başta gelen gündem maddeleri arasında yer almış olup ülke içi politikaları da derinden etkilemiştir. Buradan hareketle Türkiye'de çok partili hayata geçilen 1950'li yıllardan itibaren hükümet programlarında öne çıkan bir başlık olarak dış politika konularına nasıl yer verildiğini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada 1950-2018 yılları arasındaki 31 hükümet programı analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle siyasal halkla ilişkiler ve uluslararası halkla ilişkilerin dış politika ile ilişkisine

değinilmiş olup daha sonra hükümet programlarında dış politikaya dair tema ve vurguların tespiti için nitel içerik analizi gerçekleştirilmiştir.

I. SİYASAL İLETİŞİM VE SİYASAL HALKLA İLİŞKİLER

İkisinin de temel amacı ikna etmek olduğundan siyaset ve iletişimin ortak yanı çok fazladır ve iki alanın birlikteliği siyasal iletişim kavramının doğmasını sağlamıştır. Siyasal iletişim, siyasetin iletişimle bütünleşmiş hali şeklinde ifade edilebilir, ancak Mahmut Oktay'a (2002: 25) göre iletişim, siyaset açısından yardımcı bir işlevdir ve çok önemli olsa da siyaset ile iletişim aynı anlama gelmez. Bu bakımdan iletişimin siyasetin öne çıkan bir boyutu olduğu söylenebilir.

Siyasal iletişim yeni icat edilmiş bir kavram olmamakla birlikte ne tanımı ne de sınırları üzerinde geniş bir uzlaşmanın varlığından söz edilebilir. Siyasal iletişim siyaset bilimcilerin gözünde "siyasal sistemlerin işleyişi" iken; iletişim bilimciler için ise "siyaset ve iletişim arasındaki ilişki, devlet adamlarının, gazetecilerin ve medya mensuplarının politik iletişimi"dir (Tokgöz, 2014: 76). Temsili demokrasinin gelişimine bağlı olarak siyasal iktidarı elde etmek isteyen başta siyasal partiler olmak üzere siyasal alandaki tüm aktörler, mevcut ve potansiyel seçmenlerin oyunu almak ve kamuoyunun desteğini kazanmak amacıyla çeşitli siyasal iletişim uygulama ve faaliyetlerinde bulunurlar. Bu faaliyetlerin her ne kadar uzun vadeli ve sürekli olması gerekse de seçim dönemleri öncesinde ve seçim sürecinde yoğunluğunun ve genişliğinin arttığını söylemek mümkündür.

Siyasi partilerin seçim dönemlerindeki çalışmaları siyasal iletişim denildiğinde, çoğunlukla akla ilk gelen şey olmaktadır. Cengiz Anık (2016: 2) da siyasal iletişim adına yapılan çok sayıda çalışmanın siyasi partilerin seçim kampanyalarındaki dokümanları toplamaktan ibaret olduğuna dikkat çekerek bu durumun da siyasal iletişimin seçim kampanyalarından ibaret bir faaliyet olarak anlaşılmasına ve kabul edilmesine yol açtığını dile getirmektedir. Bu çerçevede siyasal iletişimi akademik bir disiplin olarak konumlandırmak için mesai harcanan alanların çeşitlenmesi ve farklı araştırma sorun ve konularının ele alınması gerekmektedir. Esasen siyasal iletişim çok daha geniş bir alanı ifade etmektedir. Jacques Gerstlé (1992: 9-10) siyasal iletişim kavramının çok boyutlu bir yapıda ve bir miktar da bulanık olduğunu belirtmektedir. Zira paylaşmak ve nakletmek anlamlarında kullanılan Latince "communis" kelimesinden türetilmiş bir kavram olan iletişim, zamanla pek çok anlamı içinde barındırır hale gelmiştir (Oskay, 1993: 12). Aynı şekilde siyaset de toplumsal olan hemen her şeyle ilişkili bir kavramdır. Bu da doğal olarak siyasal iletişim kavramını belirsiz kılabilmektedir.

Politik aktörlerin sözleri ve faaliyetlerinin medya kanalıyla aktarılmasından gündemdeki bir konu ile ilgili tartışmalara, oy vermeden politik bir mesajı paylaşmaya kadar politika ile ilişkili tüm iletişim biçimlerini kapsayan siyasal iletişimi "tüm siyasal süreçleri içeren kapsamlı bir iletişim biçimi" (İnal, 1999, s. 98) olarak tarif etmek mümkündür. Profesyonel anlamda ABD'de İkinci Dünya Savaşı'nı müteakip gelişen siyasal iletişim (Topuz, 1991: 41) bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişimlerle paralel olarak hızlıca tüm dünyaya yayılmıştır. Siyasal iletişim, siyasal aktörlerin belli ideolojik amaçlarını belli grup ve kitlelere kabul ettirmek ve gerektiğinde eyleme dönüştürmek üzere çeşitli iletişim tür ve tekniklerini kullanmaları (Aziz, 2014: 3) olarak da tanımlanabilir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere siyasal iletişim kavramına farklı açılardan yaklaşılmaktadır, ancak söz konusu tanımların ortak noktası özellikle temsili demokrasi ile siyasal iletişimin yakından ilişkili olduğudur. Aynı şekilde, altı çizilen bir başka nokta ise siyasal iletişimin temelinde ikna ve inandırmanın bulunduğuudur. Ayrıca siyasal iletişim propaganda, halkla ilişkiler, reklam, pazarlama, psikoloji ve sosyoloji gibi pek çok alanın kavşak noktasında yer alır.

Temsili demokrasinin en önemli bileşenlerinden biri olan seçimler, politik aktörlerin seçmenleri ile iletişim ihtiyacının da arttığı dönemlerdir. Birbirinden bağımsız organize bütünlükler olan her türlü örgütsel

yapı içerisinde kendine uygulama alanı bulabilen halkla ilişkiler bu süreçte öne çıkan bir etkinlik olup siyasal iletişim yönetimi sürecinin en önemli uygulama alanlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bir yönetim fonksiyonu olarak halkla ilişkiler uygulamaları ekonomiden, siyasete, çevre politikalarından, sosyal politikalara, uluslararası ilişkilerden kriz durumlarına uzanan geniş bir alanda etkili sonuçlar yaratan bir alandır. Modern halkla ilişkilerin kurucusu olarak kabul edilen Edward Bernays'a (1923: 14) göre bir halkla ilişkiler uygulayıcısı hedef kitlesini günlük yaşamında her nerede olursa olsun onların aktivitelerini doğrudan ve denetimle etkileyen kişidir. Bu tanıma göre halkla ilişkiler uygulamalarının amacı, hedef kitle(leri) ile organizasyon arasında ortak bir anlayış ve uyum sağlamaktır. Çalışma konusuyla ilgili tanımlara göre halkla ilişkiler; "bir organizasyon ile kamusu arasındaki ilişki yönetimidir" (Grunig & Hunt, 1984: 6) ve ayrıca "bir organizasyon ve kamularının başarı ve başarısızlığına bağlı olarak aralarında karşılıklı faydaya dayanan ilişki kuran ve devam ettiren yönetim fonksiyonudur" (Cutlip, Center & Broom, 2006: 6). Temel amacı bir kurum/kuruluşun iç ve dış çevresindeki kişi, grup ya da topluluklar ile iyi niyete dayanan bağlar kurmak olan halkla ilişkiler açısından hedef kitlelere doğru araçlar ile doğru mesajların iletilmesi hayati önem arz eder.

Siyasal halkla ilişkiler, siyasal iletişim ve halkla ilişkilerin kesişimindeki bir alt küme olarak farklı coğrafyalarda farklı rejimlerle yönetilen ülkelerde, yerel, bölgesel ve ulusal politik arenada halkla ilişkiler uygulamalarına daha fazla önem ve yer verilmeye başlanmasıyla ortaya çıkmıştır. 20. yüzyıl başından itibaren kendine daha geniş bir uygulama alanı bulan siyasal iletişim, siyasal halkla ilişkilerin de gelişmesine ön ayak olmuştur. Siyasal halkla ilişkilerin en güçlü ve en ayırt edici yönünün siyasal iletişimin en doğrudan ve dolaysız tarafını oluşturmasından doğan saygınlık olduğunu belirten Zübeyde Süllü (2010: 217), belki de bu sebeple siyasal halkla ilişkilerin kitleler üzerinde daha etkili olduğunu ifade etmektedir.

Siyasal halkla ilişkiler, siyasal partilerin ve adayların reklam ve pazarlama odaklı siyasal iletişim anlayışına modern halkla ilişkiler anlayışının kazandırılmasını öngörmektedir. Önceki yıllarda siyasal partilerin ve adayların reklam ya da pazarlamadan ibaret olan siyasal iletişim anlayışında, siyasal halkla ilişkilerin misyonu görmezden gelinse de bugün önemi anlaşılmış bir biçimde reklam ve pazarlama ile bütünleşik görev alan bir süreç haline gelmiştir. Çünkü halkla ilişkilerin geçirdiği evrim ve gelişim sonunda, halkla ilişkilerin kapsam alanı genişlemiş ve yeni pek çok etkinlik ve fonksiyonlar ortaya çıkmıştır (Avcı, 2015: 184; Bozkurt, 2007: 117). Bu anlamda halkla ilişkiler, kendi içinde yeni fonksiyonel açılımlar yapmakta ve yeni çalışma alanlarıyla uyumlu, disiplinler arasında teorik ve pratik anlamda bilgi ve taktik alışverişinde bulunabilmektedir. Zaman içerisinde halkla ilişkiler de evrimleşerek yoluna devam etmektedir ve artık halkla ilişkiler yeni kavram ve uygulama alanlarıyla sınırlarını zorlayan, adeta kabına sığmayan bir alan olarak algılanmaktadır.

Siyasal iktidarların, kendi hâkim konumlarını meşrulaştırmak için yönetilenlerin rızasına ihtiyaç duymaya başlaması halkla ilişkilerin ortaya çıkması ve yayılmasında etkili olan nedenlerden biridir (Hasdemir, 2007: 57). Bu amaçla başvurulan yöntemleri propaganda yapma, siyasal reklam yapma, yüz yüze görüşmeler, kamuoyu oluşturma ve yönlendirme, toplumsal algı oluşturma ve yönetme, siyasal iletişim tekniklerini kullanma, pazarlama tekniklerinden yararlanarak bütünsel siyasal iletişim stratejileri oluşturma şeklinde sıralamak mümkündür. Bütün bu uygulamaların kendi disiplinler durumlarından kaynaklanan bir alanı kontrol altına alıp o alana müdahale edip, yönetemedikleri eksik bir yan vardır. Bu eksiklik de ancak siyasal halkla ilişkiler ile giderilmektedir. Siyasal halkla ilişkilerde, halkla ilişkilerin tecrübe ve bilimsel birikimleri siyasal alandaki aday ve organizasyonların faydalarına sunulması ve siyasal alanın kendine özgü kurallarını da kullanarak yeni bir disiplin oluşturulması amaçlanmaktadır (Avcı, 2015: 185-186).

Siyasal halkla ilişkileri bir stratejik halkla ilişkiler uygulaması olarak düşünmek gerekmektedir. Çünkü stratejik halkla ilişkiler operasyonları, birçok farklı alanda ve yönetim çalışmalarında varlığını göstermektedir. Halkla ilişkiler yönetimi kimi zaman bu alanlardan bir veya birkaçıyla sınırlı gibi görünmekte veya bu yeni yönetim biçimlerine verilen adlandırmalar halkla ilişkiler yönetimini ifade etmek için kullanılmaktadır. Oysaki stratejik halkla ilişkiler, tüm bu operasyonların sistemli bir şekilde

yönetilmesini içeren bütünlük bir süreçten oluşmaktadır. Politik aktörler açısından hedeflere ulaşmak için siyasal iletişim ile halkla ilişkilerin entegre edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaç aynı zamanda bir politik iletişim uzmanlığı olarak halkla ilişkilerin diğer iletişim çabalarından ve diğer alanlardaki halkla ilişkiler etkinliklerinden daha farklı biçimde değerlendirilmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur (Kamanlıoğlu & Göztaş, 2010: 98). Siyasal halkla ilişkiler içeride ve dışarıda, her türlü siyasal sonuçlar için ilişki kuran, müzakere eden ve sürdüren bilimsel bir çalışma ve maksatlı stratejik iletişim yönetimidir (Martinelli, 2011: 35). Siyasal halkla ilişkilerin temel amaçları; siyasal iletişim yönetiminin stratejilerini belirlemek, medya ve enformasyon süreçlerini tasarlamak, olumsuzlukları ve beklenmedik durumları en aza indirecek reaktif-proaktif iletişimsel taktikleri planlamak ve maksimum tanıtımın yapılmasını sağlamak olarak sıralanabilir.

Siyasal halkla ilişkiler kavramının tanımı ve kapsamı değerlendirildiğinde; siyasal halkla ilişkilerin tıpkı halkla ilişkilerin bünyesinde taşıdığı medya yönetimi, imaj ve itibar oluşturma ve yönetme ile enformasyon yönetimi gibi temel alanları konu edindiği görülmektedir. Ek olarak, siyasal halkla ilişkiler; diplomasi, karşı gruplarla ilişki kurma, sürdürme ve ulusal ve uluslararası çıkarları gözetme, tarafsızlık, kamusal enformasyon akışını değerlendirme ve yönetme, siyasal bağlamda özellikle seçim kampanyalarında sınırları genişleyen bütünlük bir iletişim yönetimi de gerektirmektedir.

Siyasal iletişim faaliyetleri sürekli olarak halkla ilişkiler uygulamaları ile etkileşim halindedir. Siyasette halkla ilişkiler; politikacının halkla, örgütlerle, sivil toplum kuruluşlarıyla, ulusal ve uluslararası paydaşlarla karşılıklı güven üzerinde yükselen bağlar kurma, ilgili tarafları sürekli bilgilendirerek olası sorunların (sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik, askeri) çözümü için uygun bir ortam hazırlamasına yardımcı olmaktadır.

II. ULUSLARARASI HALKLA İLİŞKİLER VE DIŞ POLİTİKA

Halkla ilişkiler, hedef aldığı kitleler için farklı yöntemler izleyerek, farklı mecralar kullanarak, bu kitlelerin ilgilerine, algılarına, kültürlerine ve kararlarına seslenmeye/etki etmeye çabalamaktadır. Farklı toplumlarda farklı kültürlere ulaşmaya çalışmak amacıyla, uluslarla ilişki kurma bağlamında halkla ilişkiler yöntem ve stratejilerinin kullanılması, uluslararası ilişkiler ve halkla ilişkilerin bulunduğu bir alanı oluşturmaktadır.

Uluslararası ilişkiler ve halkla ilişkiler birçok ortak zemini paylaşmaktadır. Halkla ilişkiler, bir kurumun itibarının yapılandırılması, korunması amacıyla hedef kitleleriyle karşılıklı anlayış zemininde bir iletişim ortamı sağlamak üzere yapılan çalışmaları içermektedir. Bu kapsamda da kurumsal kimlik öğelerinin yerleşimi, medya ile ilişkiler, algı yönetimi, stratejik iletişim gibi bir dizi fonksiyonu yerine getirmektedir. Amaç, iç ve dış tüm hedef kitleleri etkilemek ve onlarda kurum lehine bir algı, tutum ve dolayısıyla davranış değişikliği yaratmaktır. Devletler de kurum/kuruluşlara benzer şekilde hedef gruplarını diplomatik, siyasal, ekonomik, askeri, sosyokültürel alanlarda benzer yöntemlerle etkilemeye çalışmaktadırlar. Uluslararası halkla ilişkiler, uluslararası iletişim etkinliği olarak, uluslararası sistemin aktörleri olan devletler, devletlerarası örgütler, uluslararası sivil toplum örgütleri, çok uluslu şirketler ve yurttaşlar arasında üretilen ve sürdürülen enformasyon ve bilgi akışının sağlandığı bir yapıdır. Uluslararası iletişim, tarih boyunca farklı aktörler arasında ve farklı etkileşim biçimlerinde kendini göstermiştir. Uluslararası aktörler, farklı tarihsel dönemlerde, dönemin olanak sağladığı araçlarla iletişim kurmuş ve varlıklarını bu iletişim ile anlamlandırarak, uluslararası sistemde konumlanmışlardır (Gözüm, 2018: 19).

Jacque L'Etang (2002: 55) uluslararası halkla ilişkileri kamu diplomasisi bağlamında; devletlerarası ilişkilerde, resmi belgeler göndermek yoluyla devletlerin algıları/imajları hakkında fikir uyandırmaya çalıştıkları geleneksel diplomasiden çok, hükümetlerin dış politikadaki kararlarını biçimlendirmek amacıyla

kamuoyunu etkilemeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Benno Signitzer ve Timothy Coombs'a (1992: 139-140) göre de geleneksel diplomasiye kıyasla bir anlamda uluslararası halkla ilişkileri de kapsayan kamu diplomasisinde politikacılar kitle iletişim araçlarını daha yoğun kullanmaya çalışmaktadırlar. Böylece dış politikanın kitle iletişim araçlarına uyarlanmasıyla politikacılar da halkla ilişkilerin fikirlerini gittikçe kabullenmiş olmaktadır. Uluslararası halkla ilişkiler dış politika ekseninde; ülkeler arasında, devlet politikalarının devamlılığı için, uzun süreli politik ilişkiler kurma ve geliştirme, ülke çıkarları doğrultusunda karar alınmasını sağlama ve uluslararası ve kültürlerarası iletişim faaliyetleri yürüten çeşitli kişiler, gruplar ve/veya organizasyonlarla iletişim ve işbirliğinin inşası ve koordinasyonunu sağlanması amaçlarına odaklanılmaktadır.

Uluslararası halkla ilişkiler, bir hükümetin, çok uluslu bir örgütün, ulus aşırı ya da uluslararası bir kuruluşun, hedef ülkedeki etkinlikler ve çıkarları için olumlu bir çevre yaratma amacını benimseyen ve örgütün o ülkedeki ev sahibi halkın çıkarlarına zarar vermeyerek politika ve iş amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıran planlı iletişim aktiviteleridir (Tench & Yeomans, 2006: 115).

Uluslararası halkla ilişkileri bir devletin tanıtımı olarak açıklayan Metin Kazancı'ya (2007: 138) göre halkla ilişkilerin kapsamı içinde tanıtım; bir ülkenin yurt dışındaki imajını geliştirmek ve gerçekleştirmek için büyük oranda devlet tarafından amaçlanan çıkar amaçlı bilginin, planlı ve sürekli bir biçimde dış dünyaya yayılması anlamına gelmektedir. Uluslararası halkla ilişkiler alanında kapsam ve uygulama açısından kabul gören bir yaklaşım ve uluslararası ilişkileri halkla ilişkiler kapsamında analiz etmeyi mümkün kılan tanımlardan birini yapan Hugh Culbertson'a (2009: 2) göre uluslararası halkla ilişkiler halkla ilişkiler uygulamasına uluslararası ve kültürlerarası biçimde yaklaşmakta ve uluslararası örgütler (Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, IMF gibi), hükümetler arası ilişkiler (diplomatik tanınma, işbirliği oluşturma, ambargo gibi), ulus aşırı ekonomik işler (yatırım ve ulus aşırı şirketlerin finans yönetimi gibi) ve farklı ulusların vatandaşları arasındaki ilişkileri kapsamaktadır. Dolayısıyla Culbertson'un, uluslararası halkla ilişkiler kapsamında özellikle dış politika eksenli hükümetler arası ilişkilere, ulus aşırı ekonomik ilişkilere ve uluslararası örgütlerle olan ilişkilere vurgu yaptığı görülmektedir. Bu doğrultuda, hükümetler tarafından dış politika amaçlarına yarar sağlamak amacıyla, hem diğer devletler hem de uluslararası kamuoyunda, istenilen algılamayı yaratmak ve çatışmaları çözmek uluslararası halkla ilişkilerin temel amaçları olarak nitelendirilebilir. Dış politikada uluslararası halkla ilişkiler; hükümetlerin-devletlerin, kendi amaç ve çıkarları doğrultusunda konum alıp, negatif ya da nötr görüş/tavır sahibi devlet yönetimlerinin ve hükümetlerin pozitif tarafa çekilmesine ve uluslararası kamuoyu oluşturmalarına ve yönetmelerine olanak sağlayan bir araçtır (Sancar, 2012: 51).

Uluslararası halkla ilişkileri amaç ve kapsam bakımından değerlendirirken kültürlerarasılığa vurgu yapan Patricia Curtin ve Kenn Gaither'e (2007: 20) göre de devletlerin dış politikaları gereği uluslararası kamuoyunu yönetirken hedef kitlelerini dikkate alma, anlama, dinleme ve onlarla konuşmalarını sağlayan araç uluslararası halkla ilişkilerdir. O halde, uluslararası halkla ilişkiler, halkla ilişkilere kültürlerarası bağlamla yaklaşmalıdır. Uluslararası iletişimin ya da kültürlerarası bağlamın ayrılmaz bir parçası olarak halkla ilişkiler uygulaması, uluslararası örgütler (Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası vs.), hükümetler arası ilişkiler (diplomatik tanınma, antlaşma vs.) ulus aşırı ekonomik faaliyetler (yatırım işlemleri, çokuluslu şirketlerin finans işleri) ve farklı ulusların vatandaşları arasındaki etkileşimler (turizm, spor, sanat, tiyatro ve sinema) gibi en az dört farklı alanı kapsamaktadır. Bu alanlar değerlendirildiğinde; siyasi, ekonomik, kültürel ve turizm başlıkları ön plana çıkmaktadır. Bu alanlara sosyal amaçlı, örneğin Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi, eğitim ve bilim odaklı organizasyon ve aksiyonlar ile askeri ve güvenlik amaçlı dönemlik müttefiklikler ya da NATO gibi kurum ve başlıklar da eklenebilir.

Uluslararası ilişkilerde, yerleşmiş ve katılaştırmış algıları değiştirmek, tersine çevirmek kolay değildir. Özellikle ulusların, ülkelerin diğer devletler ve dış toplumlar nezdindeki algılarını değiştirmek daha uzun soluklu, komplike ve istikrarlı bir iletişim sürecini gerektirmektedir. Robert Wakefield'e (2008: 142) göre "uluslararası halkla ilişkiler faaliyetleri; coğrafi, dilsel, kültürel olarak farklı toplumlara yapılan

faaliyetlerdir. Uluslararası halkla ilişkiler diğer tüm halkla ilişkiler alanları içinde yönetimi en zor olandır. Ayrıca diğer halkla ilişkiler alanlarından daha kompleks, daha riskli ve sonuçları tahmin edilemezdir". Bu doğrultuda, devlet ve devlete bağlı organizasyonlar ve sivil toplum kuruluşlarında alınan ortak kararlar belirlenen stratejiler doğrultusunda eşgüdümlü çalışması, bütünsel bir algı değişimi yaratabilir ve ulusal itibarı uluslararası alanda pozitif yönde şekillendirebilir.

Devletler, kurumlar ve bireyler arasındaki iletişim ve ilişki çapının hızla genişlediği günümüzde, uluslararası halkla ilişkilerin dış politikadaki uygulamalarının; hükümetler arası ilişkiler, küresel ekonomik ilişkiler ve uluslararası örgütlerle olan ilişkiler alanlarında; ancak kültürlerarasılık boyutunun atlanmadan, uygulanabilirliği ve verimliliği söz konusudur. Bu yönde istenilen algı ve itibarın oluşturulması, işbirliği geliştirilmesi ve çatışmaların önlenmesi için baskı, manipülasyon ve şiddet yolu/dili değil, daha çok halkla ilişkiler odaklı kültürlerarası ve uluslararası stratejik iletişime dayanan müzakere ve uzlaşma yaklaşımının ön planda olması gerekmektedir.

III. YÖNTEM

Bu çalışmada, ülkemizde çok partili sistemin başladığı 1950 yılı ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilen 2018 yılı arasındaki toplam 31 hükümet programı dış politika konularına dair ifadeler yönünden incelenmiştir. İncelenen dönemin oldukça uzun bir süreyi kapsaması nedeniyle kendi içinde sınıflandırma ve dönemleştirmeye gidilmiştir. Bu kapsamda hükümetler Başbakanları ya da partilerin isimleri ile adlandırılmıştır. 24., 25. ve 44. Partilerüstü Askeri Hükümetler; 12 Mart ara rejimi döneminde kurulan 35., 36. ve 37. Hükümetler; 38. Geçici Hükümet; güven oyu alamayan 40. ve 51. Hükümetler; programında dış politikaya dair bölüm bulunmayan 29., 39., 41., 43. ve 57. Hükümetler; seçim hükümetleri olan 56. ve 63. Hükümetler ve ayrıca 24 Haziran 2018 tarihinden sonra Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişle kurulan 66. Hükümet'in de bir hükümet programı olmadığı için çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Çalışma kapsamında programları incelenen hükümetler:

1. *Menderes Hükümetleri*: 22 Mayıs 1950-27 Mayıs 1960 tarihleri arasında Demokrat Partili (DP) Adnan Menderes'in Başbakanlığında 5 hükümet (19., 20., 21., 22. ve 23. Hükümetler) kurulmuş olup çalışmada Menderes Hükümetleri olarak anılmaktadırlar.
2. *İnönü Hükümetleri*: 20 Kasım 1961-20 Şubat 1965 tarihleri arasında çeşitli partilerin koalisyonu ile Cumhuriyet Halk Partisi'nden (CHP) İsmet İnönü'nün Başbakanlığında 3 hükümet (26., 27. ve 28. Hükümetler) kurulmuş olup çalışmada İnönü Hükümetleri olarak anılmaktadırlar.
3. *Demirel Hükümetleri*: 27 Ekim 1965-26 Mart 1971 tarihleri arasında Adalet Partili (AP) Süleyman Demirel'in Başbakanlığında 3 hükümet (30., 31. ve 32. Hükümetler) kurulmuş olup çalışmada Demirel Hükümetleri olarak anılmaktadırlar.
4. *Erim Hükümetleri*: 26 Mart 1971-22 Mart 1972 tarihleri arasında Nihat Erim Başbakanlığında kurulan 2 hükümet (33. ve 34. Hükümetler) çalışmada Erim Hükümetleri olarak anılmaktadır.
5. *Ecevit Hükümeti*: 05 Ocak 1978-12 Kasım 1979 tarihleri arasında CHP'li Bülent Ecevit'in Başbakanlığında kurulan 42. Hükümet, çalışmada Ecevit Hükümeti olarak anılmaktadır.
6. *ANAP Hükümetleri*: 13 Aralık 1983-20 Kasım 1991 tarihleri arasında Anavatan Partisi'nden (ANAP) Turgut Özal, Yıldırım Akbulut ve Mesut Yılmaz'ın Başbakanlık yaptığı 4 hükümet (45., 46., 47. ve 48. Hükümetler) kurulmuş olup çalışmada ANAP Hükümetleri olarak anılmaktadırlar.

7. *DYP Koalisyon Hükümetleri*: 20 Kasım 1991-06 Mart 1996 tarihleri arasında Doğru Yol Partisi'nden (DYP) Süleyman Demirel ve Tansu Çiller'in Başbakanlık yaptığı 3 hükümet (49., 50. ve 52. Hükümetler) kurulmuş olup çalışmada DYP Koalisyon Hükümetleri olarak anılmaktadırlar.

8. *ANAP Koalisyon Hükümetleri*: 06 Mart 1996-28 Haziran 1996 ile 30 Haziran 1997-11 Ocak 1999 tarihleri arasında ANAP'lı Mesut Yılmaz'ın Başbakanlığında kurulan 2 hükümet (53. ve 55. Hükümetler) çalışmada ANAP Koalisyon Hükümetleri olarak anılmaktadır.

9. *Erbakan Hükümeti*: 28 Haziran 1996-30 Mart 1997 tarihleri arasında Refah Partisi (RP) ve DYP koalisyonu ile Necmettin Erbakan'ın Başbakanlığında kurulan 54. Hükümet, çalışmada Erbakan Hükümeti olarak anılmaktadır.

10. *AK Parti Hükümetleri*: 18 Kasım 2002-09 Temmuz 2018 tarihleri arasında Adalet ve Kalkınma Partisi'nden (AK Parti) Abdullah Gül, Recep Tayyip Erdoğan, Ahmet Davutoğlu ve Binali Yıldırım'ın farklı sürelerde Başbakanlık yaptığı 7 hükümet (58., 59., 60., 61., 62., 64. ve 65. Hükümetler) kurulmuş olup çalışmada AK Parti Hükümetleri olarak anılmaktadırlar.

Hükümet programı, güvenoyu alması halinde hükümetin gerçekleştirmeyi planladığı icraatları içeren ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde sunulan bir metin niteliği taşımaktadır. Temsili demokrasilerde hükümetler kurulduktan sonra ülke yönetiminde izleyecekleri yol haritası niteliğindeki hükümet programlarını açıklarlar. Her ne kadar oldukça hacimli olan hükümet programlarının tamamı vatandaşlarca okunmasa da hükümetin planladığı icraatları halka açıkladığı belgeler olmaları bakımından önem taşırlar. Parlamentoda güvenoyu almak için ve sonrasında da hükümetin çeşitli karar ve icraatlarına dayanak olarak kamuoyuna açıklanan hükümet programları, seçim beyannameleri ile birlikte hem halkın hükümetin çeşitli konulardaki politikaları hakkında bilgi ve fikir sahibi olmasına hem de vatandaşların seçimler neticesinde göreve gelen hükümetlerin karar, uygulama ve icraatlarını değerlendirebilmesine katkıda bulunmaktadır (Naurin, 2011).

Kesin bir tarihlendirme yapılamamakla beraber hükümet programlarının parlamenter rejime geçişle başladığı ve temelini parti programları olduğu söylenebilir. Çünkü parti programları, partilerin iktidara gelmeleri halinde uygulayacakları ilkelerin habercisi ve ön taslağıdır. Temsili demokrasilerin yerleştiği 19. yüzyılda ilk siyasi partiler de ortaya çıkmış ve günümüzdeki anlamıyla ilk siyasi partiler aynı dönemde ABD'de kurulmuştur (Eroğul, 2012: 374). Bu bakımdan ilk parti ve dolayısıyla hükümet programlarının da bu dönemde yapılmış olduğu söylenebilir. Türkiye'de ise siyasal hayatımızın ilk partilerinden biri olan Teşebbüs-i Şahsi'nin 10 maddeden müteşekkil 27 Temmuz 1906 tarihli parti programı (Tural, 2004) ilk örnek olarak değerlendirilebilir. Cumhuriyet döneminde ise Halk Fırkası'nın "9 Umde" olarak bilinen 1923 tarihli programı sayılabilir.

Literatürde hükümet programları üzerine çok fazla çalışma bulunmamakla beraber kamu yönetimi reformlarına dair Mustafa Lamba'nın (2014) çalışması, çevre politikalarına dair Sevcan Güleç Solak ve İpek Sürmeli'nin (2014) çalışması, yerleşmeye dair Erkan Arslan, Fatih Gürses ve Ömer Nabi Baykal'ın (2015) çalışması ile kamu yönetiminde değişime dair Naci Karkın ve Mısra Cigeroğlu Öztepe'nin (2017) çalışması sayılabilir.

Hükümet programlarında dış politika konularında verilen mesajların hangi alt başlıklar altında yoğunlaştığı ve bu mesajların dilinin nasıl olduğunun ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışmada, programların, belirlenen başlıklara dair bilgi/ifade içerip içermediği ile ifade ve söylemlerde yıllar içinde bir değişim olup olmadığına bakılmıştır. Çalışma kapsamında "Hükümet programlarında dış politikaya dair hangi konulara yer verilmiştir?" ve "Hükümet programlarında dış politika konularına hangi temalar çerçevesinde yer verilmiştir?" sorularına cevap aranmıştır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen hükümet programlarının ilk okumasında dış politika ile ilgili bölümler tespit edilmiş ve temel kategorilere ayrılmıştır. Programlardaki ülkenin dış politikasına dair

söylem ve ifadeler dünya ile ilişkiler, komşular ile ilişkiler, askerî ve güvenlik, eğitim ve kültür, ekonomi ve ticaret, enerji, hukuk, sağlık ve çevre, sanayi ve teknoloji, sosyal politika, tarım ve turizm olmak üzere toplam 12 başlık ekseninde içerik analizine tabi tutulmuştur. Açık ya da görünen mesajların “nesnel, sistematik ve nicel olarak ortaya konulmasını hedefleyen” bir araştırma yöntemi (Berelson, 1952: 18) olan içerik analizi, temel olarak farklı metinlerin iletişimsel içeriğini inceler (Fiske, 1996: 23). Analize kolaylık sağlaması açısından alt başlıklandırmaya gidilmiş olup birden fazla başlık altında incelenebilecek ifadelerin bir kez sayılmasına dikkat edilmiştir. İçerik analizi iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı yapılmış olup farklı başlıklar altında değerlendirilen ifadeler yeniden incelenerek ortak bir karara varılmıştır.

Aynı kişi ya da parti tarafından kurulan müteakip programlarda aynı ya da benzer ifadeler tekrar edilebilmektedir. Bu gibi durumlarda ifade sayılarak tabloda gösterilmiş ancak nitel analizde ifadeye yer verilmemiştir. Çalışma kapsamında ön okuma sonucunda, başlıklar mümkün olduğunca geniş kapsamlı bir şekilde belirlenmiş olmakla birlikte çalışmanın çok uzun bir zaman dilimini kapsamaması nedeniyle dış politika ile ilgili tüm olay, olgu ve konulara yer verilememiştir. Dolayısıyla çalışmanın başta gelen sınırlılığı kapsam ve örneklemdir. Bir başka eksiklik de çalışmanın kapsamının dış politik konulara dair genel bir resim sunma amacıyla sınırlandırılmış olması ve herhangi bir karşılaştırma içermemesidir. Son olarak bu çalışma, çok partili dönemin hükümet programlarındaki yazılı beyan ve ifadeler üzerinden yapılan nitel içerik analizidir. Hükümet programları hükümetlerin harfiyen uyguladıkları ya da uygulamak zorunda oldukları metinler olmadığından programda yer alan bir başlığa dair taahhütten daha sonra vazgeçilebilir. Dolayısıyla bu çalışma, incelenen alanlarda hükümetin söylem veya vaatlerinin savunulması veya reddedilmesi, başarı ya da başarısızlığının değerlendirilmesi amacını taşımamaktadır.

IV. HÜKÜMET PROGRAMLARININ ANALİZİ

Çalışma kapsamında, 1950-2018 yılları arasında sunulan toplam 31 hükümet programındaki dış politikaya dair ifadeler toplam 12 başlık altında analiz edilmiştir. Tablo 1’de yöntem bölümünde bahsedilen sınıflandırma kapsamındaki toplam 10 dönemin hükümet programı için farklı bir sütun ayrılmış olup sütunlarda (+) işareti o alt başlıkla ilgili olumlu ifadeye, (-) işareti olumsuz ifadeye ve “N” harfi de nötr ifadeye karşılık gelmektedir. İfadede “sürdüreceğiz, çaba sarf edeceğiz, çalışacağız” gibi bir kurum/kuruluş, hükümet ya da ülke tarafından yapılacak bir eylem veya faaliyetten bahsediliyorsa olumlu ifade; “yeterli değildir, mümkün değildir, başarı sağlanamamıştır” gibi geçmiş ya da mevcut durumla ilgili bir eleştiri içeriyorsa olumsuz ifade olarak kabul edilmiş, bunların dışında kalan “istikrar için barış önemlidir” ya da “çevre ve güvenlik dış politikada öne çıkmıştır” gibi genel ifadeler nötr olarak kodlanmıştır.

VI.I. Dış Politikada Dünya ile İlişkiler

Ülkemizde çok partili hayatın ilk hükümeti olan 19. Hükümet’in ardından 1960 yılına kadar Adnan Menderes’in Başbakanlığında toplam 5 hükümet kurulmuştur. Daha çok ülke içi konular üzerinde durulan 19. Hükümet Programı’nda (1950) hükümet tarafından izlenen barışçı dış siyasetin ABD tarafından Truman doktrini ve Marshall yardımıyla desteklendiğinden bahsedilerek dış siyasetteki temel hedeflerden birinin “büyük dostumuz Birleşik Amerika ile ve büyük müttefiklerimiz İngiltere ve Fransa ile siyasi, iktisadi kültürel münasebetlerimizi, samimiyet ve anlayış havası içinde her gün daha kuvvetlendirmek” olduğu ifade edilmektedir. Hükümetin bu ülkeler ile ilişkilerin geliştirilmesi yönündeki istek ve kararlılığı sonraki hükümet programlarında da dile getirilmektedir. 22. Hükümet Programı’nda (1955) Türkiye’nin Arap camiası içindeki rolünün güçlendirileceği ve ayrıca Balkan Paktı ile Bağdat Anlaşması’nın gereklerinin yerine getirilmesi için de çalışılmaya devam edileceği vurgulanmaktadır.

1961-1965 yılları arasında İsmet İnönü'nün Başbakanlığında kurulan 3 hükümetten ilki olan 26. Hükümet Programı'nda (1961) "Avrupa Konseyi'nin bir üyesi olarak, Batı camiası içindeki şerefli yerimiz ile mütenasip yapıcı faaliyetlerde" bulunulacağını yanı sıra "Afganistan, Yugoslavya, Latin Amerika ve Uzak Doğu memleketleri ile münasebetlerimizin, mevcut dostluk havası içinde geliştirilmesine" çalışılacağı ifade edilmektedir. 27. Hükümet Programı'nda (1962) Afrika'da yeni kurulan devletlerin yanı sıra "başta Japonya olmak üzere, Uzak Doğu memleketleri ile olan dostane münasebetlerimizin kuvvetlendirilmesine" önem verildiğinin altı çizilmektedir. Avrupa ile ilişkiler bağlamında 28. Hükümet Programı'nda (1963) 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanan Ortaklık Anlaşması'nın "Avrupa Konseyi ile işbirliğinin her sahada kuvvetlendirilmesi" bakımından önemli bir gelişme olarak görüldüğü belirtilmektedir.

İlki 1965 yılında Süleyman Demirel'in Başbakanlığında kurulan üç Demirel Hükümeti programında (30., 31. ve 32. Hükümetler) Birleşik Amerika ve Batı Avrupa ülkelerinin yanı sıra Uzak Doğu ile ilişkilerin "yakın dostluk ve sıkı işbirliği havası içinde gelişmeye" devam ettirileceği vurgulanmaktadır.

İkisi de 1971 yılında Nihat Erim Başbakanlığında kurulan 33. ve 34. Hükümet Programı'nda Avrupa Ortak Pazarı'na tam üyelik için çalışılacağı ve bu süreçte milli sanayinin gelişmesi gibi konularda karşılıklı müzakerelere gidileceği ifade edilmektedir. Türkiye'nin dünya ile ilişkileri açısından önemli bir başlık olan Kıbrıs konusuna hükümet programlarında daha fazla yer vermeye başlanmış olup 34. Hükümet Programı'nda (1971) "Türkiye'nin ve Kıbrıs Türk toplumunun antlaşmalarla tanınmış bulunan haklarına yönelik saldırılara" karşı konulacağı söylenmektedir.

Kıbrıs konusu, Bülent Ecevit'in Başbakanlığında kurulan 42. Hükümet'in (1978) programında da gündeme gelmekte ve Türkiye'nin meşru müdafaa hakkını korumak amacıyla müdahalede bulunduğu ifade edilmektedir.

Tablo 1: Hükümet Programlarında Dış Politika

ALT BAŞLIKLAR	Menderes Hükümetleri (5 Hük.)			İnönü Hükümetleri (3 Hük.)			Demirel Hükümetleri (3 Hük.)			Erim Hükümetleri (2 Hük.)			Ecevit Hükümeti (1 Hük.)			ANAP Hükümetleri (4 Hük.)			DYP Koalisyon Hükümetleri (3 Hük.)			ANAP Koalisyon Hükümetleri (2 Hük.)			Erbakan Hükümeti (1 Hük.)			AK Parti Hükümetleri (7 Hük.)			TOPLAM
	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	+	N	-	
Dünya ile İlişkiler	27	18	6	49	32	10	21	15	1	9	5	1	7	2	0	32	21	5	38	23	11	29	10	2	7	1	0	13	19	3	419
Komşular ile İlişkiler	10	7	2	22	9	2	30	13	7	17	9	5	13	1	2	34	18	4	36	19	10	23	5	3	7	1	1	18	9	2	339
Askerî ve Güvenlik	10	4	0	13	3	0	9	5	1	7	5	0	4	1	3	12	4	0	13	7	3	10	2	0	2	1	0	29	16	1	165
Eğitim ve Kültür	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	2	0	0	4	1	0	1	1	0	6	1	0	3	0	0	26	18	0	68
Ekonomi ve Ticaret	11	8	3	12	4	0	29	18	9	5	6	1	12	1	4	37	18	8	28	9	0	12	5	0	11	1	0	42	30	5	329
Enerji	2	0	0	1	0	0	4	1	2	0	0	0	1	0	1	3	1	1	4	3	0	5	1	0	2	1	0	21	15	1	70
Hukuk	2	0	0	1	0	0	3	3	0	2	1	1	0	0	0	5	1	0	4	2	0	4	0	0	1	0	0	24	17	2	73
Sağlık ve Çevre	0	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	0	2	0	0	3	1	0	4	1	0	2	0	0	0	0	0	7	4	0	29
Sanayi ve Teknoloji	1	1	0	2	1	0	4	2	0	1	0	0	1	0	1	11	6	1	9	3	0	8	1	0	1	0	0	17	12	1	84
Sosyal Politika	0	1	0	5	1	0	4	1	0	1	0	0	6	1	0	6	1	0	4	1	2	7	0	0	5	1	0	7	3	0	57
Tarım	1	0	0	2	1	0	2	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1	2	3	0	0	4	1	0	1	0	0	2	0	0	25
Turizm	1	1	0	4	1	0	12	6	4	0	0	0	2	1	0	13	5	0	17	3	0	7	1	1	3	1	1	20	9	0	113
TOPLAM	66	40	11	114	52	12	121	66	27	43	26	8	50	7	11	162	78	21	161	72	26	117	27	6	43	7	2	226	152	15	1771
	117			178			214			77			68			263			259			150			52			393			

(+ Olumlu yorumlamayı, - Olumsuz yorumlamayı, N ise Nötr yaklaşımı ifade etmektedir.)

1983 ile 1991 yılları arasında Anavatan Partisi (ANAP) tarafından 4 hükümet (45., 46., 47. ve 48. Hükümetler) kurulmuş olup 45. Hükümet Programı'nda (1983) Kıbrıs konusu ile ilgili meşru haklarına karşı yapılan saldırıların Kıbrıs Türk Halkını "bağımsız bir Cumhuriyet kurmaya" mecbur bıraktığı ancak federal bir çözüm yolu bulunması yolundaki çabaların destekleneceği de belirtilmektedir. 47. Hükümet Programı'nda (1989) "Kıbrıs için Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri tarafından hazırlanan 29 Mart 1987 tarihli Çerçeve Anlaşma taslağını Ada'da adil ve kalıcı barışı kuracak bir çözüm olarak görüyoruz" ifadesi yer almaktadır. 48. Hükümet Programı'nda (1991) da anlaşmanın ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterinin çözüme yönelik önerilerinin desteklendiği vurgulanmaktadır. ANAP hükümetlerinin programlarında önemli bir başka başlık Avrupa Topluluğu (AT) ile ilişkilerdir. Avrupa Topluluğu'na, tam üyelik başvurusunda bulunduğu belirtilen 46. Hükümet Programı'nda (1987) Türkiye'nin "Avrupa Topluluğunda (AT) hak ettiği yeri almaya kararlı" olduğu söylenmektedir. Bu konu 48. Hükümet Programı'nda (1991) da hükümetin ilk hedefinin "Türkiye'yi tam üyeliğe götürecek yeni bir yakınlaşma ve işbirliği süreci başlatmak" olduğu sözleri ile gündeme gelmektedir. ANAP hükümetleri programlarında ayrıca ABD, Orta Doğu ülkeleri, Doğu ve Güneydoğu Asya ve Latin Amerika ülkeleri ile ilişkilerin daha ileriye götürülmesi yönünde çalışılacağı da ifade edilmektedir.

1991-1996 yılları arasında Doğru Yol Partisi (DYP) tarafından Sosyaldemokrat Halkçı Parti (SHP) ve Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) ile birlikte Tansu Çiller'in Başbakanlığında kurulan Koalisyon Hükümeti'nden ilki olan 49. Hükümet Programı'nda (1991) İngiltere ve Fransa'nın yanı sıra 1990 yılında birleşen Almanya ile "güçlü işbirliği bağlarının yeniden ve daha kapsamlı bir çerçevede canlandırılıp sürdürülmesine" önem verileceği söylenmektedir. Dış siyasal gelişmelere önceki programa oranla daha geniş yer ayrılmış olan 50. Hükümet Programı'nda (1993) AT'ye tam üyelik için azami çaba gösterileceği ve bu kapsamda 1995 yılında yürürlüğe girecek gümrük birliğinin önemli bir aşama olduğu kaydedilmektedir. Dünya ile ilişkilerde gündeme gelen konulardan biri de Bosna-Hersek ve Filistin'deki durumdur. Hükümetin "Bosna-Hersek'teki Sırp saldırganlığının tüm sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yönelik" girişimlerini sürdüreceğinin yanı sıra Filistin'de de barış sürecine katkıda bulunmak adına "gerek kardeş Arap ülkeleri gerek İsrail ile mevcut iyi ilişkilerden" faydalanılacağı ifade edilmektedir.

1996 ve 1997 yılında ANAP tarafından Doğru Yol Partisi (DYP) ve Demokratik Sol Parti (DSP) ile birlikte Mesut Yılmaz'ın Başbakanlığında kurulan 53. Hükümet (1996) ile 55. Hükümet'in (1997) programında da yer verilen Bosna-Hersek'teki durumla ilgili olarak Dayton Barış Antlaşması sonrasında barış yolunda atılan adımların destekleneceği belirtilmektedir. Dış siyasette daima önemli bir başlık olan Avrupa Birliği ile ilişkiler konusunda 53. Hükümet Programı'nda (1996) Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üyeliğinin en kısa zamanda gerçekleştirilmesi ve birlikten "mali destek sağlanması için gerekli çalışmaların" yapılacağı söylenmektedir.

2002-2018 yılları arasında Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) tarafından 7 hükümet (58., 59., 60., 61., 62., 64. ve 65. Hükümetler) kurulmuştur. 58. Hükümet Programı'nda (2002) Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) tam üyeliğini, ekonomik ve demokratik gelişimin sağlanması bakımından öncelikli hedef olarak benimsendiği ifade edilmektedir. AB ile ilişkiler sonraki AK Parti Hükümet Programlarında da üzerinde durulan önemli bir başlık olup 59. Hükümet Programı'nda (2003) "hükümetin görüşmeler için Avrupa Birliği turuna çıkarak, bu turun neticesinde tam üyelik yolunda müzakereler için tarih alınmasının, konu ile ilgili gösterilen hassasiyet ve başarının bir göstergesi olduğu" belirtilmektedir. AB'ye üyeliğin "Cumhuriyetimizin ilanından sonraki en önemli çağdaşlaşma projesi" olarak tanımlandığı 62. Hükümet Programı'nda (2014) "Avrupa Birliği ile ilişkilerimizi diğer ilişkilerimizin bir alternatifi değil tamamlayıcısı olarak görüyoruz" denilmektedir. 65. Hükümet Programı'nda (2016) ise Türkiye'nin AB ile ilişkileri ile ilgili olarak "AB önemli zorluklar ile karşı karşıyadır. Bu kapsamda Türkiye-AB ilişkileri, her zamankinden daha fazla önem kazanmış durumdadır" ifadesi yer almaktadır. AK Parti Hükümet Programlarında öne çıkan bir diğer konu ise Kıbrıs'tır. 58. Hükümet Programı'nda (2002) Annan Planı olarak bilinen Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından sunulan planın olumlu karşılandığı ancak sorunun kalıcı

çözümü için “Kıbrıs Türk halkının adadaki varlığını ve egemenliğini garanti altına alacak bir müzakere sürecine” ihtiyaç bulunduğu kaydedilmektedir. Planın Rum kesimi tarafından kabul edilmemesi üzerine sonraki hükümet programlarında “iki toplumlu ve iki kesimli, tarafların siyasi eşitliğine dayanan kapsamlı bir çözüme ulaşılması yönündeki çabaların sürdürüleceği” (61. Hükümet Programı, 2011) ve “uluslararası konumunun daha ileriye götürülmesi” (62. Hükümet Programı, 2014) için Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ne her alanda gerekli desteğin verileceği ifade edilmektedir.

VI.II. Dış Politikada Komşular ile İlişkiler

Komşular ile ilişkiler, hükümet programlarında dış politika bağlamında en fazla üzerinde durulan başlıklardan biridir. 20. Hükümet Programı’nda (1951) “bütün komşularımızla ve yeryüzündeki bütün hür milletlerle karşılıklı iyi dostluk münasebetleri tesis ve idamesine gayret edildiği” ifade edilmektedir. 21. Hükümet Programı’nda (1954) komşu Yunanistan’ın yanı sıra Yugoslavya’nın da katıldığı Ankara Anlaşması’nın (Balkan Paketi) uygulanması için çaba sarf edileceğinden bahsedilmektedir. 23. Hükümet Programı’nda (1957) ise Sovyet Rusya ile ilişkiler konusu gündeme gelmiş olup Türkiye’nin, bu ülke ile ilişkileri NATO üyesi bir ülke olarak değerlendireceği kaydedilmekte ve “müttefiklerimizle aynı seviyede olmak üzere Rusya ile olan münasebetlerimizi devam ettirmek kararındayız” denilmektedir.

Komşular ile ilişkiler açısından İnönü Hükümetleri Programlarında Yunanistan öne çıkan ülkelerden biri olup 26. Hükümet Programı (1961) ile 27. Hükümet Programı’nda (1962) “Yunanistan ile Kıbrıs meselesinin halinden sonra dostluk ve ittifak bağlarımızın güçlendirilmesi temennisi dile getirilmektedir. Kıbrıs, Türkiye’nin dış politikasında komşuları ile ilişkileri kadar dünya ile ilişkilerini de etkileyen bir konudur. 28. Hükümet Programı’nda (1963) adada yaşananların büyük üzüntü verdiğinden bahsedilerek Türk-Yunan münasebetlerinin ortak çıkarlara uygun olarak gelişmesi ve “Kıbrıs buhranından da iyi bir imtihanla geçmesinin” önemine işaret edilmektedir. Programlarda ayrıca Sovyetler Birliği ve Bulgaristan ile ilişkilerden bahsedilmekte olup bu iki ülke ile ilişkilerin Türkiye’nin “milletlerarası taahhütleri çerçevesinde karşılıklı saygı ve iyi komşuluk esasları” (27. Hükümet Programı,1962) temelinde geliştirilmeye çalışıldığı ifade edilmektedir.

Demirel Hükümetleri Programlarında da Kıbrıs ve Sovyetler Birliği ile ilişkiler öne çıkan gündem maddeleridir. Türkiye ile Sovyetler Birliği arasındaki iyi komşuluk ilişkilerinin taraflar kadar bölge ve dünya için de önemli olduğunun altı çizilmektedir. Kıbrıs ile ilgili olarak ise 31. Hükümet Programı’nda (1969) Kıbrıs meselesinde, mevcut haklarının korunması için çalışılmaya devam edileceği vurgulanırken, 32. Hükümet Programı’nda (1970) konunun iki tarafın da meşru hakları dikkate alınarak çözüme kavuşturulmasının “Kıbrıs’taki iki cemaat kadar Türkiye ile Yunanistan arasında da gerçek bir işbirliğine” imkan verebileceği ifadesi yer almaktadır.

Erim Hükümetleri Programlarında Sovyetler Birliği’nin yanı sıra Balkan ülkeleri ile de komşuluk ilişkilerinin geliştirilmesi için çaba sarf edileceği belirtilirken Ecevit Hükümeti Programı’nda Akdeniz ve Orta Doğu’daki komşu ülkeler ile “yakın ilişkiler, işbirliği ve dayanışma kurulacağı” ifade edilmektedir.

ANAP Hükümetleri Programlarında Yunanistan, Bulgaristan, Sovyetler Birliği ve Irak komşularla ilişkiler açısından öne çıkan ülkelerdir. 45. Hükümet Programı’nda (1983) Yunanistan ile tarihi komşuluk ilişkilerinin iyileştirileceğine duyulan inançtan bahsedilirken, 46. Hükümet Programı’nda (1987) “İyi komşuluğun ve aynı ittifaka mensubiyetin de bir gereği olarak Yunanistan ile diyalog tesis etmek için şimdiye kadar olduğu gibi teşebbüslerimizi devam ettireceğiz” denilmektedir. İlk defa 46. Hükümet Programı’nda (1987) gündeme gelen Bulgaristan’daki Müslüman Türk azınlığın durumu ile ilgili olarak “soydaşlarımızın ikili ve milletlerarası anlaşmalarla tanınmış bulunan haklarına saygı gösterilmesi” talebi dile getirilmektedir. Bu talep 47. Hükümet Programı’nda (1989) da tekrarlanmaktadır. 47. Hükümet Programı’nda (1989) bölge devleti olarak, Irak ile ilişkilere önem verildiği belirtilirken, 48. Hükümet

Programı'nda (1991) ilişkilerin normalleşmesi için "Irak'ın, BM Güvenlik Konseyi kararlarının gereklerini yerine getirmesi gerektiği" ifade edilmektedir.

DYP Koalisyon Hükümetlerinin Programlarında Kafkasya, Batı Trakya ve Orta Doğu bölgeleri ile ilişkiler öne çıkmakta olup her iki programda da Kafkasya'da bağımsızlıklarını yeni kazanan, dil ve kültür yakınlığımız bulunan ülkelerle ilişkilere özel önem verileceği ifade edilmektedir. Bu kapsamda "Karadeniz Ekonomik İşbirliği sürecinin artan bir hızla geliştirilmesi ve ekonomik işbirliği örgütüne canlılık ve etkinlik kazandırılması" da öncelikli bir hedef olarak sayılmaktadır. Önceki programlarda olduğu gibi 49. Hükümet Programı (1991) ile 50. Hükümet Programı'nda (1993) da Yunanistan ile başta Kıbrıs olmak üzere "çözüm bekleyen ve bir kısmı kendi aralarında irtibatlı sorunlar" olduğu ancak bu sorunların "diyalog ve karşılıklı siyasi irade" ile çözülebileceğine inanıldığı ifade edilmektedir. Diğer iki komşumuz Suriye ve Irak ile ilgili olarak ise 49. Hükümet Programı'nda (1991) "Suriye ile ilişkilerde son yıllarda kaydedilen olumlu gelişmelerin memnuniyet verici" olduğu, Irak ile ilişkilerde de olumlu adımlar atılmasına çaba gösterileceği belirtilmektedir. ANAP Hükümet Programlarında da Irak'ın toprak bütünlüğünün korunmasının önemine vurgu yapılarak Türkiye'nin Irak'ın bağımsızlığından yana olduğu ifade edilmektedir.

54. Hükümet Programı'nda (1996) Orta Asya'nın, komşularla ilişkiler açısından öne çıkan bir bölge olduğu dikkati çekmektedir. Türkiye'nin, Türk cumhuriyetleri ile Avrupa ülkeleri arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesinde bir köprü görevi görebileceğinin belirtildiği programda bölgeye yönelik oluşturulan Ekonomik İşbirliği Teşkilatının (ECO) genişletilmesi ve geliştirilmesine özel bir önem verileceği ifade edilmektedir.

AK Parti Hükümet Programlarında da Orta Asya Türk cumhuriyetleri ile ilişkiler önemli bir alt başlıktır. "Orta Asya Türk cumhuriyetleriyle tarihi, kültürel ve sosyal yakınlığımıza rağmen" ilişkilerin istenen seviyede olmadığına altının çizildiği 58. Hükümet Programı'nda (2002) "Türk cumhuriyetleri ile ilişkilerin en ileri noktaya taşınarak bölgenin geniş bir işbirliği alanına dönüştürülmesi için çaba sarf edileceği" ifade edilmektedir. 61. Hükümet Programı'nda (2011) Türkiye'nin "Güney Kafkasya'da barış, istikrar ve refahın tesis edilmesi" için üzerine düşeni yapacağı dile getirilirken, 62. Hükümet Programı'nda (2014) Kafkasya ve Orta Asya ülkeleriyle ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla kurulan Türk Konseyi'nin güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılacağı belirtilmektedir. Bu kapsamda değerlendirilen Rusya Federasyonu ile ilişkilerin de " tarafların çıkarlarını zedelemeyen, işbirliğine dayalı" (62. Hükümet Programı, 2014) bir şekilde sürdürüleceği mesajı verilmektedir. 65. Hükümet Programı'nda (2016) ise uçak krizi sonrasında "karşılıklı diyalog kanallarını açık tutarak ilişkilerimizi normalleştirme" yönünde irade ortaya konulacağı ifade edilmektedir. Orta Doğu, komşularla ilişkiler bağlamında önemli bir başlık olup programlarda hemen tüm AK Parti Hükümet Programlarında bölgede istikrar ortamının inşasında etkin rol oynanacağı ve mevcut ekonomik ilişkileri derinleştirileceği vurgulanmaktadır. Irak sorununun Birleşmiş Milletler kararları çerçevesinde çözülmesi temennisinin dile getirildiği 59. Hükümet Programı'nda (2003) "Irak'ın güvenlik ve istikrarı sadece komşu bir ülke olarak değil, Türkiye'nin güvenliği açısından da büyük önemli taşımaktadır" denilmektedir. Bölgede istikrar için Suriye'de de barışın sağlanması gerekliliğine işaret edilen 62. Hükümet Programı'nda (2014) "insani ve vicdani sorumluluk gereği" Türkiye'ye sığınan Suriyelilere yardıma devam edileceği de belirtilmektedir. 65. Hükümet Programı'nda (2016) komşu İran ile de ilişkilerin geliştirilmesine yönelik çabaların sürdürüleceği ifade edilmektedir.

VI.III. Dış Politikada Askeri ve Güvenlik Konuları

İlk defa 20. Hükümet Programı'nda (1951) yer alan konulardan biri olan NATO üyeliği ile ilgili yapılan başvurunun henüz neticelenmediği; 21. Hükümet Programı'nda (1954) ise Türkiye'nin iki yıldan kısa bir sürede "dünyanın yegâne müşterek emniyet teşkilatı olan Atlantik Paketi içinde yer alarak kendi emniyetini ve müdafaa imkânlarını çok geniş nispette" sağladığı ifade edilmektedir. Ayrıca askeri alanda

ABD'nin "maddi ve teknik yardımlarından müşterek anlayış içerisinde daha geniş ölçüde ve daha süratle istifade" edilmesi yönünde çalışılacağı da belirtilmektedir.

İnönü Hükümetleri Programlarında, Türkiye'nin NATO'nun yanı sıra "Birleşmiş Milletler yasasına uygun olarak kurulmuş bir savunma teşkilatı olan CENTO'ya da bağlı olduğu" (26. Hükümet Programı, 1961) bununla beraber "dünya barışının en kuvvetli teminatı saydığı NATO ittifakı içinde kurmuş olduğu yakın bağların geliştirileceği" (28. Hükümet Programı, 1963) ifade edilmektedir.

Demirel Hükümetleri ve Erim Hükümetleri programlarında da "NATO ve CENTO ittifakları çerçevesinde karşılıklı dayanışma ve halk eşitliği zihniyeti dairesinde yapıcı işbirliğine" devam edileceğinin altı çizilmektedir.

"Ertelendikçe ağırlaşan ve aleyhimize dönüşen uluslararası sorunlar ve dış güvenlik açısından elverişsiz koşullar" altında göreve başlandığının belirtildiği Ecevit Hükümeti Programı'nda (1978) Türkiye'nin ülke olarak savunmasını garanti alırken "bölge ve dünya dengesine, uluslararası yumuşamaya ve barışın gelişmesine katkıda bulunmayı ödev bilecektir" denilmektedir.

"NATO içinde, başta güvenlik olmak üzere, tüm konularda aktif ve etkili rol oynamaya" (47. Hükümet Programı, 1989) devam edileceğinin belirtildiği ANAP Hükümetleri Programlarında ayrıca "kısa bir süre önce kurulmuş olan Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİK) kurumları çerçevesinde de yapıcı gayretler içinde" (48. Hükümet Programı, 1991) olunacağı ifade edilmektedir.

Türkiye'nin "Balkanlar, Kafkaslar ve Ortadoğu'daki belirsizlik ve istikrarsızlık üçgeni içinde" (49. Hükümet Programı, 1991) bulunduğu dikkat çekilen DYP Koalisyon Hükümetleri Programlarında "AGİK süreci çerçevesinde, silahsızlanma ve silahların kontrolü yönündeki çalışmaların yanında" ordunun modernizasyonu için de çalışılacağı belirtilmektedir.

ANAP Koalisyon Hükümetleri Programlarında ise Kuzey Irak'taki durum gündeme getirilerek ülke güvenliğine yönelik bir tehdit oluşturan "Kuzey Irak'taki otorite boşluğu giderilinceye ve Irak'ın toprak bütünlüğü sağlanıncaya kadar, bölgeye yönelik gerekli önlemlerin alınacağı" (55. Hükümet Programı, 1997) ifade edilmektedir.

AK Parti Hükümetleri Programlarında bu başlık altında öncelikle "devletin en önemli rolleri arasında iç ve dış güvenliğin sağlanması" olduğundan bahisle "dış politikanın geleneksel Atlantik ve Avrupa boyutlarının yanında, Avrasya eksenli politikanın geliştirilmesi yönündeki çabaların sürdürüleceği" (58. Hükümet Programı, 2002) ifade edilmektedir. 60. Hükümet Programı'nda (2007) "Türkiye'nin tarihsel sorumluluklarını yerine getirerek Türk ve akraba devlet ve topluluklara sahip çıkmasının dış politikanın öncelikli konuları" arasında yer aldığı belirtilmektedir. 62. Hükümet Programı'nda (2014) ise "Türkiye, güvenlik ve savunma politikamızın merkezinde olan NATO'nun, gerek askeri gerek siyasi etkinliğinin daha da güçlendirilmesine yönelik çalışmaları bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da destekleyecektir" ifadelerine yer verilmektedir.

VI.IV. Dış Politikada Eğitim ve Kültür

Eğitim ve kültür konusu ilk defa 31. Hükümet (Demirel) Programı'nda (1969) dış politika ile bağlantılı bir şekilde ele alınarak "yurt dışında bulunan soydaşlarımızın Türk kültür ve varlığının korunması ve geliştirilmesi" için çalışılacağı ifade edilmektedir. 42. Hükümet (Ecevit) Programı'nda (1978) ise "Türk kültür ve sanatının kendi özellikleri içinde gelişmesine ve dünyaya açılmasına" yardımcı olunacağı belirtilmektedir.

ANAP Hükümetleri Programlarında eğitim başlığı altında yabancı dil konusu dile getirilmektedir. 45. Hükümet Programı'nda (1983) "mesleki gelişme ve başarının olduğu kadar, dış ticaret, milletlerarası

ilişkiler, bilim, sanat ve kültür alışverişinin de temel aracı” haline gelen yabancı dile ilköğretimden itibaren önem verileceği ifade edilmektedir. Ayrıca Türk edebiyatının dünyaya tanıtılması amacıyla “Türk yazarlarının eserlerinin yabancı dillere çevrilerek yayınlanacağına” (46. Hükümet Programı, 1987) da değinilmektedir. 47. Hükümet Programı’nda (1989) “Avrupa Topluluğu ile bütünleşme döneminde kültürümüzün Topluluk ülkelerine tanıtılmasına özen gösterileceği” ifade edilirken ANAP Koalisyon Hükümeti programında kültürel alanda “Türk Cumhuriyetleri ve akraba toplulukları ile işbirliğine dayalı projeler yürütüleceği (53. Hükümet Programı, 1996) belirtilmektedir. Ayrıca “yurtdışındaki tarihi ve kültürel varlıklarımızın tespiti, korunması ve tanıtılması” (55. Hükümet Programı, 1997) amacıyla çalışmalar yürütüleceği söylenmektedir.

AK Parti Hükümetleri Programlarında ise eğitimin kalkınmanın en önemli unsuru olduğu belirtilerek “Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi gerekliliğine” (61. Hükümet Programı, 2011) işaret edilmektedir. 64. Hükümet Programı’nda (2015) “AB Çerçeve Programları’ndan faydalanma düzeyini artıracak ve Türkiye’nin ekonomik, tarihi, kültürel bağlarının güçlü olduğu ülkelerle AB Çerçeve Programları’na benzer programlar geliştireceğiz” ifadesi yer almaktadır.

VI.V. Dış Politikada Ekonomi ve Ticaret

Ekonomi ve ticaret tüm hükümet programlarında en fazla yer ayrılan başlıkların başında gelmektedir. 19. Hükümet (Menderes) Programı’nda (1950) üretim maliyetinin yüksekliği sebebiyle dış ticaret hacminin düştüğü ve yabancı sermayenin artırılması gerektiğinden bahsedilmektedir. Bir sonraki programda ise yabancı sermayenin çekilmesine yönelik bir kanun tasarısı hazırlandığından (20. Hükümet Programı, 1951) bahsedilmektedir. 21. Hükümet Programı’nda (1954) ise bu kapsamda “Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu ile petrolümüzün işletilmesi mevzuundaki tedbirlerimizde gayet kararlıyız” ifadesi ile yabancı sermayenin memlekete getirilmesi amacıyla yapılacak tesislerin sermaye yatırımlarını uzun ve orta vadeli dış kredilerle finanse edilmesine çalışılacağı söylenmektedir. Ayrıca memlekete gelmek isteyen “yabancı sermaye ve teşebbüs erbabı ve teknisyenlere her türlü kolaylık ve imkân sağlanmış bulunmaktadır” denilmektedir.

İnönü Hükümetleri Programlarında ise yabancı sermayeden milli ekonominin gelişmesi amacıyla (26. Hükümet Programı, 1961) ve dış ticaretten kısa vadede sanayinin ihtiyaç duyduğu hammadde ihtiyacının karşılanması, uzun vadede dış ödemeler dengesi açığının kapatılması amacıyla (28. Hükümet Programı, 1963) faydalanılacağından bahsedilmektedir.

Dış ticaret dengesinin sağlanması Demirel Hükümetleri Programlarında da önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır. “Dış ticaretimizin kesintisiz ve tıkanıklığa uğramadan devamı iktisadi kalkınmamızda son derece önemli bir rol oynayacaktır” denilen 30. Hükümet Programı’nda (1965) dış ticaret dengesinin düzeltilmesinde ithal edilen malların ülke içinde üretilmesinin önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Programda ayrıca Türkiye’nin katılmış olduğu Milletlerarası Ticaret ve Tarifeler Antlaşması (GAAT), Milletlerarası Para Fonu (IMF), Avrupa İktisadi Kalkınma Teşkilatı (OECD) Ortak Pazar ile Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Ortaklık Anlaşması’nın ana hedefinin ülkenin “iktisadi alanda diğer memleketlerle en geniş hacimde iktisadi işbirliğinde bulunması” olduğu kaydedilmektedir. Takip edilen dış politika esaslarına uygun olarak “yabancı devletlerle olan ticari ve iktisadi münasebetlerin geliştirilmesi” için ikili ya da çok taraflı anlaşmaların sürdürüleceğinin belirtildiği 31. Hükümet Programı’nda (1969) ayrıca ihracatın artırılması amacıyla ürün çeşitlendirilmesine gidileceği ve “ihracat hacmimize önemli miktarda sanayi mamullerinin eklenmesine çalışılacağı” ifade edilmektedir. Bu kapsamda 32. Hükümet Programı’nda (1970) ise “özellikle sanayi ürünleri ihracatının artırılmasında büyük faydalar sağlayacak orta vadeli kredi vermekle görevli bir İhracat ve Kalkınma Bankası kurulacağı” vurgulanmaktadır.

33. Hükümet (Erim) Programı'nda (1971) “dış ticaret, döviz, gümrük himayesi ve diğer dış ekonomik ilişkiler konusundaki politikaların yürütülmesi için Dış Ekonomik İlişkiler Bakanlığı kurulduğu” ve ithalat ile ihracatın işlemlerinin daha hızlı bir şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirlerin alınacağı belirtilmektedir. Ayrıca ortaklık ilişkilerinin 1963'te başladığı AET ile geçiş dönemi kapsamına dair Kasım 1970'te imzalanan belgeler ile ilgili gelen eleştirilerin inceleneceği ve gerekli iyileştirmelerin yapılacağı da ifade edilmektedir.

42. Hükümet (Ecevit) Programı'nda (1978) geçmişte “döviz, dış ticaret, ödemeler ve borçlanma alanlarında izlenen yanlış politika ve uygulamaların ekonomiyi ağır sorunlarla karşı karşıya bıraktığı” belirtilerek bu durumun düzeltilmesi için yabancı sermayeden “sanayinin geliştirilmesi, ihracata olanak vermesi, ödemeler dengesine olumlu etki yapması gibi ölçütlerle yararlanılacağı” ifade edilmektedir. Ayrıca dış ekonomik ilişkilerin sağlıklı bir şekilde geliştirilmesi amacıyla hem devlet kesiminin hem de özel kesimin yararlanabilecekleri bir Dış Ticaret Kurumu kurulacağı kaydedilmektedir.

İhracata dair rakamlara yer verilen 45. Hükümet (ANAP) Programı'nda (1983) ihracatta dış finansman kaynaklarının artırılmasının yanında komşu ülkelerle sınır ticaretine önem verileceği ve giriş-çıkışı kolaylaştırıcı tedbirler alınacağı belirtilmektedir. Dışa açılma politikasının gereği olarak Türk Lirasının konvertibl hale getirildiği söylenen 47. Hükümet Programı'nda (1989) böylece artık vatandaşların istediği kadar döviz bankalardan alabilmesinin yanı sıra yabancıların da ülkemiz sermaye piyasasındaki hisse senetlerini aracı kurumlar vasıtasıyla alıp satabilmelerine imkan verildiği ifade edilmektedir. Dış ticarete verilen önemden ve serbest ekonominin gereği olan devletin ekonomiye müdahalesinin asgari düzeye indirildiğinden bahsedilen 48. Hükümet Programı'nda (1991) hükümetin konuya verdiği önem ve önceliğin bir göstergesi olarak dış ticaretin yeniden yapılandırılacağı ve dağınık bir görünüm arz eden çeşitli birimlerin “yeni kurulacak Dış Ticaret Müsteşarlığı bünyesinde toplanacağı” belirtilmektedir.

DYP Koalisyon Hükümetleri Programlarında yabancı sermayenin “açık, yapıcı ve teşvik edici politikalarla özendirileceği” (49. Hükümet Programı, 1991) ve “özelleştirme uygulamalarında yabancı sermayeyi ve özellikle yabancı kurumsal yatırımcıları özendirici bir finansal altyapı oluşturulacağı” (50. Hükümet Programı, 1993) belirtilmektedir. Uluslararası serbest ticaret ortamının yaratılması için bölgesel ya da küresel ekonomik işbirliği anlaşmalarının önemine atıf yapılan 50. Hükümet Programı'nda (1993) ülkemiz “bir yandan çok yönlü ticaretin geliştirilmesini sağlayacak ve Çok Taraflı Ticaret Müzakereleri anlamına gelen GATT Uruguay Raund için gerekli katkıyı yapmayı sürdürürken, diğer taraftan da bölgesel entegrasyonların sağlayacağı katkıdan, azami ölçüde yararlanmaya devam edecektir” ifadelerine yer verilmektedir. Ayrıca Gümrük Birliği sürecinde gerekli hukuki uyumlaştırma çalışmalarının hızlandırılacağı belirtilmektedir. Aynı konu 53. Hükümet (ANAP Koalisyon) Programı'nda (1996) da gündeme gelirken “ülkemizi Avrupa ile bütünleşmeye götürecek Gümrük Birliği'nin başarılı olması” için ekonominin rekabet gücü sorunlarının çözülmesinin gerekli olduğu da ifade edilmektedir.

Öncelik hedefin Gümrük Birliği'nin “sağlıklı ve tarafların karşılıklı yararına işler hale getirilmesi” olarak belirtildiği 54. Hükümet (Erbakan) Programı'nda (1996) ayrıca ihracat artışı sağlanabilmesi için Türk sanayinin rekabet gücünün yükseltilmesi, ürün kalitesi ve çeşitliliğinin artırılması ile yeni pazarlara girişin sağlanması gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

Dış politika ve ticaret konularına ilişkin AK Parti Hükümetleri Programlarında da dış ticaret politikasının “ülkemizin dünya ölçeğinde pazar payının artırılması, dış ticaret dengesi ve cari dengenin makul seviyelerde tutulmasını” (61. Hükümet Programı, 2011) amaçladığı ve hedefin gerçekleştirilmesi için Ekonomi Bakanlığı kurulduğu ifadeleri yer almaktadır. 59. Hükümet Programı'nda (2003) dış politikada “geleneksel Atlantik ve Avrupa boyutlarının yanında, Avrasya eksenli politikanın geliştirilmesi yolundaki çabaların sürdürüleceği belirtilmektedir. 65. Hükümet Programı'nda (2016) ise Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı sırasında ilk kez G20 Enerji Bakanları Toplantısı düzenlendiği, “küresel ticaretteki

yavaşlama, gelişmekte olan ülkeler ve KOBİ'lerin küresel ticaret sistemine daha iyi entegre edilmesi gibi konularda çalışmalar gerçekleştirildiği" ifade edilmektedir.

VI.VI. Dış Politikada Enerji

Enerji başlığında 21. Hükümet (Menderes) Programı'nda (1954) sanayileşme ve petrol başta olmak üzere doğal kaynakların işletilmesinde yabancı sermaye ve teknik bilgiden faydalanılacağı ifade edilmektedir.

Demirel Hükümetleri Programlarında petrol politikasının temelini "Petrol ithalatı yüzünden dışarıya ödenmekte olan büyük meblağların tasarrufu ve Türkiye'nin işlenmiş petrol ile petrol ürünleri ihraç eden bir ülke" (30. Hükümet Programı, 1965) haline gelmesi olduğu belirtilmektedir. Ecevit Hükümeti Programında Türkiye'nin enerji açığı ve enerjide dışa bağımlılığın azaltılması amacıyla "enerji projelerinde dış kredi teminine ve karşılıklı müzakerelerin" (42. Hükümet Programı, 1978) hızlandırılacağından bahsedilmektedir.

DYP Koalisyon Hükümeti Programı'nda (1995) "Azerbaycan petrolünün, Rusya'dan geçecek boru hattıyla eşzamanlı olarak, Gürcistan üzerinden Karadeniz'e getirilmesi projesinin takipçisi olunacağı" ifade edilmektedir. 53. Hükümet Programı'nda (1996) ise "Komşu ve çevre ülkelerden getirilecek olan doğalgaz altyapısına hız verilecek, bu ülkelerdeki doğalgazın dünya piyasalarına ulaştırılması için doğalgaz boru hatlarının ülkemizden geçirilmesine çalışılacaktır" denilmektedir.

AK Parti Hükümetleri Programları da Türkiye'nin enerji köprüsü haline getirilmesinin önemine değinmektedir. Örneğin 58. Hükümet Programı'nda (2002) "Komşularımızdaki petrol ve doğalgazın dünya pazarlarına açılmasında ülkemizin dağıtım terminali olma imkânları iyi değerlendirilerek, ülkemiz enerjide bölgesel güç haline getirilecektir" ifadesi yer alırken, 60. Hükümet Programı'nda (2007) "Bakü-Tiflis-Ceyhan boru hattı örneğinde görüldüğü gibi, bölgemizde bulunan petrol, doğal gaz ve elektrik gibi enerji kaynaklarının uluslararası pazarlara ulaştırılmasında daha fazla rol üstlenerek, ülkemizin jeostratejik konumu güçlendirilecektir" ifadesi dikkat çekmektedir. 61. Hükümet Programı'nda (2011) Türkiye'nin "kaynak zengini bölgelere yakınlığının ve kıtalar arası ticaret ve enerji hatlarının geçiş noktasında yer almasının" avantajını dış politikasına yansıtacağı ifade edilmektedir. 64. Hükümet Programı'nda (2015) aynı başlık altında "Önümüzdeki dönemde, enerji ve ticaret başta olmak üzere, Rusya'yla ilişkilerimizi karşılıklı hassasiyetlere saygı içerisinde ve müşterek menfaatler doğrultusunda güçlendirmeye gayret göstereceğiz" ifadesi ile Rusya ile enerji politikası konusu üzerinde durulmuştur.

VI.VII. Dış Politikada Hukuki Konular

20. Hükümet (Menderes) Programı'nda (1951) "gümrük tarifesinin milletlerarası çalışmalarla ahenkli olarak yeniden tanziminin" gerekliliği dile getirilirken, 21. Hükümet Programı'nda (1954) "Yabancı Sermaye Yatırımları Teşvik Kanunu ile Petrol Kanunu'na özel önem verileceği" ifade edilmektedir.

Dış dünya ile ilişkileri düzenleyecek mevzuata yönelik çalışmalara hız verileceğinin belirtildiği 30. Hükümet (Demirel) Programı'nda (1965) "Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu'nun, Türkiye'nin dış ticaret dengesini tesis edecek istikamette uygulanacağı" da söylenmektedir. 48. Hükümet Programı'nda (1991) Türkiye'nin bireylere uluslararası mahkemelere başvurabilme hakkı tanıyan devletler arasında yer aldığı vurgulanmaktadır.

Yabancı sermayenin, açık, yapıcı ve teşvik edici politikalarla özendirileceği belirtilen 52. Hükümet Programı'nda (1995) bu konuda engel teşkil eden ve "Türk ekonomisinin, dünya ekonomisi ile bütünleşme

sürecine katkıda bulunacağına inanılan Patent Kanunu'nun en kısa sürede yasalaştırılacağı" ifade edilmektedir. 53. Hükümet Programı'nda (1996) "Türkiye'nin Avrupa Birliği ile gümrük birliği oluşturmasının bir gereği olarak, özel tüketim vergisi kanun tasarısı yasallaştırılacaktır" ifadesi yer alırken 54. Hükümet (Erbakan) Programı'nda (1996) ise "Bankalar Kanunu, gelişmiş ülkeler standartlarına ve Avrupa Birliği normlarına uygun olarak yeniden düzenlenecektir" denilmektedir.

AK Parti Hükümetleri Programlarından 59. Hükümet Programı'nda (2003) "Sermaye ve mülkiyet haklarının korunmasını sağlayacak evrensel hukukî çerçeve oluşturulacaktır" söylemi ile sermaye ve mülkiyet haklarıyla ilgili konularda evrensel düzenlemelere gidileceği yönünde bir mesaj verilmektedir. 60. Hükümet Programı'nda (2007) "Hükümetimiz, AB katılım sürecini, hem bir entegrasyon hem de Türkiye'nin siyasal, ekonomik, sosyal ve yasal standartlarını yükselten bir yeniden yapılanma süreci olarak değerlendirmektedir" söylemi ile AB üyelik sürecinde Türkiye'deki yasal düzenlemelere dikkat çekildiği görülmektedir. 65. Hükümet Programı'nda (2016) ise sürdürülebilir kalkınma için demokratik ve adil bir yargı düzeninin kurulması gerekliliğinin altı çizilmektedir.

VI.VIII. Dış Politikada Sağlık ve Çevre

Dış politikada sağlık ve çevre başlığında 26. Hükümet (İnönü) Programı'nda (1961) "dış kaynaklar ile ilaç sanayimizin gelişmesi için, teşvik edici tedbirler alınacaktır" ifadesine yer verilirken Demirel Hükümetleri Programlarında da yurt içinde imali mümkün yabancı ilaçların ithalinin önlenmesine ve yeni ilaç sanayinin geliştirilmesine devam edileceği belirtilmektedir.

Çevre konusunun uluslararası ilişkilerde daha çok gündeme gelmeye başladığı 1990'larda, ülkemizde de "evrensel boyuta ulaşan çevre sorunlarının çözümü amacıyla uluslararası kuruluşlarca yürütülen faaliyetlere katkı sağlanacağı" ifade edildiği 48. Hükümet Programı'nda (1991) "Karadeniz'e kıyısı olan diğer ülkelerle birlikte Karadeniz'in kirlilikten korunması amacıyla başlatılan çalışmalar da sürdürülecektir" denilmektedir.

50. Hükümet Programı'nda (1993) da benzer şekilde doğa ile uyumlu gelişmeye önem verileceği ve "kalkınma sürecinde, insan sağlığı ve doğal dengenin korunacağı" belirtilmektedir. "İnsani kalkınmanın satın alma gücünde artışın yanı sıra eğitim ve sağlık gibi alanlarda sağlanan ilerleme ile ölçüldüğüne" dikkat çekilen AK Parti Hükümetlerinden 62. Hükümet Programı'nda (2014) "Hedefimiz, ülkemizi sağlık alanında bölgemizin öncü ülkesi yapmaktır" denilmektedir. Çevre konusunda uluslararası gelişmelerin yakından takip edilmeye ve "koruma ve kullanma dengesini gözeterek ve sürdürülebilir kaynak kullanımının önemini bilen bir anlayışla politika üretmeye" devam edileceğinin belirtildiği 64. Hükümet Programı'nda (2015) ayrıca Türkiye'nin iklim değişikliğiyle mücadelede uluslararası toplumun sarf ettiği çabalara etkin biçimde katılacağı vurgulanmaktadır.

VI.IX. Dış Politikada Sanayi ve Teknoloji

Dış politikada sanayi ve teknoloji konusu genel olarak ihracat ve ithalat ürünleri ile dışa bağımlılığın azaltılması bağlamında gündeme gelmiş görünmektedir. Örneğin İnönü Hükümetleri Programlarında "Sanayimizi ihracata yöneltebilmek üzere, sınai mamullerimizin vasıflarının ıslahı ile birlikte, istihsal masraflarını azaltacak tedbirler üzerinde durmak lüzumuna inanıyoruz" (27. Hükümet Programı, 1962) ve "Türk sanayininin dış rekabete dayanabilmesi için her gayret sarf edilecektir" (28. Hükümet Programı, 1963) ifadeleri yer almaktadır.

Demirel Hükümetleri Programlarında kalkınmada yeni teknolojilerden faydalanma konusu öne çıkarken 31. Hükümet Programı'nda (1969) kalkınma için ihtiyaç duyulan yabancı sermayeyi yurda çekecek yeni teknolojilerden faydalanılmasına çalışılacağı; 32. Hükümet Programı'nda (1970)

“kalkınmanın temel unsurlarından birini teşkil eden bilimsel ve teknik gelişme için gerekli kaynakların sağlanmasına” önem verileceği kaydedilmektedir.

Erim Hükümetleri (1971) ile Ecevit Hükümeti (1978) Programlarında da sanayide dışa bağımlılığın azaltılması amacıyla teşvik ve kredi uygulamalarına gidileceği belirtilmektedir.

ANAP Hükümetleri Programlarında kalkınma politikasının temel hedefleri arasında “ihracatın artırılması, dış ödemeler dengesinin sağlanması yanında sanayimizin sıhhatli ve dünya şartlarına uyumlu gelişmesi” (45. Hükümet Programı, 1983) sayılmakta; ithal ikamesi anlayışı yerine “ihracata dönük ve dünya sanayi ve ticaretine entegre olabilecek bir sanayileşme politikasına geçildiği” (47. Hükümet Programı, 1989) ifade edilmektedir. Ayrıca sanayide öne çıkan teknoloji ve mühendislik bilgisinin kolay akışına imkân sağlanacağı ile “teknoloji ve ihracat yönünden önemli görülen sanayilere özel teşvikler uygulanacağı” da söylenmektedir.

ANAP Koalisyon Hükümetleri Programlarında sanayi başlığı AB ile uyum çerçevesinde ele alınmakta olup 53. Hükümet Programı’nda (1996) “dünya piyasalarına entegre olma ve Avrupa Birliği’ne uyum çerçevesinde, dışa açık rekabet gücü yüksek ve ihracata dönük, hammadde ve insan kaynakları gibi avantajlarımızın değerlendirildiği bir sanayi yapısı özel kesim ağırlıklı olarak oluşturulacaktır” denilmektedir. 55. Hükümet Programı’nda (1997) ise sanayinin rekabet gücünün yüksek teknoloji ile artırılmasına öncelik verileceği ifade edilmektedir.

AK Parti Hükümetleri döneminde, 61. Hükümet Programı’nda (2011) “son dönemlerde hızlı büyüyen ve yüksek teknolojiye dayalı sektörlerin girdi kullanımındaki dışa bağımlılığın, cari açığı artışı” önemli bir sebebi olduğu belirtilerek “Yüksek teknolojiye yönelik yatırımları ülkemize çekmek üzere serbest bölgelerin cazibesini artıracaktır” (65. Hükümet Programı, 2016) ifadesi yer almaktadır.

VI.X. Dış Politikada Sosyal Politika Konuları

Sosyal politikaya dair konular dış politikada İnönü Hükümetleri Programlarında iş sağlığı bağlamında ilk kez gündeme gelmiş olup 26. Hükümet Programı’nda (1961) iş sağlığı ve iş güvenliği şartlarının uluslararası standartlarda olmasına önem verileceği belirtilmektedir. 28. Hükümet Programı’nda (1963) ise sayıları sürekli artan yurt dışında çalışan Türk işçilerinin haklarını korumak ve ihtiyaçlarıyla ilgilenmek amacıyla yurt dışında teşkilatlanmaya gidileceği ifade edilmektedir.

Yurt dışında çalışma konusuna Demirel Hükümetleri Programlarında da yer verilmiş olup 30. Hükümet Programı’nda (1965) “Hem yurt dışında çalışmak isteyen işçilerimizin bu arzularını süratle gerçekleştirmek, hem de yurt dışındaki hayatlarını tanzim ederek ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gereken tedbirleri alacağız” denilmektedir. 31. Hükümet Programı’nda (1969) ise yabancı ülkelerde çalışan işçilerin ve ailelerinin eğitim ve ibadet meseleleri için buldukları ülkelerle temasa geçileceği ifade edilmektedir.

34. Hükümet (Erim) Programı’nda (1971) da yurt dışındaki işçilerin sorunlarının çözülmesi ve “yaşama şartlarını iyileştirmek ve her türlü sosyal haklarını korumak için daha etkili tedbirler alınacağı” belirtilmektedir. 42. Hükümet (Ecevit) Programı (1978) konuya başka bir boyut daha ekleyerek yurt dışındaki işçilerin “Türkiye’yi tanıtmalarına yardımcı olmak ve Türkiye’nin uluslararası ilişkilerine katkılarını geliştirmek” amacıyla yol ve yöntemler bulunacağını söylemektedir.

45. Hükümet (ANAP) Programı’nda (1983) yurt dışındaki işçilerin sosyal güvenlikleri ile ilgili konuların çözümü için ikili anlaşmalar yapılması yönünde gayret gösterileceği ifadesi yer alırken 46. Hükümet Programı’nda (1987) ise yurt dışındaki işçilerin haklarının korunmasının yanı sıra yurt dışında

büyüyen işçi çocuklarının “milli ve manevi değerlerimize, vatan ve milletimize bağlılıklarının korunması ve geliştirilmesi” için çalışacağı ifade edilmektedir.

50. Hükümet (DYP) Programı’nda (1993) yurt dışında yaşamakta ve çalışmakta olan Türk vatandaşlarının karşı karşıya kaldığı ırkçılık ve yabancı düşmanlığı kaynaklı saldırılar konusunda harekete geçileceği belirtilmektedir. Bu konuda 55. Hükümet (ANAP) Programı’nda (1997) da dile getirilmiş olup “yurt dışındaki vatandaşlarımızın sorunlarını yakından izlemek ve çözümler bulmak amacıyla, yurtdışındaki vatandaşlarımızın da temsil edileceği bir Yurtdışı Vatandaşlar Üst Kurulu oluşturulacaktır” denilmektedir.

61. Hükümet (AK Parti) Programı’nda (2011) hem dış politika hem de sosyal politikada eksenini insani değerler ve insanın ihtiyaçlarının temel alındığı belirtilerek “bu değerlerin küresel düzeyde paylaşılması ve çevresi ile birlikte geliştirilmesine özel önem vereceği” (62. Hükümet Programı, 2014) ifade edilmektedir.

VI.XI. Dış Politikada Tarım

Tarım başlığı dış politik konular ile bağlantılı olarak 26. Hükümet (İnönü) Programı’nda (1961) zirai ürünlerin “dış piyasalarda sürümü ve değerlendirilmesi hususuna önem verileceği”, 30. Hükümet (Demirel) Programı’nda (1965) tarım ürünleri ihracatının “Ortak Pazar standartlarına uygun bir şekilde yapılması için çalışılacağı” şeklinde gündeme gelmektedir.

46. Hükümet (ANAP) Programı’nda (1987) birkaç çeşide bağlı tarım ürünleri ihracatının yeterli olmadığından bahsedilirken 49. Hükümet (DYP) Programı’nda (1991) “Tarımda üretimin artırılması yanında verimliliğin yükseltilmesi, özellikle dış pazarda rekabet edebilir fiyat ve kalitede üretimin yapılması için gerekli tedbirler alınacaktır” denilmektedir.

Tarımın dışa açılma ve dünya ile bütünleşme açısından önemli bir sektör olduğunun vurgulandığı 53. Hükümet (ANAP Koalisyon) Programı’nda (1996) dünya pazarında üstünlüğe sahip olunan ürünlerin üretimine ağırlık verileceği ve bu ürünlerin ihracatının artırılması için gerekli tedbirler alınacağı ifade edilmektedir. 55. Hükümet (ANAP Koalisyon) Programı’nda (1997) ise Avrupa Birliği’ne uyum çalışmaları kapsamında değerlendirilen tarım konusunda “Avrupa Birliği ile ekonomik entegrasyonun tamamlanması yolunda hizmetlerin ve tarım ürünlerinin serbest dolaşımının sağlanması için gerekli çalışmalar yapılacaktır” denilmektedir.

Tarım politikasının temelini uluslararası piyasalarda rekabete dayandığı belirtilen 59. Hükümet (AK Parti) Programı’nda (2003) ayrıca “tarım, ormancılık ve hayvancılık ürünlerinin dünya piyasalarına arzının teşvik edileceği” kaydedilmektedir. “Tarım ürünlerinde ihracatçı konumunu daha da geliştiren, rekabet gücünü artırmış, dünyada ve bölgesinde tarım alanında söz sahibi bir ülke” olmanın tarım politikasının temelinde yer aldığı belirtilmiştir. 62. Hükümet (AK Parti) Programı’nda (2014) bu amaçla tarımda araştırma ve geliştirme çalışmalarına önem verildiği ifade edilmektedir.

VI.XII. Dış Politikada Turizm

Turizm, dış politikada genel itibarıyla ülkenin gelişmesi açısından büyük fırsatlar sunan bir alan olarak ele alınmıştır. İlk defa Menderes tarafından kurulan 23. Hükümet Programı’nda (1957) ekonomik gelişme için “tabii ve tarihî zenginliklerimizi ve millî değerlerimizi içte ve dışta tanıtmanın” artan önemine binaen “basın-yayın ve turizm işlerinin ayrı bir vekâlete tevdi edilmesi” gerektiği ifade edilmektedir.

İnönü Hükümetleri Programlarında ise “turizmin yürütülmesinde, yabancı sermaye ve teknik imkânlarından” (26. Hükümet Programı, 1961) faydalanılacağı ve “Devletin yanı sıra özel teşebbüsün de

bu alana daha çok yönelmesi ve yabancı sermayenin ilgisinin çekilmesi” (28. Hükümet Programı, 1963) amacıyla gayret gösterileceği belirtilmektedir.

Demirel Hükümetleri programlarında, turizm için “idari, teknik ve ekonomik üniteleri ile ahenk içinde işleyen yeni bir kuruluşa” ihtiyaç duyulduğundan bahsedilerek “6086 sayılı Turizm Endüstrisini Teşvik Kanunu ile 265 sayılı Turizm ve Tanıtma Bakanlığı Teşkilat Kanununun” (30. Hükümet Programı, 1965) yeniden düzenleneceği ve ayrıca “Turistik tanıtıma ve kredi politikasına yeni bir yön” (31. Hükümet Programı, 1969) söylenmektedir. Ecevit Hükümeti Programı’nda (1978) turizmin dış ilişkiler açısından önemine değinilerek “turizm yoluyla döviz gelirlerinin yükselmesi için gerekli düzenlemelerin yapılacağı” ifade edilmektedir.

ANAP Hükümet Programları turizm başlığı açısından incelendiğinde dış turizm gelirleri ile yatak kapasitenin gelişimine dair rakamlara yer verildiği dikkati çekmekte ve ayrıca “turizmin geliştirilmesi için altyapı yatırımlarının hızlandırılması” (45. Hükümet Programı, 1983), “kaliteli ve gelir düzeyi yüksek yabancı turistlerin Türkiye’ye çekilmesi” (46. Hükümet Programı, 1987) ve “Türk turizminin hitap ettiği ulusların pazar yelpazesinin yeni pazar ülkelere doğru genişletilmesi” (47. Hükümet Programı, 1989) gibi hedefler sayılmaktadır.

DYP Koalisyon Hükümetleri Programlarında turizm ile döviz girdisinin artırılması amacıyla “yabancı turizm yatırımlarının özendirileceği” (49. Hükümet Programı, 1991), “çevre boyutunu da dikkate alan uluslararası rekabet gücü yüksek ve verimli bir turizm ekonomisinin geliştirileceği” (50. Hükümet Programı, 1993) ve “40 yeni yat limanı projesinin planlandığı” (52. Hükümet Programı, 1995) ifade edilmektedir.

“Türkiye’nin yurtdışında tanıtılması için, etkin ve kapsamlı kampanyalar” (53. Hükümet Programı, 1996) yürütüleceğinin belirtildiği ANAP Koalisyon Hükümetleri Programlarına karşılık Erbakan Hükümeti Programında “turizmin gelişmesiyle ortaya çıkan talih oyunları işletmelerinin, özendirici birtakım yaklaşımlarla bazı vatandaşlarımız için cazibe merkezi haline gelmeleri ve sosyal hayatımızda tahribata” (54. Hükümet Programı, 1996) yol açmasının engelleneceği belirtilmektedir.

AK Parti Hükümetlerinin programlarında ise turizm öne çıkan bir başlıktır. 59. Hükümet Programı’nda (2003) “bir turizm ülkesi olarak ‘Türkiye’ markasının oluşturulmasına dönük tanıtma projelerine önem verileceği”, 61. Hükümet Programı’nda (2011) “Türkiye’nin termal turizm ve sağlık turizmi konusunda önemli bir merkez haline gelmesi” amacıyla çaba sarf edileceği, 62. Hükümet Programı’nda (2014) ülkemizde “kültür turizmi, kongre turizmi, sağlık turizmi, inanç turizmi, spor turizmi gibi alternatif turizm türlerini geliştirmek” için çalışacağı ifade edilmektedir. Turizmin gelişiminin çevre politikaları ile destekleneceğinin belirtildiği 64. Hükümet Programı’nda (2015) “Sağlık Turizminin Geliştirilmesi Öncelikli Dönüşüm Programı’mızla Türkiye’nin dünyada yükselen pazar konumunda olduğu medikal turizm, termal sağlık turizmi ve ileri yaş-engelli turizmi alanlarındaki hizmet kalitesini yükselterek rekabet gücümüzü artırmayı amaçlıyoruz” denilmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Devlet ve hükümetlerin siyasi gündemleri ve yönetim anlayışları toplumsal, siyasal, ekonomik, etnik, coğrafi, hukuki ve demokratik özellikleri ile altyapılarına göre belirlenmektedir. Günümüz dünya siyasetinde, mevcut uluslararası sistemin dinamik ve çok aktörlü bir yapıya sahip olması, devletlerin dış politikalarını istedikleri gibi belirlemelerini ve yönlendirmelerini zorlaştırmaktadır.

Bu çalışma kapsamında 1950 Genel Seçimleri ile kurulan ilk çok partili hükümetten Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçene kadarki hükümet programlarında dış politika ile ilgili

verilen mesajlar, halkla ilişkilerde kamuyu bilgilendirme aracı olduğu kabulüyle incelemeye tabi tutulmuştur. Hükümetler açısından kamuyu bilgilendirme, gerçekleştirilen ve gerçekleştirilecek olan eylem ve işlemlerle ilgili bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması olarak algılanmaktadır. Bu sayede bir yandan görev başındaki hükümetlerin gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlerle ilgili, kamuoyunun bilgi sahibi olması ve yönetimin faaliyetlerine karşı rıza gösterme olasılığı artarken; diğer yandan hükümetin faaliyetlerinin meşruiyetine katkı sağlanmış olmaktadır. Buradan hareketle, görev başındaki hükümetlerin yürütülen faaliyetlerle ilgili bilgileri kamuoyuyla paylaşmasının hükümetin halkla ilişkilerine katkı sağladığı varsayılmaktadır.

Çalışma kapsamında toplam 31 hükümetin programlarında dış politika ile ilgili verilen mesajlar; dünya ile ilişkiler, komşular ile ilişkiler, askeri ve güvenlik, eğitim ve kültür, ekonomi ve ticaret, enerji, hukuk, sağlık ve çevre, sanayi ve teknoloji, sosyal politika, tarım ve turizm alt başlıklarına ayrılmıştır. Bu alt başlıklar, hükümet programlarının ön okuması sonrasında, hükümetlerin dış politika ile ilgili üzerinde durduğu temel konular arasında en yüksek frekansa sahip olanlar ile kamuoyunun gündemini oluşturan en yüksek frekanstaki konular ile çaprazlanarak belirlenmiştir.

Çalışmada ele alınarak incelenen hükümet programlarında belirlenen alt başlıklar, hükümetlerin dış politika ile ilgili kamuoyu ile bilgi paylaşımlarının bir panoramasını ortaya koyma amacına yöneliktir. Bu amaçla tasarlanan çalışma kapsamında ele alınan alt başlıklarla ilgili hükümet programlarındaki mesajlar, konunun dış politika ilgili verilen mesajının olumlu, olumsuz ya da nötr olması kriterine göre sınıflandırılmıştır. Buna göre, dış politikada dünya ile ilişkilere yönelik verilen mesajların en yüksek (419 ifade) frekansta olduğu, dış politikada tarım ile ilgili verilen mesajların ise en düşük (25 ifade) ağırlıkta olduğu sonucuna varılmıştır.

Dış politika, ülke içi ve dünya gündemi ile doğrudan bağlantılı bir konu olduğu için hükümet programlarındaki ifadeleri sayısal olarak karşılaştırmak çok sağlıklı bir değerlendirme yapmaya imkân vermese de başlıkların ve dönemlerin kendi içindeki oransal dağılımları, alt başlıklara dair mesajların söylemi ile ilgili fikir verebilir. Başlıkların kendi içinde olumlu ve olumsuz ifade oranlarına bakıldığında en fazla olumlu ifade içeren alt başlıklar sosyal politika (%78,9), sağlık ve çevre (%75,8) ile tarım (%72,1) olarak sıralanmaktadır. Oransal olarak en fazla olumsuz ifade içeren alt başlıklar ise komşular ile ilişkiler (%11,2), dünya ile ilişkiler (%9,3) ile ekonomi ve ticaret (%9,1) şeklindedir. Olumlu ve olumsuz ifadelerin dönemsel dağılımı ise olumlu ifadeler yönünden en yüksek oranın Erbakan Hükümeti (%82,6) döneminde olduğunu ve bunu ANAP Koalisyon Hükümetlerinin (%78) takip ettiğini göstermektedir. Olumsuz ifadeler yönünden en yüksek oranların ise Ecevit Hükümeti (%16,1) ile Demirel Hükümetleri (%12,6) programlarında olduğu görülmektedir. Bunda ülkeler arasındaki politik ve ekonomik gündemin değişiklik göstermesinin etkili olduğu söylenebilir. Dünya konjonktürüne ve ülke içi atmosfere bağlı olarak değişen ülkeler arası ilişkiler ve dış politik gündem hükümet programlarına da yansımaktadır. Dünya ile ilişkiler bağlamında, hükümetlerin ajandasının en üst sıralarında yer alan konulardan biri AB ile ilişkiler olmuştur. Türkiye'nin 1959'da Avrupa Ekonomik Topluluğu'na adaylık başvurusuyla başlayan ve yaklaşık 60 yıllık bir geçmişi olan Türkiye-AB ilişkileri iniş-çıkışlıdır. Öyle ki Türkiye, müzakerelere ancak 2005 yılında başlayabilmiştir. Türkiye ile AB arasındaki müzakere süreci sorunlar, gerilimler ve gerilemeler ile doludur ve bunda bölgesel krizler kadar Türkiye'nin AB'ye bağımlılığının azalmasının da payı vardır. AB ile ilişkiler dış politik gündemin daima sıcak bir başlığı olarak kalmış görünmektedir. Kıbrıs'ın, 1970'lerden günümüze hükümet programlarında hem dünya hem de komşular ile ilişkiler bağlamında öne çıkan bir diğer başlık olduğu dikkati çekmektedir. Konjonktüre bağlı olarak programlarda zikredilen komşu ülkeler değişmekle birlikte Rusya ve Yunanistan karşılıklı ilişkilere dair çokça mesajların verildiği ülkeler olarak öne çıkmaktadır.

Birbirine bağımlı olan askeri ve güvenlik konuları Türkiye'nin çok boyutlu dış politikasının en önemli bileşenlerindedir. Çünkü Türkiye dünyanın belki de en kırılgan ve istikrarsız bölgeleri olan Ortadoğu ve Kafkaslara komşudur. BM'nin kurucu üyelerinden biri olan Türkiye aynı zamanda NATO

başta olmak üzere önemli güvenlik kuruluşlarının da aktif bir üyesi olarak yalnızca bölgesinde değil tüm dünyada barış ve işbirliğini geliştirme amaçlı bir politika izlemektedir (Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, 2018). Bu bakımdan askeri alandaki işbirlikleri hükümet programlarında geniş yer bulan bir başlık olmuştur.

Hükümet programlarında dış politika alanındaki ekonomik faaliyetlerin temel konuları, küresel ekonomik sistem ile bütünleşme, uluslararası finans kuruluşları ve Avrupa Birliği ile ilişkiler çerçevesinde yabancı sermaye yatırımlarının artırılarak devam etmesi, ihracatın artırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda ihracatın artırılması için yatırım yapılması gerekliliğine işaret edilen iki öncelikli alan sanayi ve turizmdir. Sanayinin ihracata yönlendirilmesi ve ürün çeşitliliğinin sağlanmasına yönelik mesajlar da dikkati çekmektedir. Hükümet programlarında turizm, dış ticaret açığının kapanmasına yardımcı bir sektör olarak değerlendirilmekte ve turizm sektörünün büyütülmesine yönelik faaliyetlere dair mesajlar verilmektedir.

KAYNAKÇA

62. Hükümet Programı. (2014). Erişim adresi: https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/Tutanak_B_SD.birlesim_baslangic_yazici?P4=22237&P5=H&page1=1&page2=20.
64. Hükümet Programı. (2015). Erişim adresi: https://www.aa.com.tr/uploads/TempUserFiles/64.hukumet_programi.pdf.
65. Hükümet Programı. (2016). Erişim adresi: <https://webdosya.csb.gov.tr/db/strateji/icerikler/65-hukumet-programi-20180125142728.pdf>.
- Anık, C. (2016). Siyasal ikna. İstanbul: Derin Yayınları.
- Arslan, E., Gürses, F., & Baykal, Ö. N. (2015, Mayıs). Cumhuriyetten günümüze hükümet programlarında yerleşme vurgusu. 9. Kamu Yönetimi Sempozyumu, İnönü Üniversitesi, Malatya. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/313704471>.
- Avcı, K. (2015). Siyasal seçim kampanyalarında halkla ilişkiler: kampanyalar, yöntemler ve araçlar üzerine bir inceleme. Konya: L-T: Literatürk Academia Yayınları.
- Aziz, A. (2014). Siyasal iletişim. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Berelson, B. (1952). Content analysis in communication research. New York: Free Press.
- Bernays, E. L. (1923). Crystallizing public opinion. New York: Boni and Liverlight P.C.
- Bozkurt, İ. (2007). Bütünleşik pazarlama iletişimi. İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Culbertson, H. M. (2009). International public relations: a comparative analysis. Hugh M. Culbertson ve Ni Chen. (Eds.) 2nd Edition, New York: Routledge.
- Curtin A.P. & Gaither, T.K. (2007). International public relations: negotiating culture, identity and power. California: Sage Publications.
- Cutlip, S.M., Center, A.H., & Broom, G.M. (2006). Effective public relations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Eroğul, C. (2012). Çağdaş devlet düzenleri. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Fiske, J. (1996). İletişim çalışmalarına giriş. (S. İrvan, Çev.). Ankara: Ark Yayınları.
- Gerstlé, J. (1992). La communication politique. Poche – 1, Paris: PUF: Presses Universitaires de France.
- Gözüm, H. (2018). Uluslararası halkla ilişkiler ve kamu diplomasisi: soğuk savaş döneminde Türkiye - Amerika Birleşik Devletleri ilişkileri örneği. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Grunig, J.E., & Hunt, T. (1984). Managing public relations. New York London: Holt, Rinehart and Winston.
- Hasdemir, T. A. (2007). Kamusal iletişimde bilgi edinme hakkı. Ankara: Dipnot Yayınları.
- İnal, A. (1999). Medya, dil ve iktidar sorunu: iletişim çalışmalarında medya ve siyaset ilişkisini nasıl tartışmalıyız?. İletişim, 99(3), 13–36.

- Kamanlıoğlu, E.B., & Göztaş, A. (2010). Politik gündem odağında halkla ilişkiler ve gündem yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karkın, N., & Öztepe, M. C. (2017). Değerler üzerinden Türk kamu yönetiminde değişim algısı: 2002-2015 dönemi hükümet programları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 113-142.
- Kazancı, M. (2007). Kamuda ve özel kesimde halkla ilişkiler. 7. Basım, Ankara: Turhan Kitabevi.
- L'Etang, J. (2002). Diplomasi olarak halkla ilişkiler. Jacquie L'etang & Magda Pieczka (Ed.). Halkla ilişkilerde eleştirel yaklaşımlar içinde (s. 28-43), (Çev. S. Yıldırım Becerikli), Ankara: Vadi Yayınları.
- Lamba, M. (2014). Yeni kamu yönetimi perspektifinden Türkiye'de kamu yönetimi reformları: genel gerekçeler üzerinden bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 135-152.
- Martinelli, D. K. (2011). Political public relations (principles and applications): remembering its roots and classics. 1st Edition, New York: Taylor and Francis Group, Routledge.
- Naurin, E. (2011). Election promises, party behaviour and voter perceptions. London in the UK: Published by Palgrave Macmillan.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 1 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 2 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 3 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 4 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 5 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 6 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 7 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 8 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 9 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Neziroğlu, İ., & Yılmaz, T. (2003). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 10 (2003). Ankara: Türkiye Büyük Millet Meclisi Yayınları.
- Oktay, M. (2002). Politikada halkla ilişkiler. İstanbul: Derin Yayınları.
- Oskay, Ü. (1993) XIX. yüzyıldan günümüze kitle iletişiminin kültürel işlevleri, İstanbul: Der Yayınları.
- Sancar, G. A. (2012). Kamu diplomasisi ve uluslararası halkla ilişkiler. İstanbul: Beta Yayınları.
- Signitzer, B. H., & Coombs, T. (1992). Public relations and public diplomacy: conceptual convergences. *Public Relations Review*, 18(2), 137-147.
- Solak, S. G., & Sürmeli, İ. (2014). Hükümet programları ve kalkınma planları ekseninde çevre politikası analizi. *Yasama Dergisi, Kamu Politikaları Analizi Özel Sayısı*, 30, 22-43.
- Strömback, J., & Kioussis, S. (2011). Political public relations defining and mapping an emerging field. In J. Strömback & S. Kioussis (Eds.), *Political public relations: principles and applications* (pp. 1-31). New York: Routledge.
- Süllü, Z. (2010). Siyasal halkla ilişkiler sürecinde hesaba verilebilirlik. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 6(3), 216-228.
- Tench, R. & Yeomans, L. (2006). *Exploring public relations*. England: FT Press Prentice Hall.
- Tokgöz, O. (2014). Siyasal iletişimi anlamak. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Topuz, H. (1991). Siyasal reklamcılık. İstanbul: Cem Yayınevi.

Ertürk, K. Ö., Şeşen, E., & Doğan, Ş. (2022). Siyasal halkla ilişkiler faaliyetlerinde dış politika: 1950-2018 yılları arasındaki hükümet programları. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 60-86.

- Tural, E. (2004). II. Meşrutiyet döneminde siyasal partilerin taşra politikaları. *Amme İdari Dergisi*, 37 (4), 57–82.
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. (2018). I. Türkiye'nin uluslararası güvenlik perspektifi ve politikaları, dış politika - Temel dış politika konuları - Türkiye'nin güvenliği. Ankara. Erişim adresi: http://www.mfa.gov.tr/i_-turkiye_nin-uluslararası-guvenlik-perspektifi.tr.mfa.
- Wakefield, R. I. (2008). Theory of international public relations, the Internet, and activism: a personal. *Journal of Public Relations Research*, 20, 138–157.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkıları : Şeyhmus DOĞAN ve K. Özkan ERTÜRK literatür taraması yaparak teorik çerçeveyi oluşturmuştur. Elif ŞEŞEN analizleri yapmıştır. Yazarlar, çalışmanın yazımına eşit katkı koymuştur.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür (Varsa) : Yayın sürecine katkı sağlayan editör ve hakemlere teşekkür eder.

Ethics Statement : The authors declare that they strictly followed ethical rules in all processes of the study. In case of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : Şeyhmus DOĞAN and K. Özkan ERTÜRK reviewed the relevant literature and constructed theoretical framework. Elif ŞEŞEN conducted the analyses. All of the authors equally contributed to the writing of the study.

Conflict of Interest : The authors have no competing interests in the study.

Acknowledgement : The authors would like to thank the editör and anonymous reviewers for their contribution to the study.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 87-102

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 87-102

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuibf.970522

Geliş Tarihi / Received: 12.07.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 06.11.2021

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

BİR ÖRGÜT BİÇİMİ OLARAK ULUSAL VARLIK FONLARI: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ *

Aghabay MASIMOV ¹
Miraç Savaş TURHAN ²

Öz

Bu çalışmada farklı ülkelerde farklı biçimsel niteliklerde varlığını sürdüren örgütler olarak ulusal varlık fonlarının yapısal niteliklerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Dolayısı ile çalışmanın temel sorusu "farklı ülkelerde farklı örgütlenme biçimleri ile karşımıza çıkan ulusal varlık fonlarının, bu biçimsel farklılaşmalarının temelleri nelerdir?" biçiminde ortaya konulmuştur. Çalışma keşfedici nitelikte tasarlanmış olup nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz metodu kullanılmıştır. Çalışmaya konu edilen fonlarla ilgili bilgilere, fonların resmi internet sitelerinden, yıllık faaliyet raporlarından ve Ulusal Varlık Fonları Uluslararası Forumu'nun, Ulusal Varlık Fonu Enstitüsü'nün ve Doğal Kaynak Yönetişim Enstitüsü'nün resmi internet sitelerinden ulaşılmıştır. Önceden ortaya konulmuş tematik çerçeve olarak, Uluslararası Para Fonu ve Santiago İlkelerinin yaygın olarak kullanılan 5'li, istikrar, tasarruf, emeklilik rezerv, rezerv yatırım ve kalkınma, sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre tematik nitelikler ortaya konulurken Chen (2009) ve Monk'un (2015) tablolaştırmalarındaki unsurlar kullanılmıştır. Fon sahibi ülkeler için ayrıca yönetim biçimi, ana ihracat ürünü, nüfus medyan yaşı ve gelişmişlik düzeyi gibi tipik özellikler de incelemeye eklenerek tablolaştırılmıştır. Elde edilen bulgular, ulusal varlık fonlarının biçimsel farklılaşmalarının, teknik, ekonomik, politik ve kurumsal çevre ile örgüt ilişkileri çerçevesindeki temellerini göstermektedir. Bu bağlamda çalışmanın, hem örgüt çalışmalarına, hem de ulusal varlık fonları hakkındaki bilgi birikimine katkı yapması beklenmektedir.

Anahtar Kelime : Örgüt Çalışmaları, Çevre-Örgüt İlişkileri, Ulusal Varlık Fonları.

Jel Sınıflandırması : G23.

* Bu çalışma birinci yazarın, ikinci yazar danışmanlığında yürütmekte olduğu, yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Bilim Uzmanı, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, agabek.masimov@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6065-7018.

² Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İ.İ.S.B.F., İşletme Bölümü, mirac.turhan@alanya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9479-1215.

Atıf/Citation (APA6):

Masimov, A., & Turhan, M. S. (2022). Bir örgüt biçimi olarak ulusal varlık fonları: Karşılaştırmalı bir analiz. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 87-102. <http://doi.org/10.25287/ohuibf.970522>.

SOVEREIGN WEALTH FUNDS AS AN ORGANIZATIONAL FORM: A COMPARATIVE ANALYSIS

Abstract

The study, it is aimed to examine the structural characteristics of the sovereign wealth funds comparatively. Therefore, the main question of the study is presented as “What are the foundations of this formal differentiation of the sovereign wealth funds, which appear with different organizational forms in different countries?” The study was designed as an exploratory, and descriptive analysis, one of the qualitative research methods, was used. Data about the funds subject to the study was obtained from the official websites of the funds, annual activity reports, and official websites of the International Forum of Sovereign Wealth Funds, the Sovereign Wealth Fund Institute, and the Natural Resource Governance Institute. As the prior thematic framework that has been put forward, the widely used quintet classification of the International Monetary Fund and the Santiago Principles, stability, savings, retirement reserve, reserve investment, and development, has been used. While revealing the thematic features, the elements in the tabulations of Chen (2009) and Monk (2015) were used. Typical features such as administrative style, main export product, population median age, and level of development for the fund-owning countries were also included in the analysis and tabulated. The findings show the bases of formal differentiation of sovereign wealth funds within the framework of technical, economic, political, and institutional environment and organization relations. In this regard, it is expected that the study will contribute to both organizational studies and knowledge on sovereign wealth funds.

Key Words : Organization Studies, Environment-Organization Relations, Sovereign Wealth Funds.

Jel Classification : G23.

GİRİŞ

Başta ekonomi, psikoloji, siyaset bilimi ve sosyoloji olmak üzere birçok disiplinin kesiştiği uygulamalı bir alan olan *örgüt çalışmalarında* (organization studies) (Adler, Du Gay, Morgan & Reed, 2014; Augier, March & Sullivan, 2005; Grothe-Hammer & Kohl, 2020), *çevre-örgüt ilişkilerinin* anlaşılmasına her zaman özel bir önem verildiği (Daft & Armstrong, 2015: 137-248; Hatch & Cunliffe, 2013: 57-89) görülmektedir. Öyle ki, teknik, ekonomik, politik ve kurumsal çevre faktörlerine farklı derecelerde önem verseler de bütün örgüt kuramlarının, “çevreyi tanımlama biçimi” ve “çevre-örgüt ilişkilerinin doğasına ilişkin temel varsayımları” bakımından kendilerine özgü somut perspektifleri bulunmaktadır (Sargut & Özen, 2007).

Yaygın olarak kabul edildiği üzere başlangıcı 1950'lere kadar uzanan (Chen, 2009: 1) ulusal varlık fonlarının (UVF), özellikle küreselleşme sürecinin yoğun olarak yaşandığı 1980'li yıllardan itibaren de pek çok ülkede bir örgütlenme tipi olarak sayısının arttığı gözlemlenmiştir (Şimşek & Konukman, 2017: 1927). 2000'li yılların başından bu yana hızla yaygınlaşan bu fonlar artık uluslararası ekonomik ve finansal düzenin önemli bir oyuncusu haline gelmiş (Şimşek & Eren, 2018: 32), 2008 ekonomik krizinden sonra ise UVF'lere olan ilgi daha da yoğunlaşmıştır (Kayıran, 2016: 56). Ancak buna rağmen yazında varlık fonları üzerine yapılan çalışmaların nispeten yeni ve sınırlı olduğunu söylemek mümkündür (Zengin, Koçoğlu & Tanrıöven, 2020: 97). Ayrıca, yazında, UVF'lerin *örgüt çalışmaları* açısından değerlendirilip ülkeler bazında hangi *çevresel faktörlerle* ilişkilendirilerek biçimlendiği ile ilgili çalışmaların katkıya açık olduğu görülmektedir.

Bu nedenle bu çalışmada farklı ülkelerde farklı biçimsel niteliklerde varlığını sürdüren örgütler olarak UVF'lerin yapısal niteliklerinin, çevre-örgüt ilişkilerini ön planda tutan bir bakış açısı ile ve karşılaştırmalı

olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Dolayısı ile çalışmanın temel sorusu “*farklı ülkelerde farklı örgütlenme biçimleri ile karşımıza çıkan UVF’lerin, bu biçimsel farklılaşmalarının çevre-örgüt ilişkileri çerçevesindeki temelleri nelerdir?*” biçiminde ortaya konulmuştur.

Bu sorunun cevaplanabilmesi için çalışmada, keşfedici nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018: 239-241). Bu çerçevede, çalışmaya konu edilen UVF’lerin resmi internet sitelerinden, yıllık faaliyet raporlarından ve UVF Uluslararası Forumu’nun (International Forum of SWF (IFSWF)), UVF Enstitüsü’nün (SWF Institute (SWFI)), Doğal Kaynak Yönetişim Enstitüsü’nün (Natural Resource Governance Institute (NRGI)) ve varlık fonları ortak çalışma gruplarının resmi internet sitelerinden elde edilen veriler irdelenmiş, örgütsel kurumsalcılığın (Greenwood, Oliver, Sahlin-Andersson ve Suddaby, 2008) sağladığı bakış açısı ile neden-sonuç ilişkileri kurulmaya çaba gösterilerek anlaşılmasına çalışılmış ve yorumlanmıştır. Bu süreçte, önceden ortaya konulmuş tematik çerçeve olarak (Yıldırım & Şimşek, 2018: 239-241), Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund (IMF)) (2008: 5) ve Santiago İlkeleri³ (2008: 3)’nin 5’li sınıflandırması temel alınmıştır. Bu yapıyla çalışmanın hem *çevre-örgüt ilişkileri* meselesi çerçevesinde örgüt çalışmalarına hem bir örgüt biçiminin küresel yayılımındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyması bakımından örgütsel kurumsalcılıkta görece daha az çalışılmış bir alan olan *örgüt biçimlerinin yayılımı* yazınına (Scott, 2014: 156-166) hem de UVF’ler hakkındaki bilgi birikimine katkı yapması beklenmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde ilk olarak UVF’ler ile ilgili kuramsal çerçeve verilmiştir. Sonrasında veri kaynakları ve yöntemle ilişkin bilgilere değinilmiş, müteakiben bulgular ortaya konulmuştur. Çalışma sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

I. KURAMSAL ÇERÇEVE

İngilizce’ de *sovereign wealth fund* olarak bilinen kavram Türkçe yazınında “ulusal varlık fonu” ya da “ulusal refah fonu” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Sovereign Wealth Fund (SWF) terimi ilk kez Amerika’nın State Street Bank ekonomistlerinden biri olan Andrew Rozanov’un (2005: 52) varlık fonları ile ilgili çalışmasında geçmektedir. Rozanov, bu fonların ne ulusal kamu emeklilik fonları ne de döviz destekleyici rezerv varlıklar olduğuna dikkat çekerek (Monk, 2008: 2), ülkenin makroekonomisi ile ticari şartlarını ve mali dengeleri iyileştirmeleri, aynı zamanda uzun vadeli bütçeyle ilgili fazlalıklar ve uygulanan mali harcama kısıtlama politikalarından kaynaklı olan bütçe fazlalıkları ve döviz rezerv fazlalıklarının birikmesiyle oluşan toplam fazlalıkları yönetmek adına kurulan yatırım kurumlarının “Sovereign Wealth Fund” olarak isimlendirilebileceğini vurgulamıştır (Chen, 2009: 1).

Esasen akademi UVF’ler ile ilgili genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. Fakat son yıllardaki artan ilgiye koşut olarak artan tanımlama çabaları görülmekteyse de (U.S. Department of Treasury, 2007: 1; IMF, 2008: 4; Blundell-Wignal, Hu & Yermo, 2008: 2; Teslik, 2009), Santiago İlkeleri kapsamında ortaya konulan tanım UVF’leri diğer benzeri kurumlardan, para otoriteleri tarafından para politikası amaçları için tutulan döviz rezerv varlıklarından, geleneksel anlamda kamu iktisadi teşebbüslerinin faaliyetlerinden, emeklilik fonlarından veya bireylerin yararına yönetilen varlıklardan ayırarak daha net bir çerçeve çizmektedir. Bu çerçevede Santiago İlkeleri, UVF’leri, genellikle ödemeler dengesi fazlalıkları, resmi döviz işlemleri, özelleştirmeler ve emtia gelirlerden oluşturulmuş varlıkları

³ 2008’de Şili’nin Santiago kentinde, IMF’nin rehberliğinde Uluslararası UVF Çalışma Grubu (IWG) tarafından UVF’lerin yönetimi ve operasyonları için Santiago İlkeleri (Santiago Principles) veya diğer adıyla Genel Kabul Edilmiş İlke ve Uygulamalar (Generally Agreed Principles and Practices (GAPP)) adı altında birtakım yönergeler oluşturulmuştur (IFSWF, 2021). Santiago İlkeleri ise, ulusal varlık fonlarının işleyişi ile ilgili siyasi konulardan ziyade finansal konuları da izlemeyi ve istikrarlı bir küresel finansal sistemi sürdürmeyi kabul eden standartlaştırılmış iş prosedürleridir. İyi yönetim, ihtiyatlı yatırım, şeffaflık ve hesap verilebilirlik uygulamalarını teşvik ederek, UVF faaliyetlerinin daha anlaşılır hale gelmesini sağlamayı amaçlamaktadır (IWG, 2008).

yöneten ve finansal hedeflere ulaşmak için bir dizi yatırım stratejisi kullanarak yabancı finansal varlıklara yatırım yapan hükümetlere ait kurumlar olarak tanımlanmaktadır (IFSWF, 2008: 27). Fakat Rozanov (2009: 11), UVF'leri, benzeri kurumlardan ayırmak için Santiago İlkelerinin ortaya koyduğu tanımın teoride yeterli görünmekle birlikte pratikte bu ayrımı yapmanın zorluğuna dikkat çekmiş ve daha net bir çerçeve oluşturabilmek için politika yapıcılarının UVF toplulukları ile birlikte çalışmalarını gerektiğini vurgulamıştır.

Her ne kadar modern anlamda varlık fonlarının sayısının artmasına bağlı olarak varlık fonu kavramı 2000'li yıllardan sonra daha çok duyulmaya başlasa da aslında bu uygulamanın uluslararası finasta yeni olmadığını belirtmek gerekir. Yazında varlık fonlarının tarihteki ilk örnekleri ile ilgili çeşitli fikirlere rastlamak mümkündür. Örneğin, Yi-chong'un (2010: 1) ortak çalışmasında, tarihte ilk varlık fonu uygulamasının vergiden muaf fonların yönetimini kolaylaştırmak için 1816 yılında Fransızların kurmuş olduğu "Caisse des Dépôts et Consignations" isimli fon olduğu vurgulanırken, Stükelberger, Rossouw, Geerts, Chavaz ve Xinwa'nin (2015: 19) çalışmasında ise kamu eğitiminin finansmanını kamu vergilerinden ayırmak için Teksas Eyaleti tarafından 1854 yılında kurulan "The Permanent School Fund" ile 1876 yılında kurulan "The Permanent University Fund" isimli fonlara dikkat çekilmiştir.

Günümüzde modern anlamda bilinen varlık fonlarının dünyadaki ilk örneği ise, toplam ihracat kazançlarının en büyük payı petrol gelirlerinden oluşan Kuveyt Devleti'nin 1953 yılında kurmuş olduğu "Kuwait Investment Authority (Kuveyt Yatırım Otoritesi)" isimli fondur. Dolayısıyla Kuveyt hükümeti, ülkenin petrole dayalı ekonomisini potansiyel petrol şokları riskine karşı korumak ve aynı zamanda ulusal zenginliğin gelecek nesillere ulaşmasını sağlamak için dünyada emtia bazlı bir UVF kuran ilk hükümettir (Bazoobandi, 2012: 56). Emtia dışı ilk varlık fonu ise 1973 yılında Tayvan'da kurulan "National Financial Stabilisation Fund (Ulusal Mali İstikrar Fonu)" olarak bilinmektedir (Stükelberger ve ark., 2015: 19). UVF'ler arasında varlık hacmine göre dünyada en büyük varlık fonu olarak da emeklilik fonları ile beraber petrol gelirine dayalı olarak kurulmuş olan ve 1,323 trilyon dolar varlığı yöneten "Norveç Emeklilik Fonu Global" öne çıkmaktadır. UVF'lerin toplam büyüklüğü ise 8,230 trilyon dolara ulaşmıştır (SWFI, 2021a).

Amaçlarına göre UVF'lerin *istikrar, tasarruf, rezerv yatırım, emeklilik rezerv ve kalkınma* olmak üzere beş başlık altında toplandığı görülmektedir (Al-Hassan, Papaioannou, Skancke & Sung, 2013: 5-6). Finansman kaynaklarına göre ise UVF'ler *emtia bazlı ve emtia dışı* olmak üzere iki alt gruba ayrılmaktadır. Emtia bazlı fonlar devlet tarafından, başta petrol ve doğalgaz gibi doğal kaynaklar olmak üzere sahip olunan veya vergilendirilen emtia ihracatı yoluyla oluşturulmuş fonlardır. Emtia dışı fonlar ise genellikle ihracat fazlası, döviz rezervleri ve özelleştirme gelirlerinden oluşturulmuş fonlardır (U.S. Department of the Treasury, 2007: 1).

Ayrıca, böylesine büyük fonları yöneten UVF'lerin şeffaflık düzeyini ölçmek için de çeşitli yöntemler tasarlanmıştır. Bu yöntemler arasında en popüler olanlar Truman Skorbordu (Truman Scoreboard) ve Linaburg-Maduell Şeffaflık Endeksi'dir (Linaburg-Maduell Transparency Index-LMTI). Her iki yöntem de fonların şeffaflık düzeyini ölçmek için tasarlanmış puanlı sorulara verilen yanıtlara göre bir şeffaflık endeksi belirlemektedir (Bazoobandi, 2012: 243).

II. VERİ KAYNAKLARI VE YÖNTEM

Öncelikle belirtmek gerekir ki, SWFI'nin son verilerine göre dünya üzerinde toplam 130 adet UVF bulunmaktadır (SWFI, 2021b). Fakat bu çalışmada, IFSWF'ye göre IMF ve Santiago İlkeleri tanımına

uygun olarak nitelenen 70 adet UVF⁴ arasından hakkında yeterli bilgiye erişilebilen⁵ 11 istikrar, 17 tasarruf, 22 kalkınma, 4 emeklilik rezerv ve 3 rezerv yatırım tipli olmak üzere toplamda 26 ülkeden 30 adet UVF, veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Bu fonlarla ilgili bilgilere, fonların resmi internet sitelerinden, yıllık faaliyet raporlarından ve IFSWF'nin (www.ifswf.org), SWFI'nin (www.swfinstitute.org), NREGI'nin (www.resourcegovernance.org) resmi internet sitelerinden ulaşılmıştır. Çalışmada kullanılan veri kaynaklarının ayrıntılı dökümü EK-1'de verilmiştir.

Çalışma keşfedici nitelikte tasarlanmış olup nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018: 239-241). Bilindiği üzere, betimsel analizde elde edilen veriler öncelikle irdelenir, neden-sonuç ilişkileri kurulmaya çaba gösterilerek anlaşılmaya çalışılır ve yorumlanır. Sonrasında ulaşılan sonuçlar, çoğu kez önceden ortaya konulmuş tematik çerçeveler ile ilişkilendirilerek anlamlandırılır, tanımlanır ve raporlaştırılır. Bu suretle ortaya konulan araştırma sorularının cevaplarına ulaşılmaya çalışılır (Yıldırım & Şimşek, 2018: 239-241).

Çok amaçlılıklarına ve zamanla yatırım stratejilerinde görülen değişikliklere bağlı olarak birden çok hedefe sahip olabilmeleri nedeniyle yazında UVF'lerin çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulduğu görülmektedir. Bu çerçevede, kimi çalışmalarda "emeklilik rezerv fonu" ve "rezerv yatırım fonu"nun "tasarruf fonu" kapsamında değerlendirilmesiyle 3'lü sınıflandırma izlenirken (PWC, 2015: 3; Karagöl & Koç, 2016: 10), kimi çalışmalarda da 7'li sınıflandırmaya rastlamak mümkündür (Investopedia, 2020; Watson, 2021). Bu çalışmada, *önceden ortaya konulmuş tematik çerçeve olarak*, fon türlerinin daha anlaşılır olması için UVF'lerin ana oluşturulma amaçları temel alınmış ve IMF (2008: 5) ve Santiago İlkeleri (2008: 3)'nin yaygın olarak kullanılan 5'li, *istikrar, tasarruf, emeklilik rezerv, rezerv yatırım ve kalkınma*, sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre UVF'lerin türlerine ilişkin nitelikler ortaya konulurken Chen (2009: 5) ve Monk'un (2015: 4) tablolaştırmalarındaki unsurlar kullanılmış, fon sahibi ülkeler için ayrıca *yönetim biçimi, ana ihracat ürünü, nüfus medyan yaşı ve gelişmişlik düzeyi* gibi tipik özellikler de incelemeye eklenerek Tablo 1 oluşturulmuştur.

III. BULGULAR

III.I. İstikrar Fonları (Stabilization Funds)

İstikrar fonlarının ortaya çıkışında özellikle emtia ihracatçısı ülkelerin önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki, 1970'lerin başındaki petrol fiyatlarındaki patlama birçok petrol ihraç eden ülkeyi kamu harcamalarını artırmaya teşvik etmiş, fakat 1980'lerin başında petrol fiyatları düştüğünde ise sancılı bir süreçle karşı karşıya kalmışlardır. Dolayısıyla, bu patlama ve düşüş deneyimi sonrası özellikle IMF başta olmak üzere uluslararası finans kuruluşları birçok emtia ihracatçısını (ör. Rusya) patlama yıllarının kazanımlarının bir kısmını biriktirerek istikrar fonları kurmaya teşvik etmiştir (Singh, 2008: 11).

Tablo EK-1'de dökümü yer alan UVF'ler arasında yapılan inceleme sonucunda toplam 18 ülkede 19 adet istikrar tipli UVF olduğu görülmüştür. Genellikle bütçe desteği oluşturmak ve ülke ekonomisini uluslararası emtia fiyatlarındaki değişimlerden korumak için doğal kaynaklara sahip ülkelerde kurulan bu fonlar, çoğunlukla ekonominin canlı olduğu zamanlarında kurulup daha sonra emtia fiyatlarının düştüğü veya rezerv sorunları yaşandığı zamanlarda devreye girmektedir (Singh, 2008: 3). Dolayısıyla, incelenen fon sahibi ülkelerin genel profiline bakıldığında, bunların ağırlıklı olarak, ana ihracat kalemleri petrol ve diğer mineral tipli doğal kaynaklardan oluşan ve gelişmekte olan ülkeler olduğu görülmektedir. Likidite hedefleri ve yatırım anlayışları bakımından ise, ani yükseliş ve düşüş döngülerini hafifletmek için uygulanan

⁴ Bu fonların listesi EK-1'de verilmiştir.

⁵ Hakkında yeterli bilgiye erişilebilen UVF tabiri ile a) açık olarak erişimi mümkün resmi internet sitelerine sahip olan; b) kendi resmi internet sitelerinde değilse bile resmi raporlarına ulaşılabilen UVF'ler kastedilmektedir.

konjonktürel mali politikaları yönünden merkez bankaları rezerv yöneticilerine benzeyen istikrar fonları, varlıklarının yüzde 80'inden fazlasını toplam aktiflerinin yaklaşık yüzde 70'ini oluşturan devlet tahvili ile sabit getirili menkul kıymetlere tahsis etmekle, yüksek likiditeye sahip varlık portföylerine yatırım yapma eğilimindedirler (Al-Hassan ve ark., 2013: 5). Fakat hem istikrar hem de tasarruf amaçlı fonlarda (ör. Norveç) bu durumun değişkenlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Ayrıca, ekonomik gidişatın ters yönünde hareket eden bu fonların, Tablo 1'de de görüldüğü üzere, genellikle kısa ve orta vadeli olmak üzere ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalara odaklandıkları görülmektedir. Yönetim sistemine göre ise söz konusu ülkeler arasında Botsvana, Guyana, Norveç, Malezya ve Trinidad ve Tobago parlamenter; Azerbaycan, Kazakistan, Nijerya ve Şili başkanlık; Rusya, Doğu Timor yarı başkanlık sistemi ile yönetilmektedir (Bağçe, 2017: 8).

İncelenen ve dökümü EK-1'de yer alan istikrar fonlarının yönetim yapısına bakıldığında Botsvana, Guyana, Norveç ve Trinidad ve Tobago gibi ülkelerde yasama organının fon üzerinde nihai kontrole sahip olduğu görülmektedir. Nihai kontrolün yasama organına ait olduğu bu fonlarda genellikle fonun yönetimi maliye bakanlığı veya meclis tarafından oluşturulmuş bağımsız kurula devredilirken, operasyonel yönetim merkez bankası veya operasyonel bağımsızlığa sahip organizasyona devredilmektedir. Azerbaycan, Kazakistan ve Nijerya örneklerinde nihai kontrol ülke başkanı veya başkana rapor veren maliye bakanlığına aittir. Dolayısıyla, nihai kontrolün doğrudan başkana ait olduğu durumlarda fonların yönetiminden genellikle başkan tarafından atanan veya kendisinin de yer aldığı yönetim kurulu sorumlu iken, operasyonel yönetimden başkan veya yönetim kurulu tarafından atanan genel müdür sorumludur. Fakat nihai kontrolün maliye bakanlığına ait olduğu Rusya, Malezya, Şili ve Doğu Timor örneklerinde, genel yönetimden maliye bakanlığının kendisi sorumlu iken operasyonel yönetim merkez bankası veya maliye bakanlığına bağlı kurul tarafından yürütüldüğü görülmektedir.

Şeffaflık sıralamasına göre incelenen istikrar fonları arasında, diğer örneklerden farklı olarak, parlamento adına genel denetçi tarafından düzenli denetime tabi ve bağımsız denetim raporları düzenli olarak resmi internet sitesinde yayımlanan Azerbaycan, Şili, Norveç, Guyana ve Doğu Timor örneklerinin yüksek şeffaflık düzeyine sahip fonlar olduğu görülmektedir (SWFI, 2021c).

III.II. Tasarruf Fonları (Savings Funds)

Tasarruf fonları, hükümetler tarafından gelecekteki ihtiyaçları karşılayacak şekilde uzun vadede zenginlik yaratmak amacıyla kurulmuş fonlar olarak tanımlanır (Singh, 2008: 3). Onlarca yıllık yatırım ufkuna sahip olduklarından bazen kuşaklararası tasarruf fonları olarak da adlandırılır (IFSWF, 2019). Dökümü EK-1'de yer alan UVF'ler arasında toplamda 24 ülkede 29 adet tasarruf amacına hizmet eden UVF olduğu görülmektedir. Genellikle doğal kaynaklara sahip ülkelerde oluşturulan bu fonlar yenilenemeyen varlıkları çeşitli finansal varlıklara çevirerek ülke zenginliğini nesiller boyunca aktarmayı planlamaktadır. Ayrıca, istikrar fonlarının aksine risk-getiri profiline sahip yatırımcı olarak ağırlıklı biçimde hisse senetlerine daha yüksek portföy payları tahsis eder (Al-Hassan ve ark., 2013: 5) ve fondan daha az sıklıkla para çekilir (Singh, 2008: 3). Fakat bu durum aynı anda hem istikrar hem de tasarruf tipli fonlarda (ör. Azerbaycan) değişkenlik gösterebildiği görülmektedir. Fon sahibi ülkelerin genel profili incelendiğinde 24 ülkeden 4'ü gelişmiş, 20'si gelişmekte olan veya az gelişmiş düzeyde ülkeler olup (United Nations, 2020: 165), ana ihracat ürünlerinin ise 24 ülkenin 19'unda petrol, 5'inde diğer mineral tipli doğal kaynaklardan oluştuğu görülmektedir. Yönetim sistemine göre ise Norveç, Botsvana, Guyana, Kanada, Nauru ve Trinidad-Tobago parlamenter; ABD, Azerbaycan, Kazakistan, BAE, Katar, Nijerya ve Suudi Arabistan ise başkanlık sistemi ile yönetilmektedir.

Ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalara yatırım yapan tasarruf fonları da istikrar fonları gibi kuruluş yöntemleri açısından farklılaşmaktadır. Tablo 1'de de görüldüğü üzere istikrar fonları arasında Azerbaycan, BAE, Kanada, Kuveyt, Nauru, Nijerya, Katar ve Suudi Arabistan örnekleri ayrı bir tüzel kişilik olarak

kurulurken; Norveç, Guyana, Kazakistan, Trinidad-Tobago ve Katar örnekleri merkez bankası bünyesinde bir birim olarak ulusal rezervlerden ayrı bir şekilde yönetilmektedir. ABD’de oluşturulmuş fonlar ise, tabii olduğu yerel yönetimlerin merkez bankalarıyla resmi ilişkileri bulunmadığından genellikle politik olmayan bir birim içerisinde yer almaktadır (Bauer, 2014: 38). Fakat kuruluş yöntemleri benzer fonların örgütlenme biçimi ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir.

Örgütlenme biçimlerine göre incelendiğinde Norveç, Botsvana, Guyana, Kanada, Nauru ve Trinidad-Tobago örneğinde nihai kontrolün yasama organına ait olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yasama organı tarafından atanan yönetim kurulu veya maliye bakanlığı aracılığıyla temsil edilen bu fonların operasyonel yönetimi genellikle merkez bankası ya da maliye bakanlığından talimat alan bir icra kurulu tarafından yürütülmektedir. ABD, Azerbaycan, Kazakistan, BAE, Katar, Nijerya ve Suudi Arabistan örneklerinde ise nihai kontrol yürütme organına ait olup, fonu temsil eden organ başkanının yer aldığı veya başkan tarafından atanan yönetim kurulu, operasyonel yönetim ise başkan tarafından atanan veya yönetim kurulu üyelerinden seçilen genel müdür tarafından yürütülmektedir.

Genellikle düşük şeffaflığa sahip tasarruf tipli fonlar arasında en şeffaf UVF’ler olarak Azerbaycan, Norveç, Nijerya, ABD ve Kanada örnekleri SWFI’nin son verilerine göre Linaburg-Maduell Şeffaflık Endeksi (LMTI) için gerekli ortalama 8 puan kriterini⁶ karşılamış UVF’lerdir (SWFI, 2021c).

III.III. Emeklilik Rezerv Fonları (Pension Reserve Funds)

Yazında, gelecekteki kamu emekli maaşlarını finanse etmek için kurulmuş devlet mülkiyetli fonlar olarak tanımlanan emeklilik rezerv fonlarının bazılarının on yıl boyunca ödeme yapmama gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır (Singh, 2008: 3). İncelenen örnekler arasında gelişmiş ülkeler sınıfından Avustralya ve Yeni Zelanda, gelişmekte olan ülkeler sınıfından ise Şili ve Rusya olmak üzere 4 ülkenin emeklilik rezerv tipli UVF’si bulunmaktadır (United Nations, 2020: 165). Ülkelerin genel profili incelendiğinde Avustralya ve Yeni Zelanda’da parlamenter monarşi (Bağce, 2017: 8-9), Rusya’da yarı başkanlık ve Şili’de ise başkanlık sistemi olmak üzere farklı yönetim biçimlerine rastlanmaktadır (Bağce, 2017: 9-10). Sahip oldukları yüksek medyan yaşı bu ülkelerin ortak bir özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (www.atlasbig.com, 2021).

Emeklilik rezerv tipli fonların yönetim şekli incelendiğinde Avustralya ve Yeni Zelanda örneğinde fonun yasal temsilcisi maliye bakanlığı iken, operasyonel yönetimin özerk kraliyet kuruluşu olan fakat yasal olarak operasyonel bağımsızlığı bulunan bir organizasyon tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Yönetim kurulu için bağımsız seçilen adaylar parlamentonun nihai kararı ile vali tarafından atanmaktadır. Fakat yatırım yönergelerinin, Avustralya örneğinde maliye bakanlığı tarafından, Yeni Zelanda örneğinde yasama organı tarafından belirlenmesi açısından farklılık içermektedir. Şili ve Rusya örneğinde ise nihai kontrole sahip maliye bakanlığı aynı zamanda fonun genel yönetiminden de sorumlu iken, fonun operasyonel yönetimi merkez bankası tarafından yürütülmektedir. Sabit getirili menkul kıymetler için sınırlı talebe sahip olması açısından tasarruf fonlarına benzeyen portföy yapısı ağırlıklı olarak hisse senetlerinden oluşur (Lorgova, 2012: 93). Genellikle uzun vadeli olarak yurtdışına çeşitli yatırımlar gerçekleştiren bu fonların ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalara odaklandığı görülmektedir.

Genellikle yüksek şeffaflıkla yönetilen emeklilik rezerv fonları arasında Avustralya, Yeni Zelanda ve Şili örneklerinin küresel şeffaflık endeksi 10 puandır. Bağımsız denetim raporları düzenli yayımlanmayan ve para çekme kurallarının net belirlenmediği Rusya örneği ise 7 puanla diğer örneklerden geri kalmıştır (SWFI, 2021c).

⁶ Bu endeks, varlık fonunun şeffaflığını gösteren 10 temel ilkeye dayanmakta olup, her bir ilke için evet ise 1, hayır ise 0 şeklinde puanlanarak hesaplanmaktadır. Bir fonun alabileceği minimum puan 1’dir ve şeffaf olarak tanınabilmesi için ise en az 8 puan alması gerekmektedir (SWFI, 2021c).

III.IV. Rezerv Yatırım Fonları (Reserve Investment Funds)

Rezerv yatırım fonları, rezerv bulundurmanın maliyetlerini azaltmak veya bol rezervlerden daha yüksek getiri elde etmek için varlıklarını çeşitli alanlarda değerlendirmek adına kurulmuş fonlar olarak tanımlanmaktadır (Al-Hassan ve ark., 2013: 6). Fonlama ve çekme kuralları, rezerv yeterlilik şartını karşılamaya odaklanmaktadır. Öyle ki, hedeflenen rezerv yeterlilik oranı aşıldığında fazla rezervler rezerv yöneticisinden rezerv yatırım ortaklığına, yetersiz görülmesi durumunda ise tersi şekilde transfer edilir. Fazla rezervler, özellikle borç ihracının nispeten daha maliyetli olduğu gelişmekte olan ülkelerde dış borç yükünü hafifletmek için kullanılabilir. Borç olmadığında ise fazla rezervler, daha geniş bir küresel varlık tahsisinde tutularak daha yüksek bir risk-getiri hedefiyle yatırım yapılabilir (IFSWF, 2014: 14). Dolayısıyla, ağırlıklı olarak uzun vadeli yurtdışı yatırımlara odaklanan rezerv yatırım fonları, portföy yapısının ağırlıklı olarak hisse senetlerinden oluşması açısından tasarruf ve emeklilik rezerv fonlarına benzemektedirler. İncelenen ülkeler arasında Singapur, Çin ve Güney Kore'nin rezerv yatırım tipli UVF'si olduğu görülmektedir. Gelişmişlik düzeyine göre Singapur gelişmiş, Çin ve Güney Kore ise gelişmekte olan ekonomiye sahiptir (United Nations, 2020: 165). Hızla artan ihracatlarının bir sonucu olarak uzun yıllardır kalıcı ticaret fazlası veren bu ülkelerin (Singh, 2008: 11), ana ihracat kalemlerinin ağırlıklı olarak elektronik cihazlar ve entegre devreleri gibi ürünlerden oluşması ortak özellikleri olarak göze çarpmaktadır. Ülkelerin yönetim biçimi ise, Singapur'da parlamenter, Güney Kore'de başkanlık ve Çin'de tek parti yönetimi olmak üzere farklılık göstermektedir.

Diğer fon türlerinden farklı olarak bu grupta yer alan fonlar devlet mülkiyetine sahip ayrı bir yönetim şirketi olarak faaliyet göstermektedirler. Singapur örneğinde fonun operasyonel yönetiminden sorumlu şirket fonu temsil eden maliye bakanlığı tarafından verilen talimatlar doğrultusunda hareket etmektedir. Çin ve Güney Kore örneğinde ise, nihai kontrole sahip yürütme organı tarafından atanan yönetim kurulu fonu temsil ederken, operasyonel yönetimden icra kurulu veya genel müdür sorumludur. Fakat Çin örneğinden farklı olarak Güney Kore örneğinde fonun yönetim kurulunda başkanın kendisi de yer almaktadır.

Bu grupta yer alan fonlardan en şeffaflık puanla Singapur iken, Güney Kore 8 puanla ortalama şeffaflık şartını sağlamakta, Çin ise 7 puanla ortalama şeffaflığın altında yönetilmektedir (SWFI, 2021c).

III.V. Kalkınma Fonları (Development Funds)

Beşinci UVF grubu olan kalkınma fonları, öncelikli olarak ülkenin kalkınmasına katkı sağlayacak altyapıya ve sosyoekonomik projelere finansman sağlamak amacıyla oluşturulmuş fonlar şeklinde tanımlanır (Al-Hassan ve ark., 2013: 5). Bazen sosyal kalkınma fonları olarak tanımlanan bu fonların yetki alanı varlıklardan makul bir getiri elde etmenin ötesine geçerek belirli endüstrilerin gelişimi, petrole bağımlı bir ekonominin çeşitlendirilmesi veya yoksulluğun azaltılması gibi hedefler de içermektedir (Castelli ve Scacciavillani, 2015: 20). Ayrıca, diğer UVF türlerinin aksine ağırlıklı olarak yurtiçi yatırım yapan bu fonların genellikle teknoloji, finansal hizmetler, ulaştırma ve lojistik, eğitim ve gayrimenkul sektörüne odaklandıkları görülmektedir. Tablo EK-1'den de görüldü gibi toplamda 29 ülkede 33 adet kalkınma amacına hizmet eden UVF bulunmaktadır. Fon sahibi 29 ülkeden 4'ünün gelişmiş, 25'inin ise gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir (United Nations, 2020: 165). Bu ülkelerden 15'inde ana ihracat kalemlerini petrol ve diğer mineral tipli doğal kaynaklar oluştururken, 14'ünde ise emtia dışı diğer ihracat ürünleri oluşturmaktadır. 29 ülkenin 10'u parlamenter, 19'u ise başkanlık ve yarı başkanlık sistemi ile yönetilmektedir. Bunlar arasında İspanya, İrlanda, İtalya, Malezya, Singapur ve Doğu Timor örnekleri parlamenter, Angola, Bahreyn, Fransa, İran, Kazakistan, BAE, Nijerya, Kuveyt, Filistin, Katar, Rusya, Ruanda, Suudi Arabistan ve Türkiye örnekleri başkanlık ve yarı başkanlık sistemi ile yönetilen ülkelerdir (Bağcı, 2017: 9-10).

Dixon ve Monk (2014: 364), kalkınma tipli fonlarının kendi içlerinde de 2'li bir ayırım ile sınıflandırılabilirliğine dikkat çekerek, birinci tür kalkınma fonlarının proaktif bir şekilde ulusal yatırımlar gerçekleştirerek ülke ekonomisinin üretkenliğine katkı sağlamayı hedeflerken, ikinci tür kalkınma fonlarının küresel bir yatırımcı gibi hareket ederek elde edilen gelirlerin vatandaşlara eşit dağıtılması ve beşeri sermayenin gelişimi gibi daha çok sosyoekonomik amaçlara hizmet ettiklerini belirtmiştir. Dolayısıyla, incelenen ülkeler bu sınıflandırmaya göre değerlendirildiğinde Bahreyn, Fransa, İrlanda, İtalya, Kazakistan, Malezya, Filistin, Rusya, Ruanda, Singapur, İspanya ve Türkiye gibi ülkelerde kurulan kalkınma fonları daha çok birinci türe yakınken; Angola, BAE, İran, Kuveyt, Nijerya, Katar, Suudi Arabistan, Doğu Timor gibi ülkelerde emtia gelirlerine dayalı oluşturulmuş kalkınma fonları daha çok ikinci türü yansıtmaktadırlar.

Kuruluş yöntemleri açısından diğer UVF türlerinde yaygın olarak görülen yönetici modelinin aksine, bu tip fonlarda ağırlıklı olarak, devlet tarafından fon varlıklarının doğrudan sahibi olan yatırım şirketi modelinin tercih edildiği görülmektedir. Öyle ki, diğer UVF türlerinde tercih edilen modelde devlet mülkiyetini yönetmek için kurulan aracı bir organizasyon bulunurken, kalkınma fonları, varlıkların doğrudan sahibi olarak devlete ait bir yatırım şirketi biçiminde faaliyet göstermektedirler. Dolayısıyla, bu model özellikle konsantre portföye sahip bireysel şirketlerde aktif mülkiyeti gerektiren durumlarda veya fonun finansal getiri ile beraber kalkınma amacına hizmet ettiği durumlarda uygulanmaktadır (Al-Hassan ve ark., 2013: 10). Fakat bu durum tasarruf/kalkınma veya istikrar/kalkınma gibi iki amaçlı fonlarda farklılık gösterebilir (ör. Kuveyt; Doğu Timor).

İncelenen ve dökümü EK-1'de yer alan kalkınma tipli fonların örgütlenme biçimlerinin hem ülkenin yönetim sisteminden etkilenerek hem de kalkınması istenen sektöre göre şekillenebildiği görülmektedir. Öyle ki, diğer örneklerden farklı olarak İspanya örneğinde fonun kuruluşu İspanya'nın "İdari Mali Tedbirler ve Sosyal Düzen Kanunu"na dayanırken, fon faaliyeti ve işleyiş şekli "Kraliyet Kararnamesi" uyarınca düzenlenmiştir. Dolayısıyla, fonu temsil eden yönetim kurulunun üyeleri de diğer örneklerden farklı olarak, uluslararası hizmet ticareti ve e-ticaret genel müdür yardımcısından, sanayi, ticaret ve turizm bakanlığının, kredi enstitüsünün, bütçe ve harcamalardan sorumlu sekreterliğin, sanayinin ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Kurul üyelerinin atamaları ticaretten sorumlu devlet bakanının önerisi üzerine sanayi, ticaret ve turizm bakanı tarafından yapılmaktadır. Genel müdür aynı zamanda yönetim kurulu başkanıdır. Devlet adına denetim ise, kamu sektörünü denetleyen devlet kurumları tarafından gerçekleştirilmektedir.

Fransa örneğinde ise fonun yasal çerçevesi Fransa'nın "Bankacılık Kanunu" kapsamında düzenlenmiştir. Dolayısıyla, fonun denetimi aynı zamanda ülke bankalarını da denetleyen finansal piyasalar düzenleyicisi tarafından gerçekleştirilmektedir. Hiyerarşik açıdan ise fonu temsil eden yönetim kurulu üyeleri hissedar temsilcilerinden oluşurken, günlük yönetimden sorumlu genel müdür ilgili bakan tarafından atanmaktadır.

Anonim şirket olarak kurulan Rusya örneğinin hukuki yapısı "Rusya Yatırım Fonu Federal Yasası"na dayanmaktadır. Fonun temsilcisi ve sorumlu olduğu organ aynı olup Rusya Ekonomik Kalkınma Bakanlığının bir alt departmanı olan "Federal Devlet Mülk Yönetim Ajansı (Rosimushchestvo)"dır.

Türkiye örneği ise daha çok iç piyasaların finansmanını sağlamak üzere dış borçlanmayı içeren çalışma prensibi açısından diğer örneklerden farklılaşmaktadır (Arslan ve ark., 2018). Anonim şirket olarak faaliyet göstermektedir. Hukuki altyapısı açısından diğer başkanlık sistemli ülkeler arasındaki Azerbaycan ve Kazakistan örneklerinde olduğu gibi "Cumhurbaşkanı Kararnamesi" uyarınca oluşturulmuş fon hiyerarşik açıdan ise daha çok Orta Doğu fonlarını hatırlatmaktadır. Öyle ki, BAE ve Katar örneklerinde sıklıkla görülen model Türkiye örneğinde de gözlemlenmekte; fonun nihai kontrolü, yönetim kurulu başkanlığı, operasyonel yöneticinin atanması ve en üst düzey denetim gibi görevler ülke başkanında bulunmaktadır.

Angola, BAE, Bahreyn, İran, Nijerya, Kazakistan, Kuveyt, Katar, Filistin, Ruanda ve Suudi Arabistan'da da fonun nihai kontrolünün ülke başkanında/kralında/emirinde olduğu görülmektedir. Söz konusu örneklerde fonun genel yönetimi ise başkanın/kralın/emirin atadığı ve bazen kendilerinin de doğrudan yer aldığı (ör. BAE, Türkiye) yönetim kurulunun gözetimindeki bir yönetici (ör. genel müdür) tarafından yürütülmektedir. İrlanda, İtalya Malezya, Singapur ve Doğu Timor örneklerinde ise fonun kontrolü tamamen maliye bakanlığına ait olup operasyonel yönetim merkez bankası veya maliye bakanlığının talimatlarına uyan bağımsız organizasyonlar tarafından yürütülmektedir.

Genellikle şeffaflık ortalaması düşük olan kalkınma grubunda yer alan fonlar arasında en şeffaf yönetilen UVF'ler Ulusal Varlık Fonu Enstitüsünün son verilerine göre İrlanda, Singapur ve Doğu Timor'dur (SWFI, 2021c).

Tablo 1: UVF'lerin Türlerine Göre Özellikleri

VF türü	İstikrar Fonu	Tasarruf Fonu	Emeklilik Rezerv Fonu	Rezerv Yatırım Fonu	Kalkınma Fonu
Nitelikler					
Mülkiyet	Devlet	Devlet	Devlet	Devlet	Devlet
Hizmet amacı	Makroekonomik istikrarın korunmasında bir araç olarak görme	Ülkenin uzun vadeli refahını sürdürmede bir araç olarak görme	Gelecek emeklilik ödemelerini karşılamada bir araç olarak görme	Döviz tutma maliyetini azaltmada veya karlılığı arttırmada bir araç olarak görme	Ekonominin kalkınması için bir araç olarak görme
Kaynak tipi	Emtia bazlı	Emtia bazlı	Emtia / emtia dışı	Emtia dışı	Emtia / emtia dışı
Ülkenin gelişmişlik düzeyi	19 ülkeden 1'i gelişmiş, 18'i gelişmekte olan veya az gelişmiş düzeyde	24 ülkeden 4'ü gelişmiş, 20'si gelişmekte olan veya az gelişmiş düzeyde	4 ülkenin 2'si gelişmiş, diğer 2'si gelişmekte olan	1'si gelişmiş, 2'si gelişmekte olan	29 ülkeden 4'ü gelişmiş, 25'i gelişmekte olan veya az gelişmiş düzeyde
Ülkenin ana ihracat ürünü	19 ülkenin 13'ünde petrol, 6'sında diğer mineral tipli doğal kaynaklar	24 ülkenin 19'unda petrol, 5'inde diğer mineral tipli doğal kaynaklar	Petrol ve diğer mineral tipli kaynaklar, tarımsal ve süt ürünleri şeklinde farklılık göstermektedir.	Ağırlıklı olarak elektronik cihazlar ve entegre devreleri	19 ülkenin 15'inde petrol ve diğer mineral tipli kaynaklar, 14'ünde diğer emtia dışı kalemler
Ülkelerin ortalama nüfus medyan yaşları	30	25	38	35	27
Yatırım dağılımı	Ağırlıklı olarak yurtdışı	Ağırlıklı olarak yurtdışı	Ağırlıklı olarak yurtdışı	Yurtiçi / yurtdışı	Ağırlıklı olarak yurtiçi
Yatırım yapılan piyasaların gelişmişlik düzeyi	Ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalar	Ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalar	Ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalar	Ağırlıklı olarak gelişmiş piyasalar	Değişken
Yatırım ufku	Kısa / orta vadeli	Uzun vadeli	Uzun vadeli	Uzun vadeli	Uzun vadeli
Risk tolerans düzeyi	Düşük	Yüksek	Yüksek	Yüksek	Değişken
Portföy biçimi	Çeşitlendirilmiş	Çeşitlendirilmiş	Çeşitlendirilmiş	Çeşitlendirilmiş	Çeşitlendirilmiş
Portföy yapısı	Ağırlıklı olarak sabit getirili yatırımlar	Ağırlıklı olarak sermaye yatırımları	Ağırlıklı olarak sermaye yatırımları	Ağırlıklı olarak sermaye yatırımları	Ağırlıklı olarak sermaye yatırımları
Faaliyet şekli	7'si ayrı tüzel kişi; 4'ü merkez bankası bünyesinde.	11'i ayrı tüzel kişi; 6'sında merkez bankası veya hazinedar	2'si tüzel kişi; 2'si merkez bankası bünyesinde	Ayrı tüzel kişi	16' si ayrı tüzel kişi; 6'sı merkez bankası bünyesinde; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.
Devletin yönetim biçimi	7'sinde parlamenter; 12'sinde başkanlık;	11'inde parlamenter sistem; 13'ünde başkanlık sistemi.	2'si parlamenter, 2'si başkanlık tipli yönetilmekte	Parlamenter; başkanlık, tek parti tipli	10'u parlamenter; 19'u başkanlık;

VF türü	İstikrar Fonu	Tasarruf Fonu	Emeklilik Rezerv Fonu	Rezerv Yatırım Fonu	Kalkınma Fonu
Nitelikler					
Hukuki dayanak	4'ünde yasama organı; 6'sında yürütme organı; 1'inde şirketler hukuku uyarınca; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.	9'ünde yasama organının düzenlediği kanun; 8'inde yürütme organının düzenlediği kanun veya kararname; 12'si hakkında bilgiye erişilemedi.	2'sinde yasama; 2'sinde yürütme	2'si şirketler hukuku uyarınca; 1'i yasama organı	4'ünde şirketler hukuku uyarınca; 1'inde bankacılık kanunu; 2'si yasama organının düzenlediği kanun; 15'inde yürütme organının düzenlediği kanun veya kararname; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.
Fonun nihai kontrol organı	4'sında yasama organı, 3'ünde başkan, 4'inde maliye bakanlığı; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.	6'sında yasama organı; 11'inde yürütme organı; 12'si hakkında bilgiye erişilemedi.	2'sinde yasama organı, 2'sinde maliye bakanlığı	Devlet Konseyi (Hükümet); Ülke Başkanı; Maliye bakanlığı	16'sinde yürütme organı; 6'sında yasama organı; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.
Fonu temsil eden organ	7'sinde maliye bakanlığı, 4'ünde yönetim kurulu; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.	6'sında maliye bakanlığı veya meclis tarafından atanan kurul; 11'inde başkanın yer aldığı veya kendisinin atadığı kurul; 12'si hakkında bilgiye erişilemedi.	Maliye bakanlığı	2'sinde yürütme organı tarafından atanan yönetim kurulu, 1'inde maliye bakanı	13'ünde başkan tarafından atanan veya başkanın yer aldığı yönetim kurulu; 5'i maliye bakanlığı veya yönetim kurulu; 1'inde hissedarların yer aldığı kurul, 1'i ticaret, maliye, turizm bakanlığından temsilcilerin yer aldığı kurul; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.
Fonun operasyonel yönetim organı	7'sinde merkez bankası, 4'ünde yönetim organına bağlı genel müdür veya icra kurulu; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.	6'sında merkez bankası veya hazinedar, 10'unda yönetim organına bağlı genel müdür veya icra kurulu, 1'de yatırım şirketi; 12'si hakkında bilgiye erişilemedi.	4 fondan 2'sinde merkez bankası; 4 fondan 2'sinde bağımsız organizasyon	İcra Komitesi veya genel müdür	14'ünde yürütme tarafından atanan genel müdür; 6'sında merkez bankası; 1'inde hazine yönetimi; 1'i bağımsız organizasyon; 10'u hakkında bilgiye erişilemedi.
Fonların ortalama şeffaflık düzeyi (LMTI)	8	7	9	8	6
Açıklık	Sınırlı	Sınırlı	Sınırlı	Sınırlı	Sınırlı
Örnek ülke	İran, Meksika ve Türkmenistan	Azerbaycan, Kazakistan ve Norveç	Avustralya, Şili, Rusya ve Yeni Zelanda	Çin, Singapur ve Güney Kore	BAE, Özbekistan ve Türkiye

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, farklı ülkelerde farklı biçimsel niteliklerde varlığını sürdüren örgütler olarak UVF'lerin yapısal niteliklerinin, çevre-örgüt ilişkilerini ön planda tutan bir bakış açısı ile ve karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede, çalışmaya konu edilen UVF'lerin resmi internet sitelerinden, yıllık faaliyet raporlarından ve Uluslararası Varlık Fonları Forumu'nun, Ulusal Varlık Fonu Enstitüsü'nün, Doğal Kaynak Yönetimi Enstitüsü'nün ve varlık fonları ortak çalışma gruplarının resmi internet sitelerinden elde edilen veriler keşfedici nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz (Yıldırım & Şimşek, 2018: 239-241) ile irdelenmiş, çevre-örgüt ilişkilerini ön planda tutan bir bakış açısı ile neden-sonuç ilişkileri kurulmaya çaba gösterilerek anlaşılmasına çalışılmış ve yorumlanmıştır.

Elde edilen bulgularda, UVF'lerin örgütlenme biçimlerinin ait oldukları devletlerin yönetim sistemlerinden etkilendiği ve genellikle benzer yönetim rejimine sahip ülkelerdeki UVF'lerin örgütlenme şekillerinin birbirine benzediği görülmüştür. Öyle ki, parlamenter sistemle yönetilen ülkelerde genellikle UVF'nin yasal çerçevesini düzenleyen yasama organı fonun nihai kontrolünü üstlenmektedir. Fonun genel yönetimi maliye bakanlığına, operasyonel yönetim ise merkez bankasına aittir. Başkanlık tipli ülkelerde ise genellikle fonun yasal çerçevesinin düzenlenmesi ve nihai kontrolü yürütme organında iken genel yönetim başkan tarafından atanan veya kendisinin de yer aldığı yönetim kuruluna aittir. Operasyonel yönetimden ise genellikle başkan veya yönetim kurulu tarafından atanan genel müdür sorumludur.

Fon türlerine özel spesifik bir kuruluş modelinin olduğu söylenemese de aynı türden fonlar için benzer kurumsal özelliklere sahip ülkeler tarafından sıklıkla tercih edilen birtakım düzenlemelerin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, oluşum şekilleri açısından değerlendirildiğinde doğal kaynak (özellikle petrol) gelirlerinden oluşan UVF'lerin yaygın bir şekilde ayrı tüzel kişi olarak faaliyet gösterdikleri; fakat fon türlerine göre değerlendirildiğinde istikrar tipli fonların operasyonel yönetiminde daha sıklıkla merkez bankalarının tercih edildiği görülmektedir. Bu tercihin ana nedeni, yatırım anlayışlarının benzerliği dolayısıyla merkez bankasının istikrar fonlarının varlıklarını yönetmede operasyonel kapasiteye sahip olması olabilir.

UVF türleri arasında en çok farklılaşan kalkınma tipli fonların örgütlenme biçimlerinin diğer fon türlerinden ayrılarak hem fon sahibi ülkenin yönetim rejiminden etkilenip hem de hedef sektöre göre farklılaşabildiği görülmektedir. Dolayısıyla buna bağlı olarak hukuki dayanakları da çeşitlenmektedir (ör. bankacılık kanunu, şirketler hukuku, vb.). Ayrıca, diğer türlerden farklı olarak kalkınma tipli fonların fazla doğal kaynak gelirinin söz konusu olmadığı veya bütçe fazlası vermeyen ülkeler tarafından da kurulabildikleri anlaşılmaktadır (ör. Türkiye). Dolayısıyla, kalkınma tipli fonların düşük ve orta gelirli ekonomiye sahip devletler tarafından ülke içi sektörlerin kalkınmasında mali bir araç olarak tercih edildiğini söylemek mümkündür. Petrol gelirlerine dayalı oluşturulmuş bazı kalkınma fonlarının ise aynı anda istikrar veya tasarruf amacına da hizmet ettiği görülmektedir (ör. Kuveyt, Malezya, Nijerya). Bu tip fonlar daha çok küresel bir yatırımcı gibi hareket ederek daha çok sosyal anlamda kalkınma amacı gütmektedir.

Ağırlıklı olarak yurtdışı yatırımlar gerçekleştiren UVF'lerin ekonomik amaçlar dışında aynı zamanda siyasi amaçlar için de kullanılması olası olduğundan ülkelerin küresel anlamda itibarına etkisi söz konusudur. Dolayısıyla bu noktada UVF'lerin yönetiminde şeffaflık önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Elde edilen bulgularda, genellikle siyasilerin kontrolünde yönetilen fonların şeffaflık düzeylerinin ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Fon yönetiminde siyasilerin etkisi bölgesel olarak değerlendirildiğinde, Orta Doğu'da faaliyet gösteren fonların neredeyse tamamen ülke başkanının kontrolünde olduğu görülmektedir. ABD ve Avrupa'da faaliyet gösteren kalkınma tipli fonların yönetiminde ise sektörde uzun süreli deneyime sahip uzmanların tercih edilmesiyle fon üzerindeki siyasi etki minimuma indirilmiştir. Dolayısıyla siyasilerin kontrolünde bulunan fonlarda parlamenter denetimin

saf dışı bırakılabildiği ve bunun da hesap verilebilirlik açısından olumsuz sonuçlara yol açtığı anlaşılmaktadır.

Diğer bir açıdan ise doğal kaynak gelirlerine sahip ülkelerin gelir akışlarının karmaşık olması göz önüne alındığında, bu gelirlerin genellikle suiistimal edilebilme olasılığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu tip ülkelerde kurulan fonlarda yolsuzluk ve kötü yönetim riskini azaltmak sadece fon operasyonları için kapsamlı açıklama yapma gibi katı yükümlülüklerinin olduğu ve yatırım operasyonlarını gözetmek için etkili bir denetim mekanizmasının olduğu durumlarda mümkün olabilir. Bu açıdan bakıldığında parlamenter sistemli ülkelerde kurulan tasarruf tipli fonların operasyonel yönetiminde genellikle merkez bankasının tercih edilmesinin nedeninin varlık yönetimindeki güvenilirliği garantilemek olduğu düşünülebilir.

Genellikle doğal kaynak gelirlerinden oluşması ve bazı UVF'lerin (ör. Botsvana, Nijerya) aynı anda her iki amaca hizmet etmesi nedeniyle genel özellikleri benzeşen istikrar ve tasarruf tipli fonlarda diğer bir ortak özellik olarak ortalama şeffaflık düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, bu iki türde yer alan fonların ait olduğu ülkelerde genellikle ortalama yolsuzluk oranlarının yüksek olduğu da göze çarpmaktadır. Bu durumun istisnaları Norveç ve Azerbaycan'dır. Bu noktada, yasama, yürütme ve yargı organlarının katı bir şekilde birbirlerinden ayrıldığı ülkelerde yürütme organının kontrolündeki UVF'lerin yasama organı adına denetime tabi tutulmasının şeffaf yönetim için teşvik edici önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıktığı vurgulanmalıdır.

Elde edilen bulgulardan da görüldüğü üzere, ülkelerin yönetim biçimine göre yönetim organlarının fon üzerindeki görev ve sorumluluklarının farklılaştığı ve bu nedenle standart bir denetim mekanizması da bulunmadığından UVF'lerin genellikle sınırlı şeffaflığa sahip kurumlar olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Dolayısıyla, UVF'lerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürüten kurumlar tarafından, UVF'lerin şeffaf yönetiminde engel olabilecek karmaşık yönetim yapılarına ilişkin standart bir çerçevenin ve aynı zamanda bunun pratikte de uygulanmasını teşvik edecek denetim mekanizmalarının oluşturulması gereklidir.

KAYNAKÇA

- Adler, P., Du Gay, P., Morgan, G., & Reed, M. (2014). Introduction: Sociology, social theory and organization studies, continuing entanglements. P. Adler, P. Du Gay, G. Morgan, & M. Reed içinde, *The Oxford handbook of sociology, social theory and organization studies: Contemporary currents* (s. 1-8). UK: Oxford University Press.
- Al-Hassan, A., Papaioannou, M., Skancke, M., & Sung, C. C. (2013). *Sovereign wealth funds: Aspects of governance structures and investment management*. International Monetary Fund: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Sovereign-Wealth-Funds-Aspects-of-Governance-Structures-and-Investment-Management-41046> adresinden alındı
- Augier, M., March, G. J., & Sullivan, B. N. (2005). Notes on the evolution of a research community: Organization studies in anglophone North America, 1945–2000. *Organization Science*, 16(1), 85-95. doi:doi:10.1287/orsc.1040.0108
- Bağçe, E. H. (2017). Parlamenter ve başkanlık sistemiyle yönetilen ülkelerde gelir dağılımı eşitsizliği ve yoksulluk. *İnsan ve İnsan*, 4(11), 5-39. doi:10.29224/insanveinsan.289189
- Bauer, A. (2014). *Managing the public trust: how to make natural resource funds work for citizens*. Natural Resource Funds: https://resourcegovernance.org/sites/default/files/NRF_Complete_Report_EN.pdf adresinden alındı

- Bazoobandi, S. (2012). *Political economy of the gulf sovereign wealth funds: A case study of Iran, Kuwait, Saudi Arabia and United Arab Emirates*. London: Routledge.
- Blundell-Wignal, A., Hu, Y.-W., & Yermo, J. (2008). *Sovereign wealth and pension fund issues*. OECD iLibrary: https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/sovereign-wealth-and-pension-fund-issues_243287223503 adresinden alındı
- Castelli, M., & Scacciavillani, F. (2015). SWFs and state investments: A preliminary general overview. F. Bassan içinde, *Research handbook on sovereign wealth funds and international investment law* (s. 9-37). Roma: Elgaronline from Edward Elgar Publishing.
- Chen, C. (2009). The theoretical logic of sovereign wealth funds. *Social Science Research Network*. doi:10.2139/ssrn.1420618
- Daft, R. L., & Armstrong, A. (2015). *Organization theory and design* (Third Canadian b.). Toronto: Nelson.
- Dixon, A. D., & Monk, A. H. (2014). Financializing development: Toward a sympathetic critique of sovereign development funds. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 4(4), 357-371.
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin-Andersson, K., & Suddaby, R. (2008). Introduction. R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin-Andersson (Eds.), *The Sage handbook of organizational institutionalism* (p. 1-46). CA: Sage.
- Grothe-Hammer, M., & Kohi, S. (2020). The decline of organizational sociology? An empirical analysis of research trends in leading journals across half a century. *Current Sociology*, 68(4), 419-442. doi:10.1177/0011392120907627
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization theory: Modern, symbolic and postmodern perspectives* (Third ed.). New York: Oxford University Press.
- IFSWF. (2008). *Santiago Principles*. International Forum of Sovereign Wealth Funds: <https://www.ifswf.org/santiago-principles-landing/santiago-principles> adresinden alındı
- IFSWF. (2014). *Santiago Principles: 15 case studies*. International Forum of Sovereign Wealth Funds: https://www.ifswf.org/sites/default/files/SantiagoP15CaseStudies1_0.pdf adresinden alındı
- IFSWF. (2019). *About our data*. International Forum of Sovereign Wealth Funds: <https://archive.ifswfreview.org/2019/about-our-data> adresinden alındı
- IFSWF. (2019). *IFSWF Annual Review*. International Forum of Sovereign Wealth Funds: <https://ifswfreview.org/2019/what-sovereign-wealth-fund> adresinden alındı
- IMF. (2008). *Sovereign Wealth Funds—A Work Agenda*. International Monetary Fund: <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2008/022908.pdf> adresinden alındı
- Investopedia. (2020, Kasım 26). *Sovereign Wealth Fund (SWF)*. Haziran 03, 2021 tarihinde Investopedia: https://www.investopedia.com/terms/s/sovereign_wealth_fund.asp adresinden alındı
- Karagöl, E. T., & Koç, Y. E. (2016). *Dünyada ve Türkiye'de Varlık Fonları*. İstanbul: SETA Vakfı.
- Kayran, M. (2016). Türkiye Varlık Fonu'nun kuruluş amaçları ve yapısı üzerine bir değerlendirme. *Eğitim Bilim ve Toplum Dergisi Cilt*, 14(56), 55-90.
- Lorgova, S. (2012). Safe assets: Financial system cornerstone? S. Lorgova, A. Al-Hassan, K. Chikada, M. Fandi, H. Morsy, J. Pihiman, & C. Schmieder içinde, *Global financial stability report* (s. 82-122). International Monetary Fund.
- Monk, A. H. (2008). *Is CalPERS a sovereign wealth fund?* Center for Retirement Research - Boston College: https://publicplansdata.org/wp-content/uploads/2014/06/IB_8-21.pdf adresinden alındı
- NRGI. (2013). *Natural resource funds*. Natural Resource Governance Institute: <https://resourcegovernance.org/natural-resource-funds#> adresinden alındı
- PWC. (2015). *The taxonomy of sovereign investment funds*. Price Waterhouse and Coopers: <https://www.pwc.com/gx/en/sovereign-wealth-investment-funds/publications/assets/pwc-the-taxonomy-of-sovereign-investment-funds.pdf> adresinden alındı

- Rozanov, A. (2005). Who holds the wealth of nations? *International Journal of Central Banking*, 15(4), 52-57.
- Rozanov, A. (2009). *What is "sovereign wealth" anyway? on definitional challenges of dealing with SWFs*. www.astrid-online.it: http://www.astrid-online.it/static/upload/protected/01_R/01_Rozanov.pdf adresinden alındı
- Sargut, A. S., & Özen, Ş. (2007). Örgüt kuramlarına genel bir bakış: Karşılaştırmalı bir çözümleme. A. S. Sargut, & Ş. Özen içinde, *Örgüt Kuramları* (s. 11-34). Ankara: İmge Kitabevi.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4. ed.). CA: Sage.
- Singh, K. (2008). *Sovereign wealth funds: Some frequently asked questions*. The Corner House : <http://www.thecornerhouse.org.uk/sites/thecornerhouse.org.uk/files/38SWFFAQs.pdf> adresinden alındı
- Stückelberger, C., Rossouw, D., Geerts, S., Chavaz, P., & Xinwa, N. (2015). *Sovereign Wealth Funds: An ethical perspective*: (Cilt 15). Geneva: Globethics.net.
- SWFI. (2021a). *SWF rankings*. Mayıs 10, 2021 tarihinde Sovereign Wealth Fund Institute: <https://www.swfinstitute.org/fund-rankings/sovereign-wealth-fund> adresinden alındı
- SWFI. (2021b). *List of 130 sovereign wealth fund profiles by region*. Mayıs 12, 2021 tarihinde Sovereign Wealth Fund Institute: <https://www.swfinstitute.org/profiles/sovereign-wealth-fund#:~:text=List%20of%20130%20Sovereign%20Wealth%20Fund%20Profiles%20by%20Region%20%2D%20SWFI> adresinden alındı
- SWFI. (2021c). *Linaburg-Maduell Transparency Index*. Mayıs 24, 2021 tarihinde Sovereign Wealth Fund Institute: <https://www.swfinstitute.org/research/linaburg-maduell-transparency-index> adresinden alındı
- Şimşek, O., & Eren, A. A. (2018). The political economy of sovereign wealth funds from a development perspective. A. Cebeci, E. Torres, & G. Beken içinde, *Current debates in economy* (Cilt 18, s. 31-41). London: IJOPEC.
- Şimşek, O., & Konukman, A. (2017). Ulusal varlık fonları ve Türkiye uygulaması. *Çalışma ve Toplum : Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(55), 1913-1944.
- Teslik, L. H. (2009). *Sovereign Wealth Funds*. Haziran 27, 2021 tarihinde Council on Foreign Relation: <https://www.cfr.org/background/sovereign-wealth-funds> adresinden alındı
- U.S. Department of the Treasury. (2007). *Appendix III: Sovereign Wealth Fund*. Mayıs 15, 2020 tarihinde U.S. Department of the Treasury: https://home.treasury.gov/system/files/206/2007_Appendix-3.pdf adresinden alındı
- United Nations. (2020). *World economic situation and prospects*. United Nations: https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/WESP2020_FullReport.pdf adresinden alındı
- Watson, J. (2021, Mart 11). *What is a sovereign wealth fund – your ultimate guide to SWFs*. Temmuz 03, 2021 tarihinde Watson Post: <https://www.watsonpost.com/what-is-a-sovereign-wealth-fund/> adresinden alındı
- www.atlasbig.com. (2021). *Ülkelere göre medyan yaş haritası*. Mayıs 27, 2021 tarihinde Atlas Big: <https://www.atlasbig.com/tr/ulkeler-medyan-yas> adresinden alındı
- Yi-chong, X. (2010). The political economy of sovereign wealth funds. X. Yi-chong, & G. Bahgat içinde, *The political economy of sovereign wealth funds* (s. 1-23). New York: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9780230290648_1
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zengin, B., Koçoğlu, Ş., & Tanrıöven, C. (2020). Dünyada varlık fonları ve türkiye varlık fonunun diğer ülke varlık fonları ile karşılaştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 95-110. doi:10.20491/isarder.2020.830

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkıları : Yazarlar, çalışmanın yazımına eşit katkı koymuştur.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that they strictly followed ethical rules in all processes of the study. In case of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : All of the authors equally contributed to the writing of the study.

Conflict of Interest : The authors have no competing interests in the study.

Ek: Çalışmada İncelenen Ulusal Varlık Fonlarına İlişkin Temel Bilgiler

Sıra No	Fon İsmi	Fon Türü	Kaynak Türü	Ülke	Yıl	Yararlanılan Kaynak	Erişim Tarihi	Açıklama
1	Fundo Soberano de Angola	Kalkınma	Emtia	Angola	2012	fundosoberano.ao	06.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
2	Future Fund	Emeklilik rezerv	Emtia dışı	Avustralya	2006	www.futurefund.gov.au	06.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
3	Western Australian Future Fund	Tasarruf	Emtia	Avustralya	2012	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
4	State Oil Fund of the Republic of Azerbaijan	İstikrar / tasarruf	Emtia	Azerbaycan	1999	www.oilfund.az	03.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
5	Bahrain Mumtalakat Holding Company	Kalkınma	Emtia dışı	Bahreyn	2006	mumtalakat.bh	15.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
6	Fondo para la Revolución Industrial Productiva (FINPRO)	Kalkınma	Emtia dışı	Bolivya	2012	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
7	Pula Fund	İstikrar / tasarruf	Emtia	Botsvana	1994	resourcegovernance.org	10.05.2021	Fon hakkında bilgiler NREGI'nin internet sitesinden elde edilmiştir.
8	Brunei Investment Agency	Tasarruf	Emtia	Bruney	1983	-	-	Fonun yıllık raporlarına erişilemedi
9	Alberta Heritage Savings Trust Fund	Tasarruf	Emtia	Kanada	1976	www.alberta.ca	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
10	Economic and Social Stabilization Fund	İstikrar	Emtia	Şili	2006	resourcegovernance.org	14.05.2021	Fon hakkında bilgiler NREGI'nin internet sitesinden elde edilmiştir.
11	Pension Reserve Fund	Emeklilik rezerv	Emtia	Şili	2006	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
12	China Investment Corporation	Rezerv yatırım	Emtia dışı	Çin	2007	www.china-inv.cn	03.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
13	Fondo de Ahorro y Estabilización (FAE)	İstikrar / tasarruf	Emtia	Kolombiya	2011	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
14	National Investment Fund	Tasarruf	Emtia	Kıbrıs	2019	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
15	Egypt Sovereign Wealth Fund	Kalkınma	Emtia	Mısır	2018	tsfe.com	15.05.2021	Siteye erişim sağlanamadı.
16	BpiFrance	Kalkınma	Emtia Dışı	Fransa	2014	www.bpifrance.com		Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
17	Fonds Gabonais d'Investissements Stratégiques	Kalkınma	Emtia	Gabon	2012	www.fgis-gabon.com	12.05.2021	Fonun internet sitesindeki veriler sadece yerel dilde yayınlanmaktadır.
18	Ghana Petroleum Funds	İstikrar / tasarruf	Emtia	Gana	2011	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
19	Natural Resources Fund	İstikrar / tasarruf	Emtia	Guyana	2019	-	10.05.2021	Fon hakkında bilgiler IFSWF'nin internet sitesinden elde edilmiştir.

Sıra No	Fon İsmi	Fon Türü	Kaynak Türü	Ülke	Yıl	Yararlanılan Kaynak	Erişim Tarihi	Açıklama
20	Pemerintah Investasi Indonesia (PIP)	Kalkınma	Emtia dışı	Endonezya	2006	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
21	National Infrastructure Investment Fund	Kalkınma	Emtia dışı	Hindistan	2016	niifindia.in	-	Faaliyet raporuna rastlanmadı.
22	National Development Fund of Iran	Kalkınma	Emtia	İran	2011	en.ndf.ir	18.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
23	Ireland Strategic Investment Fund	Kalkınma	Emtia dışı	İrlanda	2001	isif.ie	27.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
24	CDP Equity	Kalkınma	Emtia dışı	İtalya	2011	en.cdpequity.it	27.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
25	National Investment Corporation of National Bank of Kazakhstan	İstikrar / tasarruf	Emtia	Kazakistan	2000	www.nicnbk.kz	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
26	Samruk-Kazyna	Kalkınma	Emtia dışı	Kazakistan	2008	www.samruk-kazyna.kz	18.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
27	Revenue Equalization Reserve Fund	İstikrar	Emtia	Kiribati	1956	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
28	Kuwait Investment Authority	Tasarruf / kalkınma	Emtia	Kuveyt	1953	kia.gov.kw	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
29	Libyan Investment Authority	Tasarruf	Emtia	Libya	2006	lia.ly	11.05.2021	Fonun faaliyet raporları sadece yerel dilde yayınlanmaktadır.
30	Khazanah Nasional BHD	İstikrar / kalkınma	Emtia dışı	Malezya	1992	www.khazanah.com.my	11.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
31	Fondo Mexicano del Petróleo para la Estabilización y el Desarrollo	İstikrar / tasarruf	Emtia	Meksika	2014	www.fmped.org.mx	-	Fonun internet sitesindeki veriler sadece yerel dilde yayınlanmaktadır.
32	Fondo de Estabilización de los Ingresos Petroleros	İstikrar	Emtia	Meksika	2000	www.fmped.org.mx	-	Fonun internet sitesindeki veriler sadece yerel dilde yayınlanmaktadır.
33	Future Heritage Fund	Tasarruf	Emtia	Moğolistan	2016	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
34	Fiscal Stabilisation Fund	İstikrar	Emtia	Moğolistan	2016	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
35	Ithmar Capital	Kalkınma	Emtia dışı	Fas	2011	-	-	Faaliyet raporuna rastlanmadı.
36	Intergenerational Trust Fund for the People of the Republic of Nauru	Tasarruf	Emtia	Nauru	2015	naurufinance.info	12.05.2021	Fonun 2017 faaliyet raporunda yer alan bilgilerden yararlanılmıştır.
37	New Zealand Superannuation Fund	Emeklilik rezerv	Emtia dışı	Yeni Zelanda	2002	www.nzsuperfund.nz	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
38	Nigeria Sovereign Investment Authority	İstikrar / tasarruf / kalkınma	Emtia	Nijerya	2011	nsia.com.ng	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.

Sıra No	Fon İsmi	Fon Türü	Kaynak Türü	Ülke	Yıl	Yararlanılan Kaynak	Erişim Tarihi	Açıklama
39	Government Pension Fund Global	İstikrar / tasarruf	Emtia	Norveç	1990	www.nbim.no	03.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
40	Oman Investment Fund	Tasarruf / kalkınma	Emtia	Umman	2006	www.oia.gov.om	12.05.2021	Siteye erişim sağlanamadı
41	State General Reserve Fund of the Sultanate of Oman	Kalkınma	Emtia	Umman	1980	www.sgrf.gov.om	12.05.2021	Siteye erişim sağlanamadı.
42	Palestine Investment Fund	Kalkınma	Emtia dışı	Filistin	2003	www.pif.ps	17.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
43	Fondo de Ahorro de Panamá	Tasarruf	Emtia dışı	Panama	2012	www.fondoahorropanama.com	-	Fonun internet sitesindeki veriler sadece yerel dilde yayınlanmaktadır.
44	Fondo de Estabilización Fiscal (FEF)	İstikrar	Emtia dışı	Peru	1999	www.mef.gob.pe	-	Fonun internet sitesindeki veriler sadece yerel dilde yayınlanmaktadır.
45	Qatar Investment Authority	Tasarruf / kalkınma	Emtia	Katar	2005	www.qia.qa	12.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
46	Russian Direct Investment Fund	Kalkınma	Emtia dışı	Rusya	2012	www.rdif.ru	12.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
47	National Reserve Fund	İstikrar	Emtia	Rusya	2008	resourcegovernance.org	14.05.2021	Fon hakkında bilgiler NRGİ'nin internet sitesinden elde edilmiştir.
48	National Wealth Fund	Emeklilik rezerv	Emtia	Rusya	2008	resourcegovernance.org	18.05.2021	Fon hakkında bilgiler NRGİ'nin internet sitesinden elde edilmiştir.
49	Agaciro Development Fund	Kalkınma	Emtia dışı	Ruanda	2012	www.agaciro.rw	18.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
50	Public Investment Fund	Tasarruf / kalkınma	Emtia	Sudi Arabistan	1975	www.pif.gov.sa	12.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
51	Fonds Souverain d'Investissements Stratégiques (FONSIS)	Kalkınma	Emtia dışı	Senegal	2012	www.fonsis.org	19.05.2021	Fonun faaliyet raporları yerel dilde yayımlanmaktadır.
52	GIC Pte. Limited	Rezerv yatırım	Emtia dışı	Singapur	1981	www.gic.com.sg	18.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
53	Temasek Holdings	Kalkınma	Emtia dışı	Singapur	1974	www.temasek.com	19.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
54	Korea Investment Corporation	Rezerv yatırım	Emtia dışı	Güney Kore	2005	www.kic.kr	16.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
55	Compañía Española de Financiación del Desarrollo	Kalkınma	Emtia dışı	İspanya	1997	www.cofides.es	25.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
56	Petroleum Fund of Timor-Leste	İstikrar / kalkınma	Emtia	Doğu Timor	2005	resourcegovernance.org	14.05.2021	Fon hakkında bilgiler NRGİ'nin internet sitesinden elde edilmiştir.
57	Heritage and Stabilization Fund	İstikrar / tasarruf	Emtia	Trinidad ve Tobago	2000	resourcegovernance.org	13.05.2021	Fon hakkında bilgiler NRGİ'nin internet sitesinden elde edilmiştir.

Sıra No	Fon İsmi	Fon Türü	Kaynak Türü	Ülke	Yıl	Yararlanılan Kaynak	Erişim Tarihi	Açıklama
58	Turkey Wealth Fund	Kalkınma	Emtia dışı	Türkiye	2017	www.tvf.com	03.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
59	Turkmenistan Stabilization Fund	İstikrar	Emtia	Türkmenistan	2008	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
60	Abu Dhabi Investment Authority	Tasarruf	Emtia	BAE	1976	www.adia.ae	03.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
61	Emirates Investment Authority	Kalkınma	Emtia	BAE	2007	www.eia.gov.ae	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
62	Investment Corporation of Dubai	Kalkınma	Emtia dışı	BAE	2006	icd.gov.ae	18.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
63	Mubadala Investment Company	Tasarruf / Kalkınma	Emtia	BAE	2002	www.mubadala.com	12.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
64	Petroleum Investment Fund	İstikrar	Emtia	Uganda	2015	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
65	Alabama Trust Fund	Tasarruf	Emtia	ABD	1985	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
66	Alaska Permanent Fund	Tasarruf	Emtia	ABD	1976	www.apfc.org	12.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
67	New Mexico State Investment Council	Tasarruf	Emtia	ABD	1958	www.sic.state.nm.us	10.05.2021	Fonun resmi internet sitesindeki bilgilerden yararlanılmıştır.
68	North Dakota Legacy Fund	Tasarruf	Emtia	ABD	2011	-	-	Fon hakkında gerekli bilgi sağlanamadı
69	Permanent Wyoming Mineral Trust Fund	Tasarruf	Emtia	ABD	1974	resourcegovernance.org	12.05.2021	Fon hakkında bilgiler NRGİ'nin internet sitesinden elde edilmiştir.
70	State Capital Investment Corp	Kalkınma	Emtia dışı	Vietnam	2006	www.scic.vn	15.05.2021	Fon bilgilerinin kısıtlı olması nedeniyle için yeterli veri sağlanamadı.

Kaynak: IFSWF, "About Our Data", 2019, <https://archive.ifswfreview.org/2019/about-our-data>



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 103-115

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 103-115

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.974840

Geliş Tarihi / Received: 26.07.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 23.11.2021

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

THE EFFECTS OF DIGITAL TRANSFORMATION ON THE ACCOUNTING PROFESSION*

Birsel SABUNCU 

Abstract

In the digital age, new technological changes, developments and transformations are experienced with by artificial intelligence, robotic technologies, cloud systems, Blockchain, Industry 4.0 and Industry 5.0. The accounting profession is also affected by this change and transformation. In this study, evaluating the accounting practices that are increasingly involved in the digital transformation process, how this transformation process is met by professional accountants, what the professionals subject to research do, their needs and how they will manage this process in the future. Qualitative research methods were used in the study. A focus group discussion was held with professional accountants who have offices in Denizli to answer the research questions. The findings show that professionals whose profession needs a radical change must adapt to this digital transformation without delay in order to survive professionally and economically. Otherwise, they cannot compete with other professionals who have adapted to this transformation in the current conditions, and they will have serious problems and difficulties in maintaining their professional existence. In the digital transformation process in the accounting profession, institutionalization and specialization in many different fields are required for sustainability in a competitive environment.

Key Words : Accounting, Digital Transformation, Accounting Profession.

Jel Classification : M40, M41.

* In the study, necessary permissions were obtained from the Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Committee in Pamukkale University, dated 03.06.2021 and numbered E-93803232-622.02-58085.

¹ Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Honaz MYO, Muhasebe ve Vergi Bölümü, bsabuncu@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3785-5446.

Atıf/Citation (APA6):

Sabuncu, B. (2022). The effects of digital transformation on the accounting profession. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 103-115. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.974840>.

DIJİTAL DÖNÜŞÜMÜN MUHASEBE MESLEĞİNE ETKİLERİ

Öz

Dijital çağda yapay zeka, robotik teknolojiler, bulut sistemleri, Blokzincir, Endüstri 4.0 ve Endüstri 5.0 ile birlikte yeni teknolojik değişimler, gelişmeler ve dönüşümler yaşanmaktadır. Muhasebe mesleği de bu değişim ve dönüşümden etkilenmektedir. Bu çalışmada, dijital dönüşüm sürecine giderek daha fazla dahil olan muhasebe uygulamaları, bu dönüşüm sürecinin muhasebe meslek mensupları tarafından nasıl karşılandığı, araştırmaya konu olan profesyonellerin neler yaptığı, ihtiyaçları ve gelecekte bu süreci nasıl yönetecekleri değerlendirilmektedir. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sorularını cevaplamak için Denizli'de ofisi bulunan muhasebe meslek mensupları ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bulgular, mesleğinde köklü bir değişime ihtiyaç duyan profesyonellerin, profesyonel ve ekonomik olarak ayakta kalabilmek için bu dijital dönüşüme gecikmeden uyum sağlamaları gerektiğini göstermektedir. Aksi takdirde mevcut koşullarda bu dönüşüme uyum sağlamış diğer profesyonellerle rekabette ve mesleki varlıklarını sürdürmekte ciddi sorunlar ve zorluklar yaşamaları mümkündür. Muhasebe mesleğinde dijital dönüşüm sürecinde rekabet ortamında sürdürebilirlik için kurumsallaşma ve birçok farklı alanda uzmanlaşma gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler : Muhasebe, Dijital Dönüşüm, Muhasebe Mesleği.

Jel Sınıflandırması : M40, M41.

INTRODUCTION

Digital transformation is the process of incorporating technological developments into business patterns, processes, competencies and models in a way that will accelerate them and provide efficiency. Although digital transformation cannot be defined in a way that fits all processes and businesses, it can be expressed as the integration of digital technologies into all business processes in its most general form, and as a result, transformation and changes that cause a comprehensive change.

Accounting was also affected by this change process and digital transformation in accounting continues rapidly. Digital transformation has simplified the routine transactions of accounting. We have started to work with web-based accounting programs working with cloud technology in accounting. Thanks to the integration between the computers of the business and the accounting profession, the transfer of accounting transactions is ensured. The digital transformation has reached a level that allows automatic data transfer to all official accounting programs, allowing current and stocks to be automatically moved and receipts to be created automatically. Since the accounting records work in integration with digital transformation, the activities of the business can be easily transferred to the accountant's computer via the web system, cash flow tracking, income and expense tracking, current account tracking, check-bill tracking, financing credits tracking, e-document, e-statement, e-invoice and e-archive operations can be done easily. Thanks to developments in accounting and mobile applications, transactions can be made anywhere, and thanks to cloud-based software, physical archiving is not required, so the ecological balance is supported.

The purpose of this study is to investigate what the future and needs of the profession are related to digital transformation in accounting. In this study, the expected developments and innovations behind the transformations and evolutions required by the accounting and profession are investigated in order to make the accounting, where the change continues as a result of the digital transformation, be more effective in the future. The changes and developments brought about by the digital transformation in accounting will be evaluated, the dimension that accounting will evolve in the future will be evaluated, and suggestions will be

made to the members of the profession regarding the innovations they need to realize at the professional. Qualitative research method is used in the study and it is thought to contribute to the field. In line with the data obtained through the focus group discussion, the changes and innovations required by the accounting profession are evaluated regarding how digital transformation were cause changes in the accounting and accounting profession

I. DIGITAL TRANSFORMATION IN ACCOUNTING

Digital transformation is no longer a choice, but a complete imperative. All institutions and all business other than digital transformation will not be able to stay in a competitive environment. With the transformation, business will need to review and even redefine all their processes and ways of doing business. Organizations that cannot carry out digital changes will not be able to survive and will face the danger of extinction in the market. In order for the digital transformation to be realized in the most efficient way and to reach the determined target as soon as possible; The plans and strategies to be followed in achieving all targets and resources should be determined and managed within the road. The unstoppable digital transformation reinvents traditional business models. Rapidly changing market conditions cause changes in work force, marketing, human resources and production areas. Digital transformation is the integration of digital technologies into all business processes and as a result, transformations and changes that cause changes in the way of doing business. Digital transformation and change is a cultural transformation and change.

In this period when information technologies are developing and changing rapidly, every member of every profession has been affected by these developments. Undoubtedly, the accounting profession has also developed and changed. As a result, the content of the work done has changed and customer relations management has improved with computer technology. In other words, as a result of economic, scientific and new developments, professions may change and develop over time (Aksoy, 2007: 33). In the process defined as big data, thanks to the systems that emerged with the development of information technologies, it has become possible to quickly access large volumes of data, to collect and store data, and to perform structural analysis (Akdoğan & Akdoğan, 2018: 1).

The strengthening of the internet network and the decrease in internet access costs enabled people to work more comfortably outside the office. In addition to this development, the development of smartphone technology, extended battery life, mobile software experience and increased human resources have increased the tendency towards tablet and mobile use in the logistics sector. The greatest advantage of tablet and mobile applications is ease of use (Çancı & Erdal, 2003: 103). Digital technologies, in which information technologies become a part of smart and interconnected products, along with software, processors, sensors, have led to digital transformation. Technologies have driven digital transformation and led to dramatic improvements in product performance (Gupta, 2018: 9).

Today, it is seen that the understanding of accounting has changed and accounting has become a part of systems based on management information technologies rather than recording daily transactions and keeping accounts (Güney & Özyiğit, 2015: 287). Thanks to digital transformation, with the advantages of digital information systems and applications, accounting information has been made more reliable, and it has become possible to perform both internal and external audits in a shorter and more transparent manner (Coşkun Arslan & Demirkan, 2019: 54).

The traditional accounting process based on data stored in the traditional way of loading paper and item databases is a thing of the past. In the current period, this traditional method has been replaced by; electronic funds transfer, internet, internal internet, external internet, electronic data exchange. In other

words, thanks to the aforementioned technology, digital applications where the platform connected to the internet are implemented in an integrated manner has started to be used in the accounting profession (Sevim, 2009: 4).

With the digital accounting method, which is the result of the electronic use of accounting information owned in traditional format, accounting information can then be viewed and transmitted electronically. In this new accounting approach, the functioning of accounting has changed drastically and the classification, recording and reporting activities of accounting, which were previously carried out physically, have been replaced by the phenomenon of artificial intelligence. By using different approaches such as machine learning and deep learning, it has become possible to process and analyze very large data in a short time with artificial intelligence that carries out business and operations. As a result of digital transformation, costs decrease, productivity increases, new products and services and new business areas emerge.

Digital transformation, which provides the greatest benefit in terms of speed and time, enables transactions to be completed in just minutes in accounting applications that take a long time to do with human effort. Web-based programs have implemented for the use of accounting professionals, taxes were collected directly on the system, e-invoice, e-ledger, e-receipt, e-archive applications were implemented at full speed. In accounting, instead of traditional archiving, the cloud system has been switched to, and archives are created over the cloud and all data are archived on the internet. All these developments, which will not cease to perform online accounting transactions over the internet, show that the accounting and accounting profession has evolved to be considered.

This rapid change process in accounting took place not only in the private sector but also at the public sector Important regulations have been made in the legislation on accounting and tax within the scope of digital transformation projects in our country. After the e-declaration application, the Tax Procedure Law General Communiqué No. 509, published in the Official Gazette dated 19 October 2019 and numbered 30923, has been put into effect as of 01 January 2020. With this published notification a new period has begun for the use of e-documents created electronically. Later, the Tax Procedure Law General Communiqué No. 515 dated 10 January 2020 and the Tax Procedure Law General Communiqué No. 526 dated 9 February 2021 were published in the Official Gazette, thus the Communiqué No. 509 was updated (www.resmigazete.com.tr). The Republic of Turkey Ministry of Treasury and Finance the Revenue Administration Office (GİB) has set targets in line with the developing technology, and has established the infrastructure for monitoring, analyzing, reporting on economic activities in electronic environment and auditing in electronic environment. It has created a standard format for documents, which reduces costs arising from the use of paper, notebooks and documents. In addition, a safe, time and cost saving system has been established between the parties of the issued document.

Digital transformation saves workforce for professional accountants, and as a result of the possibility of accounting staff making mistakes while keeping records, the chain of time and effort-consuming processes come to an end. It is possible to continue accounting transactions without error. The daily payments and collections made by the businesses are easily integrated and information is transferred quickly. Ensuring fast and error-free information transfer in all these daily tasks will save the professional staff from the cost of accountants and will enable the professional staff to spend more time for reporting and will ensure the preparation of fast and high performance financial reports. Members of the profession will be in new searches related to their profession, which will be able to evaluate the time they will spend by searching for mistakes more efficiently.

Digitalization has affected the professions in almost every field and has caused and is causing a rapid change in the structure and functioning of the professions. At the same time, it has made it compulsory for accountants to renew themselves according to the needs of the age (Tekbaş, Kurnaz, Azaltun: 2018: 236).

Digital transformation in accounting is the electronic application of accounting, and it is a system that can be completed with financial reporting from the first stage to the last stage of accounting. With digital transformation, it is possible to account for all aspects of accounting such as cash transactions, bank transactions, customer transactions, buying and selling transactions, automatic data transfer over the web, accounting slips are automatically created, and all kinds of invoices, payments can be transferred to the professional's computer.

Thanks to the internet of things, in the enterprises of the future, on the basis of inventory activities, stock orders, warehouse counts and it will be possible to control many activities such as their controls, depreciation periods and amounts of physical assets, follow-up of purchases and sales, without human factor. There will also be a change in payment methods, as a result of the concept of cash will disappear. Thus, there will be easily for audit activities of monetary assets such as cash, cheques. Bank reconciliations will be easily circumvented due to information transparency and many audit incidents will likely be eliminated. Thus, more importance will be given to electronic applications in order to prevent informality. Invoices will automatically fall into the customer's and accounting system and it will be possible to make coordinated accounting entries. While the auditors go to the audited company and perform their duties in the traditional system, they will deal with the analysis of the information obtained without dealing with the evidence collection process (Kablan, 2018: 1570).

Digital transformation is changing the working conditions of professional accountants. Professionals benefiting from package programs are faced with integrated systems. The physical counting place turns into technological counting, the examination of documents turns into digital examination with simultaneous reconciliation or online system. It is the duty of the professional accountant to reach usable meaningful information and to provide timely and useful information to information users. For this reason, it is necessary to be able to use technology in the accounting profession and adapt to digital transformation. Digital transformation does not force a narrowing in the fields of consultancy and expertise in the accounting profession. However, it causes changes on the functions of keeping books, issuing declarations and attestation.

The accounting and accounting profession has been significantly affected by the digital transformation process, and fundamental changes and transformations have occurred in the accounting order and system operation that have been going on and implemented for years. These effects have led to significant changes in the accounting profession's documentation, recording, reporting, archive functions as well as on professionals. By the Union of Chambers of Certified Public Accountants of Turkey is e-education, e-mobile, e-support services are provided to members.

II. LITERATURE REVIEW

Digital transformation has made the routine operations of accounting easier. There are many studies in the literature about digital transformation applications. In the literature review about digital transformation applications, studies on digital transformation in the accounting are summarized below:

In their studies, İşgüden Kılıç & Anadolu (2018) investigate how effective accounting practices developed in the digital age are in preventing accounting frauds that may arise in businesses. Professionals give priority to internal audit, internal control and independent auditing in the prevention and detection of fraudulent transactions, and they are aware of the importance of information technology auditing.

In their studies, Akdoğan & Akdoğan (2018), evaluate the effects of developments in information technology on accounting practices and the accounting profession. It is stated that the accountant of the future will be those who can embrace the future technological changes and be a part of the system.

In the study of Allahverdi & Karaer (2019), aimed to reveal the skills that should be given in education for the accounting profession in their study, in which they examined the business departments of 64 universities providing undergraduate education in Turkey. In the study, especially e-transformation competence was emphasized and the courses that would provide this competence were presented.

In the study conducted by Öztürk & Çarıkçı (2019), the determination of the level of proficiency in terms of e-accounting and the future of e-accounting were investigated. A questionnaire was applied to 1.133 students studying at high school, associate degree, undergraduate and graduate level. It was concluded that students should be more informed, conscious and guided about e-accounting and technological applications

In the study of Tutar (2019), Industry 4.0 and its innovations were examined conceptually. He made determinations about the possible effects of the accountancy profession. He stated that with the changes in the accounting information system, processes can be accessed faster, more transparently and instantly.

In their study, Karasioğlu & Garip (2019) investigated current problems within the scope of e-accounting applications and suggested solutions. In the research, the survey method was applied to the professionals in the province of Karaman. In the examinations made, the lack of qualified personnel was the most perceived problem and it was emphasized that training should be given to both professionals and taxpayers within the scope of continuous education.

In the study of Çoşkun Arslan & Karkacıer (2019), the factors that affect the future of management accounting in the digital transformation process are explained in a conceptual framework. Developed in the field of management accounting; advanced techniques such as activity-based costing, target costing, product life cycle costing, balance scorecard, benchmarking and lean accounting; globalization is evaluated as the outputs of digital transformation and competition. It has been concluded that in the digital transformation process in the field of management accounting, business managers will be able to make healthier decisions for the future.

In the study of Yardımcıoğlu, Karahan, Yörük (2019), the concept of industry 4.0 is mentioned and the relationship between the accounting profession and industry 4.0 is discussed and predictions are made about how the accounting profession will change in the light of industry 4.0. They stated that accounting science should be updated.

Kurnaz, Tekbaş, Bozdoğan, Çetin (2020), in their studies, aim to evaluate accounting education in terms of accounting professionals with digitalization in their studies. They investigated the effect of digitalization on accounting education and whether accounting education is sufficient in practice with the survey method. They determined that digital systems are not sufficiently included in accounting education.

In the literature review, it is seen that field research has been carried out for accounting education and determination of current problems. The authors in the conceptual framework about the future of the accounting profession express their own views. In this study, it is different from other studies because of the opinions of the professionals working in the market on the direction of the change in the accounting profession in the future. In this study, unlike other studies, the opinions of professional accountants regarding the future needs of the profession due to digital transformation are taken with the focus group

method. The study focuses on the future requirements of the accounting profession. In future, the opinions of experienced accounting profession on what the requirements of the profession will be are made.

III. METHODOLOGY

In the study, qualitative research method is used to search for answers to research questions, and data are collected through focus group discussion. Focus group discussion have an important function in collecting qualitative data. The method of discussion with a group, focused on a subject whose boundaries are defined within qualitative research patterns and methods, is be expressed as focus group discussion.

The important features of qualitative research techniques are that they provide sensitivity to the natural environment, the researcher has a participatory role, has a holistic approach, enables perceptions to be revealed, has flexibility in the research design and has an inductive analysis. The most basic feature of the qualitative case study is the in-depth investigation of one or more cases (Yıldırım & Şimşek, 2013: 45).

Focus group discussions are group discussions that are structured in a particular way. Usually consists of eight or ten people and a moderator. A topic is given and participants are encouraged to talk about it first in turn and then as part of a dynamic group dialogue (Bogdan & Biklen, 1998: 100). The focus group consists of eight to twelve randomly selected participants (Sekaran 1992: 218). One of the most significant new trends in the focus group research industry in the mid-1990's is the emergence of videoconferencing as an integral part of the focus group research process. This technology initially became available early in the 1990's and has grown at very accelerated rates ever since (Greenbaum, 1998: 18). It is possible to list the features of the focus group discussions as follows (Çokluk, Yılmaz, Oğuz, 2011: 98):

- People oriented,
- Qualitative data becomes available,
- Group members interact during the focus group discussion and may be influenced by each other's answers,
- An idea put forward by one person can be developed by others,
- This method can provide a broad perspective on many issues, allowing the real big picture to be seen,
- Information that will answer the research questions can be collected,
- It allows the identification of individual training needs.

The purpose of focus group discussions is not to reach a consensus on the issues discussed or to find solutions to these issues. The aim is to present different views on a subject (Ersin & Bayyurt, 2017: 208). It is to obtain in-depth and multidimensional qualitative information about the perspectives, lives, experiences, opinions, feelings, attitudes and habits of the participants about a determined subject (Şahsuvaroğlu & Ekşi, 2008: 128).

III.I. Purpose of The Research and Sample

In the study, qualitative research method is used to search for answers to research questions. Qualitative research methods can be used to investigate the complex macro-level relationships in sociological and economic phenomena. In the study, the opinions of the members of the profession are obtained by using the focus group discussion and the data collection tool.

The study seeks an answer to how self-employed accountants and accounting profession think about the future, problems and requirements of the profession regarding digital transformation in accounting. The research was carried out in Denizli. It is aimed to understand the opinions of independent accountant financial advisors on this issue. Participants are a group with a vocational certificate, graduate of higher education, working independently on the basis of an office, having at least ten years of experience in the profession, and the professional experience requirement is pre-determined.

III.II. Data Collection

For the research, two focus group discussions were held, each consisting of eight participants. These two groups have similar characteristics. There is no difference between the groups. If all the participants were in one group, it would be too crowded for a natural environment, so two groups were interviewed. On 11 June 2021, both groups were interviewed separately and they were asked to the same questions. The first group was interviewed between 10:00 and 11:30, and the second group was interviewed between 14:00 and 15:30. In the research, video calls were made by means of video conference and recorded. Each interview lasted between 90 minutes. The care was taken to ensure that the questions were suitable for conversation and daily use. For the comprehensibility of the questions, a pre-test was conducted with a group of eight people. In the introduction part, the purpose of the research was explained, and the interviews were started after the participants briefly introduced themselves. Participants stated that they had not been involved in another similar study before. In order to obtain their opinions, three questions were posed respectively, and their answers to the questions continued without any intervention or guidance.

In this study, which was used as a data collection tool in focus group discussions, each of the questions asked to the participants was determined as a theme. In the focus group meetings, the following questions were asked to the participants and opened to discussion;

- a) What are the important problems in the accounting profession as a result of digital transformation in accounting?
- b) What are the requirements of the profession as a result of digital transformation in accounting?
- c) In the future, what kind of a path should accounting professionals follow in order to continue their activities and in a competitive environment?

The findings are thought to reflect the issues and discussions in the relevant literature. The findings are presented without any bias.

The analysis of focus group interviews is the same as in other data collection methods used in qualitative research. The analyzes are less structured and more explanatory. There is no need for digitization as there is no generalization concern in focus group interviews, which is a qualitative data collection method. The aim is not to reach generalizations, but to reveal opinions. Therefore, there is no need for percentage, frequency or statistical tests and tables when giving the results. Furthermore, results should not be quantified. It is important how the differences of individual thoughts are presented rather than numerical data. What matters in reporting the focus group discussion is not the numbers, but what the participants say. In the report, researchers should pay attention to keep the spoken language as it is while analyzing and reporting (Çokluk ve ark., 2011).

III.III. Findings

In the focus group discussion in the study, the research findings were collected in three theme groups. The themes that have been discussed in the focus group discussions and finding are below:

a) As the first theme, the most important responses to *important problems in the accounting profession as a result of digital transformation* were as follows:

The participants stated that with the digital transformation, the accounting profession has become more difficult and complex, the e-applications of the Republic of Turkey Ministry of Treasury and Finance force the accounting profession to adapt to technological developments, digital transformation brings more workload and the number of information especially requested. They stated that not have sufficient training and equipment to provide them and that professional organizations are insufficient in this regard despite the importance and value they give, that professionals who do not adapt to technology and digital transformation will fall behind in competition. They stated that the accounting profession is a profession that is a candidate to disappear rapidly as a result of digital transformation. They stated that the professional organization is only interested in the current financial legislation, cannot envision the future and is insufficient in guiding the profession, and that if this trend does not change, many financial advisors will be unemployed. In addition, the participants stated that excessive digitalization and transformation caused various diseases and problems in terms of human and public health, negatively affecting communication and interaction between people, weakening their connection with the real world and gradually becoming asocial.

b) As the second theme, the most important responses to the *requirements of the accounting profession as a result of digital transformation* were as follows:

Participants stated that many works performed by accounting professionals in the future will be done by digital systems, and that the accounting profession needs change and transformation as a result of technological developments. They stated that digital transformation and technological developments need a new model that will prepare the accounting profession for the future in areas such as thought, education, culture and technology. In addition, they stated that a radical change is needed in order for the accounting profession to be prepared for the new period, to increase awareness in order for the profession to transform without disappearing, and to transform the accounting profession to be more innovative.

The participants stated that with the digital transformation, the bookkeeping process was carried out quickly and accurately, the e-declaration process started, and thus the activities that constitute the subject of accounting began to be carried out with integration. As a result of all these developments, they stated that accounting should be expanded to wider areas and that new areas of expertise should be directed. They stated that they should have the transformation and equipment required by the accounting profession, and that technological developments will offer new opportunities and career areas to accounting professionals. The changes in business life have stated that the accounting profession should be reconsidered and rearranged to produce appropriate results.

They stated that trainings are needed to prevent possible problems such as incompatibility, fear of making mistakes and inefficient use of digital systems that may be experienced by accounting professionals as a result of the change and transformation in the accounting profession. They stated that especially professional organizations have many duties in this regard, and it is important to increase the courses and seminars that will facilitate adaptation to digital transformation by professional organizations. They stated that members of the profession should learn to use information systems practically and quickly and learn how to connect online and perform transactions and audits from anywhere and anytime.

c) As the third theme, *the ability of accounting professionals to continue their activities in a competitive environment and the future of the accounting profession as a result of digital transformation*:

Participants stated that adaptation to the digital transformation process in accounting and what kind of path they will follow for the sustainability of the profession is important and that they will strive to adapt to the digital transformation in the accounting profession as a member of the profession. They stated that

there should be a trend towards institutionalization in order for the members of the profession to continue their profession, they realize the importance of institutionalization in order to have an efficient organizational structure and that they work in this direction in a professional and permanent direction.

They stated that the accounting profession will not be carried out as it is today. They stated that the accounting profession needs interdisciplinary approaches that bring new expertise in order to manage global crises more effectively in the future. They stated that the duties of accounting professionals will expand to include all financial affairs of the business. They stated that the accounting profession would include accounting and finance consultancy, human resources consultancy, social security consultancy for foreigners, financial audit services, tax consultancy, investment consultancy, tax review consultancy, tax audit, risk assessment. Participants stated that they are in research for specialization in many areas such as management accounting expertise, cost accounting expertise, budget expertise, independent audit, internal audit expertise, e-commerce expertise, forensic audit expertise, valuation, rating expertise. They stated that since the record keeping of the accounting profession will decrease with the transition to applications such as e-ledger and e-invoice, they will start to provide consultancy to companies, which is the main duty of the profession.

They also stated that accounting professionals are an opportunity rather than a disadvantage to specialize in terms of sustainability, which is the most important requirement of the future, with their work in the areas of climate, climate change, quality assurance expertise, and environmental accounting expertise. They stated that it would cause the members of the profession to reach this awareness and determine their specialization areas as soon as possible. They stated that as accounting firms, they will use more remote office applications to allow staff to work from home and from the customer, thus reducing office costs.

They stated that with the digital transformation of accounting, there will be a need for professionals who do more auditing and planning, and who read reports and budgets, rather than members of the profession who collect accounts that record. They stated that the members of the profession who are open to continuous innovation and change, who follow and use the technology closely, and who can present the requested reports as accurate and acceptable as soon as possible will survive and the others will be destroyed.

CONCLUSION

In this study, qualitative research method is used, and in line with the data obtained through the focus group discussion method, the changes and innovations required by the accounting profession are evaluated regarding the problems that the digital transformation causes in the accounting and accounting profession. The research findings were collected in three theme groups. The themes that have been discussed in the focus group discussions are; a) The important problems in the accounting profession as a result of digital transformation, b) The need of the accounting profession as a result of digital transformation and c) The future of the accounting profession as a result of digital transformation. The most important answers given by the participants as a result of the focus group meeting consisting of questions about obtained regarding the study are summarized below:

The digital transformation in the accounting profession will continue to increase. The job descriptions of professional accountants will change as this process becomes more widespread and developed. Accounting professionals will need to improve themselves on how to analyze the data prepared and reported by new generation technologies in order not to lag behind the process and changes, or how this system should be established.

All professional accountants need to prepare themselves for the online accounting process for all accounting-related transactions and seek new opportunities and investments in their profession. Thanks to digital applications, it is possible to start the application of the tax system without declaration, and to record information and statements automatically and instantaneously to the government system by systems such as e-invoice, e-document, e-ledger. Accounting professionals will be responsible for the accuracy of the information produced by the automation systems, and they will not be required to make tax declarations on behalf of businesses. Although the accounting profession has an important role among the income and expense items in the collection of taxes, with the transfer of accounting to the digital environment, the accounting profession must be prepared for the new period. In the future, the accounting profession will not disappear, it will only differ dimensionally, evolve and change its shell.

Accounting professionals need a new job description, and this job description should include new areas of expertise, not just sworn and financial consultancy services. In the future, the accounting profession will not disappear, but will move to the consultancy dimension, which is its main task. Many specialization areas in the accounting profession will come to the fore and new areas of expertise for accounting professionals will be on the agenda. Digital transformation should be considered as an opportunity for professional accountants to implement consultancy service, which is the real service of the profession.

Accounting professionals will be able to provide consultancy in many areas related to accounting and they will also be able to specialize in a single area. In addition, members of the profession will need to work as a team under an institution by collaborating or corporate structure. This structuring will bring professionalization, delegation of authority, rational decision-making and working in a permanent organizational structure to our members of the profession.

Members of the profession are aware of the importance of institutionalization. They state that they will prefer institutionalization so that they can continue their profession and compete. They are aware that a correct partnership and incorporation is inevitable in order to create a sustainable corporate structure. Members of the profession will turn their investments towards web-based programs that provide integration with businesses. By providing fast and practical solutions in financial and financial matters with its expert and competent consultant team, it will support businesses in reaching their financial goals.

It is recommended that future studies be carried out with different sample groups.

REFERENCES

- Akdoğan, N., & Akdoğan, M. U. (2018). Büyük Veri–Bilişim Teknolojisindeki Gelişmelerin Muhasebe Uygulamalarına ve Muhasebe Mesleğine Etkisi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (55), 1–14.
- Aksoy, T. (2007). *Basel’li ve İç Kontrol*, Ankara: Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Yayını, No: 53.
- Allahverdi, M., & Karaer, M. (2019). E-Dönüşümün Muhasebe Mesleği Yeterlilikleri Üzerindeki Etkileri ve Türkiye’de Lisans Düzeyi Muhasebe Eğitiminin Mesleki Yeterlilikler Açısından Analizi, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(1), 246-273.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research For Education: An Introduction To Theory And Methods (3 rd ed)*. Boston: Allyn And Bacon.
- Coşkun Arslan, M., & Demirkan, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Muhasebe Sistemine Etkisi Üzerine Kuramsal Bir İnceleme, *Enderun Dergisi*, 3 (1), 40–56.
- Coşkun Arslan, M., & Karkacier, A. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Yönetim Muhasebesinin Geleceğini Etkileyen Faktörler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 430–442.
- Çancı, M., & Erdal, M. (2003). *Lojistik Yönetimi*, İstanbul: Utikad Yayınları.
- Çokluk, Ö., Yılmaz, K., & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak Grup Görüşmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4 (1), 95-107.

- Ersin, P., & Bayyurt, Y. (2017). Odak Grup Görüşmeleri. Fatma Nevra Seggie & Yasemin Bayyurt (Ed), *Nitel Araştırma: Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları kitabı* içinde (2.bs). (s. 202-219). Ankara: Anı Yayınevi.
- Gupta, S. (2018). *Organizational Barriers to Digital Transformation*, (Thesis for the M.A, Degree. Sweden: KTH Industrial Engineering and Management Industrial Management). Retrieved from: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1218220/FULLTEXT01.pdf>
- Güney, S., & Özyiğit, H. (2015). Muhasebedeki Verilerin Yönetimde Kullanılması ve Elektronik Muhasebe Verilerinin Yönetim Kararlarına Etkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar, 14(53), 279–297.
- Greenbaum, T. (1998). Is Your Moderator Ready for Videoconferencing? *Focus Vision News* 1(13), 18–19. Retrieved from: <https://groupsplus.com/pages/modready.htm>
- İşgüden Kılıç, B., & Anadolu, Z. (2018). Dijital Çağın Yarattığı Muhasebe Uygulamalarının Muhasebe Hilelerinin Önlenmesine Etkisi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, Nisan, (Özel Sayı), 55–97.
- Kablan, A. (2018). Endüstri 4.0, Nesnelerin İnterneti-Akıllı İşletmeler ve Muhasebe Denetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Özel sayı), 1561-1579.
- Karasioğlu, F., & Garip, O. (2019). E-Muhasebe Uygulamaları Kapsamında Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Karaman’da Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (2), 433–446.
- Kurnaz, E., Tekbaş, İ., Bozdoğan, T., & Çetin, Ö. O. (2020). Dijitalleşmeyle Birlikte Muhasebe Eğitiminin Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22(Özel Sayı), 81–96.
- Öztürk, M. S., & Çarıkçı, O. (2019). “Elektronik Muhasebe Uygulamaları Kapsamında Geleceğin Muhasebecileri Üzerine Bir Araştırma”. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 1007–1026.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sevim, A. (2009). *Dijital Muhasebe*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şahsuvaroğlu, T., & Ekşi, H. (2008). Odak Grup Görüşmeleri ve Sosyal Temsiller Kuramı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 28 (28), 127–139.
- Tekbaş, İ., Kurnaz, E., & Azaltun, M. (2018, October). *Dijital Muhasebe Okuryazarlığı: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma*. 5th International Congress on Accounting and Finance Research (ICAFR’18), Seferihisar, İzmir.
- Tutar, S. (2019). Endüstri 4’in Muhasebe Mesleğine Olası Etkileri. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 3(2), 323–344.
- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2019). 509 No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/10/20191019-5.pdf>
- T.C Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2020). 515 No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/01/20200110-4.htm>
- T.C Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2021). 526 No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210209-5.htm>
- Yardımcıoğlu, M., Karahan, M., & Yörük, A. (2019). Dijitalleşme Işığında Muhasebe Mesleğinin Geleceği. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, (61), 35–46.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir. İlgili çalışmada Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 03.06.2021 tarih ve E-93803232-622.02-58085 sayılı gerekli izinler alınmıştır.

Teşekkür : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editöre teşekkür ederim.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author of the study. In the study, necessary permissions were obtained from the Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Committee in Pamukkale University, dated 03.06.2021 and numbered E-93803232-622.02-58085.

Acknowledgement : I would like to thank the referees and editors who contributed to the publication process



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 116-128

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 116-128

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuibf.981575

Geliş Tarihi / Received: 11.08.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 14.11.2021

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN SAĞLIĞI GELİŞTİRİCİ VE KORUYUCU DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ*

Yunus KULOĞLU ¹

Cem YALÇI ²

Mustafa HELVACI ³

Öz

Sağlık ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halidir. Sağlığın geliştirilmesine ve korunmasına yönelik davranışların artırılması sağlıklı ve yaşam kalitesi yüksek bireylerden oluşan bir topluma evrilişin göstergesidir. Bu çalışmada gelecekte sağlık alanında çalışacak sağlık hizmetleri MYO öğrencilerinin sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışları, sosyo-demografik özellikleri ve riskli sağlık davranışları açısından incelenmiştir. Katılımcıların SGKD ölçeği puanı $80,03 \pm 12,67$ olarak saptanmıştır. Katılımcıların SGKD Ölçeği puan ortalamaları yaş, beden kitle indeksi, okudukları bölüm, kronik rahatsızlık durumu ve alkol kullanma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların SGKD ölçeği ortalama puanlarının cinsiyet ve tütün ve tütün mamulleri kullanım durumları değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Sağlık Davranışları, Sağlığın Geliştirilmesi, Sağlığın korunması, Üniversite Gençliği.

Jel Sınıflandırması : I12, I31.

* İlgili çalışmada 11.02.2020 tarih ve 32097928-044-E.3060 sayılı Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır.

¹ Dr., Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, yunus_kuloglu@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3701-337X.

² Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, cem.yalci@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8807-2647.

³ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü, mustafahelvaci@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0526-6847.

Atıf/Citation (APA6):

Kuloğlu, Y., Yalçı, C., & Helvacı, M. (2022). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlarının incelenmesi: Kırklareli Üniversitesi örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 116-128. <http://doi.org/10.25287/ohuibf.981575>.

AN INVESTIGATION OF HEALTH PROMOTION AND PROTECTIVE BEHAVIORS OF HEALTH SERVICES VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS: THE CASE OF KIRKLARELI UNIVERSITY

Abstract

Health is a state of complete mental, physical and social well-being. Increasing the behaviors towards the development and protection of health is an indicator of the evolution to a society consisting of healthy and high quality of life individuals. In this study, health-promoting and protective behaviors of students studying at health services vocational college who will work in the field of health in the future were examined according to their socio-demographic characteristics and risky health behaviors. The SGKD scale score of the participants was determined as 80.03±12.67. The SGKD Scale mean scores of the participants did not show a significant difference according to the variables of age, body mass index, department they studied, chronic illness and alcohol use. It was determined that the participants' SGKD scale average scores showed a significant difference according to the variables of gender and tobacco and tobacco products use.

Key Words : Health Behaviors, Health Promotion, Health Protection, University Youth.

Jel Classification : I12, I31.

GİRİŞ

Sağlığı geliştirici davranışlar; bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı ile ilgili farkındalık yaratmak adına mevcut tutum ve davranışlarını iyileştirici tercihlerde bulunarak sağlığını daha iyiye götürme sürecidir (Kumar & Preetha 2012: 2; WHO, 2002: 7-8). Bu süreçte sağlıklı bir yaşam tarzı bireyin sağlığını geliştirmek için yakaladığı fırsatlardan optimal seviyede yararlanmasında kilit bir rol oynar. (Korkut Owen & Demirbaş Çelik, 2018: 441-42; Priyanka & Mishra, 2010: 176). Sağlığı geliştirme anlayışı eski yaklaşımlarda, genellikle sağlık eğitimi ile eşdeğer, insanların kendi sağlıklarını iyileştirmek için harekete geçmelerini sağlayacak bilgi olarak görülmüştür. Ancak son gelişmeler, yalnızca sağlıkla ilgili bilgi vermeyi değil bireyi güçlü kılan toplumsal yapıların inşa edilerek insanların sosyal yaşam koşullarını değiştirmeye yönelik eylemleri içeren yeni bir "sağlığı geliştirme" kavramını ortaya çıkarmıştır (Beattie, 2001: 182). Özellikle gençlerin adölesan dönemi itibarıyla başlayan kendi seçimlerini yapma süreci, bir hayat tarzı oluşturma çabası riskli sağlık davranışlarını beraberinde getirebilmektedir (El Ansari ve ark., 2011:197; National Academies of Sciences, 2019: 55). Gençlerin bu riskli sağlık davranışlarından uzak tutulması ve sağlığını geliştirecek davranışlara yönlendirilmesi ailenin, toplumun, sivil toplum kuruluşlarının ve sosyal devletin bir görevidir (Bekker ve ark., 2017: 172; Marlene ve ark., 2012: 316; Sherman ve ark., 2016: 1-2). Bu bakış açısı sağlığı geliştirme sürecinin ilk adımının mevcut sağlığın korunması olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır (Ministry of Health, 2016: 22-26; Turgul ve ark., 2002: 92).

Sağlığın korunması; kişinin sağlığına yönelik önlemler alınması ve sağlığını tehdit eden engellerin ortadan kaldırılması olarak tanımlanabilir (Bostan, Örsal, Karadağ, 2016: 103). Artan kronik rahatsızlık oranları ve bunun sağlık sistemine yüklediği maliyetler, ülke yönetimlerini uyuşturucu madde, sigara ve alkol kullanımı, sağlıksız beslenme ve egzersiz yapmama gibi sağlığı olumsuz etkileyen davranışlara karşı daha fazla önlem almaya yönlendirdi (Baum & Fisher, 2014: 213; Conner & Norman, 2012: 896; Ortabag ve ark., 2011: 304). Bireye kazandırılacak sağlıklı yaşam tarzı, toplumun yaşam kalitesini artırmakla birlikte sürdürülebilir bir sağlık bilincinin ortaya çıkmasına katkı sağlar (Aksoy & Uçar, 2014: 54-55). Bu sağlık

bilincinin oluşmasında hastalıkların tedavisinde olduğu gibi sağlığın korunması ve riskli sağlık davranışlarından uzak durulması konusunda da sağlık profesyonellerinin kuşkusuz büyük bir payı vardır (Araz ve ark., 2007: 112). Bu bilgiler ışığında bu araştırma genç sağlıkçı adaylarının sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlarının sosyo-demografik ve riskli sağlık davranışları açısından incelemeyi ve nitelikli sağlık profesyonellerin yetişmesine katkı sağlamayı amaçlar.

I. TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilimsel bir makale için mevcut teori sorgulanmalı, netleştirilmeli ya da geliştirilmelidir. Daha sonra mevcut teorilerin sentezlenmesi ve entegre edilmesiyle yeni bir teori oluşturulmalıdır (Keskin ve ark., 2016: 59; Mack, 2018: 3). Bilimsel bir araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunması onların mutlak nedensel bir ilişkiye sahip oldukları anlamına gelmez. Nedenselliğin mantıksal veya kuramsal bir dayanağı olmalıdır. (Gürbüz, 2019: 29). Bu sebeple öncelikle sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlarla ilgili ortaya konulmuş teorik çalışmalar ve araştırma modelleri incelenmiştir.

Sağlığın geliştirilmesi kavramının kökeni ve gelişimi karmaşıktır. Genel kanı, bir halk sağlığı bileşeni olarak sağlığın teşviki ve geliştirilmesi ile ilgili ilk adımın 1986 yılında Ottawa’da Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından ortaya atıldığı yönündedir. Bununla birlikte daha öncesinde 1978 yılında Alma-Ata konferansında birinci basamak sağlık hizmetlerinin önemine vurgu yapılmış, DSÖ’nün “2000 yılına kadar herkes için sağlık” stratejisinin temelleri atılmıştır. Ayrıca, sağlıkta iyileşmelerin, yalnızca daha fazla sağlık hizmeti geliştirerek veya halk sağlığı çözümleri ortaya koyarak gerçekleşmeyeceğinin ve sağlıklı olma bilincinin sağlık hizmetleri sağlayıcılarından birey ve topluma doğru yön değiştirmesinin farkına varılmıştır (Madi & Hussain, 2008: 15). Özellikle 2000’li yıllardan itibaren sağlığın teşviki ve hastalıkların önlenmesine yönelik yaşam boyu sağlık yaklaşımı, sağlığı korumayı ve geliştirmeyi bir bütüncül yaklaşım olarak ele almıştır. Sağlıklı beslenme, zararlı alışkanlıklardan uzak durma, fiziksel aktivite gibi faaliyetler, stresi azaltmanın yanı sıra tüm yaş grupları için yaşam kalitesini ve süresini artırdığı anlaşılmıştır (Bozhüyük, ve ark., 2012: 13; UNECE, 2010: 2).

Sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışların tek bir model ve teoriyle açıklanması zordur (Bostan ve ark., 2016: 103; Redding ve ark., 2000: 180). Bunun sebebi sağlığı koruyucu ve geliştirici davranışların sadece tıbbi bakım ve tedavi hizmetleriyle açıklanamaması aile yapısı, sosyal çevre, kültür, inanç, ekonomik ve politik unsurların da sağlığı koruyucu ve geliştirici davranışların üzerinde etkili olmasıdır (Raingruber, 2014: 53-54). Literatürde yer alan sağlığı koruyucu ve geliştirici davranışları açıklamaya çalışan bazı teoriler şöyledir:

Sağlık İnanç Modeli: Model ilk olarak 1950 ile 1960 yılları arasında halk sağlığı hizmetlerinde karşılaşılan hastalıklara karşı koruyucu önlemler almak için uygulamalı olarak ortaya çıkmış daha sonra Hochbaum, Leventhal, Kegeles ve Rosenstock tarafından geliştirilmiştir (Erkin & Özsoy, 2012: 32; Rosenstock, 1974: 328). Sağlık İnanç Modeli (SİM) bireyi riskli sağlık davranışlarından uzak tutarak bireyin sağlığına olumlu yönde katkı sağlayacak davranışların kazanılmasını, uygulanmasını, geliştirilmesini ve devamlılığını sağlamayı amaçlar (Rosenstock ve ark., 1988: 177; Vazini & Barati, 2014: 107).

SİM ilk geliştirildiğinde bir sağlık davranışının benimsenme olasılığının dört unsura bağlı olduğu ortaya koymuştur. Bunlar; hastalığa karşı *duyarlılık algısı*, sağlık problemlerine karşı *ciddiyet algısı*, sağlık davranışının *yarar algısı* ve sağlıklı davranışın önündeki *engel algısıdır*. Daha sonra modele bireyi motive eden *eyleme geçirciler* ve bireyin kendine olan inancını gösteren *öz etkililik* dâhil edilmiştir (Çenesiz & Atak, 2007: 428; Gözüm & Çapık, 2014: 221; Janz & Becker, 1984: 2; Yılmaz Tuncay ve ark., 2019: 39).

Sağlığı Geliştirme Modeli: Model 1982 yılında Nola J. Pender tarafından geliştirilmiştir. Sağlığı Geliştirme Modeli (SGM) sağlığın geliştirilmesi sürecinin birey ve toplumun kendini gerçekleştirme ve

refah düzeyini artırması için tasarlanmış faaliyetlerden oluştuğunu ifade etmiştir. Pender'in (1982) modeli bir karar verme aşaması ve bir eylem aşamasından oluşmaktadır. Bireysel özellikler, deneyim ve bireyin davranışını etkileyen modifiye edici faktörler (Demografik, Biyolojik Psikolojik Özellikler, Kişilerarası Etkileşim, Durumsal Faktörler, Davranışsal Faktörler) karar verme aşamasında etkilidir (Raingruber, 2014: 77). Model iki temel teori dayanmaktadır. Bunlar; Beklenti Değer Teorisi ve Sosyal Bilişsel Teoridir (Çalık & Kapucu, 2017: 66). SİM bir hastalıktan kaçınmaya odaklanırken, SGM daha iyi sağlık düzeyine ulaşmak için alınacak önlemlere ve bireyin kendi yaşam tarzı hakkındaki görüşlerine odaklanır. SİM hastalığı önleme; SGM ise sağlığı geliştirmeyi ve daha iyiye götürmeyi amaçlar. Pender'e göre sağlığı geliştirme bireyin yaşam kalitesini artırmasında ve daha mutlu bir birey olmasında bir araç görevi görür (Bahar & Açıl, 2014: 59-60).

Sağlık Davranışı Etkileşim Modeli: Model Cox (1982) tarafından geliştirilmiştir. Sağlık Davranışı Etkileşim Modeli (SDEM) bireyin sağlığı ile ilgili aldığı kararlarda tam yetkili olmasını ve sağlık davranışlarında da mümkün olduğunca fazla kontrole sahip olabilmesinin gerekliliğini savunur (Pender ve ark., 2006: 44). SDEM sağlıklı geliştirecek davranışların sağlık profesyonellerinin değil bireyin kendi sorumluluğu olduğunu ve sağlığın geliştirecek davranışların birey tarafından içselleştirilmesi gerektiği üzerinde durur (Cox, 1982: 47; Öztürk Haney & Erdoğan, 2013: 219).

Transteorik Model: Prochaska ve ark., (2006) tarafından geliştirilen davranış değişikliğinin altındaki nedenleri analiz etmeyi amaçlayan modele transteorik model (TTM) denir. Bu terim, modelin sağlık davranışındaki değişim sürecini tanımlamak için bir dizi psikolojik, psikoterapik ve sosyolojik teorilerden yararlanmasından gelir (Batten, 1999: 68). TTM riskli sağlık davranışlarının değişim aşamalarını motivasyon, sosyal öğrenme ve tekrarlama teorileri ile açıklamaya çalışır (Prochaska ve ark., 1992: 827). TTM sağlığı olumsuz yönde etkileyen davranışların terapik yöntemlere bağlı olarak aşamalı olarak değiştirilebileceğini ve bu değişim sırasında bireyin yeni bir sağlık davranışını benimsemesinde etkili olan birçok tekniğin olduğunu ileri sürer. Bu teknikler bireyin riskli sağlık davranışından vazgeçmesinde ve olumlu sağlık davranışı kazanmasında etkin bir rol oynar (Burkholder & Nigg, 2002: 61; Prochaska ve ark., 2009: 59).

Sağlığın geliştirilmesi ile sağlığın korunması arasındaki temel fark, bireye ve topluma belirli bir davranış karşısında sundukları temel motivasyonda yatmaktadır. Sağlığı geliştirici davranışlar bireyi daha iyiye teşvik eder ve bireyin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmayı amaçlar. Bu yüzden pozitif bir değer kümesi olarak görülür ve birey için çekicidir. Ancak sağlığın korunması, hastalıklardan ve riskli sağlık davranışlarından aktif olarak kaçınma, onu erken tespit etme veya hastalığın kısıtlamaları dâhilinde işlevini sürdürme arzusuna yöneliktir ve olumsuz bir değer taşır. Sağlığın korunması, çevreyi, davranışı ve bedensel savunmaları değiştirerek hastalık süreçlerini ortadan kaldırmak, yavaşlatmak veya değiştirmek için harekete geçme ve çözüm bulma süreçlerinin içerir (Gorin, 2006: 28; Madi & Hussain, 2008: 19-20). Sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlarla ilgili daha birçok teori ve model mevcuttur. Bu çalışmada kullanılan Bostan, Örsal ve Karadağ (2016) tarafından geliştirilen Sağlığı Geliştirici ve Koruyucu Davranışlar Ölçeği (SGKDÖ) yukarıda açıklamış olduğumuz dört modele dayandırılmıştır (Bostan ve ark., 2016).

II. YÖNTEM

Araştırma kesitsel bir çalışmadır. Üniversitede sağlık alanında okumakta olan meslek yüksekokulu öğrencilerinin sağlığı koruma ve geliştirme davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Kırklareli Merkez ilçede Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda okumakta olan 354 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Kırklareli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO'nun toplam öğrenci sayısı 1780'dir. %95 güven aralığında %5 hata oranıyla gereken örneklem sayısı 320'dir (Israel, 1992: 2-

4). Veri toplama süreci sonunda eksik kalmış veya aşırı uç değere sahip cevaplar istatistik sürecine dâhil edilmemiştir. Toplam 334 geçerli anketle araştırma tamamlanmıştır.

II. I. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Küresel salgın Covid-19 sebebiyle Kırklareli Üniversitesi'nde 2020-2021 Eğitim-Öğretimin Güz Döneminin uzaktan (Online) eğitim olarak gerçekleşmiştir. Bu sebeple anketler dijital platformlara aktarılmıştır. Öğrencilere Kasım-Aralık 2020 tarihleri arasında mail adreslerinden, sosyal ağ platformlarından ve diğer interaktif uygulamalar üzerinden ulaşılmıştır. Ankete başlamadan önce gönüllü onam formu onayı alınmıştır. Daha sonra sosyo-demografik bilgileri içeren form ve sağlığı geliştirici ve koruyucu anket soruları katılımcılara sorulmuştur.

Sağlığın Geliştirilmesi ve Korunması Ölçeği: Bostan ve ark. (2016) tarafından geliştirilen ölçek, 24 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; fiziksel (on madde), psikososyal (altı madde) ve korunma (sekiz faktör) boyutlarıdır. Ölçekte 1, 3, 4, 5, 12, 13, 14 ve 23. maddeler olumsuz maddeler olduğu için ters kodlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24 ve en yüksek puan 120'dir. Ölçek 5'li likert tipindedir. Olumlu ifadeler her zaman (5), çoğunlukla (4), bazen (3), çok seyrek (2) ve asla (1) şeklinde, olumsuz ifadeler ise ters şekilde puanlanmıştır. Ölçek Sağlık Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan 117 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Cronbach alfa katsayısı alt boyutlarda 0,61-0,76 arasında olup ölçeğin geneli için 0,83 olarak saptanmıştır. Ölçeğin madde-toplam korelasyonlarında elde edilen korelasyon katsayıları 0,25-0,56 arasındadır (Bostan, Örsal, ve Karadağ, 2016).

II. II. Araştırmanın Etiği

Sağlığın Geliştirilmesi ve Korunması Ölçeği için elektronik posta yolu ile izin alınmıştır. Çalışmayı yürütmek için Kırklareli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğünden resmi izin yazısı alınmıştır. Araştırma öncesinde bireylere araştırmanın amacı, önemi, verilerin bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı, üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacağı konusunda bilgilendirme yapılmış ve gönüllü onam formu doldurtulmuştur.

III. BULGULAR

Araştırmaya toplam 334 kişi katılmıştır. Katılımcıların %33,5'i (n=112) erkek, %66,5'i (n=222) kadındır. Katılımcıların %6'sı (n=20) "17-18 yaş" aralığında, %58,7'si (n=196) "19-20 yaş" aralığında, %24'ü (n=80) "21-22 yaş" aralığında, %11,4'ü (n=38) "23 yaş ve üstü" aralığındadır. Katılımcıların %15,6'sı (n=52) "41-50 kilo" aralığında, %36,8'i (n=123) "51-60 kilo" aralığında, %24,9'u (n=83) "61-70 kilo aralığında, %10,5'i (n=35) "71-80 kilo" aralığında, %8,4'ü (n=28) "81-90 kilo" aralığında ve %3,9'u (n=13) "91 ve kilo üstü" aralığındadır. Katılımcıların %13,5'i (n=45) zayıf, %68,9'u (n=230) normal, %13,8'i (n=46) fazla kilolu ve %3,9'u (n=13) obezdir. Katılımcıların %11,1'i (n=37) çocuk gelişimi, 11,7'si (n=39) optisyenlik, %12,3'ü (n=41) sağlık kurumları işletmeciliği, %19,8'i (n=66) tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik, %17,4'ü (n=58) tıbbi laboratuvar ve teknikleri, %15'i (n=50) tıbbi tanıtım ve pazarlama, %12,9'u (n=43) yaşlı bakımı bölümünde okumaktadır. Katılımcıların %12,6'sı (n=42) kronik rahatsızlığı sahipken, %87,4'ünün (n=292) herhangi bir kronik rahatsızlığı bulunmamaktadır. Katılımcıların %73,7'si (n=246) tütün ve tütün mamulleri kullanmamakta %15,6'sı (n=52) ortalama günde bir paket, %10,8'i (n=36) günde yarım paket veya daha az tütün ve tütün mamulleri kullanmaktadır. Katılımcıların

%74,3'ü alkol ve alkol ürünleri kullanmamakta, %2,4'ü (n=8) her gün kullanmakta, %9,3'ü (n=31) haftada 1-2 kere, %14,1'i (n=47) çok nadiren(özel günlerde) alkol ve alkol ürünleri kullanmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo- Demografik Özelliklerine İlişkin Frekanslar

Demografik Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	222	66,5
	Erkek	112	33,5
Yaş	17-18 yaş	20	6
	19-20 yaş	196	58,7
	21-22 yaş	80	24
	23 ve üstü yaş	38	11,4
Beden Kitle İndeksi	Zayıf	45	13,5
	Normal kilolu	230	68,9
	Fazla kilolu	46	13,8
	Obez	13	3,9
Bölümünüz	Çocuk Gelişimi	37	11,1
	Optisyenlik	39	11,7
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	41	12,3
	Tıbbi Dokümantasyon ve Sek.	66	19,8
	Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	58	17,4
	Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama	50	15
	Yaşlı Bakımı	43	12,9
Kronik Rahatsızlığınız var mı?	Var	42	12,6
	Yok	292	87,4
Tütün ve tütün mamulleri kullanıyor musunuz?	Hayır Kullanmıyorum	246	73,7
	Evet Kullanıyorum	88	26,3
Ne kadar sıklıkla?	Ortalama Günde 1 Paket	52	15,6
	Günde Yarım Paket veya Daha az	36	10,8
Alkol ve alkol ürünleri kullanıyor musunuz?	Hayır Kullanmıyorum	248	74,3
	Evet Kullanıyorum	86	25,7
Ne kadar sıklıkla?	Her gün	8	2,4
	Haftada 1-2 kere	31	9,3
	Çok nadiren (Özel günlerde)	47	14,1

Katılımcıların SGK DÖ Puan ortalamaları $80,03 \pm 12,67$ olarak saptanmıştır. Cronbach Alfa katsayısı ise 0,816'dır. SGK DÖ ait soruların çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ile -1,5 aralığında olması sorulara ait verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımını destekler (Tabachnick & Fidell, 2001: 75). Bu sonuçlar verilerin parametrik testler için uygun olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ölçek puanları yaşlarına ($F=0,527/p=0,664$) ve beden kitle endekslerine ($F=0,289/p=0,834$) göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadınların ölçekten aldıkları puan erkeklere göre daha yüksektir. Bu fark istatistiksel olarak da anlamlıdır ($t=2,021/p=0,040$). Katılımcıların ölçek puanları okudukları bölüme ($F=0,915/p=0,482$), kronik rahatsızlık durumlarına ($t=-0,626/p=0,534$), alkol ve alkol ürünleri kullanma durumlarına ($t=-0,512/p=0,609$) göre de anlamlı farklılık göstermemiştir. Alkol ve alkol ürünleri kullananların ise ölçek puanları kullanma sıklıklarına göre de anlamlı farklılık göstermemiştir ($F=0,190/p=0,903$). Tütün ve tütün mamulleri kullanmayanların SGK DÖ ölçeğinden aldıkları puan tütün ve tütün mamulleri kullananlara göre daha yüksek ve istatistiksel açıdan da anlamlıdır ($t=2,473/0,014$). Tütün ve tütün mamulleri kullanma sıklıklarının arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($F=0,190/p=0,903$).

Tablo 2: Katılımcıların Sosyo–Demografik Özelliklere ile Sağlığı Geliştirici ve Koruyucu Davranışlar Ölçeği Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	SGKD Ölçeği			Test Değeri/p
	N	%	$\bar{x} \pm Ss$	
Cinsiyet				
Kadın	222	66,5	81,02±12,91	t=2,021/0,040
Erkek	111	33,5	78,07±12,00	
Yaş				
17–18 yaş	20	6	83,45±12,73	F=0,527/0,664
19–20 yaş	196	58,7	79,88±12,17	
21–22 yaş	80	24	80,73±13,37	
23 ve üstü yaş	38	11,4	80,60±12,33	
Beden Kitle İndeksi				
Zayıf	45	13,5	81,15±13,56	F=0,289/0,834
Normal kilolu	230	68,9	80,00±12,21	
Fazla kilolu	46	13,8	80,95±11,94	
Obez	13	3,9	82,53±16,28	
Okuduğunuz Bölüm?				
Çocuk Gelişimi	37	11,1	82,10±15,24	F=0,915/0,482
Optisyenlik	39	11,7	79,61±13,09	
Sağlık Kurumları İşl.	41	12,3	82,04±11,71	
Tıbbi Dokümantasyon ve Sek.	66	19,8	77,90±12,79	
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	58	17,4	79,10±11,52	
Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama	50	15	81,86±13,41	
Yaşlı Bakımı	43	12,9	79,11±11,16	
Kronik Rahatsızlığınız var mı?				
Evet	42	12,6	78,83±13,41	t= -0,626/0,534
Hayır	292	87,4	80,20±12,58	
Tütün ve tütün mamulleri kullanıyor musunuz?				
Hayır Kullanmıyorum	246	73,7	81,03±12,70	t= 2,473/0,014
Evet Kullanıyorum	88	26,3	77,23±12,23	
Ne kadar sıklıkla?				
Ortalama Günde 1 Paket	52	59,1	76,36±12,00	t= -0,803/0,424
Yarım Paket veya Daha Az	36	40,9	78,50±12,63	
Alkol ve alkol ürünleri kullanıyor musunuz?				
Hayır Kullanmıyorum	248	74,3	79,81±12,29	t= -0,512/0,609
Evet Kullanıyorum	86	25,7	80,67±13,78	
Ne kadar sıklıkla?				
Her gün	8	9,3	80,08±13,52	F=0,190/0,903
Haftada 1–2 kere	31	36,1	79,35±14,52	
Çok nadiren (Özel günlerde)	47	54,6	81,08±13,06	

t=Bağımsız Örneklem T Testi, F= Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlar sağlıklı birey ve toplumun oluşmasında büyük bir önem arz etmektedir. Sağlıklı bireylerden oluşmuş bir topluma sahip ülkeler sağlık harcamalarına daha az bütçe ayırmakta ve beşerî sermayeden optimum seviyede faydalanmaktadır. (İbrahimoğlu ve ark., 2019: 29). Sağlığı koruyan davranışlar bireyin mevcut sağlık durumunu korumak üzerine odaklı sabit davranışlar kümesidir. Sağlığı geliştiren davranışlar ise bireyin kendi sağlığını koruma üzerine odaklanmanın yanında bireyin ve çevresinin sağlık düzeyini en iyiye götüren dinamik davranışları da ortaya koymayı amaçlar (Esin, 2010: 35). Türkiye’de sağlığın geliştirilmesi ve korunması ile ilgili araştırmalar genellikle sağlıklı yaşam biçimi davranışları (SYBD) veya riskli sağlık davranışları başlığı altında incelenmiştir. Bu sebeple bu araştırmada elde edilen sonuçlar bu çerçevede karşılaştırılıp incelenecektir.

Sağlık alanında okumakta olan öğrencilerde yapılan bu çalışmada SGKDÖ puan ortalaması $80,03 \pm 12,67$ olarak saptanmıştır. Değerli ve Yiğit (2020) tarafından Isparta il merkezindeki 18 yaş ve üzeri bireylerde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların sağlıklı yaşam biçimi davranışlarına dikkat ettiği ve olumlu sağlık davranışları sergiledikleri sonucuna varmıştır (Değerli & Yiğit, 2020: 573). Bir üniversitenin sağlık yüksekokulunda okumakta olan öğrencilerde yapılan araştırmada öğrencilerin SYBD puanları orta düzeyde bulunmuştur (Özbaşaran ve ark., 2004: 43). Üniversitede hemşirelik bölümünde okumakta olan öğrencilerin katıldığı başka bir araştırmada SYBD puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin SYBD puanlarının öğrencilerin yaşadığı aile ortamından, üniversitede okutulmakta olan ders müfredatında yeterince sağlığı geliştirme konularına yer verilmemesinden ve sosyal çevresinden edindiği alışkanlıklardan etkilendiği düşünülmektedir (Tambağ, 2011: 53).

Sağlıklı yaşam biçimi davranışları, sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlar ve riskli sağlık davranışları cinsiyete göre incelendiğinde; bir üniversitede sağlık hizmetleri MYO’da okumakta olan öğrenciler ile gerçekleştirilmiş araştırmada katılımcıların SYBD puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Şen ve ark., 2017: 6). Üniversite ve devlet hastanelerinde çalışmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada da katılımcıların SYBD puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Yalçınkaya ve ark., 2007: 417). Özbaşaran ve ark., yaptığı araştırmada ise kızların erkeklere göre sağlıklı yaşam biçimi davranış puanı ortalamaları anlamlı seviyede daha yüksek çıkmıştır (2004: 53). Sağlık YO öğrenciler ile gerçekleştiren başka bir çalışmada öğrencilerin SYBD puan ortalamaları cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Oyur Çelik ve ark., 2009: 16).

Araştırma sonucuna göre katılımcıların BKİ değerleri zayıf, normal kilolu, fazla kilolu ve obez olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Çetinkaya ve ark., tarafından devlet liselerinde okuyan öğrenciler ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların SYBD puan ortalamalarının beden algısı durumlarına (zayıf, normal, şişman) göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Beden algısı normal olanların SYBD toplam puan ortalamaları beden algısı zayıf ve şişman olan bireylerin SYBD ortalama puanlarına göre daha yüksektir (2017: 166). Türkiye’de sağlık personelleri ile gerçekleştirilen araştırmada BKİ değerleri zayıf, normal ve şişman olarak gruplanan katılımcıların SYBD puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Pasinlioğlu & Gözüm, 1998: 65). BKİ’nin yüksek olması obezite sorunlarını beraberinde getirmektedir. Riskli sağlık davranışları arasında yer alan sağlıksız beslenme ve yemek bozuklukları bireyleri sağlığı geliştirme ve koruma davranışlarından uzaklaştırmaktadır (Sutin & Terracciano, 2017: 1183).

Katılımcıların SGKDÖ puan ortalamaları kronik rahatsızlık durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kolaç ve ark., tarafından fabrika çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların SYBD puan ortalamaları kronik rahatsızlık durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir (2018: 271). Kronik hastalık durumu bireylerin sağlığını korumasında ve geliştirmesinde büyük bir önem teşkil

eder. Kronik hastalıklar uzun süredir önde gelen ölüm ve sakatlık nedenleridir. Küresel olarak, ölümlerin %70'inden fazlası, Amerika Birleşik Devletleri'nde %87'den fazlası kronik hastalıklardan kaynaklanmaktadır. Kronik hastalıklar, genel sağlık hizmetleri bütçelerini, çalışan verimliliğini ve ekonomileri doğrudan etkiler. Küresel olarak, bulaşıcı olmayan hastalıklar orta gelirli ülkelerdeki genel hastalık yükünün üçte ikisini oluşturmaktadır (Schmidt, 2019: 137).

Katılımcıların %26,3'ü tütün ve tütün mamulleri kullanmaktadır. SGKD ölçeği puan ortalamaları tütün ve tütün mamulleri kullanma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermiştir. Tütün ve tütün mamulleri kullanmayanların SGKD puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar Türkiye'de 15–25 yaş aralığında yapılmış diğer çalışmalarla aynı minvaldedir (Kuloğlu, 2015: 78; Ayaz ve ark., 2005: 8). Tütün ve tütün mamulleri kullanımı dünya genelinde mücadele edilen riskli sağlık davranışları arasında en önde gelenlerdendir (Şimşek, 2013: 343). Sağlığın korunmasının ve geliştirilmesinin önündeki en büyük engellerden biri olan tütün ve tütün mamulleri kullanımından kaynaklanan sağlık sorunları nedeniyle dünyada yılda 8 milyon insan ölmektedir (WHO, 2020). Türkiye'de 2010 yılında tütün ve tütün mamullerini her gün kullananların nüfusa oranı %25,4 iken bu oran 2019 yılında %28'e yükselmiştir. Aynı araştırma sonucuna göre 15–24 yaş aralığında tütün ve tütün mamullerini her gün kullananların 2010 yılında nüfusa oranı %16,4 iken, 2019 yılında bu oran %19,6'ya yükselmiştir. 15–24 yaş aralığında tütün ve tütün mamullerini ara sıra kullananların nüfusa oranı 2010 yılında %3,4 iken, 2019 yılında bu oran %3,2 olarak saptanmıştır (TUİK, 2020).

Araştırma sonucuna göre katılımcıların SGKD ölçeği puan ortalamaları alkol ve alkol ürünleri kullanma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Katılımcıların Alkol kullanım oranı % 25,7 olarak tespit edilmiştir. Alkol kullananların %54,6'sı çok nadiren (özel günlerde) alkol kullanmaktadır. Türkiye'de 2010 yılında alkol ve alkol ürünlerini kullananların nüfusa oranı %25,1 iken bu oran 2019 yılında %25,6'ya yükselmiştir. Aynı araştırma sonucuna göre 15–24 yaş aralığında alkol ve alkol ürünleri kullananların nüfusa oranı 2010 yılında %16,1 iken, 2019 yılında bu oran %15,8'e düşmüştür. (TUİK, 2020). Sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcıların SYBD ölçeğinde aldıkları puan ortalamaları alkol kullanma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Yalçınkaya ve ark., 2007: 417).

Sonuç olarak gelecekte sağlık alanında çalışacak üniversite gençliğinin sağlığını geliştirici ve koruyucu davranışlara daha yatkın olması beklenmektedir. Almış oldukları sağlık eğitiminin farkındalık yaratması ön görülmektedir. Bu farkındalık sağlık okuryazarlığı seviyelerinde, sağlık algılarında ve riskli sağlık davranışlarına karşı bilinçli olmalarında onlara yardımcı olmaktadır. Dünyada ve ülkemizde gençlerin sağlığın önemini tam olarak kavrayabilmeleri için resmi kurum/kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin çeşitli kampanya ve iletişim kanallarıyla gençlere ulaşması onlara sağlığın anlam ve önemini tanıtmaları ve anlatmaları önemli bir görev ve sosyal sorumluluktur. Bununla birlikte bireyin sağlığı destekleyen fiziksel aktiviteler, sağlıklı spor, sağlıklı beslenme ve sağlıklı eğlence davranışları gibi faaliyetlerin bir arada bulunduğu bir sağlık kültürünün oluşturulması tüm ülkelerin yarınlarını garanti altına alması için ihtiyaç duyduğu bir anlayış olacaktır. Bu anlayış gençleri daha iyiye ve daha güzele daha sağlıklı ulaşmak için motive edecek dinamikleri içinde barındırmalıdır. Sağlıklı ve sıhhatli bir yaşamın meyvesini alan gençler zamanla sağlığını korumayı ve geliştirmeyi içselleştireceklerdir. Bu içselleştirme süreci sonunda öncelikle kendi sağlığına ve sonrasında da toplumun sağlığına saygı göstermeyi bir etik haline dönüştürmüş bireylerin sayısı artacaktır. Gelecekte bu bireylerin sayısı artması DSÖ'nün tanımladığı ulaşılması zor olan sağlık kavramına; fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan tam iyilik haline birey ve toplumları daha da yaklaştıracaktır.

KAYNAKÇA

- Aksoy, T., & Uçar, H. (2014). Hemşirelik öğrencilerinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(2), 53-67.
- Araz, A., Harlak, H., & Meşe, G. (2007). Sağlık davranışları ve alternatif tedavi kullanımı. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülten*, 6(2), 112-122.
- Ayaz, S., Tezcan, S., & Akıncı, F. (2005). Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin sağlığı geliştirme davranışları. *C.Ü.Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 9(2), 26-34.
- Bahar, Z., & Açıl, D. (2014). Sağlığı geliştirme modeli: Kavramsal yapı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 7(1), 59-67.
- Batten, L. (1999). The transtheoretical model: profiling smoking in pregnancy. E. R. Perkins, I. Simnett, & L. Wright içinde, *Evidence-based Health Promotion* (s. 78). Chichester: John Wiley & Sons.
- Baum, F., & Fisher, M. (2014). Why behavioural health promotion endures despite its failure to reduce health inequities. *Sociology of Health & Illness*, 36(2), 213-225.
- Beattie, A. (2001). Health promotion. C. Dowrick içinde, *Medicine in Society: Behavioural sciences for medical students* (s. 182-191). London: Arnold.
- Bekker, M., Helderma, J., Jansen, M., & Ruwaard, D. (2017). The conditions and contributions of 'whole of society' governance in the Dutch 'All about health...' programme. WHO, S. L. Greer, M. Wismar, G. Pastorino, & M. Kosinska (Dü) içinde, *Civil society and health contributions and potential*. United Kingdom.
- Bostan, N., Örsal, Ö., & Karadağ, E. (2016). Sağlığı Geliştirici ve Koruyucu Davranışlar Ölçeğinin Geliştirilmesi: Metodolojik Çalışma. *Türkiye Klinikleri*, 8(2), 102-111.
- Bozhüyük, A., Özcan, S., Kurdak, H., Akpınar, E., Saatçı, E., & Bozdemir, N. (2012). Sağlıklı yaşam biçimi ve aile hekimliği. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care (TJFMPC)*, 3(1), 13-21.
- Burkholder, G. J., & Nigg, C. R. (2002). Overview of the transtheoretical model. P. M. Burbank, & D. Riebe (Dü) içinde, *Promoting exercise and behavior change in older adults*. New York: Springer Publishing Company.
- Conner, M., & Norman, P. (2012). Health behaviour: Current issues and challenges. *Psychology & Health*, 32(8), 895-906.
- Cox, C. L. (1982). An interaction model of client health behavior theoretical prescription for nursing. *Advances in Nursing Science*, 5(1), 41-56.
- Çalık, A., & Kapucu, S. (2017). Diyabetli hastalarda sağlıklı yaşam biçimi davranışlarını geliştirme: Pender'in sağlığı geliştirme modeli. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*(4)2, 62-75.
- Çenesiz, E., & Atak, N. (2007). Türkiye'de sağlık inanç modeli ile yapılmış araştırmaların değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6(6), 427-34.
- Çetinkaya, A., Tayhan, A., Özmen, D., Uyar, F., & Şahin Büyük, Ş. (2017). Beden kitle indeksleri ve beden algılarına göre adölesanların yaşam biçimlerinin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(3), 160-69.
- Değerli, H., & Yiğit, A. (2020). Sağlığın korunması ve geliştirilmesinde bireylerin sağlıklı yaşam biçimi davranış düzeyinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 573-586.
- El Ansari, W., Stock, C., John, J., Deeny, P., Phillips, C., Snelgrove, S., . . . Mabhala, A. (2011). Health promoting behaviours and lifestyle characteristics of students at seven universities in the UK. *Cent Eur J Public Health*, 19(4), 197-204.
- Erkin, Ö., & Özsoy, S. (2012). Validity and reliability of health belief model applied to influenza. *Academic Research International*, 2(3), 31-40.
- Esin, M. N. (2010). *Sağlığı geliştirme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi (Ders Notları).
- Fall, E., Izaute, M., & Chakroun-Baggioni, N. (2018). How can the health belief model and self determination theory predict both influenza vaccination and vaccination intention ? A longitudinal study among university students. *Psychology & Health*, 33(6), 746-64.

- Gorin, S. S. (2006). Models of health promotion. S. S. Gorin, & J. Arnold (Dü) içinde, *Health Promotion in Practice*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Gözüm, S., & Çapık, C. (2014). Sağlık davranışlarının geliştirilmesinde bir rehber: Sağlık inanç modeli. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 7(3), 230-37.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Health, S. R. (2016). *Plan for people's health protection, care and promotion 2016-2020*. Hanoi: Socialist Republic of Vietnam. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/viel79587.pdf>
- İbrahimioğlu, Ö., Saray Kılıç, H., & Mersin, S. (2019). Fabrika çalışanlarının sağlık okuryazarlığı Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler: Bilecik ili örneği. *Sağlık ve Toplum*, 29(3), 26-32.
- İsrael, G. D. (2012). Determining sample size. Florida cooperative extension service, *Institute of Food and Agricultural Sciences*, 2. 05 20, 2021 tarihinde <https://www.psychosphere.com/Determining%20sample%20size%20by%20Glen%20Israel.pdf> adresinden alındı
- Janz, N. K., & Becker, M. H. (1984). The health belief model: A decade later. *Health Education Quarterly*, 11(1), 1-47.
- Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt teorisi*. Ankara: Nobel Kitap.
- Kolaç, N., Sezer Balcı, A., Şişman, F. N., Ataçer, E. B., & Dinçer, S. (2018). Fabrika çalışanlarında sağlıklı yaşam biçimi davranışı ve sağlık algısı. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 14(2), 67-74.
- Korkut Owen, F., & Demirbaş Çelik, N. (2018). Lifelong healthy lifestyle and wellness. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 10(4), 440-453.
- Kuloğlu, Y. (2015). *Genç kuşakta riskli sağlık davranışları (Kırklareli Üniversitesi öğrencileri örneği)*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Kumar, S., & Preetha, G. (2012). Health promotion: An effective tool for global health. *Indian Journal of Community Medicine*, 37(1), 5-12.
- Mack, C. A. (2018). *How to write a good scientific paper*. Washington USA: Society of Photo-Optical Instrumentation Engineers Press.
- Madi, H. H., & Hussain, S. J. (2008). Health protection and promotion. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 14(Special), 15-22.
- Marlene, K. T., Allensworth, D. D., & Grizzel, J. (2012). S. Bakanlığı, C. I. Fertman, & D. D. Allensworth (Dü) içinde, *Sağlığı geliştirme programları teoriden pratiğe* (N. M. İştman, Çev.). Ankara: Sağlık Bakanlığı.
- National Academies of Sciences. (2019). *The promise of adolescence: Realizing opportunity for all youth* (The National Academies Press. b.). (R. J. Bonnie, & E. P. Backes,, Dü) Washington, DC.
- Organization, W. H. (2002). The world health report, *Reducing risks, promoting healthy life*. France: WHO.
- Ortabag, T., Ozdemir, S., Bakir, B., & Tosun, N. (2011). Health promotion and risk behaviors among adolescents in Turkey among adolescents in Turkey. *The Journal of School Nursing*, 27(4), 304-15.
- Oyur Çelik, G., Malak, A. T., Bektaş, M., Yılmaz, D., Sami Yümer, A., Öztürk, Z., & Demir, E. (2009). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin sağlığı geliştirme davranışlarını etkileyen etmenlerin İncelenmesi. *Anatol J Clin Investig*, 3(3), 164-69.
- Özbaşaran, F., Çetinkaya, A., & Güngör, N. (2004). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin sağlık davranışları. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 43-55.
- Öztürk Haney, M., & Erdoğan, S. (2013). Sağlık davranışı etkileşim modeli: Çocukların beslenme alışkanlıklarını belirlemek için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(4), 218-23.
- Pasinlioğlu, T., & Gözüm, S. (1998). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık personelinin sağlık davranışları. *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(2), 60-68.
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parsons, M. A. (2006). *Health promotion in nursing practice* (4 b.). New Jersey: Prentice Hall.
- Priyanka, & Mishra, S. (2010). Gender difference in life satisfaction of elderly people. *Advance Research Journal of Social Science*, 1(2), 176-179.

Kuloğlu, Y., Yalçı, C., & Helvacı, M. (2022). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin sağlığı geliştirici ve koruyucu davranışlarının incelenmesi: Kırklareli Üniversitesi örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 116-128.

- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., Velicer, W. F., & Rossi, J. S. (1992). Comments on Davidson's 'Prochaska and DiClemente's model of change: a case study? *British Journal of Addiction*(87), 825–35.
- Prochaska, J. O., Johnson, S., & Lee, P. (2009). The transtheoretical model of behavior change. S. A. Shumaker, J. K. Ockene, & K. A. Riekert (Dü) içinde, *The handbook of health behavior change* (s. 59). New York: Springer Publishing Company.
- Raingruber, B. (2014). Health promotion theories. B. Raingruber içinde, *Contemporary health promotion in nursing practice*. USA: Joney&Barlett.
- Redding, C. A., Rossi, J. S., Rossi, S. R., Velicer, W. F., & Prochaska, J. O. (2000). Health behavior models. *The International Electronic Journal of Health Education*, 3(Special), 180–193.
- Rosenstock, I. M. (1974). Historical origins of the health belief Model. *Health Education Monographs*, 2(4), 328–35.
- Rosenstock, I. M., Strecher, V. J., & Becker, M. H. (1988). Social learning theory and the health belief model. *Health Education Quarterly*, 15(2), 175–183.
- Schmidt, H. (2019). Chronic disease prevention and health promotion. D. H. Barret, L. W. Ortmann, A. Dawson, C. Saenz, A. Reis, & G. Bolan (Dü) içinde, *Public health ethics: Cases spanning the globe*. Library of Congress Control Number: 2015960197, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-23847-0.pdf> (01.07.2021).
- Sherman, L. E., Payton, A. A., Hernandez, L. M., & Greenfield, P. .. (2016). The power of the like in adolescence: Effects of peer influence on neural and behavioral responses to social media. *Psychological Science* 27(7), 1–9.
- Sutin, A. R., & Terracciano, A. (2017). Perceived Weight Discrimination and High–Risk Health–Related Behaviors. *Obesity* (Silver Spring), 25(7), 1183–86.
- Şen, A. M., Ceylan, A., Kurt, M. E., Palancı, Y., & Adm, C. (2017). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 44(1), 1–11.
- Şimşek, Z. (2013). Sağlığı geliştirmenin tarihsel gelişimi ve örneklerle sağlığı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(3), 343–58.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4 b.). Massachusetts, United States of America: Allyn & Bacon.
- Tambağ, H. (2011). Hatay Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve etkileyen faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(2), 47–58.
- TUİK. (2021, 07 07). *Türkiye sağlık araştırması*. TUİK–Veri portalı: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1> adresinden alındı
- Turgul, Ö., Doğan, F., Mandıracıoğlu, A., & Lüleci, E. (2002). Sağlığı geliştirici davranışların değerlendirilmesi amacıyla çok boyutlu sağlık anketi (ÇSA)'nin Bausel ölçeği ile birlikte uygulanması. *Ege Tıp Dergisi*, 41(2), 91–95.
- UNECE. (2010). *Health promotion and disease prevention*. UNECE Policy brief on ageing, 6. United Nations Economic Commission for Europe.
- Vazini, H., & Barati, M. (2014). The health belief model and self–care behaviors among type 2 diabetic patients. *Iranian Journal of Diabetes and Obesity*, 6(3), 107–13.
- WHO. (2021, 07 07). *Leading cause of death, illness and impoverishment. Tobacco*: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/tobacco> adresinden alındı
- Yalçınkaya, M., Gök Özer, F., & Yavuz Karamanoğlu, A. (2007). Sağlık çalışanlarında sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülten*, 6(6), 409–20.
- Yılmaz Tuncay, S., Demirhan, İ., Şahin, S., & Kaplan, S. (2019). Sağlık inanç modeli örneği: Tütün bağımlısı gebe. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 38–46.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tım hazırlanma sũrelerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tım sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkıları : Yazarlar eşit katkı sağlamışlardır.

ıkar Beyanı : Yazarlar arasında ıkar atışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : The authors contributed equally.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 129-148

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 129-148

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.983187

Geliş Tarihi / Received: 15.08.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 13.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

SCHUMPETER'İN KAPITALİZM ANALİZİ ÜZERİNE YÖNTEMSSEL VE TEORİK BİR DEĞERLENDİRME

Gülenay BAŞ-DİNAR ¹

Öz

Çalışma hayatı boyunca son derece üretken bir iktisatçı olan Schumpeter, gerek kapitalizmin işleyişi ve evrimiyle ilişkili gerekse iktisadi analizin yöntemiyle ilgili çok sayıda önemli eser ortaya koymuştur. Schumpeter'in odaklandığı konular, esin kaynakları ve buna bağlı olarak benimsediği bilimsel yöntemi zaman içinde önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu durum zaman zaman Schumpeter'in tutarsız ve değişken bir düşünce yapısına sahip bir iktisatçı olarak nitelendirilmesine neden olsa da Schumpeter'in çalışmaları bir bütünsellik içinde değerlendirildiğinde ortaya koyduğu teorik ve yöntembilimsel anlayışının bir bütün olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı Schumpeter'in kapitalizm analizini teorik ve yöntembilimsel açıdan incelemek ve Schumpeter'in kapitalizm analizi ile benimsediği yöntembilimsel anlayış arasında güçlü ve tutarlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktır. Bu çerçevede, çalışmada Schumpeter'in yöntembilimsel anlayışı ile ortaya koyduğu kapitalizm analizi arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ve bu nedenle Schumpeter'in yöntembilimsel anlayışını teorik analizinden ayırabilmenin mümkün olmadığı düşüncesi savunulacaktır. Bu amaç doğrultusunda bu çalışma iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde Schumpeter'in benimsediği yöntembilimsel yaklaşımının temel özellikleri ortaya konacak, ikinci bölümde Schumpeter'in kapitalizmin işleyişi ve evrimi ile ilgili düşüncelerine yer verilecektir. Çalışma Schumpeter'in yöntembilimsel anlayışı ile kapitalizm incelemesi arasındaki ilişkinin tartışılmasıyla son bulacaktır.

Anahtar Kelimeler : Schumpeter, Yaratıcı Yıkım, Dinamik Analiz, Yöntembilim, Statik Analiz

Jel Sınıflandırması : O10, P10, B25.

¹ Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, gulenaybas@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9532-4360.

Atıf/Citation (APA6):

Baş-Dınar, G. (2022). Schumpeter'in kapitalizm analizi üzerine yöntemsel ve teorik bir değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 129-148. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.983187>.

A METHODOLOGICAL AND THEORETICAL EVALUATION ON SCHUMPETER'S ANALYSIS OF CAPITALISM

Abstract

A highly productive economist throughout his working life, Schumpeter has produced many important works both on the functioning and evolution of capitalism and on the method of economic analysis. The subjects that Schumpeter focused on, his sources of inspiration, and accordingly, the methodological understanding he adopted changed significantly over time. Although this situation sometimes causes Schumpeter to be characterized as an economist with an inconsistent and dynamic mindset, when Schumpeter's studies are evaluated holistically, it is seen that his theoretical and methodological understanding is a whole. This study aims examine Schumpeter's analysis of capitalism from a theoretical and methodological point of view and to reveal that there is a strong and consistent relationship between Schumpeter's analysis of capitalism and the methodological understanding he advocates. It will be argued that there is a strong relationship between Schumpeter's methodological understanding and her analysis of capitalism, and therefore it is not possible to separate Schumpeter's methodological understanding from her theoretical analysis. For this purpose, this study consists of two parts. In the first part, the main features of the methodological approach adopted by Schumpeter will be revealed, in the second part, Schumpeter's thoughts on the functioning and evolution of capitalism will be given. The study will end with a discussion of the relationship between Schumpeter's understanding of the method and his analysis of capitalism.

Key Words : Schumpeter, Economic Development, Dynamic Analysis, Methodology, Static Analysis.

Jel Classification : O10, P10, B25.

GİRİŞ

Schumpeter kuşkusuz yirminci yüzyılın en etkili iktisatçılarından biridir. Çalışma hayatı boyunca son derece üretken bir bilim insanı olan Schumpeter, gerek kapitalizmin işleyişi ve evrimi ile ilişkili gerekse iktisadi analizin yöntemi ile ilgili çok sayıda önemli eser ortaya koymuştur. Schumpeter'in odaklandığı konular, esin kaynakları ve buna bağlı olarak benimsediği yöntembilimsel anlayış zaman içinde önemli ölçüde değişmiştir. Bu değişiklikler Schumpeter'in gerek teorik açıdan gerekse yöntembilim açıdan düşüncelerinin önemli ölçüde değişmesine yol açmıştır. Bu durum zaman zaman Schumpeter'in tutarsız ve değişken bir düşünce yapısına sahip bir iktisatçı olarak nitelendirilmesine neden olsa da Schumpeter'in çalışmaları bir bütünsellik içinde değerlendirildiğinde ortaya koyduğu teorik ve yöntemsel anlayışının bir bütün olduğu görülmektedir.

Schumpeter bilimsel ve nesnel bir bakışa sahip olmakla birlikte teorik analizini gerçeklikle bağdaştırma yolunda yoğun bir çaba içine girmiştir. Schumpeter'in düşüncelerindeki değişme büyük ölçüde gerçeklikle kurmaya çalıştığı bağ ile ilişkilidir. Bu anlamda, Schumpeter'in teori ile gerçekliği bir araya getirme çabası sürekli olarak yenilenen bir teorik çerçeveye sahip olmasına neden olmuştur. Schumpeter'in teorisinde meydana gelen değişmeler beraberinde yöntembiliminde de değişmelere yol açmıştır. Çünkü benimsediği ve savunduğu yöntem anlayışı ile ortaya koyduğu kapitalizm analizi birbiriyle güçlü bir şekilde ilişkilidir. Bu nedenle, Schumpeter'in analizinde zaman zaman meydana gelen değişmeleri ya da yöntemsel anlamda statik ve dinamik analiz arasında gidip gelmesinin nedenlerini bir tutarsızlık olarak görmemek gerekir.

Bu çalışmanın amacı Schumpeter'in kapitalizm analizini teorik ve yöntemsel açıdan incelemek ve Schumpeter'in kapitalizm analizi ile benimsediği yöntembilimsel anlayış arasında güçlü ve tutarlı bir ilişki

olduğunu ortaya koymaktır. Bu çerçevede, çalışmada Schumpeter'in yöntembilimsel anlayışı ile ortaya koyduğu kapitalizm analizi arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ve bu nedenle Schumpeter'in yöntembilimsel anlayışını teorik analizinden ayırabilmenin mümkün olmadığı düşüncesi savunulacaktır. Bu amaç doğrultusunda bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Schumpeter'in benimsediği yöntembilim anlayışının temel özellikleri ortaya konacak, ikinci bölümde Schumpeter'in kapitalizmin işleyişi ve evrimi ile ilgili düşüncelerine yer verilecektir. Çalışma Schumpeter'in yöntem anlayışı ile kapitalizm incelemesi arasındaki ilişkinin tartışılmasıyla son bulacaktır.

I. SCHUMPETER'İN YÖNTEM ANLAYIŞI

Schumpeter'in iktisadi analizin yöntemi ile ilgili düşünceleri genel olarak bilime yönelik bakış açısı çerçevesinde değerlendirilmelidir. Schumpeter 1954 yılında yayınlan *İktisadi Analiz Tarihi* isimli eserinde bilgiyi geliştirmeye yönelik her türlü bilinçli çabayı bilim olarak değerlendirmiştir. Buna göre, bilim "herhangi bir bilgi alanında gerçeği anlamak ve yorumlamak üzere geliştirilmiş özel teknikler" olarak tanımlanabilir. Ayrıca Schumpeter sosyolojik yöne vurgu yaparak "bilimin belli araştırma gruplarını ya da bilim insanlarını ya da araştırmacıları bir araya getiren bir alan" olarak daha dar bir şekilde tanımlanabileceğini belirtir. Bunların yanı sıra bilimin "yetkinleştirilmiş sağ duyu" (refined common sense) ve "işlemden geçmiş bilgi" (tooled knowledge) kavramlarla da tanımlanabileceğini de belirtmiştir (Schumpeter, 1954: 6). Schumpeter bu tanımlamalarda diğer düşünme biçimlerinden ya da pratik uygulamalardan farklı olarak bilimin bir tekniğe dayanan ve bu alanda faaliyette bulunan profesyonel kişiler tarafından gerçekleştirilen bir uğraş olduğunu vurgulamak istemiştir. Buna benzer bir biçimde bilimsel iktisatçının da iktisadi konular hakkında düşünen, konuşan ve yazan diğer insanlardan farklı olarak bir teknikler bütününe sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu anlamda, iktisat teorisi, iktisat tarihi, istatistik ve iktisat sosyolojisini iktisatçının iktisadi analiz yaparken yararlandığı teknikler olduğunu belirtmiştir (Schumpeter, 1954: 10).

Schumpeter'in iktisadi analize yaklaşırken bu tekniklerin her birini önemli olarak görmesi ve analizinde yer vermesi bütüncül bir bakış açısına sahip olduğunu bir göstergesidir². Bu nedenle, Schumpeter iktisat ve diğer sosyal bilimler arasında her zaman yakın bir ilişki bulunduğunu düşünmüş ve benimsediği iktisadi sosyoloji yaklaşımı ile kapitalizme ilişkin iktisadi bir analizin ötesinde sosyal ve tarihsel bir analiz ortaya koymuştur. Ana akım iktisadın indirgemeciliğine ve soyut analizine karşın, psikolojik, tarihsel, sosyolojik ve iktisadi yönleri bir arada ele aldığı oldukça kapsamlı bir analiz geliştirmiştir. Bu çerçevede, Alman Tarihçi Okul geleneğinden ve özellikle Genç Tarihçi Okul'un önemli temsilcilerinden olan Gustave von Schmoller (1838-1917)'den etkilenen Schumpeter tarihsel araştırmalara büyük önem vererek kurumlar, uluslar ve medeniyetler arasında karşılaştırmalı analizler ortaya koymuştur (Swedberg, 1991: 259). Schumpeter, Schmoller'in izinden giderek iktisadi süreçlerin analizinde tarihsel araştırmaların önemli olduğunu vurgulamış ve bu yöntemin Schmoller ile birlikte en önemli uygulayıcılarından biri olmuştur.

Schumpeter'in böyle bir teorik ve yöntemsel bir bakış açısını benimsemesinin ardında evrim ve değişme konularına duyduğu ilgi yatmaktadır. Schumpeter toplumsal yapıların sürekli olarak evrilmesi ve değişmesi nedeniyle kapitalizmin işleyişinin mutlak yasalarla açıklanabilmesinin mümkün olmadığını farkındadır. Her ne kadar Leon Walras (1834-1910)'ın ortaya koyduğu denge anlayışından etkilense de Schumpeter'in öncelikli amacı hiçbir zaman ekonomik dengeyi tanımlayacak bir teori geliştirmek olmamıştır. Schumpeter'in temel meselesi ekonominin bir denge durumundan ekonominin bir dengesizlik

² Schumpeter'in iktisatta bütüncül bir yöntembilimsel anlayışa vurgu yapması ve interdisipliner bir anlayışı savunması nedeniyle Schumpeter'in kurumsal iktisat ile ilişkisini tartışan çalışmalar için bkz. Bögenhold, 2018; Papageorgiou & Michaelides (2016).

durumuna nasıl yöneldiğini incelemektir. Schumpeter için denge, başlangıç noktasını tanımlamak ve dolayısıyla bu başlangıç noktasından hareketle dengesizliğin nasıl ortaya çıktığını açıklamaktır. Bu açıdan, Schumpeter'in öncelikli amacı dengeyi değil dengesizliği açıklamaktır. Bu nedenle, statik denge analizi Schumpeter'in analizinin amacı değil aracıdır. Her ne kadar Walras'ın analizinden etkilense de ana akım iktisadın toplumu ve ekonomiyi mekanik bir mantıkla incelenebilecek doğrusal bir süreç olarak gören tutumlarını benimsememiştir. Çünkü bu tür yaklaşımların toplumsal ve ekonomik hayata dair doyurucu bir açıklama getiremeyeceğini düşünmüştür.

Schumpeter'in çalışmaları zaman içerisinde değerlendirildiğinde benimsediği yöntem anlayışının da bir evrim geçirdiği söylenebilir. Schumpeter'in 1912 yılında yayımlanan *İktisadi Gelişme Teorisi* başlıklı kitabından önceki eserleri büyük ölçüde teorik niteliği ağır basan eserlerdi. *İktisadi Gelişme Teorisi* isimli kitabı Schumpeter'in yöntem anlayışında bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. Schumpeter bu kitapta Walrasçı statik analizin sınırlamalarını vurgulamış ve dinamik analizi ön plana çıkartan bir anlayışa sahip olmuştur. Bu açıdan, 1912-1933 yılları arasındaki eserlerinde Alman Tarihçi Okulu'nun düşüncelerinden etkilenecek tarihsel ve toplumsal araştırmaların önemine vurgu yapmıştır. Bu dönem Walrasçı statik iktisat teorisinin iktisadi analiz için yetersiz olduğunu vurguladığı ve iktisat bilimini daha büyük bir bütün olan iktisadi sosyolojinin parçası olarak gördüğü bir dönem olmuştur (Güler Aydın, 2011: 190). Bu çerçevede, Schumpeter iktisadın diğer bilimlerden bağımsız soyut bir bilim olduğu yolundaki düşüncesi eleştirmiş ve bütüncül bir sosyal bilim anlayışı önermiştir. Bu bağlamda, Schumpeter'in yöntem anlayışının ağırlık merkezinin zaman içinde iktisat teorisinden iktisat sosyolojisine ve statik analizden dinamik analize doğru bir evrim geçirdiğini söylemek mümkündür.

I.I. İktisat Teorisinden İktisat Sosyolojisine

Bilindiği gibi 20. Yüzyılın başında Tarihçi Okul ve Marjinalist okul arasında yaşanan ve Methodenstreit olarak bilinen yöntembilim tartışması döneme damgasını vurmuştur. Bu tartışma temelde Alman Tarihçi Okul'un bir üyesi olan Gustav Von Schmoller (1838-1917) ile Neoklasik geleneğin temsilcisi ve aynı zamanda Avusturya İktisat Okulu'nun öncüsü Carl Menger (1840-1920) arasında karmaşık iktisadi olguların değerlendirilmesinde değerlerin (etiğin) iktisadi analize dâhil edilip edilemeyeceği yolundaki soru etrafında sürdürülmüştür. Bu soruya Schmoller pozitif yanıt vererek etik ile iktisadın birleştirilmesini önerirken, Menger ise iktisat ve etik arasındaki bütünleşmenin uygunsuz olduğuna dikkat çekmiştir (Basılğan, 2010: 33). Menger ve Schmoller arasında başlayan bu tartışma, iktisadi analizde tarihsel araştırmaların önemine vurgu yapan Tarihçi Okul ve iktisadi olaylara ilişkin zamandan ve mekândan bağımsız bir iktisat teorisi oluşturmaya çalışan marjinalist okul arasında entelektüel bir mücadeleye dönüşmüştür (Baş Dinar, 2017: 132).

Schumpeter 20.yy'ın başındaki marjinalistler ve tarihçiler arasındaki uzun yıllar devam eden ünlü yöntem tartışmasını her ne kadar tarih ile teoriyi karşı karşıya getiren gereksiz bir çatışma olarak nitelendirmiş³ olsa da bu tartışmanın her zaman önemli bir parçası olmuştur. Schumpeter'in bu tartışmadaki konumu zaman içerisinde önemli ölçüde değişmiştir. Başlangıçta marjinalist tarafı destekleyerek iktisatta teorik yaklaşımın önemine dikkat çekmiş olsa da sonradan marjinalistlere karşı daha eleştirel bir tutum içinde olmuştur. Ancak, Schumpeter tarih ile teori birbirini rakip değil tamamlayıcı alanlar olarak görmüş ve karmaşık iktisadi olayların analiz edilebilmesi için bu iki disiplinden de yararlanılması gerektiğini düşünmüştür. Bu çerçevede, Schumpeter eserlerinde iktisat teorisyenlerinin ve tarihçilerin yapabilecekleri entelektüel işbirliğinin önemini sürekli olarak vurgulamıştır (Schumpeter, 1947: 221). Bu çerçevede, hiçbir

³ Schumpeter'e göre "bu tartışma sadece dinmesi on yıllar alan pek çok kötü duyguya yol açmamış aynı zamanda çığ gibi büyüyen bir literatür de ortaya koymuştur. Mantıksal temellerin açıklanmasına ilişkin yaptığı bazı katkılara rağmen, bu literatür büyük ölçüde daha iyi bir şekilde kullanılabilirken boşa harcanmış bir enerjiler tarihi"ni oluşturmaktadır (Schumpeter, 1954: 782).

yöntemin evrensel olarak iyi ya da kötü olarak tanımlanamayacağını vurgulayarak (Schumpeter, 1939: xiv) herhangi bir yöntemin evrensel olarak geçerli ya da üstün olamayacağını vurgulayarak farklı düşünce okulları arasında bir uzlaşma kurmaya çalışmıştır (Machlup, 1951: 145).

Daha önce de belirtildiği gibi Schumpeter *History of economic analysis* (1954: 10) iktisadi iktisat teorisi, iktisat tarihi ve istatistik ve iktisat sosyolojisinden oluşan bir teknikler bütünü olarak ve iktisatçının iktisadi analiz yaparken bu tekniklerin her birinden yararlanması gerektiğini düşünmüştür. Schumpeter'in bu tekniklerden en fazla önem verdiği alanlardan biri iktisat tarihidir. Çünkü iktisadın konusu temel olarak tarihsel zamanda gerçekleşen biricik süreçlerle ilgilidir. Bu nedenle, Schumpeter yeterli tarihsel deneyime ya da tarihsel sağduyuya dayanmayan araştırmaların tatmin edici bir açıklama sunamayacağını ileri sürmektedir. Bu çerçevede, Schumpeter iktisadi analizde yapılan temel hataların büyük ölçüde iktisatçıların kullandığı araçların başarısızlığından değil tarihsel bakış açısının yetersizliğinden kaynaklandığını düşünmektedir. Ayrıca Schumpeter tarihsel gerçeklerin bütünüyle ekonomik olmadığına dikkat çekmiş ve ekonomi dışı kurumsal gerçeklerin de iktisadi analiz gerçekleştirilirken mutlaka göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır (Schumpeter, 1954: 10-1).

Bu noktada, iktisat tarihi toplumların yapılarını belirleyen kurumsal çerçeve hakkında bilgi vererek; oluşturulan teorik çerçevelerin hangi tür toplum yapılarına uygun olup olmadığının belirlenmesinde oldukça önemlidir. Bu noktada Schumpeter neoklasik geleneğin aksine zamandan ve mekândan bağımsız bir iktisat teorisi inşa etmenin mümkün olmadığını ileri sürmektedir. Farklı kurumsal özelliklere sahip olmaları nedeniyle toplumların birbirlerinden farklılaşmalarının yanı sıra zaman içinde de toplumsal yapılar evrim geçirirler. Bu nedenle tek bir teori ile tüm toplum yapılarını ve tüm zamanları açıklayan bir teori inşa edebilmek mümkün değildir. Bu noktada, iktisat tarihi bir alan olarak farklı toplumsal yapıların dayandığı kurumsal çerçevenin belirlenmesinde önemli yararlar sağlamakla birlikte, Schumpeter iktisat tarihinin tek başına bir ekonominin kurumsal çerçevesinin anlaşılmasında yeterli olmadığını vurgulamıştır. Çünkü özel mülkiyet, sözleşme özgürlüğü ve hükümet düzenlemeleri gibi konular iktisat tarihinden çok iktisat sosyolojisinin alanına girmektedir. Bu nedenle, Schumpeter iktisat teorisi ile iktisat tarihi arasındaki söz konusu tamamlamıcılık ilişkisinin gerçekleşebilmesi için iktisat sosyolojisinin de analize dâhil edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Böylece iktisat sosyolojisi ile birlikte iktisadi analizin içine eylemler, güdüler ve isteklerin yanı sıra hükümet, miras, sözleşme vb. iktisadi davranışla ilgili sosyal kurumlar da dâhil edilmiş olmaktadır (Schumpeter 1954: 18-9). Bu bağlamda, iktisat sosyolojisi hükümet, mülkiyet, özel girişim gibi alışkanlıkların da dâhil olduğu bütün davranış biçimleri ile var olan kurumların ekonomik olarak tanımlanması ve yorumlanması ile ilgilenirken, piyasa mekanizması gibi kurumların herhangi bir veri durumu içerisinde işlemlerini sağlayan iktisadi mekanizmaları tanımlamak da iktisat teorisinin konusu olacaktır (Schumpeter, 1949: 293-4).

Görüldüğü gibi, Schumpeter iktisat teorisi, iktisat tarihi ve istatistik ve iktisat sosyolojisi gibi tekniklerin tümünün önemli olduğuna dikkat çekmiş; iktisatçının iktisadi analiz yaparken bu tekniklerin her birinden yararlanması gerektiğini düşünmüştür. Bu çerçevede, Basılğan (2010: 32)'ın ifade ettiği gibi Schumpeter'in iktisat teorisi, iktisat sosyolojisi, iktisat tarihi ve istatistik disiplinlerini birbirine bağlayan bir araştırma programına sahip olduğunu söylemek mümkündür. Schumpeter iktisat sosyolojisi sayesinde iktisadi olguları toplumsal olgular çerçevesinde anlamayı mümkün kılacak daha gerçekçi bir iktisat bilimi oluşturmayı amaçlamıştır. Schumpeter iktisadi analize iktisat sosyolojisini dâhil ederek iktisadi hayata yönelik çok yönlü bir bakış açısı geliştirmiş ve böylelikle ekonomik indirgemecilikten kaçınmıştır. Ancak bu tutumu teoriye önem vermediği anlamına gelmemektedir. Aksine Schumpeter çalışmalarında iktisat sosyolojisinin iktisat teorisine dayanması gerektiğini ısrarla bir şekilde vurgulamıştır. Schumpeter'in çalışmalarına bir bütün olarak bakıldığında iktisatta çoğulcu bir yaklaşımı benimsediğini söylemek mümkündür. Bu çerçevede, akademik yaşamı boyunca felsefe, sosyoloji, psikoloji, istatistik, tarih olmak üzere pek çok bilim alanı ile ilgilenmiş ve bunları iktisadi analizine dâhil etmiştir (Baş Dinar, 2017: 145).

I.II. Statik Analizden Dinamik Analize

Schumpeter Avusturya Okulu'nun ve Eugen von Böhm-Bawerk (1854-1914)'in öğrencisi olduğu halde hiçbir zaman bu okulun güçlü bir izleyicisi olmamış; bu anlamda Böhm-Bawerk'ten çok Walras'ın etkisinde kalmıştır. Walras'tan etkilendiğini kendisi de dile getirmiş olmakla birlikte Walras'ın da katı bir izleyicisi olduğunu söylemek mümkün değildir. İktisadi analizin nasıl olması gerektiği konusunda Walras'la aralarında önemli görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bilindiği gibi Walras, piyasa mekanizmasının çeşitli unsurlar arasındaki karşılıklı bağlantılar ve ilişkiler yoluyla kendiliğinden dengeye yöneleceğini savunurken, dangedeki bozulmayı piyasaya yapılan dışsal müdahalelerin sonucu olarak görmüştür. Oysa Schumpeter iktisadi hayatın kendi bünyesinde denge bozucu güçlerin var olduğunu ve bu nedenle sistemin içsel olarak sistemin dengesizliğe yatkın olduğunu vurgulamıştır. Sistemin içsel olarak dengesizliğe yatkın olması nedeniyle değişme olgusunun sadece dışsal etkenlerle açıklanamayacağını ileri sürmüştür (Ülgener, 2011: 7).

Schumpeter ilk eserlerinde Walras'ın Genel Denge Modeli'nden etkilenmiş ve bu etkilenmenin sonucu olarak tıpkı Walras gibi iktisadi olaylara ilişkin mutlak bir teori geliştirmek amacıyla olmuştur. Bu çerçevede, 1912 yılına kadar yaptığı çalışmalarda, Schumpeter statik analiz ve bu tür bir analiz yoluyla elde edilebilecek bir denge teorisinin iktisadi sistemin işleyişinin açıklanması açısından oldukça işlevsel olduğunu düşünmüştür. Schumpeter statik analiz yoluyla ekonomideki düzen ve denge durumlarının tanımlanabileceğini ve böylelikle iktisadi sistemin işleyişinin bu düzen ve denge durumundan sapmalar biçiminde ele alınabileceğini vurgulamıştır. Ancak, Schumpeter'in statik analize ve Walrasçı modele duyduğu sempati 1912 yılında yayınlanan *İktisadi Gelişme Teorisi* kitabı ile birlikte değişmeye başlamıştır. Schumpeter bu kitapta Walrasçı statik denge yaklaşımının sınırlılıklarını tartışmaya açmıştır. Schumpeter'e göre Walrasçı teorisinin en önemli eksikliği değişme olgusunu içermemesidir. Değişme olgusu özü itibarıyla dinamik bir içeriğe sahiptir. Bu nedenle statik teoriye dayanarak yapılan analizler değişme olgusunun anlaşılması açısından yetersizdir. Schumpeter bu kitapta değişme olgusunu yenilik ve girişimci gibi sosyolojik kavramlar temelinde inceleyerek statik teorisinin sınırlarını genişletmeyi amaçlamıştır. Schumpeter'in amacı öncelikle kapitalist ekonominin işleyiş dinamiğini açıklamak olsa da böyle bir analizin statik temeller üzerine inşa edilmesi gerektiğini savunmuştur. Schumpeter statik ve dinamik analizi birbirinden ayrı araştırma alanları olarak tanımlamış olmakla birlikte bu alanları birbirinin tamamlayıcısı olarak kullanmıştır. Çünkü statik analiz piyasa mekanizmasının işleyiş hakkında bilgi verirken, dinamik analiz ile iktisadi gelişme olgusunu ele almak mümkün olmaktadır. Bu nedenle, Schumpeter bu iki yaklaşımın farklı ekonomik sorunlara değindiğine dikkat çekmiş ve gerçek ekonomik süreçlerin analiz edilmesinde bu iki yaklaşımın birbirini tamamlayıcı olarak kullanılabileceğini belirtmiştir (Güler Aydın, 2011: 192-200).

Burada Schumpeter'in yöntembilim açısından Max Weber (1864-1920)'in yöntembilimsel anlayışından özellikle de geliştirdiği "ideal tip" kavramından etkilendiği söylenebilir. Weber'in "ideal tip" kavramının ne anlama geldiği ve ne amaçla kullandığı Weber'in toplum bilimini tanımlama biçimi üzerinden tartışmak gerekir. Weber toplum bilimini "*toplumsal etkinliği yorumlama yoluyla anlamak, böylece akışını ve etkilerini nedensel olarak açıklamak isteyen bir bilim*" olarak tanımlamaktadır (Weber, 2014: 11). Weber böyle bir toplum bilim kavrayışı ile toplumu kendi başına bir doğal gerçeklik olarak ele alan yaklaşımları eleştirir. Weber'e göre toplum toplumsal aktörlerin eylemleri ve ilişkiler ağının oluşturduğu öznel anlamlar yoluyla açıklanabilecek bir yapıdır. Bu çerçevede, insan davranışlarını konu alan her türlü bilimin öncelikli amacının eylemin arkasındaki motivasyonu ve eylemin akışını yorumsal olarak anlamak olduğunu ileri süren Weber, *Ekonomi ve Toplum*'da iki tür anlama biçimi olduğuna dikkat çekmiştir. Bunlardan birincisi belli bir eylemin akılsal ve gözlemsel şekilde anlaşılmasını ifade eden doğrudan gözleme dayanarak anlama ikincisi ise belli bir eylemin arkasındaki güdüyü anlamaya yönelik yorumlayıcı anlamadır (Weber, 2012: 116). Weber'e göre, belli bir eylemin arkasındaki anlamın ortaya çıkartılması anlamına gelen yorumlayıcı anlama nedensel bir akıl yürütme sürecini de gerekli kılar. Bu çerçevede, Weber'in yorumlayıcı anlama

yaklaşımı nedensel analizi dışlamamakta; tam tersine Weber yorumlayıcı anlama ile nedensel analiz arasında bir köprü kurmaya çalışmıştır (Baş Dinar, 2018: 209).

İdeal tipler bu “anlama” sürecinde önemli bir işlev görürler. Çünkü ideal tipler, ampirik olaylara nedensel açıklama getirmek için bir düşünce ya da davranış örüntüsünün rasyonel, ampirik ve mantıksal doğruluğa ve tutarlılığa tamamen sahip olması durumunda neye benzeyeceğine dair fikir verirler. Bu nedenle, ideal tipler rasyonel, ampirik ve teknik ve mantıksal yapıların kurulmasını sağlayarak karmaşık gerçekliğin anlaşılması için bir referans noktası olurlar (Weber, 2012: 67-9). Bu noktada, ideal tipler araştırmada ampirik gerçekliğin ayrıştığı ya da benzeştiği yerlerin belirlenmesi ve bunların en anlaşılabilir kavramlarla tanımlanmasına yardımcı olurlar. Söz konusu olguyu nedensel olarak anlamak ve yorumlamak amacıyla ideal tipler ampirik gerçekliklerle karşılaştırılır. Rasyonel iktisadi eylem sergileyen birey tipi iktisatta en yaygın kullanılan ideal tiptir. İktisat teorisi bu ideal tipi kullanarak “insanların eylemleri eğer tam anlamıyla rasyonel olsaydı, bu varsayılan koşullar altında nasıl davranırlardı?” sorusu çerçevesinde saf iktisadi çıkarların var olduğu varsayılır ve iktisadi olmayan bütün diğer unsurlar dışarıda bırakılır (Yılmaz, 2009: 40-1). Weber neoklasik iktisadın benimsediği bu yaklaşımı iktisadi davranışın ve tarihsel gerçekliğin aşırı derecede indirgemeci bir biçimde ele alması nedeniyle eleştirmekle birlikte tümüyle yararsız görmemektedir. Weber'e göre, soyut iktisat teorisi bir ideal tip olarak, mübadele ekonomisi, serbest rekabet ve rasyonel davranış ilkelerine göre organize edilmiş bir toplumda meta piyasasının işleyiş biçimini tanımlamaktadır. Weber'e göre bu kavramsal örüntü, tarihsel hayatın belirli ve ilişki ve olaylarının içsel olarak tutarlı bir şekilde analiz edilmesine imkân verir (Weber, 2012: 117-8).

Görüldüğü gibi, Weber kültür bilimlerinin değerden bağımsız nesnel bir bilim olabilmesi için ideal tip yaklaşımının önemli olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, ideal tip karmaşık bir olgunun belirli yönlerine odaklanılmasını ve bu yönler çerçevesinde analizin analitik bir akıl yürütmeye şekillendirilmesini mümkün kılmaktadır. Weber ideal tip kavramı ile ideal ya da arzu edilen bir durumu kastetmemektedir. Weber'in analizinde ideal tipler kültür bilimlerinde soyutlamaya imkân veren ve kültür bilimlerini nesnel bir şekilde inceleme imkânı sağlayan analitik bir araç olarak kullanılmaktadır. Weber ideal tiplerin genel bir tarih kuramı ortaya koymak için değil tarihsel gerçekliğin ancak belli parçalarını aydınlatmak için kullanılabileceğini belirtir. Weber'e göre ideal tipler bir gözlemcinin bakış açısından kendi başına anlamsız ve kaotik olarak görünen olaylar yığınının belirli parçalarına bakmayı ve bir anlam ortaya çıkarmayı mümkün hale getirmektedir (Özel, 2015).

Weber'in izleyicilerinden biri olarak görülebilecek Schumpeter'in yöntembilgisel anlayışı Weber'in ideal tip kavramsallaştırılmasından esinlenmiştir. Bu çerçevede statik analiz yoluyla elde edilen düzen ya da denge durumu sistemin nasıl işlemesi gerektiğine dair ideal bir tip oluşturmaktadır. Ekonomideki dengesizlik durumları da bu ideal durumdan sapmalar biçiminde ele alınmaktadır. Bu çerçevede, Schumpeter Walrasçı iktisadi Weber gibi tümüyle yararsız görmemekte ve bir referans noktası olarak teorik analizin ve nedensel açıklamanın karmaşık iktisadi olayların açıklanmasında kullanılabileceğini düşünmektedir. Schumpeter 1912 öncesi çalışmalarında statik analizden yararlanmış ve onu bir referans noktası olarak kabul etmiş olsa da 1912 sonrası çalışmalarında asıl amacı iktisadi değişme ve dengesizlik durumlarını incelemektir. Ancak statik analizi iktisadi değişme ve dengesizlik süreçlerini inceleyen tümüyle terketmek yerine kendi teorik amacı olan değişim ve evrim süreçlerini incelemek için bir araç olarak görmüştür.

Görüldüğü gibi, Schumpeter her ne kadar statik analizin sınırlılıklarına dikkat çekmiş ve tarihsel araştırmaların önemine vurgu yapmış olsa da Walras'ın denge analizinden hiçbir zaman tam olarak vazgeçmemiştir (Freeman & Louça, 2013: 8). Schumpeter'in analizinde bu iki yöntemi birbirinin tamamlayıcısı olarak görmesi yaşadığı dönemdeki yöntem tartışmalarında değişken ve zaman zaman çelişkili görüşlere sahip olmakla nitelendirilmesine yol açmıştır. Örneğin, Chris Freeman ve Francisco Louça Schumpeter'i “hem tüm neoklasiklerin en Walrasçısı ve en ortodoksu, hem de ayrıca denge paradigmasının temellerine meydan okuyacak yegane ana akım iktisatçı ve dolayısıyla bunların en

heterodoksu" olarak tanımlamıştır (Freeman & Louça, 2013: 56). Schumpeter'e yönelik bu tanımlama, Schumpeter'in neoklasik teoride ceteris paribus varsayımı çerçevesinde göz ardı edilen teknolojik ve kurumsal değişmeyi iktisadi analizin merkezine koymasına karşın tüm bilimsel yazıları boyunca denge paradigmasının ortaya koyduğu çerçeveden yararlanmayı sürdürmesinden kaynaklanmaktadır (Freeman & Louça, 2013: 56-7).

Schumpeter'in daha geç bir dönemde yazdığı *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi* (1946) ve *İktisadi Analiz Tarihi* (1954) kitaplarında Walrasçı anlayıştan ve statik analizden kopuşu çok daha belirgindir. Schumpeter özellikle *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*'de girişimci ve yaratıcı yıkım gibi kavramlar üzerinden kapitalist değişim ve evrim sürecini tarihsel bir bakış açısıyla incelemiştir. Bu eserlerde, Schumpeter'in değişme ve evrim olgusunu iktisadi analizinin merkezine alması nedeniyle neoklasik teoriye ve statik analize karşı eleştirel tutumu çok daha güçlü hale gelmiştir. Değişmeyi kapitalizmin belirleyici özelliği olarak tanımlayan Schumpeter dengeye dayalı neoklasik teoriyi temel değişme hareketlerinden yoksun basit bir kapitalizm betimlemesi olarak diğer bir deyişle Weberci terminoloji ile ifade edilecek olursa bir "ideal tip" olarak kullanmıştır. Bu noktada, neoklasik teorinin en merkezi ve en değerli ilkelerini eleştirmesi nedeniyle yirminci yüzyılda iktisat disiplininin en radikal araştırmacılarından biri olarak görülmüştür (Freeman & Louça, 2013: 56).

II. SCHUMPETER'İN KAPİTALİZM İNCELEMESİ

Schumpeter, kapitalizmin evrimsel bir sistem olduğu yolundaki vurguyu en güçlü bir şekilde yaptığı çalışması *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi* (1946)'dir. Schumpeter bu eserde bir yandan kapitalizmin dinamik ve gelişmeye meyilli bir sistem olduğunu vurgulamakla birlikte, kapitalizmin kendi başarısının kurbanı olacağı ve kaçınılmaz bir şekilde çökeceğini ileri sürmüştür. Bu çerçevede, Marx'ın kapitalizmin sürdürülebilir bir sistem olmadığı ve kendi işleyişinin mantıksal bir sonucu olarak çökmeye mahkûm bir sistem olduğu yolundaki öngörüsüne katılmıştır. Ancak Marx'ın aksine yoksul emekçi kitlelerine toplumsal değişimin sağlanmasında dönüştürücü bir rol vermemiş; diğer bir deyişle, kapitalizmin bir devrim sonucunda yıkılacağı düşüncesini benimsememiştir. Schumpeter'e göre kapitalizmin sonunu getirecek şey Marx'ın öne sürdüğü gibi sistemin başarısızlığı değildir. Tam tersine, kapitalizmi çöküşe getirecek temel etken kendi başarısıdır. Kapitalizmin kendi başarısı zamanla başarısının ardında bulunan sosyal kurumları çürütecek ve kaçınılmaz bir biçimde kendi kendini ortadan kaldıracak koşulları hazırlayacaktır (Schumpeter, 2008: 81-6).

Schumpeter gerek kapitalist gelişmeyi gerekse kapitalist sistemin krizini ve çöküşünü iktisadi nedenlerin yanı sıra sosyolojik ve politik süreçlere dayanarak açıklamıştır. Schumpeter'de söz konusu sosyolojik ve politik süreçler Marx'ın analizinde olduğu gibi sınıf çatışması gibi olgularla değil, yaratıcı yıkım adımı verdiği sürecin temel öznesi olan girişimci burjuva sınıfının zaman içerisinde kapitalist gelişmeye yön veren özelliklerinin değişmesi ile ilgilidir (Schumpeter, 2008: 143-55; Gürkan & Karahanoğulları, 2013: 7). İlerleyen bölümde Schumpeter'in analizinde girişimci, yenilik ve yaratıcı yıkım gibi kavramlardan hareketle kapitalist gelişmeyi nasıl açıkladığı ile ilgili görüşlerine yer verilecektir. Ardından Schumpeter'in kapitalist gelişmenin sonucu olarak ortaya çıkan artan rasyonalizasyon ve bürokratikleşmenin nasıl kapitalist gelişmenin temel öznesi olan girişimci ruhun kaybolmasına ve giderek kapitalizmin çökmesine neden olacağı yolundaki görüşleri değerlendirilecektir. Bu çerçevede, Schumpeter'in analizinde kapitalizmin gelişmesini sağlayan faktörlerin aynı zamanda kapitalizmin çökmesine neden olacak koşulları yarattığı tartışılacaktır.

II.I. Kapitalist Gelişmenin Temelleri: Girişimci, Yenilikler ve Yaratıcı Yıkım

Schumpeter *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*'de kapitalist gelişmenin beraberinde ekonomik gelişmenin yanı sıra sosyal ilerlemeyi getirdiğini de vurgulamıştır. Bu çerçevede, modern medeniyete yön veren bir takım sosyal hakların kapitalist inisiyatifin aksiyonu ile ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bu durumu Schumpeter son derece iddialı bir ifadeyle şu şekilde ifade etmektedir:

...Eğer kapitalist sistem 1928'den önceki 60 yıl içinde olduğu gibi gelişseydi ve kişi başına düşen milli gelir 1300 dolara erişseydi, bütün sosyal reformcuların –hatta ütopyacıların dahi- istekleri yerine gelmiş olacaktı. Ayrıca, bu gerçekleşme kapitalist sistemde hiçbir bozukluğa da sebep olmayacaktı. Böyle bir durumda işsizlere ayrılan yardım paraları kolaylıkla bulunacak bir gelir niteliği kazanabilecek, hatta kolayca ödenebilecekti. (Schumpeter, 2008: 69)

Schumpeter bu sözlerle sosyal hakların ilerlemesinde kapitalist ilerlemenin önemli bir role sahip olduğunu vurgulamış; hatta bunun da ötesine geçerek bütün sosyal ilerlemelerin kapitalist sınıfın öncülüğünde kapitalist girişimlerin sonucu olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür (Schumpeter, 2008: 69). Bu açıdan, Schumpeter'in ilgisi hiçbir zaman sadece kapitalist gelişmenin ardındaki iktisadi faktörleri açıklamakla sınırlı olmamıştır. Söz konusu iktisadi unsurların yanı sıra kapitalist gelişmenin ardındaki sosyal faktörler de Schumpeter'in analizinin odak noktasını oluşturmuştur. Bütüncül bir sosyal bilim anlayışı benimsemesinin bir sonucu olarak Schumpeter, kapitalist gelişmenin sadece ekonomik faktörlere dayanarak açıklanamayacağını ileri sürmüştür; ortaya koyduğu kapitalizm analizinde tarihsel ve sosyolojik unsurlara büyük bir yer vermiştir.

Schumpeter'in analizindeki söz konusu tarihsel ve sosyolojik unsurların en belirgin örneğini kapitalizmin gelişmesinde temel rol verdiği girişimci ve yenilikler ile açıklamalarında görmek mümkündür. Öncelikle Schumpeter girişimciyi ve girişimcinin ortaya koyduğu yenilikleri açıklamaya girişmeden önce kapitalizmin önceki üretim tarzlarından farklılıklarını ortaya koyan bir tarihsel analiz sunmuştur. Bu çerçevede, kapitalist sistemde sanayi ve ticaret burjuvazisinin feodal senyörlerden farklı olarak gücünü iş hayatındaki başarılarına borçlu olduğuna ve burjuvazinin çalışma hayatındaki başarısının da büyük ölçüde yetenekleri ve üstün çalışma gücü tarafından belirlendiğine dikkat çekmiştir. Bu şekilde, Schumpeter kapitalist toplumda bireysel girişimcinin başarısını ve yeteneklerini ön plana çıkartmış ve kapitalist sistemin diğer sistemlerden başarılı olmasını da bu temelde açıklamıştır (Schumpeter, 2008: 73).

Burjuvazi toplumu tamamen ekonomik bir kalıba dökmüştür: Temeli, yapısı, bütün aksamı ekonomik parçalardan meydana gelmiştir. Binanın ön cephesi hayatın ekonomik tarafına dönük durumdadır. Ödül ve cezalar parayla ifade olunmakta; çıkışlar, inişler gene maddi kazanç ya da kayıplara tekabül etmektedir... Başarının mükâfatı gelişigüzel dağıtılmadığı halde, adı geçen iş hayatı başarılarının çekiciliğine şans faktörü de eklenmiştir; iş hayatı rulete değil pokere benzemektedir. İş hayatında mükâfatlar; kabiliyete, enerjiye, üstün çalışma gücüne verilmektedir. Bununla birlikte bu nitelikleri ölçmek mümkün olsaydı, her gerçekleşmeyi sağlayan kalitelerin tam olarak mükâfat bulamadığı görülecekti. Şöyle ki, büyük kazançlar azınlık tarafından paylaşılmakta, geriye kalan girişimciler daima büyük kazanç payları peşinde koşarak teşebbüslerinden vazgeçmemektedirler. Sistemin cezalandırmaları da zayıflara karşı yöneltilmiştir. Uzman olmayan elemanlar ve yöntemler sistem dışına atılmaktaysalar da, bütün girişimcileri tehdit eden iflas korkusu, daima canlı durmakta, daha adil ve doğru bir ceza sisteminden çok daha etkili bir nitelik taşımaktadır. (Schumpeter: 2008: 73-4)

Kapitalizmin sahip olduğu rekabetçi yapının girişimcileri sürekli olarak varlıklarını sürdürebilmeleri için en uygun ve doğru kararları almak zorunda baskısı altında bıraktığına dikkat çeken Schumpeter, bu mücadelenin salt bir ekonomik mücadele olmadığını da altını çizmiştir. Söz konusu rekabet mekanizması girişimcileri bir yandan iflas korkusu altında bırakırken, diğer yandan girişimcinin kendisinin ve ailesinin ait olduğu sınıfsal konumu da belirlemektedir. Schumpeter'e göre adı geçen başarı, sosyal bir hizmet esasına göre değil daha fazla para kazanmak temeline dayanmaktadır. Bu ölçüte dayalı olarak bireylerin ve ailelerinin verimliliği değerlendirilmekte, burjuvazi sınıfında fertlerin hangi sosyal tabakalara

katılabileceklerini ya da katılamayacaklarını belirlemektedir. Schumpeter'e göre, birçok durumda, girişimciler sınıfına katılabilen ve bu sınıf içinde yükselebilen kimse piyasadaki yetenekleri sayesinde başarı elde eder ve yine bu sınıfta kalabilmesi için başarılı olmayı sürdürmesi gerekir. Bu çerçevede, Schumpeter kapitalist ortamda belirli bir mevkiye girmek ile aynı mevkide başarıya ulaşmanın aynı anlamı taşıdığını belirtmektedir. (Schumpeter, 2008: 73-4). Bu şekilde girişimcinin başarısının sadece ekonomik anlamda değil sosyal anlamda da var oluşunu belirlediğini ileri sürmekte ve girişimcinin içinde bulunduğu ekonomik rekabet baskısının bireyin sosyal konumunu kaybetme baskısına neden olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle girişimci kararlarını ekonomik rekabet baskısının yanı sıra içinde bulunduğu sosyal konumu kaybetme endişesi içinde vermektedir. Bu iki baskı Schumpeter'e göre birbiriyle yakından ilişkilidir.

Schumpeter yine ortaya koyduğu tarihsel analizden hareketle kapitalist toplumun önceki toplumsal yapılardan ayıran önemli bir faktörün de rasyonel akıl yürütme olduğunu vurgulamıştır. Schumpeter'e göre rasyonel akıl yürütmenin ortaya çıkardığı bilimsel düşünüş tarzı kapitalist gelişmeyi ortaya çıkartan yeniliklerin ardındaki temel itici güçtür. Çünkü rasyonel akıl yürütme bireysel yetenekleri ve başarıları önemli hale getirmiş ve feodal sınıfsal kalıpların kırılmasını sağlamıştır. Soyluluğa dayanan eski hiyerarşik sınıfsal yapının aksine kapitalizmde bireysel başarılar ile yükselebilen şans kapitalizmi geliştiren en önemli unsurlardan biri olmuştur. Kapitalist toplumu kapitalizm öncesi toplumlardan ayıran en önemli özellik sınıfsal ilerlemenin kapitalist toplumda mümkün olmasıdır. Kapitalizm öncesi toplumlarda sınıflar katı hiyerarşik sınırlarla belirlenmiş ve bir sınıftan başka bir sınıfa geçiş diğer bir deyişle sosyal ilerleme büyük ölçüde engellenmiştir. Kapitalist toplumun ortaya çıkışı ile birlikte bireyler ilk önce ticaret daha sonra madencilik ve endüstri yolu ile önemli ekonomik ilerlemeler edinmişler ve zamanla bu ekonomik ilerlemeler yoluyla elde ettikleri itibar sosyal ilerlemelerini de mümkün hale getirmiştir. Bu noktada, Schumpeter kapitalizmin insan davranışlarının rasyonel bir niteliğe kavuşmasında itici bir güç oluşturduğunu ileri sürmektedir. Rasyonalizasyon sadece ekonomik organizasyonla sınırlı kalmamış bütün toplumsal yaşamı etkileyerek yeniden rasyonalist bir doğrultuda düzenlemiştir. Bu çerçevede, sadece iktisadi açıdan değil toplumsal açıdan rasyonelleşmenin ardında kapitalist mekanizma bulunmaktadır (Schumpeter, 2008: 124-5).

Kapitalist mekanizmanın insan davranışlarını rasyonel bir temelde geliştirmesinin temelinde zihinlerden metafizik inançları, her çeşit mistik ve bilim dışı düşünceyi uzaklaştırması bulunmaktadır. Schumpeter rasyonel tutumun sadece amaçlara ulaşmak için gerekli yöntemleri değil aynı zamanda amaçları yeniden tanımlamak için de kullanıldığını belirtir. Bu şekilde, kapitalist toplumla birlikte geleneksel olarak sınıflara bağlı olarak tanımlanan toplumsal görevler yerini topluma daha doğrudan yarar sağlayacak görevlere bırakır. Bu durum geleneksel olarak daha üstün bir sınıf olarak görülen sosyal sınıfların üstünlük hissini frenlenmesini sağlar. Artık şövalyelik duygusu yerini kişisel çıkar dürtüsüne bırakır. Kapitalist toplumda başarılı olmanın ölçütü olarak kabul edilen ticari ve endüstriyel başarı feodal toplumdakinin aksine fiziki üstün yetenekler ya da şövalyelik ve kahramanlık gibi özellikleri gerektirmezler. Bu nedenle, endüstriyel ve ticari başarı barışçıldır. Kapitalist sistem bireysel düzeyde olduğu gibi ulusal ve uluslararası düzeyde de barışçıl koşullara ihtiyaç duyar (Schumpeter, 2008: 127-8).

Schumpeter kapitalizmin tarihsel özelliklerini bu şekilde ortaya koyduktan sonra, iktisadi hayatın ekonomik ve sosyal koşulların değişmesine bağlı olarak sürekli bir değişim içinde bulunduğuna dikkat çekmiştir. Bu anlamda, Schumpeter'in değişim ile kastettiği savaşlar, ihtilaller ve nüfus artışı gibi dışsal unsurlar değildir. Bu tip unsurlar kapitalist değişimin nedenlerini değil koşullarını oluştururlar. Schumpeter'e göre kapitalist değişimin ortaya çıkabilmesi için kapitalist mekanizmayı harekete geçiren ve kapitalist girişim tarafından ortaya konulan yeni tüketim maddelerinin yaratılması, yeni üretim yöntemlerinin geliştirilmesi, yeni pazarların bulunması ve yeni endüstriyel örgütlenmelerin oluşturulması gerekmektedir (Schumpeter, 2008: 82-3).

Schumpeter'e göre kapitalizmin sürekli olarak yeni pazarların bulunması, piyasaların açılması vb. unsurlar dolayısıyla değişmesi kapitalist sistemi sürekli bir ihtilal ve yenilenme havası içinde tutar. Bütün

bu unsurlar sürekli olarak eskiyi yok edip yenilerini yaratır. Schumpeter'in yaratıcı yıkım olarak tanımladığı bu durum kapitalizmin gelişmesinin temelini oluşturur. Schumpeter her kapitalist girişimin bu gelişime er geç ayak uydurmak zorunda kalacağını vurgular (Schumpeter, 2008: 83). Aksi halde girişimcinin bu rekabet sürecinde ayakta kalabilmesi ve varlığını sürdürmesi mümkün olmayacaktır. Öyleyse “yaratıcı yıkım” kapitalist sistemin özünü oluşturur.

Kapitalist sistemin ardında yatan rekabet olgusu hem kapitalist gelişmeyi ortaya çıkartır hem de kapitalist sistemin altını oyar. Schumpeter'in bu süreci “yaratıcı yıkım” olarak adlandırmasının nedeni budur. Çünkü yaratıcı yıkım kapitalist sistemin doğmasının ve gelişmesinin özünde olduğu gibi aynı zamanda da kapitalist sistemin çöküşünün bir habercisidir. Schumpeter kapitalizmin işleyişini bir canlı organizmanın işleyişi gibi ele alır. Bu anlamda, kapitalizm doğan, büyüyen, gelişen ve nihayetinde yok olan bir sistem olarak düşünülür. Kapitalizme yaşam veren şey aynı zamanda ölümünün de nedenini oluşturur. Bu nedenle rekabet olgusu ve onun ortaya çıkardığı yaratıcı yıkım sistemin adeta ruhudur.

Kapitalist gelişmeyi ve tam tersine kapitalist sistemin bir gerileme ve çöküş süreci içerisine girmesi ancak girişimci ve girişimcinin faaliyetlerinin iyi tanımlanması ile anlaşılabilir. Schumpeter'de girişimci kapitalist sistemde kapitalist hayatın temelini oluşturan değişimi sağlaması nedeniyle en önemli kişidir (Mc Caffrey, 2009: 6). Schumpeter girişimciyi “bir buluşu ya da genel olarak hiç kullanılmamış bir teknik imkânı kullanarak üretim sistemini yenileyen ve düzelteren kişi” olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede, girişimci yeni teknik imkânlar içinde yeni bir malın üretimini gerçekleştirebileceği gibi, eski bir malın üretimine ilişkin yeni bir üretim yöntemi geliştirebilir. Bunların yanı sıra yeni bir hammaddenin bulunup kullanılmasını sağlamak ve bir endüstri dalında yeniden düzenlemeler yapmak da girişimcinin eylemleri arasında yer alır (Schumpeter, 2008: 132).

Schumpeter'e göre girişimcinin bu tür yenilikçi faaliyetleri ekonomik yapıyı ve refahı önemli ölçüde etkiler. Eski yapı üzerinde devrimci bir değişikliğe neden olan bu gelişmelerin ortaya çıkabilmesi çok kolay değildir. Her şeyden önce olağan ekonomik ihtiyaçlardan farklı olması ve içinde bulunulan ekonomik ve sosyal ortamın bu tür yeniliklere karşı olması nedeniyle bu tür değişimlerin gerçekleşmesine yönelik bir direnç söz konusudur. Ayrıca bu tür değişikliklerin ortaya çıkabilmesi için girişimcilere özgü olan ve ancak nüfusun küçük bir kısmının sahip olabildiği birtakım yeteneklerin bulunması gerekir. Girişimcilik fonksiyonu sadece yeni bir malın ya da üretim yönteminin bulunması ya da bir endüstri için karlılık için koşulları yaratacak yeni yöntemler bulunması yeterli değildir. Girişimcilikten söz edebilmek için bulunan ya da icat edilen bu unsurların hayata geçirilmesi de son derece önemlidir (Schumpeter, 2008: 132).

Rekabetin böylesine merkezi bir role sahip olduğu bu sistemde her girişimci yatırım teşebbüsüyle ilgili olarak yatırımını koruma ihtiyacı duyar. Bu bağlamda, sigorta ve arabuluculuk faaliyetlerinin yanı sıra, rekabet koşullarının sürekli olarak değiştiği bir ortamda üretim sistemini sır olarak saklamak ve uzun vadeli anlaşmaları önceden imzalamak gibi koruyucu tedbirlere başvurur. Girişimciler iş hayatının stratejisi hakkında gerçekçi bir fikir edinebilmek için yeni üretim yöntemleri ya da yeni ürün ortaya çıkartan işletmeleri ya da atak yapan endüstrileri yakından takip ederler. Yenilik ortaya çıkartan bu işletmelerin temel özelliği daha girişken olmaları ve bu nedenle rekabet edebilme yeteneklerinin yüksek olmasıdır. Bu tür rekabetçi yenilikçi firmalar toplam üretimi yeni üretim yöntemleriyle artırmaya ve piyasadaki mevcut firmalara göre bir rekabet avantajı elde etmeye çalışır (Schumpeter, 2008: 88- 9).

Schumpeter'e göre yeni ürünlerin ya da yeni yöntemlerin hayata geçirilmesinin en önemli etkisi eskiyi yok etmesi ya da değersiz hale getirmesidir. Bu nedenle, Schumpeter'e göre kapitalist ilerleme yeni malların ya da yeni üretim yöntemlerinin girdiği yerlerdeki kapitalize edilmiş değerlerin yok edilmesi anlamını taşır. Bu anlamda, kapitalist ilerleme yeniyi yaratırken eskiyi yok eder. Schumpeter'in “yaratıcı yıkım” kavramı yeni ürünlerin ya da yeni üretim yöntemlerinin bulunması gibi daha mikro düzeyde de önemli bir anlam içermektedir. Bu anlamda, kapitalist sistemde rekabet yeni ürünlerin ve üretim süreçlerinin uygulamaya sokulmasını gerektirmekte ama bu da eskiyi yok ederek ve değersizleştirerek onun ölümünü

ilan etmektedir (Schumpeter, 2008: 81-6). Bu dikotomi Schumpeter'in bütün eseri boyunca kendini göstermektedir. Schumpeter kapitalizmin bu çelişkili doğasını "yaratıcı yıkım" kavramı üzerinden açıklamaktadır.

Schumpeter girişimcinin ve girişimcinin ortaya attığı yenilikleri kapitalist gelişmenin motoru olarak görmektedir. Bu noktada, artan rekabet koşulları nedeniyle girişimcinin kapitalist gelişmedeki bu fonksiyonunu yerine getirebilmesi ancak tekelci kapitalizm koşullarında mümkündür. Schumpeter tam rekabet piyasasında küçük firmaların yenilik yapma kapasitesinin oldukça sınırlı olduğuna dikkat çekmiştir. Bu tür küçük dolayısıyla tanım gereği piyasadaki fiyat ve üretim kararlarını etkileyemeyecek firmaların yeni mal yaratma ve yeni üretim yöntemleri ortaya koyabilme kapasitesi oldukça sınırlıdır. Bu firmaların küçük ölçekte sermayeye sahip olmaları nedeniyle teknolojik yeniliklere ulaşma imkânları genel olarak sınırlıdır. Üretim yöntemlerini değiştirme yönünde bir hamle yaptıklarında rekabet gücünü artırmak bir yana sermayelerini israf etmeleri bile söz konusu olabilir. Ayrıca Schumpeter'e göre bu tür firmaların üretim yöntemlerindeki değişimlere ve yeni teknolojiye adapte olabilmeye kapasitesi de oldukça sınırlıdır. Bu nedenle, Schumpeter modern endüstri koşulları içinde tam rekabetin uygulanmasının zor olduğuna dikkat çekmiş ve tam rekabet yoluyla kapitalist ilerlemenin sağlanmasının güç olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda, Schumpeter tarafından dev işletmelerin olduğu tekelci kapitalizm ekonomik gelişmenin motoru ve uzun vadeli toplam üretimi artırmanın yegâne yolu olarak görülmektedir. Bu nedenle, Schumpeter devletin bazı endüstrilerin faaliyetlerini düzenleyerek tam rekabet şartlarını uygulamaya çalışmasının oldukça yanlış bir politika olduğunu ileri sürmektedir (Schumpeter, 2008: 106).

Tam rekabetin yıkıcı yapım mekanizması içinde nasıl çalışabileceğini düşünürsek, elde edeceğimiz sonuçlar bizim için daha da ümit kırıcı olacaktır. Tam rekabet her sanayi dalında serbest girişi, çıkışı noktası olarak almaktadır. Bu genel teori çerçevesinde ekonominin her alanına serbestçe girmek kaynakların en iyi kullanılmasını ve üretimin en yüksek düzeye çıkarılmasını ifade eder. Eğer mevcut ekonomik dünya, iyi yerleşmiş birkaç endüstriye sahip olsaydı ve bunlar genellikle sabit uygulamalarla ve geleneksel yöntemlerle alışılmış malları üretselerdi, aynı zamanda emek ve tasarruf da mevcut tiplere en uygun yeni firmaların girmesini sağlasalardı, toplumun bundan zarar görmesi kesindir. Bununla birlikte tam özgürlük yani yeni bir alana girmek herkese serbest değildir. Tam rekabet koşullarında bunların çok ani olarak değişmesi durumunda yeni üretim yöntemlerinin ve malların ortaya çıkması oldukça zordur. Zira bu, bizim anladığımız anlamıyla ekonomik ilerlemenin, söz konusu koşullara hiçbir şekilde uygun olmaması demektir. Gerçekten de, tam rekabet, yeni bir buluşun, uygulamanın ekonomiye ithal edildiği her durumda daima işlememiştir; hatta en mükemmel rekabet koşullarının söz konusu olması durumunda bile. (Schumpeter, 2008: 106)

Ancak yeniliklerin ve dolayısıyla kapitalist gelişmenin ancak tekelci kapitalizm koşullarında ortaya çıkması kapitalist gelişme açısından birtakım sorunları da beraberinde getirecektir. Tekelci kapitalizm koşullarında yenilik sürecinin kişisel çıkar güdüsüyle hareket eden bireysel girişimcilerin kontrolünden çıkarak tekelci sermaye grupları tarafından gerçekleştirilmesi yenilik yapma sürecinin bürokratikleşmesine neden olmaktadır (Schumpeter, 2008: 131-4). Ayrıca tekelci kapitalizm koşullarında kapitalizmi koruyan sosyo-politik değerler sisteminin çöküşüne neden olan birtakım gelişmeler kapitalist toplumun çökmesinin koşullarını ortaya çıkartmaktadır. (Schumpeter, 2008: 134-9). Modern anonim şirketlerin geliştiği ve klasik anlamda özel mülkiyet ve sözleşme gibi kapitalist ekonominin temel kurumlarının anlamının değiştiği bu tarihsel evreyi Schumpeter, aşırı genişlemiş, rasyonelleşmiş, yenilik sürecini bürokratik denetimindeki şirket yapıları altında rutinleştiren ve böylelikle bireysel girişimcilere hayat hakkı tanımayan bir evre olarak değerlendirmiştir (Gürkan & Karahanoğulları, 2013: 7).

Görüldüğü gibi, Schumpeter tarihsel ve sosyolojik bir analizle bir yandan kapitalist toplumun kendinden önceki toplumlardan farkını ortaya koymuş diğer yandan da girişimci, yaratıcı yıkım ve rasyonalizasyon gibi sosyolojik kavramlar ekseninde kapitalist gelişmenin ardındaki faktörleri açıklamıştır. Kapitalist gelişmeyi sağlayan bu özellikler zamanla aşınarak kapitalist sistemdeki çöküşün de nedenlerini oluşturacaktır.

II.II. Kapitalizmin Çöküşü: Rasyonelleşme, Bürokratikleşme ve Girişimci Ruhun Kaybolması

Schumpeter'e göre kapitalizm ileriye doğru sürekli gelişen dinamik bir sistemdir. Ancak Schumpeter bununla kapitalizmin sonsuza kadar büyüyebileceği ve varlığını sürdürülebileceğini düşünmemektedir. Bu noktada, Marx'ın kapitalist gelişme süreci içinde kar oranlarının kaçınılmaz bir biçimde azalacağı ve bunun da girişimcilerin yatırım yapma isteklerini azaltacağı yolundaki düşüncesine katılır. Kapitalist sistemin kara dayanan bir sistem olması ve girişimcilerin kar elde ettiği sürece yatırım yapmaları gerçeği düşünüldüğünde sistem giderek daha istikrarsız hale gelecek ve kendi var oluşunu tehlikeye atacaktır (Schumpeter, 2008: 61-2).

Schumpeter, kapitalizmin gelişmesiyle birlikte insanlığın ekonomik ihtiyaçların tam olarak giderilebildiği ve yeni üretim çabalarına gerek kalmayacağı bir evreye geçilmesinin mümkün olduğuna işaret eder. Ancak bu durumun yakın bir gelecekte gerçekleşmesinin güç olduğunun ve toplumun refah seviyesi yükseldikçe ihtiyaçların da buna paralel bir şekilde artacağına farkındadır. Ancak Schumpeter üretim yöntemlerinin daha fazla ilerlemeye artık imkân vermeyen bir mükemmeliyet derecesine ulaşabileceğine ve ekonomide bir doygunluk yaşanabileceğine vurgu yapar. Bu durum ekonomide kaçınılmaz bir biçimde mutlak bir durgunluğun ortaya çıkmasına neden olabilir. Ekonomide bu tür bir durgunluğun ortaya çıkmasının temel nedeni kapitalizmin başarısıdır. Kapitalizmin gelişmesinin ortaya çıkışı ile birlikte ortaya çıkan ekonomik doygunluk kazançların ve faiz oranlarının zamanla sıfıra doğru inmesine neden olacaktır. Bu da ekonomide girişimcilik ruhunu zayıflatacaktır. Ayrıca, kapitalizmin gelişmesiyle birlikte endüstriyel ve ticari işletmeler giderek bürokratik bir tarzda örgütlenecek ve bu da kapitalizme dinamiğini veren girişimci ruhun azalmasına neden olarak kapitalist girişime zarar verecektir (Schumpeter, 2008: 131).

Schumpeter kapitalist gelişmedeki bu gerileyişi ilerlemenin kendi kendini makineleştirilmesi ya da yeniliğin rutinleşmesi ile açıklamaktadır. Kapitalist gelişmenin frenlendiği bu dönemin temel özelliği girişimcilerin çabasıyla başlayan bu sürecin yine girişimcilerin önemini kaybetmesi ile birlikte gerilemesidir. Schumpeter kapitalizmin az ya da çok bir durgunluk evresine girdiği bu evrede girişimcinin rolünün azalmasını aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

Girişimciler, sürekli bir barışın mutlak bir şekilde sağlandığı bir toplumda, genarallerin durumunda olduğu gibi, her türlü faaliyetten yoksun kalacaklardır. Kazançlar ve buna paralel olarak faiz oranları sıfıra doğru inecektir. Kazanç ve faizle yaşayan burjuva sınıflar kayboluş sürecine gireceklerdir. Sanayi ve ticari işletmelerin yönetimi, yalnızca ticari mahiyette bazı idari sorunlar çıkaracak ve personellerin durumu, kaçınılmaz olarak bürokratik mahiyet kazanacaktır... İnsan enerjisi iş yaşamından çekilecek, uzaklaşacak, ekonomi dışı aktiviteler en faal ve dinç zihinleri kendilerine çekecekler ve macera fırsatı sağlayacaktır. (Schumpeter, 2008: 131)

Schumpeter kapitalizmin gerilemesinin temel nedeni olarak girişimcinin yenilik yaratma dürtüsünün artık bir nevi alışkanlık haline gelmesini yani sıradanlaşmasını göstermektedir. Girişimciliğin bu tür bir rutin haline dönüşmesiyle birlikte zamanla teknik ilerleme ya da yenilikler bu konuda Ar-ge departmanlarında uzman kişiler aracılığıyla sürdürülmeye başlanır. Bundan böyle yenilik üretme meselesi araştırma ve geliştirme bölümlerinde bir takım uzmanlar tarafından ince hesaplara dayanan araştırmalara bırakılmıştır. Diğer bir deyişle girişimcilik ya da girişimcinin yenilik üretme kapasitesi rutinleşmiştir. Ekonomik gelişme kişilere bağlı olmaktan çıkıp otomatikleşmiştir (Schumpeter, 2008: 132-3).

Bir yandan alışılmış sistemlere aykırı yenilikler getirmek eskiye nazaran kolaylaşmış, yenilikler bir anlamda alışkanlık haline gelmiştir. Teknik ilerlemeler sipariş usulü çalışan uzmanlar eliyle sağlanmakta ve bunların araştırmalarının pratik sonuçları kolaylıkla görülmektedir. Eski girişimcilerin romantik ticari maceraları, yerini ince hesaplara dayanan araştırmalara bırakmıştır. (Schumpeter, 2008: 132)

Görüldüğü gibi, Schumpeter kapitalist girişimcinin sosyal konumunun ve rolünün giderek azaldığına dikkat çekmiş ve bu durumu bütün bir burjuvazi sınıfını tehlikeye attığını ileri sürmüştür. Schumpeter girişimcinin sosyal konumundaki gerilemeyi askeri alandan örnek vererek şu şekilde açıklamaktadır:

Eskiden (Napolyon savaşlarında da) general, insanları sevk eden kimseydi ve kazanılan zaferler ve bu zaferin sağladığı sosyal prestijler, tamamen bu generalin ya da şefin kişisel başarısı olmaktaydı. Savaş tekniği ve orduların yapısı gereği bu şefin kişisel kararları ve bulaşıcı enerjisi hatta şahlanmış bir at üzerindeki gerçek duruşu, taktik ve stratejik durumların temel unsurlarıydı. Napolyon'un savaş alanlarındaki varlığı hissedilmeydi ve hissedilmeliydi. Hâlbuki artık durum böyle değildir. Kurmay heyetlerinin çalışmaları kişiliği silmekte; sonuca ilişkin detaylı hesaplamalar, altıncı hissini yerini almaktadır. Büyük şefin kitlelerin arasına karışma fırsatı artık yoktur. O da diğerleri gibi-yerine başkasının konulması o kadar zor olmayan- sıradan bir büro memurudur. (Schumpeter, 2008: 133)

Schumpeter yukarıda ifade edilen askeri alanla analogi kurarak kapitalist gelişme ile birlikte benzer bir sürecin yaşandığını ve kapitalist gelişmenin kapitalist girişimcinin sosyal konumunu ve rolünü gerilettiğine dikkat çekmektedir. Askeri sınıflarda olduğu gibi girişimcinin ekonomik gelişme üzerinde konumunu kaybetmesi ve girişimcilik fonksiyonunun önemini yitirmesi ve yerini kişisel olmayan (bürokratik) mekanizmalara bırakması kapitalist gelişmenin sekteye uğramasına neden olmaktadır.

Schumpeter'e göre kapitalist gelişmenin neden olduğu sonuçlardan biri de "koruyucu sınıfların yıkılışı"dır. Schumpeter'e göre kapitalist gelişme feodal dünyanın –şato, köy ve lonca gibi- kurumlarını tahrip etmiş ve feodal düzenle birlikte toprak sahibi soyluların ve din adamlarının yararlandıkları ekonomik ve siyasi ayrıcalıklar da kaybolmuştur. Schumpeter'e göre kapitalizm, toplumun kapitalizm öncesi yapılanmasının tamamını ortadan kaldırarak ilerlemelerine mani olan engelleri kaldırırken kendi koruyucu ve destekleyici yapısını da zayıflatmıştır (Schumpeter, 2008: 134-5).

Schumpeter bu hususu açıklamak üzere 16., 17. ve 18. Yüzyıllarda kapitalist burjuvazinin ve ulus devletlerin gelişme sürecinde Krallık, ordu, kilise, bürokrasi, aristokrasi ve burjuvazi arasında ortaya çıkan görece dengeli bir sosyal yapının ortaya çıktığına işaret etmektedir. Bu yapı içerisinde bu unsurların her birinin gittikçe artan bir şekilde kapitalist sistem tarafından yaratılan gelire yaşaması nedeniyle iç ve dış politika ve kurumsal reformlar kapitalist gelişmeye uygun bir şekilde gerçekleştiriliyordu Schumpeter'e göre bu yapının esasını feodal toplumun insan unsuru oluşturmakta ve ancak kapitalizm ve kapitalizm öncesi yapılar arasında bir uyum sağlanmaktaydı. Bu çerçevede soylular devlet kadrolarına ve orduya hâkim olurken gerektiğinde siyasal tedbirler alarak burjuvazinin çıkarlarını gözetecek bir biçimde hareket edebiliyordu. Bu unsurların kapitalizmin sağladığı ekonomik imkânlardan yararlanması feodal ve kapitalist sınıfın toplum içinde aynı anda dengeli bir şekilde birlikte var olabilmesine imkân tanıyordu. Feodal ve kapitalist sınıf arasındaki iş bölümü bütün sosyal sınıfların işine geliyordu (Schumpeter, 2008: 135).

Ortaçağ senyörüyle endüstriyel ya da ticari bir tip arasında karşılaştırma yaparsak bunu daha iyi açıklayabiliriz. Bir ortaçağ senyörü, kendi sınıfının çıkarlarını, hatta bazen vücudunu kullanarak korumakla kalmıyor; aynı zamanda da çevresini etkiliyor, hükümete adamlarını getiriyordu. Bu prestiji o kadar büyük ve hâkimiyeti o kadar geniş ki, soyluların durumu bütün teknik ve sosyal koşullara da hâkimdi. Bu nedenle yanı hâkimiyet, kendilerine yeni ekonomik ve sosyal koşullara çok çabuk uyum sağlama olanağını da vermiştir. Senyörler ve şövalyeler öylesine çabuk ve rahat bir şekilde saray adamı, yönetici, diplomat, politikacı ve subaylar haline geldiler ki, ortaçağ şovalyesi ortadan kayboldu. (Schumpeter, 2008: 137)

Schumpeter'e göre burjuvazi soylu sınıfın aksine durumunu korumak ya da bir ulusa hükmedebilmek için rasyonel ve şiddet dışı araçları kullanması gerekir. Bu anlamda halkın üzerinde sadece ekonomik bir baskı ortaya koyabilir. Schumpeter bu nedenle burjuvazinin politik gücünün oldukça zayıf olduğunun altını çizer. Schumpeter'e göre "bütün bu eksikliklerini bildiğinden burjuva genel olarak ağzını kapatıp köşesine çekilir, politikaya karışmaz". Bu durum ulusal ve uluslararası problemlerle başa çıkabilmek için burjuva sınıfının tam olarak hazır olmamalarına neden olur. Schumpeter'e göre burjuvazi bu konudaki politik

yetersizliğinin farkındadır. Bu nedenle aristokrasinin yönetimine, desteğine ve koruyuculuğuna ihtiyaç duyar. Schumpeter'e göre burjuva sınıfı ancak burjuva unsurlarından kurulu olmayan bir koruyucu çerçevede politik başarılar elde edebilir. Bu noktada burjuvazi sadece ulusu idare etmek için değil, aynı zamanda kendi sınıfsal çıkarlarını korumak için de bir aristokrasinin yol göstericiliğine ve koruyuculuğuna ihtiyaç duyar. Schumpeter'e göre kapitalist süreç, bu koruyucuyu yol göstericiyi elimine etmiş ve bir sınıf olarak politik gücünün zayıflamasına neden olmuştur (Schumpeter, 2008: 137-8).

Schumpeter'in analizinde kapitalizmin gelişmesini engelleyen hukuki ve idari unsurların ortaya çıkmasını sağlayan en önemli faktör rasyonalizasyondur. Bir önceki bölümde ifade edildiği gibi rasyonalizasyon kapitalizmi kendinden önceki sistemlerden ayıran ve kapitalist gelişmeyi hızlandıran en önemli unsurlardan biridir. Bu anlamda, rasyonalizasyon kapitalist gelişmeyi mümkün kılmış ve aynı şekilde rasyonel akıl yürütmeyi geliştiren ve harekete geçiren de kapitalist mekanizma olmuştur. Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte rasyonel analiz alışkanlığı da gelişmiş; bu tutum toplumsal hayatın pek çok alanına yayılarak toplumun düşünce biçimini de değiştirmiştir (Schumpeter, 2008: 123-4). Bu durum pek çok açıdan kapitalist gelişmeyi ileriye götürmekle birlikte ileri düzeyde rasyonalizasyon kapitalist sistemi tehdit etmektedir. Her şeyden önce rasyonalizasyon kapitalist gelişmenin motoru olan yeniliklerin rutinleşmesine neden olmaktadır. İleri düzeyde rasyonalizasyon yeniliklerin bireysel başarıların değil şirketlerin ar-ge bölümlerindeki ortak çalışmaların sonucu olarak ortaya çıkmasına neden olarak girişimciliğe zarar vermektedir.

Schumpeter kapitalist gelişmenin sonucu olarak giderek artan rasyonalizasyonun tek olumsuz sonucu girişimcilik ruhunu köreltmesi değildir. Bu noktada Schumpeter rasyonalizasyonun giderek özel hayata da sirayet etmesiyle burjuva aile yapısında köklü değişimlere yol açacağını vurgular. Artan rasyonalizasyon zamanla kadın ve erkekler açısından geleneksel olarak düzenlenmiş yapıların reddedilmesine neden olur ve bireylerin her şeye fayda maliyet ekseninden bakmasına neden olarak aile kurumunu derinden sarsar. Çocuk yetiştirmenin külfetli görünmesi, doğum kontrol uygulamalarının artması ailelerin küçülmesine neden olur. Artan rasyonalizasyon bireyler arasındaki ilişkileri de dönüştürür. Yaşamın gerektirdiği bir takım görevler artık ileri derecede uzmanlaşmış kişilere bırakılır. Kapitalist gelişme bir yandan yarattığı psikolojik eğilimler dolayısıyla yavaş yavaş aile hayatının değerlerine gölge düşürür. Yine artan rasyonalizasyon ve hayattan keyif alma isteği seyahat ve modern eğlenceler gibi yeni harcamaların ortaya çıkmasına neden olur. Kapitalist gelişmeye bağlı olarak bireylerin yaşam biçiminde büyük bir değişiklik ortaya çıkar (Schumpeter, 2008: 157-60).

Schumpeter tüm bunların kapitalist üretim mekanizmasının yeterliliği bakımından ifade ettiği anlamı şu şekilde açıklamaktadır:

...Bilinçli ya da bilinçsiz olarak, onlar, görüşleri ve güdülleri böyle bir ev tarafından şekillendirilen ve esas olarak, eşi ve çocukları için tasarruf edip, çalışan insanın davranışlarını analiz etmişlerdir. Bunlar işadaminin ahlaki görüşünden silinip gider gitmez, farklı şeylerle ilgilenen ve farklı şekillerde hareket eden farklı türde bir homo economicus karşımıza çıkar. Bireyci faydacılığının bakış açısından bakıldığında, eski tip davranış onun için tamamen irrasyonel olurdu. Kapitalizmin romantizmden ve kahramanlıktan uzak uygarlığında kalan tek romansı ve kahramanlığı yitirmiştir... ve o hasadı bizzat kendisinin yapıp yapmayacağına bakmaksızın gelecek için çalışmasını emreden kapitalist etiği de kaybetmiştir (Schumpeter, 2008: 160)

Schumpeter girişimci ve kapitalist fonksiyonların öneminin azaldığı bu sürecin sonunda, kapitalizmin koruyucu tabaka ve kurumlarının giderek parçalandığı ve kapitalizme yönelik düşmanca bir muhalefetin ortaya çıktığı bir durumun ortaya çıkacağını ileri sürmektedir. Tüm bu gelişmeler kapitalizmin itici gücü olan unsurların içinden çözüp dağılmasına neden olacaktır (Schumpeter, 2008: 161-2). Oysa burjuva sınıfının temel özelliğinin rasyonel ve sağduyulu davranması olarak belirten Schumpeter için burjuva kültüründe meydana gelecek bu türden bir değişim kapitalizmin geleceğini büyük bir tehlikeye sokmaktadır. Ayrıca burjuvazinin çıkarlarını korumak için rasyonel ve şiddet dışı araçlara başvurması ya da

Schumpeter'in deyişiyle "kahraman bir doğaya sahip olmaması" politika alanında güçsüz olmasına neden olmaktadır. Bu durum, burjuvazinin burjuva olmayan bazı gruplar tarafından oluşturulan koruyucu bir çerçeveye gereksinim duymasına yol açmaktadır. Ancak Schumpeter kapitalist gelişme sürecinin gerek ekonomik mekanizmasıyla gerekse psikolojik ve sosyal nitelikleriyle bu tür bir koruyucu yol göstericiyi giderek saf dışı bırakacağını ileri sürmektedir (Schumpeter, 2008: 138).

Her şeyden önce kapitalist gelişmenin sonucu olarak ortaya çıkan tekelci kapitalizm koşulları altında, büyük şirketlerin ortaya çıkışı kapitalizmin kendi öz kurumsal çerçevesine (mülkiyet ve sözleşme yapabilme özgürlüğü gibi) zarar vermektedir. Kapitalizmin gelişmesi ile birlikte birey ya da aile tarafından kontrol edilen şirketler dışında sahipliğin niteliği ve kontrolü büyük bir değişim geçirmiştir; bu şirketler artık sahipleri tarafından değil ücretli profesyonel yöneticiler tarafından idare edilmeye başlanmıştır. Bu tür bir şirket yapısında sermaye sahiplerinin üretimin yönetimi ve kontrolü üzerindeki gücü büyük ölçüde kaybolmakta ve şirket kararları şirkette sınırlı hisseye sahip bir bürokratik kadro tarafından alınmaktadır. Bu durum karlılığın sağlanması, verimliliğin artırılması gibi konularda profesyonel yöneticilerin ya etkisiz ve yetersiz kalmalarına ya da kendi çıkarları çerçevesinde şirketi yönetmelerine neden olarak girişimciliğe büyük zarar vermektedir (Schumpeter, 2008: 141-2).

Schumpeter mülkiyet yapısındaki bu değişimin yanı sıra sözleşme özgürlüğünün de kapitalizmin gelişmesiyle birlikte azaldığına dikkat çekmektedir. Schumpeter'e göre kapitalizmin gelişmesi ile birlikte sözleşmeler de bireyci olmaktan çıkmış; anonimleşmiş ve bürokratik bir presödür haline gelmiştir. Bu durum kapitalist gelişmenin gerçek anlamıyla özel bir ekonomik faaliyetin uygulamalarına ve ihtiyaçlarına cevap veren kurumları arka plana atmasına neden olmaktadır. Bu sözleşme özgürlüğünün bütünüyle ortadan kaldırmasını gerektirmemekte; yürürlükte olan hukuki formlar değiştirilmek suretiyle de sözleşme özgürlüğü sınırlandırılabilir. Ayrıca hisse senetleri gibi belgeler yoluyla belirli şirketler üzerinde pay sahibi olanlar şirketin ekonomik, politik ve fizik yönlerinden şirketin geleceğine bir katkıda bulunmamaktadır. (Schumpeter, 2008: 142). Schumpeter bu durumun mülkiyetin maddi dayanağının dışlanması nedeniyle kapitalist gelişmenin özüne zarar verdiğini ileri sürmektedir. Schumpeter sözünü ettiği ve içinde sosyal, psikolojik, hukuksal ve ekonomik unsurları bir arada bulunduran gelişmeleri "kapitalist gelişmenin kendi sosyal düzenine karşı muhalefet etmesi" ifadesiyle tanımlamaktadır. Bu çerçevede, kapitalist gelişme kapitalist sınıfın varlık nedeni olan fonksiyonlara zarar vermekte ve bu şekilde gelişirken ve eski yapıyı yıkarken kendi koruyucularını da yok etmektedir. Kapitalizm kapitalist olmayan kurumların otoritesini yıkarken zamanla kendi kurumlarının da altını oymuştur. Burjuvazi siyasal açıdan dağılık olduğu için kapitalist rejimin kapitalist olmayan güçler ya da rasyonel olmayan araçlarla savunulması gerekir (Schumpeter, 2008: 145).

Kapitalizm gelişirken firmaların büyüklüğü artacak ve bunların yönetimi girişimcilerden idarecilerin eline geçecektir. Refahı artan işçiler ve aydınlar kapitalist sisteme, kapitalistlere ve girişimcilere karşıt bir tutum takınacaklardır. Sonuç olarak kapitalist sistem, böyle bir ortamda kendini savunan bir taraftar bulamayacak ve sonuç olarak bir devrim olmaksızın yerini sosyalist sisteme bırakacaktır (Hiç, 1994: 55). Schumpeter kapitalizme yönelik muhalefetin artmasını "aydın adam" adını verdiği bir sosyal tip üzerinden açıklamaktadır. Aydınların köylüler ya da işçiler gibi bir yeknesak sosyal sınıf meydana getirmediğine dikkat çeken Schumpeter, kapitalizmin gelişmesiyle birlikte yükseköğrenim olanaklarının artması ile birlikte aydınlar sınıfının büyüdüğünü belirtmektedir. Ancak aydın olarak tanımlanan kişilerin kapitalizme yönelik muhalefeti giderek artacak ve bunun sonucu olarak girişimciler ve kapitalistler neredeyse iş göremez hale gelecektir.

Görüldüğü gibi, Schumpeter kapitalist sistemin içinde, başlangıç aşamalarda gelişmenin yavaşlatılması olarak kendini gösteren ama zamanla kapitalizmin çöküşüne neden olacak bir kendi kendini imha eğilimi olduğunu düşünmektedir. Schumpeter kapitalizmin gelişmesini engelleyen ve çöküşüne zemin hazırlayan bu unsurların yalnız kapitalizmi yok etmeyeceğini ve aynı zamanda yerine bir sosyalist uygarlığın ortaya çıkmasını sağlayacak koşulları da ortaya çıkartacağını belirtir. Bu çerçevede, kapitalist

gelişme kendi altını oymakla kalmayacak yeni bir toplumun ortaya çıkması için gereken koşulları da hazırlayacaktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Schumpeter her ne kadar Walras'ın genel denge yaklaşımından etkilenmiş olsa da kapitalist değişmeyi incelemeyi amaçlamış; bu çerçevede analizini tarihsel, kurumsal ve sosyolojik unsurlar üzerine inşa etmiştir. Bu noktada Schumpeter Weber'den etkilenerek Schumpeter toplumsal incelemenin yalnızca nedensel açıklamalarla sınırlanmaması gerektiğini savunmuş; tarihsel evrim sürecinde yorumsamacı (hermeneutic) unsurların da dikkate alınması gerektiğini ısrarla vurgulamıştır. (Özel, 2015). Böyle bir yöntem anlayışına dayanarak Schumpeter, iktisadi olguları toplumsal olgular çerçevesinde anlamayı mümkün kılacak daha gerçekçi bir iktisat bilimi oluşturmayı amaçlamıştır.

İktisadi hayatı tam ve kararlı bir denge halinde gören statik neoklasik analize karşın Schumpeter ekonomide değişim ve evrim süreçlerini inceleyen dinamik bir analiz yöntemi benimsemiştir. Bu anlamda, Schumpeter ekonominin bir denge durumundan yeni bir dengeye doğru yönelme süreci ile ilgilenmiştir. Schumpeter'e göre ekonomide denge durumunun bozulması nüfus, doğal afetler vb. gibi bir seferliğe mahsus dışsal unsurlarla açıklanamaz. Dengesizlik sistemin bizzat kendi içinden doğan bir takım etkenlerden kaynaklanır. Schumpeter'e göre sistemin kendi içinden kaynaklanan bu bozulmalar ekonomideki var olan denge durumunu değiştirmekte ve bir denge durumundan yeni bir denge durumuna geçilmesine neden olarak kapitalizmin evrilmesine yol açmaktadır. Yaratıcı yıkım eski olanın yıkılması ve onun yerine yenisinin kurulmasını sağlayan döngüsel bir süreci ifade etmektedir.

Schumpeter'de iktisadi sistemin içsel değişimini sürükleyecek olan kişi girişimcidir. Schumpeter girişimci ve girişimcinin başını çektiği yaratıcı yıkım sürecini açıklarken kapitalizmin önceki üretim tarzlarından farklılıklarını tarihsel ve sosyolojik bir analizle ortaya koymuştur. Bu çerçevede, Schumpeter kapitalist toplumda bireysel girişimcinin başarısını ve yeteneklerini ön plana çıkartmış ve kapitalist sistemin diğer sistemlerden başarılı olmasını da bu temelde açıklamıştır. Girişimci eleştirel akıl, sezgi ve kavrama yeteneği, irade ve liderlik gibi özellikleri ile iktisadi yenilikleri ortaya koyar. Her ne kadar, tarihsel perspektifte eleştirel aklın her anlamda yoğun bir biçimde kullanılmasıyla birlikte, girişimcinin üstün işlevlerinin sıradan yöneticiler tarafından ikame edilse ve bu nedenle de kapitalizm kendi başarısının kurbanı olarak tarih sahnesinden çekilse de Schumpeter bu insanın özelliklerini idealize etmiştir. Rasyonelleşme, girişimci ve yaratıcı yıkım kapitalist gelişmeyi hızlandırdığı gibi kapitalist çöküşün de nedenini oluşturur.

Bununla birlikte, kapitalizmde zamanla bireysel girişimcilere ve yeniliklere dayalı rekabetçi süreci kesintiye uğratabilecek ve kapitalist iktisadi gelişim sürecine zarar verecek birtakım gelişmeler ortaya çıkacaktır. Bu kapitalizmin birden ortadan kalkacağı anlamına gelmemektedir. Kapitalist üretim tekeli kapitalizm koşullarında sürdürülmeye devam edecek; ancak bu aşamada bireysel girişimciler ve yenilikler iktisadi gelişmenin bir motoru olmaktan çıkacak ve buna bağlı olarak kapitalizmin temel gelişme dürtüsü ciddi bir biçimde zayıflayacaktır. Bu süreç giderek kapitalist sistemin tümüyle ortadan kalkmasına neden olarak sosyalizm için gerekli koşulları hazırlayacaktır.

Schumpeter'in yöntem anlayışı ve kapitalizm incelemesi değerlendirildiğinde, bu iki analizin birbiriyle tutarlı bir bütün oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda, Schumpeter'in kapitalizmin gelişimine ve evrimine ilişkin açıklamalarını sadece iktisadi analize dayandırmadığı, psikolojik, tarihsel ve sosyolojik unsurlara da analizinde yoğun bir şekilde yer verildiği görülmektedir. Nitekim girişimci, yenilik ve yaratıcı yıkım gibi kavramlarını iktisadi analizinin merkezine koyması ve kapitalizmin çöküşünü de rasyonelitenin her alana yayılması ve bürokratikleşmenin artması gibi sosyolojik ve psikolojik kategorilerle

açıklaması Schumpeter'in bilime yönelik bütüncül bir kavrayışa sahip olduğunu göstermektedir. Her ne kadar Schumpeter erken dönemlerde Walrasçı çerçeveden etkilenmiş ve bu nedenle iktisat teorisi ile yakın bir ilişki kurmuş olsa da, daha sonraki eserlerinde Walrasçı statik analizin sınırlamalarına dikkat çekmiş ve değişim ve evrim gibi konular üzerinde odaklanarak dinamik bir analiz yöntemi benimsemiştir. Bu bağlamda, kapitalist değişmeyi sosyolojik, tarihsel ve iktisadi alanların bütünselliği içinde ele alarak gerçekçi bir iktisat teorisi ortaya koymak Schumpeter'in en önemli amacı olmuştur. Statik analiz ya da teorik iktisat Schumpeter için yalnızca bu amaca ulaşmak için kullanılan bir araç olarak görülmüştür.

Schumpeter bu düşüncelerle sosyal hakların ilerlemesinde kapitalist ilerlemenin önemli bir role sahip olduğunu vurgulamış; hatta bunun da ötesine geçerek bütün sosyal ilerlemelerin kapitalist sınıflar öncülüğünde kapitalist girişimlerin sonucu olarak ortaya çıktığını ileri sürmüştür (Schumpeter, 2008: 69). Bu açıdan, Schumpeter'in ilgisi hiçbir zaman sadece kapitalist gelişmenin ardındaki iktisadi faktörleri açıklamakla sınırlı olmamıştır. Söz konusu iktisadi unsurların yanı sıra kapitalist gelişmenin ardındaki sosyal faktörler de Schumpeter'in analizinin odak noktasını oluşturmuştur. Bütüncül bir sosyal bilim anlayışı benimsemesinin bir sonucu olarak Schumpeter, kapitalist gelişmenin sadece ekonomik faktörlere dayanarak açıklanamayacağını ileri sürmüş; ortaya koyduğu kapitalizm analizinde tarihsel ve sosyolojik unsurlara büyük bir yer vermiştir.

KAYNAKÇA

Basilgan, M. (2010). Alman Tarihçi Okulu'nun Joseph Alois Schumpeter üzerine etkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (3): 23-50.

Baş Dinar, G. (2017). Yeni iktisat sosyolojisi tartışmaları bağlamında Schumpeter üzerine yeniden düşünmek. Ç. Boz, K. Ögüt ve A.D. Bozkurt, *İktisat ve diğer bilimler kitabı* içinde (s. 131-55). İstanbul: İletişim Yayınları.

Baş Dinar, G. (2018). Weber'in iktisat sosyolojisi yaklaşımına genel bir bakış. İçinde A. A. Eren ve E. Kırmızıaltın (der.), *İktisat sosyolojisi kurucu düşünürler ve iktisat okulları özelinde bir çalışma* (pp. 201-22). Ankara: Heretik Basın Yayın.

Bögenhold, D. (2018). Schumpeter's split between "pure" economics and institutional economics: Why methodological individualism was not fully considered. *Int. Adv. Econ. Res.*, 24: 253-64.

Freeman, N.C. & Louça, F. (2013). Zaman akıp giderken: Sanayi Devrimlerinden Bilgi Devrimine (O.S. Binatlı, Çev.). İstanbul: İthaki Yayınları.

Hiç, M. (1994). *Büyüme ve Gelişme Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Güler Aydın, D. (2011). Schumpeter'de denge, dengesizlik ikilemi: Walrasçı ve Marxçı vizyonlar. O. İşler ve F. Yılmaz, *İktisadi felsefeyle düşünmek kitabı* içinde (s. 189-204). İstanbul: İletişim Yayınları.

Gürkan, C. & Karahanoğulları, Y. (2013). Vergi devletine kuramsal yaklaşımlar. *Maliye Dergisi*, 165, 1-26.

Machlup, F. (1951), Schumpeter'in economic methodology, the review of economics and statistics, 33 (2), 145-51.

Mc Caffrey, M. (2009). Entrepreneurship, Economic Evolution, and the End of Capitalism: Reconsidering Schumpeter's Thesis. *The Quarterly Journal of Austrian Economics*. 12 (4), 3-12.

Özel, H. (2015). Piyasa sisteminin dinamizmi ve istikrarsızlığı: Weber ve Schumpeter. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 61. Erişim adresi: <https://iktisatvetoplum.com/piyasa-sisteminin-dinamizmi-ve-istikrarsizligi-weber-ve-schumpeter/#>.

Papageorgiou T. ve P. G. Michaelides (2016). Joseph Schumpeter and Thorstein Veblen on technological determinism, individualism and institutions. *Euro j. History of Economic Thought*. 23 (1). 1-30.

Schumpeter, J.A. [1968 (1934)]. The theory of economic development. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Schumpeter, J. A. (1939). Business cycles: A theoretical, historical and statistical analysis of the capitalist process. New York: McGraw-Hill.

Schumpeter, J.A. [1991 (1947)]. The creative response in economic history. In R.V. Clemence (Eds.), Essays (pp. 221-31), USA and UK: Transaction Publishers.

Schumpeter, J.A. [1991 (1949)]. The communist manifesto in sociology and economics. In R.V. Clemence (Eds.), Essays (pp. 287-305). USA and UK: Transaction Publishers.

Schumpeter, J.A. [2008 (1942)]. Capitalism, socialism and democracy. USA: Harper Perennial Modern Thought.

Schumpeter, J. A. [2006 (1954)]. History of economic analysis. Great Britain: Taylor and Francis e-Library.

Swedberg, R. (1991). Major traditions of economic sociology. Annual Review of Sociology. 17: 251-76.

Ülgener, S. (2011). Joseph A. Schumpeter (1883-1950). İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 12 (3-4) , 7-13. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuifm/issue/823/8983>.

Weber, M. (2012). Sosyal Bilimlerin Metodolojisi. İstanbul: Küre Yayınları.

Weber, M. (2014). Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı (Çev. Ö. Ozankaya), İstanbul: Cem Yayınevi.

Yılmaz, F. (2009). Rasyonalite İktisat Özelinde Bir Tartışma, İstanbul: Paradigma Yayıncılık.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author of the study.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 149-164

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 149-164

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.983443

Geliş Tarihi / Received: 16.08.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 30.11.2021

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

MONETARY POLICY APPLICATION AND STOCK MARKET REACTION DURING COVID-19 PANDEMIC: EVIDENCE FROM TURKEY*

Özkan HAYKIR ¹
Özlem ÖZTÜRK-ÇETENAK ²

Abstract

This paper investigates whether the pandemic announcement and reducing policy rate of Turkey have an impact on the stock return, liquidity, and volatility of Borsa Istanbul. We employ event study methodology using 243 companies are listed on two main markets, namely BIST-Star and BIST-Main Markets, in Borsa Istanbul. The event dates are the pandemic announcement and three interest rates. We find that there is a negative reaction to the pandemic announcement and the announcement of the first decline in interest rates, but we discover a positive reaction to the second and third reduction in interest rates in terms of stock return and liquidity. Moreover, the stock return and liquidity of firms that are listed on the BIST-100 index and have associated derivatives are affected less by the pandemic. Results also suggest that the smallest, illiquid, volatile, and less Google-searched firms are affected more by the pandemic announcement and the first decline in the interest rate. The results suggest that the pandemic announcement increases the fear of the investors as well as the first decline in interest rates, but investors get used to the pandemic and react positively for the second and the third interest rate declines.

Key Words : COVID-19, Liquidity, Volatility, Google Search, Monetary Policy.

Jel Classification : G14, G15, E52.

* This paper is presented at the Seventh International Conference on Economics, April 9-11, 2021, organized by Turkish Economic Association.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., Finans ve Bankacılık Bölümü, ozkanhaykir@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2800-8699.

² Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, ozlemozturkcetenak@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2014-0740.

Atıf/Citation (APA6):

Haykır, Ö., & Öztürk-Çetenak, Ö. (2022). Monetary policy application and stock market reaction during Covid-19 Pandemic: Evidence from Turkey. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 149-164. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.983443>.

COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE PARA POLİTİKASI UYGULAMALARI VE BORSANIN TEPKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Öz

Bu çalışma, pandemi duyurusu ve politika faizinin düşürülmesinin Borsa İstanbul'da yer alan hisse senetlerinin getirisi, likiditesi ve oynaklığı üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Borsa İstanbul'da yer alan iki ana pazarda (BİST-Yıldız ve BİST-Ana Piyasalar) işlem gören 243 şirket olay analizi metodolojisi ile incelenmiştir. Çalışmadaki olay tarihleri pandemi ilanı ve Merkez Bankasının yapmış olduğu üç faiz indirimi olarak belirlenmiştir. Pandemi duyurusuna ve faiz oranlarındaki ilk indirimin hisse senedi getirisi ve likiditesi açısından olumsuz bir etkisi olmasına rağmen, faiz oranlarındaki ikinci ve üçüncü indirim ise hisse senedi getirisi ve likiditesini olumlu bir şekilde etkilemiştir. Ayrıca, BİST-100 endeksinde yer alan ve türev piyasasında işlem gören firmaların hisse senedi getirisi ve likiditesi pandemi ilanından daha az etkilenmiştir. Sonuçlar ayrıca en küçük, likit olmayan, oynaklığı yüksek ve Google'da daha az aranan firmaların pandemi duyurusundan ve faiz oranındaki ilk düşüşten daha fazla etkilendiğini göstermiştir. Çalışma, pandemi duyurusunun ve faiz oranlarındaki ilk indirimin yatırımcıların korkusunu artırdığını, ancak yatırımcıların pandemiye giderek alıştığını ve ikinci ve üçüncü faiz indirimlerine olumlu tepki verdiğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler : COVID-19, Likidite, Volatilite, Google Arama, Para Politikası.

Jel Sınıflandırması : G14, G15, E52.

INTRODUCTION

On December 31, the authority in Wuhan, China confirmed the first COVID-19 case. After a short period, the virus has spread all over the world, and the World Health Organization (WHO) had to declare COVID-19 as a pandemic on March 11, 2020 (WHO, 2020) and after this date, countries have taken the necessary precautionary actions rapidly. Due to the pandemic, most of the companies around the world shut down their operations for a while and had to endure huge losses of income, which in turn had a devastating impact on the economies of most of the countries as well as the stock markets. As a first response to the pandemic, central banks of some countries bought treasury bills or lowered the interest rates to provide liquidity to the real economy and slow down the meltdown. For instance, “FED pumps in more than \$1 trillion in the dramatic ramping up of market intervention amid coronavirus meltdowns” (CNBC, 2020).

This paper aims to investigate the impact of the COVID-19 pandemic announcement and subsequent declines in interest rate by the Central Bank of the Republic of Turkey on the return, liquidity, and volatility of the Turkish stock market. There are several reasons to choose Turkey. First, Turkey is one of the most affected countries by the pandemic in terms of the number of cases, it is ranked in seventh place (Worldometers, 2020). Second, the stock market of Turkey has declined around 27 percent during the pandemic (see Table 1) which is one of the highest among the emerging markets.

Table 1: Change in Stock Market Indices during COVID-19

Index	Country	Index Value		
		21.01.2020	31.03.2020	Difference (%)
Shanghai	China	3052.14	2750.3	-9.89%
JSE	South Africa	51835.36	40738.57	-18.19%
IPC	Mexico	45637.32	34554.53	-24.28%
BIST 100	Turkey	1235.56	896.44	-27.45%
Bovespa	Brazil	117026.04	73019.76	-37.60%

Source: Investing, 2020.

Since the immediate impact of crises in the financial markets obliges the Central Banks to take precautionary measures quickly. The Central Banks can use two types of monetary policy tools, namely direct and indirect monetary policy tools to minimize the negative effect of the crises. While direct monetary policy instruments affect the interest rate or loan deposits, indirect policy instruments interact according to the amount of supply and demand in the market (Alexander et al., 1995).

Changes in the money supply cause the investor to revalue the stock market. The announcement of a monetary policy change affects the stock price by changing the net present value of the investment and the expected future return (Herwany et al., 2017). Monetary policy changes may affect stock prices through two different channels, such as bank loans and interest rates. Tight monetary policy practices lead to a contraction in the credit volume of banks (Bernanke & Blinder, 1990). A decrease in bank loans causes the cost of capital to rise, dividend distribution decreases and eventually stock prices fall. In addition, monetary policy can change the returns and prices of financial assets such as bonds, thereby changing the demand for stocks and in this way the stock prices (Scharler, 2008).

The paper contributes to the literature in numerous ways. First, we examine the impact of the reduction in the interest rates during COVID-19 on the stock market. Second, we have not only focused on the stock return but also have analyzed the stock liquidity and volatility as a response to a cut in the interest rates. Third, we compare the return, liquidity, and volatility in sub-groups: first, whether the securities are listed on the BIST-100 index and whether they have associated derivatives. Finally, to capture the investor sentiment during the pandemic, daily Google search data of each company have obtained and its impact on stock returns is analyzed.

The remainder of this study is as follows: Section 2 summarizes the prior literature. Section 3 presents data and methodology. Section 4 shows the empirical results. Section 5 concludes the study.

I.LITERATURE REVIEW

The Covid-19 outbreak, which emerged in China in December 2019, rapidly spread to other countries around the world, and millions of people were affected by the pandemic. As of 14 October 2020, there are over 38 million confirmed cases and more than a million people died due to COVID-19 worldwide. Although there has not been a global pandemic since the Spanish flu in 1918-1919, various regional pandemics have occurred in the past 100 years such as Asian flu (1957), Hong Kong flu (1968), SARS (2002), MERS (2012) and EBOLA (2013-2016). 40 million people died worldwide from the Spanish flu. The cost of the Spanish flu was more than four trillion dollars. In the SARS pandemic, 900 people died and according to the World Bank, the cost of SARS to the global economy was 54 billion dollars. The Ebola outbreak resulted in 11,300 human deaths in West Africa and 53 billion dollars in economic losses (Fernandez, 2020).

Most of the industries are adversely affected by the COVID-19 pandemic. Studies show that the tourism sector is the one that is mostly affected since strict measures taken by countries reduce the occupancy rates of hotels by stopping the entry of domestic and foreign tourists. Thus, it becomes difficult for tourism companies to manage their costs. These negative demand shocks that many sectors also experience causes fluctuations in stock markets as well (Kandil Göker et al., 2020).

Even though numerous papers investigate the economic impact of the COVID-19 pandemic, it is still not clear today. Although there are dramatic changes in macroeconomic indicators around the world, it is difficult to know the consequences of an ongoing pandemic. However, the experience gained from previous pandemics shows that the pandemics affect the production behavior of companies and the consumption

behavior of individuals as well as the financial markets. These developments are also reflected in national and global economic indicators.

Pandemics have a devastating influence on individuals since the lockdown decisions taken by governments during pandemics keep people away from their jobs and consumption. Individuals whose wages are not paid or who are worried that they will not be paid in the future feel financially under pressure and reduce their expenditures. On the other hand, manufacturers suspend production to observe the new purchasing behavior of consumers and firms. The decrease in cash flows brings about bankruptcies (Baldvin & Mauro, 2020).

Governments are taking various actions to mitigate the negative effects of the pandemic on the economy. Although different practices are observed in different countries, roughly these measures can be grouped under 3 folds. The first of these is to make support payments to people who are locked up and unable to work, the second is to ensure that vital sectors continue their activities (such as food), and the third is to take necessary measures to prevent imbalances that may arise in the markets. These measures were also implemented in Turkey during the Covid-19 period.

Since the beginning of the COVID-19 pandemic, governments and central banks have been implementing a wide variety of economic policies to eliminate the negative effects and risks caused by the pandemic (Elgin et al., 2020; Nicola et al., 2020; Carlsson-Szlezak et al., 2020). Investment in stock markets includes country risks for foreign investors (Dooley & Hutchison, 2009; Yang et al., 2018). Such risks are especially higher for developing countries (Hibbert & Pavlova, 2017). However, at the beginning of the pandemic, there has been a remarkable increase in the risk level of all countries regardless of developed or developing (Zhang et al., 2020; Kartal, 2020; Gormsen & Koijen, 2020). Hence, both domestic and foreign investors tend to buy or hold more liquid assets. This change in the behavior of investors has an impact on the stock market indices of countries (Bekaert & Harvey, 1995; Gumus, 2010).

As a first response to the announcement of the pandemic, the stock markets around the world have declined. (Al-Awadhi et al., 2020; Ahmar and del Val, 2020; Yan, 2020). Preliminary studies have shown that there is a negative relationship between the number of COVID-19 cases and deaths and financial markets (Alber, 2020; Zeren & Hizarci, 2020; Sansa 2020; Senol & Zeren, 2020). The impacts of the Covid-19 outbreak on stock markets are much greater than earlier pandemics. For example, although there were higher deaths in the Spanish flu, the US stock markets have not been affected as much as the pandemic in 2020. For this reason, it is emphasized that fluctuations in stock markets cannot be explained solely with the number of deaths, locking practices, travel restrictions and mandatory social distance practices should also be taken into account. The economic consequences of such practices will certainly be severe. However, governments had to choose between a collapse in the health system and an economic contraction (Baker et al., 2020).

The decline in the Chinese stock market at the end of January 2020 because of the pandemic has spread to other financial markets in the first quarter of 2020. The negative impact of the pandemic, especially on developing stock markets, continues until mid-April. Studies show that the financial markets remain strong and relatively stable in China, which is the starting point of the pandemic and the country that survived the pandemic process the hardest (Xinhua, 2020). While the pandemic affected emerging Asian markets the most, European markets were less affected. The response time of governments and the size of the incentive packages they announce are also important in balancing the effects of the pandemic on financial markets (Topcu & Gulal, 2020). The different measures are taken in each country end up with different outcomes (Contessi & Pace, 2020). It has been observed that the increase in volatility in stock markets due to the pandemic is lower in countries with high public trust in the government, and higher in countries with low confidence (Engelhardt et al., 2021). It is thought that this volatility increase due to the

pandemic may become permanent even if the uncertainty in global economic policies disappears (Bai et al., 2020).

There have not been many studies investigating the effect of the pandemic on stock markets, and existing studies generally examine the link between the number of cases or deaths and stock return during a pandemic (Topcu & Gulal, 2020; Ashraf, 2020; Khan et al., 2020). Baker et al. (2020) uses a text-based method and capture the impact of the pandemic on the stock market. The closest study has been done by Rahman et al. (2020) who study the effect of government stimulus packages on stock return.

II. DATA AND METHODOLOGY

Our data comprises 243 companies that are listed in the two main markets, namely BIST-Star and BIST-Main Markets, in Borsa Istanbul. The companies must have at least 50 million Turkish Lira (TRY) market capitalization to be listed on these two markets which cover most of the trading in Borsa Istanbul. These two markets cover almost 90 percent of trading volume in Borsa Istanbul based on the calculation using the daily bulletin of Borsa Istanbul.

We use several databases to collect our data. Firstly, we use Compustat Global Database to obtain a daily return, trading value, and share outstanding. Secondly, we use investing.com to download our control variables, namely iShares MSCI Turkey ETF, 5-years CDS, and Dollar-TRY exchange rate. Third, we use the Google trend website to retrieve Google search data for each company.

We focus on two main events regarding the COVID-19 pandemic. The first event is the announcement that COVID-19 is a global pandemic by the WHO. Surprisingly, it coincides with the first case in Turkey as well, 11 March 2020. The second main event is the Central Bank of the Republic of Turkey cuts the interest rate, which happened three times after the pandemic announcement (17 March 2020 from 10.75 to 9.75 percent, 24 April 2020, from 9.75 to 8.75 percent, 21 May 2020 from 8.75 to 8.25 percent).

Several methods can be used to determine the abnormal return in event study methodologies such as historical mean return, index return, or market model. As a return-generating process, we apply the historical average methods (Schweitzer, 1989). This model assumes that the expected return of a company should be similar to its historical mean return and if it is not the same, the deviation can be considered as an abnormal return. Brown and Warner (1980 & 1985) show that the historical mean return model generally generates similar results as other models since the variance of abnormal returns is not reduced much by using other models.

The abnormal return of each stock is calculated as follows:

$$AR_{it} = Return_{it} - \overline{Return}_{t-150 \text{ to } t-30} \quad (1)$$

where AR_{it} refers to an abnormal return of a stock.

The historical mean return of an individual stock is calculated 150 days to 30 days before the actual event date. This period is called the estimation window. The estimation window is designed based on our first event date. We compute cumulative abnormal return (CAR) around several event windows [-2 / +2], [-5 / +5] and [-7 / +7] to capture the immediate and late reaction of stock market. CAR is calculated as the sum of abnormal returns during the three event windows separately. We follow Rahman et al. (2020) and restrict our event window up to seven days to eliminate the impact of other events. As a statistical significance test, we adopt a cross-sectional t-test.

We extend our study and examine the stock liquidity and volatility around our event days as well. To analyze liquidity, we use Amihud (2002) measure which is the most widely used liquidity proxy in finance literature⁴. It is calculated as an absolute return divided by trading value for each day. Volatility is calculated as a standard deviation of the past 30 days' return. We adopt the same approach we use for return and compute cumulative abnormal liquidity (CAL) and volatility (CAV) based on liquidity (volatility) minus historical average liquidity (volatility).

III. EMPIRICAL RESULTS

Table 2 presents pre, post, and difference of average CAR, CAL, and CAV for different events and estimation window periods. Panel A shows the results on the effect of the WHO pandemic announcement on the stock market. At first glance, there is a negative and strong impact of the pandemic announcement on all three variables in all event windows. The average CAR declines by almost 36 percent after the announcement if we look at seven days event window. Similarly, liquidity has also dramatically declined after the announcement, and volatility increases in all event windows. This can be interpreted as the reaction of the investors at the point where the uncertainty is maximum, and they sell their stocks in order not to suffer further losses.

Panel B shows the first decline in interest rate to pump liquidity into the stock markets to slow down the meltdown in the stock market. In a two-day window, lowering the interest rate has no significant impact on CAR, CAL, or CAV. This can be interpreted as lowering interest rates helps to slow down the bad impact of the pandemic. However, in the longer periods, the immediate positive impact is gone away, and the CAR becomes negative and statistically significant. CAL shows that liquidity is lower, and CAV is positive and statistically significant in longer event windows. Since the day of the first decline in interest rate is very close to the pandemic announcement and the first COVID-19 case in Turkey, it does not have a strong positive impact on the stock market due to uncertainty in the future.

The positive impact of lowering the interest rate can be seen in Panel C. In all event windows, the CAR is positive which suggests that the second interest rate decline helps to recover the return of the stocks. The increase in CAR is not as strong as the decline in the first two events, but it is positive and statistically significant. Similarly, a positive impact can be seen in the liquidity proxy. Liquidity increases by approximately six percent (longer event window). Interestingly, the volatility is still positive and statistically significant. In other words, volatility is still increasing. There may be two explanations for this. Either the uncertainty of the future due to the pandemic still causes the fluctuation in stock markets or unprofessional investors who would like to benefit from the low level of stock price to begin trading on the stock market. During the pandemic, the number of small investors increases dramatically in the Turkish stock market (Central Securities Depository of the Turkish Capital Markets, 2020).

Lastly, Panel D presents the results of the third decline in the interest rate. The results are similar to Panel C in that average CAR and CAL are positive and statistically significant, particularly longer event windows. Volatility is still positive and significant for all event windows. Overall, the average CAR, CAL, and CAV are generally statistically insignificant for a short event window [-2 +2]. Rahman et al. (2020) state that investors underreact to some events and they need some time to evaluate the impact of the event and respond accordingly. Thus, this may cause the market to adjust itself to this new information in longer event windows.

⁴ Amihud (2002) interpreted as illiquidity. In other words, increase in the Amihud variable refers to decline in liquidity of stocks.

Table 2: Event Study: Average CAR, CAL, and CAV

PANEL A: WHO Pandemic Announcement (11 March 2020)									
Variables	-2 / +2			-5 / +5			-7 / +7		
	Pre	Post	Diff	Pre	Post	Diff	Pre	Post	Diff
Return	-0.115	-0.282	-0.166** (0.04)	-0.088	-0.405	-0.316*** (0.000)	-0.005	-0.364	-0.359*** (0.000)
Liquidity	0.018	0.067	0.048** (0.014)	0.008	0.162	0.154*** (0.001)	0.012	0.192	0.180*** (0.000)
Volatility	0.018	0.070	0.051* (0.054)	0.034	0.141	0.108*** (0.000)	0.044	0.187	0.143*** (0.000)
PANEL B: First Decline on Interest Rate (17 March 2020)									
Return	-0.013	-0.132	-0.119 (0.124)	-0.163	-0.329	-0.166*** (0.004)	-0.219	-0.415	-0.196*** (0.003)
Liquidity	0.041	0.109	0.067 (0.159)	0.066	0.232	0.166*** (0.001)	0.068	0.264	0.195*** (0.000)
Volatility	0.032	0.103	0.070* (0.051)	0.052	0.193	0.141*** (0.003)	0.059	0.243	0.184*** (0.000)
PANEL C: Second Decline on Interest Rate (24 April 2020)									
Return	0.001	0.049	0.049*** (0.001)	0.030	0.087	0.057*** (0.000)	0.012	0.069	0.057*** (0.000)
Liquidity	-0.008	-0.022	-0.014* (0.06)	-0.014	-0.050	-0.036*** (0.000)	-0.016	-0.062	-0.046*** (0.000)
Volatility	0.041	0.103	0.062* (0.059)	0.088	0.212	0.124*** (0.001)	0.118	0.286	0.167*** (0.000)
PANEL D: Third Decline on Interest Rate (21 May 2020)									
Return	0.018	0.023	0.005 (0.554)	0.011	0.023	0.011 (0.131)	0.028	0.046	0.019** (0.011)
Liquidity	-0.008	-0.026	-0.018* (0.051)	-0.022	-0.067	-0.045*** (0.000)	-0.028	-0.088	-0.059*** (0.000)
Volatility	0.013	0.038	0.025* (0.053)	0.027	0.077	0.049*** (0.001)	0.039	0.105	0.066*** (0.000)

Notes: The table reports the average cumulative abnormal return, liquidity, and volatility for different event windows and different events. We adopt the historical mean methodology to compute the cumulative abnormal return, liquidity, and volatility. The historical mean return, liquidity, and volatility of an individual stock are calculated 150 days to 30 days before the actual event date. We use the announcement of the pandemic by WHO and decrease the interest rate by the Central Bank of Turkey during the pandemic as events. The statistical significance of variables is tested using the cross-sectional t-test. P-values are in the parenthesis. *, **, *** show the statistical significance at the 10, 5, and 1 percent levels, respectively.

As a second analysis, we have grouped the companies based on two factors: whether or not the firms are listed on the BIST-100 index and whether or not they have associated derivatives. Several studies show that there is a positive and significant impact on stock return when the stock is included in the primary index (Shleifer, 1986; Jain, 1987; Kasch & Sarkar, 2011). Besides, having associated derivatives cause a higher return (Conrad, 1989; Detemple & Jorion, 1990; Sorescu, 2000). Table 3 reveals the results of these sub-groups. The results show that the effect is less for BIST-100 stocks compare to the outside of BIST-100 companies in all events.

Table 3: Comparison between the BIST-100 or not and have associated derivative or not.

PANEL A: WHO Pandemic Announcement (11 March 2020)								
Variables		-2 / +2	-5 / +5	-7 / +7		-2 / +2	-5 / +5	-7 / +7
Return	Bist-100	-0.110*	-0.244***	-0.280***	Derivatives	-0.088*	-0.195***	-0.222***
	Not Bist-100	(0.053)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.058)	(0.000)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	-0.202**	-0.364***	-0.411***	Derivatives	-0.123*	-0.272***	-0.313***
	Not Bist-100	(0.035)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.053)	(0.000)	(0.000)
Volatility	Bist-100	0.007**	0.017***	0.020***	Derivatives	0.001**	0.002***	0.003***
	Not Bist-100	(0.024)	(0.001)	(0.000)	Not Derivatives	(0.037)	(0.000)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.082**	0.229***	0.269***	Derivatives	0.011**	0.025***	0.030***
	Not Bist-100	(0.022)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.023)	(0.000)	(0.000)
Volatility	Bist-100	0.032*	0.065***	0.087***	Derivatives	0.031*	0.064***	0.085***
	Not Bist-100	(0.055)	(0.001)	(0.000)	Not Derivatives	(0.054)	(0.001)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.057*	0.119***	0.157***	Derivatives	0.033*	0.067***	0.088***
	Not Bist-100	(0.054)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.056)	(0.000)	(0.000)
PANEL B: First Decline on Interest Rate (17 March 2020)								
Return	Bist-100	-0.102	-0.137***	-0.159***	Derivatives	-0.084	-0.115***	-0.134***
	Not Bist-100	(0.154)	(0.003)	(0.002)	Not Derivatives	(0.180)	(0.003)	(0.001)
Liquidity	Bist-100	-0.131	-0.186***	-0.222***	Derivatives	-0.113	-0.149***	-0.173***
	Not Bist-100	(0.109)	(0.004)	(0.003)	Not Derivatives	(0.143)	(0.003)	(0.002)
Volatility	Bist-100	0.009	0.018***	0.022***	Derivatives	0.001	0.003**	0.003***
	Not Bist-100	(0.186)	(0.001)	(0.000)	Not Derivatives	(0.172)	(0.001)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.109	0.251***	0.293***	Derivatives	0.014	0.026***	0.032***
	Not Bist-100	(0.155)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.186)	(0.001)	(0.000)
Volatility	Bist-100	0.051*	0.100***	0.131***	Derivatives	0.047*	0.091***	0.120***
	Not Bist-100	(0.051)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.052)	(0.000)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.075*	0.151***	0.198***	Derivatives	0.054*	0.105***	0.137***
	Not Bist-100	(0.051)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.051)	(0.000)	(0.000)
PANEL C: Second Decline on Interest Rate (24 April 2020)								
Return	Bist-100	0.045**	0.049***	0.045***	Derivatives	0.024*	0.016**	0.009
	Not Bist-100	(0.020)	(0.000)	(0.001)	Not Derivatives	(0.054)	(0.030)	(0.168)
Liquidity	Bist-100	0.051**	0.062***	0.062***	Derivatives	0.058**	0.069***	0.068***
	Not Bist-100	(0.011)	(0.001)	(0.000)	Not Derivatives	(0.017)	(0.000)	(0.000)
Volatility	Bist-100	-0.002*	-0.003***	-0.004***	Derivatives	-0.001*	-0.001***	-0.001***
	Not Bist-100	(0.063)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.076)	(0.000)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	-0.023*	-0.057***	-0.072***	Derivatives	-0.003*	-0.005***	-0.006***
	Not Bist-100	(0.063)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.062)	(0.000)	(0.000)
Volatility	Bist-100	0.054*	0.109***	0.146***	Derivatives	0.054*	0.108***	0.143***
	Not Bist-100	(0.054)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.052)	(0.000)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.060*	0.121***	0.164***	Derivatives	0.054*	0.109***	0.147***
	Not Bist-100	(0.062)	(0.001)	(0.000)	Not Derivatives	(0.055)	(0.000)	(0.000)
PANEL D: Third Decline on Interest Rate (21 May 2020)								
Return	Bist-100	0.008	0.020**	0.029***	Derivatives	0.010	0.028***	0.037***
	Not Bist-100	(0.405)	(0.011)	(0.001)	Not Derivatives	(0.384)	(0.003)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.002	0.005	0.011	Derivatives	0.007	0.015*	0.024***
	Not Bist-100	(0.751)	(0.505)	(0.112)	Not Derivatives	(0.458)	(0.050)	(0.004)
Volatility	Bist-100	-0.002*	-0.005***	-0.006***	Derivatives	-0.001**	-0.001***	-0.001***
	Not Bist-100	(0.053)	(0.001)	(0.000)	Not Derivatives	(0.027)	(0.001)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	-0.028*	-0.072***	-0.097***	Derivatives	-0.004*	-0.007***	-0.009***
	Not Bist-100	(0.052)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.056)	(0.000)	(0.000)
Volatility	Bist-100	0.018*	0.036***	0.048***	Derivatives	0.015*	0.030***	0.041***
	Not Bist-100	(0.054)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.060)	(0.000)	(0.000)
Liquidity	Bist-100	0.023*	0.047***	0.064***	Derivatives	0.020*	0.040***	0.054***
	Not Bist-100	(0.053)	(0.000)	(0.000)	Not Derivatives	(0.052)	(0.000)	(0.000)

Notes: The table reports the average cumulative abnormal return, liquidity, and volatility for different event windows and different events. First, we group the companies based on whether they are listed in BIST-100 index or not, and second, we group the companies based on whether they have associated derivatives or not. For the second analysis, there are around 30 companies that have associated derivatives in Turkish stock markets; therefore, we restrict our sample to the companies are listed on BIST-100 index. Thus, there are around 30 companies in the derivatives group and 70 companies in the not derivatives group. The statistical significance of variables is tested using the cross-sectional t-test. P-values are in the parenthesis. *, **, *** show the statistical significance at the 10, 5, and 1 percent levels, respectively.

Further, we investigate the influence of firm characteristics on average CAR using sorting analysis. We sort the stocks into quintile portfolios based on size, liquidity, volatility as a firm characteristic's proxies, and Google trend data to capture the investor sentiment and compute the average CAR for each portfolio. In each portfolio, we have around 50 firms. There is a vast literature that Google search is one of the best proxies for investor sentiment (Da et al., 2011; Bank et al., 2011; Vlastakis & Markellos, 2012; Han et al., 2018; Huang et al., 2020). We use the ticker symbol of each firm during our sample period to obtain Google trend data.

Table 4 presents the results of the first and last portfolios for brevity. The findings show that in the first two events the average CAR is negative and statistically significant for most of the event windows and in the last two events the average CAR is positive and statistically significant. Results support our earlier findings. It is found that the smallest and illiquid firms are affected more by all events, the average CAR is almost twice higher than the largest and liquid firms. In other words, small, illiquid, and volatile firms are exposed to the COVID-19 pandemic more. Similarly, a low google search portfolio has a negative and higher average CAR compared to a high Google search portfolio, but the difference is not as high as other firm-characteristics sorted portfolios. In the last two events, the results are mixed for size, volatility, and Google trend sorted portfolios. However, liquidity sorted portfolios show that the illiquid portfolio earns more average CAR compared to liquid firms around the last two events.

After the sorting analysis, we finalize our empirical part by running a regression using $-7 / +7$ event window CAR as a dependent variable. We include several control variables, namely daily 5 years CDS, daily iShares MSCI Turkey ETF, and daily Dollar-TRY exchange rate. CDS is used to control the macro risk of an economy, iShares MSCI Turkey ETF is used for a benchmark, and Dollar-TRY is used to control the return relative to the exchange rate fluctuations (During our sample period exchange rate increased approximately 15 percent). We use size, liquidity, volatility, and Google trend proxies along with the control variables.

Table 4: Average cumulative abnormal returns based on firm characteristics and Google trend sorted portfolios

Window	Size				Liquidity				Volatility				Google Trend		
	-2 / +2	-5 / +5	-7 / +7		-2 / +2	-5 / +5	-7 / +7		-2 / +2	-5 / +5	-7 / +7		-2 / +2	-5 / +5	-7 / +7
PANEL A: WHO Pandemic Announcement (11 March 2020)															
Largest	-0.082* (0.056)	-0.191*** (0.000)	-0.217*** (0.000)	Liquid	-0.086** (0.045)	-0.164** (0.000)	-0.182*** (0.000)	Lowest	-0.083** (0.023)	-0.169*** (0.000)	-0.194*** (0.000)	High Trend	-0.146* (0.053)	-0.298*** (0.000)	-0.347*** (0.000)
Smallest	-0.223** (0.033)	-0.387*** (0.000)	-0.436*** (0.000)	Illiquid	-0.201** (0.026)	-0.291*** (0.000)	-0.301*** (0.000)	Highest	-0.231** (0.037)	-0.399*** (0.000)	-0.449*** (0.000)	Low Trend	-0.168** (0.035)	-0.315*** (0.000)	-0.359*** (0.000)
PANEL B: First Decline on Interest Rate (17 March 2020)															
Largest	-0.087 (0.177)	-0.111*** (0.004)	-0.124*** (0.002)	Liquid	-0.045 (0.284)	-0.079** (0.011)	-0.099*** (0.002)	Lowest	-0.079 (0.169)	-0.114*** (0.001)	-0.132*** (0.000)	High Trend	-0.122 (0.105)	-0.151*** (0.004)	-0.166*** (0.007)
Smallest	-0.143* (0.096)	-0.210*** (0.003)	-0.249*** (0.002)	Illiquid	-0.129* (0.085)	-0.162*** (0.008)	-0.176*** (0.003)	Highest	-0.167* (0.077)	-0.240*** (0.003)	-0.283*** (0.001)	Low Trend	-0.118 (0.132)	-0.175*** (0.003)	-0.209*** (0.001)
PANEL C: Second Decline on Interest Rate (24 April 2020)															
Largest	0.026** (0.042)	0.016** (0.041)	0.007 (0.351)	Liquid	0.014** (0.014)	0.010*** (0.002)	0.009*** (0.001)	Lowest	0.022*** (0.006)	0.022*** (0.000)	0.019*** (0.002)	High Trend	0.068** (0.044)	0.093*** (0.000)	0.035*** (0.000)
Smallest	0.038*** (0.005)	0.041*** (0.008)	0.042*** (0.000)	Illiquid	0.073** (0.017)	0.105*** (0.000)	0.124*** (0.000)	Highest	0.062** (0.020)	0.069*** (0.000)	0.062*** (0.000)	Low Trend	0.037*** (0.000)	0.036*** (0.001)	0.035*** (0.000)
PANEL D: Third Decline on Interest Rate (21 May 2020)															
Largest	0.009 (0.381)	0.021*** (0.006)	0.029*** (0.003)	Liquid	0.004 (0.374)	0.011*** (0.010)	0.014*** (0.001)	Lowest	0.005 (0.422)	0.012** (0.018)	0.018*** (0.001)	High Trend	0.012 (0.354)	0.022*** (0.009)	0.038*** (0.001)
Smallest	-0.002 (0.847)	0.003 (0.762)	0.011 (0.269)	Illiquid	0.009 (0.569)	0.032** (0.036)	0.045*** (0.002)	Highest	0.002 (0.546)	-0.016 (0.200)	-0.018 (0.109)	Low Trend	0.003 (0.570)	0.003 (0.725)	0.005 (0.383)

Notes: The table reports the average cumulative abnormal return for different event windows and different events based on different characteristic-sorted portfolios. We use size (market capitalization), liquidity (Amihud), and volatility as firm characteristics and Google trend data for investor sentiment. Google trend allows researchers to get search volume within a certain time frame with certain terms. The trend number is normalized by google and scale by 100 which is the highest number and 0 is the lowest number. For brevity, the table only presents the first and last quintile average cumulative abnormal return. The statistical significance of variables is tested using the cross-sectional t-test. P-values are in the parenthesis. *, **, *** show the statistical significance at the 10, 5, and 1 percent levels, respectively.

Table 5 reports the results of our regression analysis. Panel A and B show that the coefficients of size are positive and statistically significant. Since the CAR in the first two events is negative, the results suggest that larger firms have low negative returns than smaller firms. In the third event, size is negative and significant so that the smallest firms earn more returns around good news. Small firms are riskier and earn negative returns during bad events and earn positive returns during positive events. Liquidity proxy demonstrates similar results as size. In the first two events, liquid firms earn more return (less negative return), and the last two events increase in illiquidity leads to an increased CAR. Volatility has a similar direction as liquidity. Google trend coefficient shows that increase in google trend will increase the CAR on our event window for three out of four events.

Table 5: Regression analysis

Dependent variable CAR [-7 / +7]				
Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
PANEL A: WHO Pandemic Announcement (11 March 2020)				
Size	0.0255*** (0.000)			
Liquidity		-0.065 (0.227)		
Volatility			-2.895*** (0.000)	
Google Trend				-0.0001 (0.762)
CDS	-0.316*** (0.000)	-0.329*** (0.000)	-0.303*** (0.000)	-0.329*** (0.000)
MSCI Turkey Index	2.274*** (0.000)	2.304*** (0.000)	2.171*** (0.000)	2.349*** (0.000)
Dollar-TRY	6.988*** (0.000)	7.083*** (0.000)	6.864*** (0.000)	7.267*** (0.000)
Constant	-18.624*** (0.000)	-18.290*** (0.000)	-17.520*** (0.000)	-18.772*** (0.000)
R-Squared	0.683	0.646	0.680	0.640
PANEL B: First Decline on Interest Rate (17 March 2020)				
Size	0.041*** (0.000)			
Liquidity		-0.053 (0.343)		
Volatility			-5.087*** (0.000)	
Google Trend				0.001*** (0.008)
CDS	-0.222*** (0.000)	-0.235*** (0.000)	-0.116*** (0.003)	-0.239*** (0.000)
MSCI Turkey Index	1.622*** (0.000)	1.677*** (0.000)	1.686*** (0.000)	1.685*** (0.000)
Dollar-TRY	3.641*** (0.000)	3.773*** (0.000)	4.120*** (0.000)	3.887*** (0.000)
Constant	-11.399*** (0.000)	-10.898*** (0.000)	-12.067*** (0.000)	-11.116*** (0.000)
R-Squared	0.494	0.383	0.514	0.372
PANEL C: Second Decline on Interest Rate (24 April 2020)				
Size	-0.003*** (0.002)			
Liquidity		2.144*** (0.001)		
Volatility			0.905*** (0.000)	
Google Trend				0.002*** (0.000)
CDS	-0.059 (0.240)	-0.033 (0.523)	-0.099* (0.059)	-0.036 (0.458)

MSCI Turkey Index	0.844*** (0.000)	0.885*** (0.000)	0.948*** (0.000)	0.790*** (0.000)
Dollar-TRY	1.885*** (0.000)	1.944*** (0.000)	2.334*** (0.000)	1.771*** (0.000)
Constant	-5.702*** (0.000)	-6.167*** (0.000)	-6.731*** (0.000)	-5.539*** (0.000)
R-Squared	0.030	0.042	0.038	0.071
PANEL D: Third Decline on Interest Rate (21 May 2020)				
Size	0.0001 (0.852)			
Liquidity		4.598*** (0.000)		
Volatility			0.064 (0.779)	
Google Trend				0.0003*** (0.004)
CDS	0.014 (0.814)	0.026 (0.657)	0.014 (0.230)	0.016 (0.786)
MSCI Turkey Index	0.022 (0.844)	0.025 (0.826)	0.023 (0.841)	0.018 (0.877)
Dollar-TRY	-0.876** (0.012)	-1.002*** (0.004)	-0.879** (0.012)	-0.904** (0.010)
Constant	1.566 (0.115)	1.719* (0.079)	1.571 (0.114)	1.619 (0.103)
R-Squared	0.017	0.039	0.017	0.021

Notes: Table presents the regression results where the [-7 / +7] days average cumulative abnormal return as dependent variable and size, liquidity, volatility, Google trend, and 5 years CDS, iShares MSCI Turkey ETF, and Dollar-TRY exchange rate are independent variables. The regression model is as follows: $CAR_{t-7,t+7} = \beta_0 + \beta_1 Size + \beta_2 CDS + \beta_3 MSCI\ Turkey\ Index + \beta_4 Dollar_TRY + \varepsilon_t$. In the second column, we replace size with liquidity and in the third column with volatility, and in the last column with Google trend. We use robust standard errors and p-values are in the parenthesis. *, **, *** show the statistical significance at the 10, 5, and 1 percent levels, respectively.

CONCLUSION

This study explains the stock market reaction to the COVID-19 pandemic announcement and three monetary policy application changes after that in the Turkish stock market. Countries have responded differently against the COVID-19 pandemic to slow down the meltdown in economies. One of the responses is to use monetary policy tools and lower the interest rate after the pandemic announcement. When the uncertainty increases, economic growth is slowing. As a response, the Central Banks cut the target interest rate to stimulate financial activity. Lowering interest rates generally encourages investing and leads to higher stock prices.

The results of the study show that stock return and liquidity decrease after the pandemic announcement. The stock return is declined around 16 percent and liquidity decreases around five percent after the announcement of the pandemic. However, the stock return and liquidity increase especially after the second and third reduction of interest rate. Furthermore, results show that smaller, illiquid, and less Google-searched firms are affected more by the pandemic announcement, and they have a strong response to positive events (second and third reduction of interest rate).

Overall, our findings suggest that reducing the interest rate helps to recover the return and liquidity of stocks, but the results should be interpreted carefully since the low-interest rate is not always desirable for the economy since it causes inflation. The analysis can be expanded by analyzing the stock market reaction to monetary policy application change around the world.

REFERENCES

- Ahmar, A.S., & del Val, E.B. (2020). SutteARIMA: Short-term forecasting method, a case: Covid-19 and stock market in Spain. *Science of the Total Environment*, 729, 138883.
- Al-Awadhi, A.M., Al-Saifi, K., Al-Awadhi, A., & Alhamadi, S. (2020). Death and contagious infectious diseases: Impact of the COVID-19 virus on stock market returns. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 27, 100326.
- Alber, N. (2020). The effect of coronavirus spread on stock markets. The case of the worst 6 countries, Available at <http://ssrn.com/abstract=3578080>.
- Alexander, W.E., Balino, T.J.T., & Enoch, C. (1995). The Adoption of Indirect Instruments of Monetary Policy. IMF Working Paper, 126. Available at <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/1996/03/pdf/alexande.pdf>.
- Amihud, Y. (2002). Illiquidity and stock returns: Cross-section and time-series effects. *Journal of Financial Markets*, 5, 531-556.
- Ashraf, B. N. (2020). Stock markets' reaction to COVID-19: cases or fatalities?. *Research in International Business and Finance*, 54, 101249.
- Bai, L., Wei, Y., Wei, G., Li, X., & Zhang, S. (2021). Infectious disease pandemic and permanent volatility of international stock markets: A long-term perspective. *Finance Research Letters*, 40, 101709.
- Baldwin, R., & Mauro, B. W. (2020). Mitigating the COVID economic crisis: act fast and do whatever it takes. A VoxEU.org Book, CEPR Press.
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., Kost, K., Sammon, M., & Viratyosin, T. (2020). The unprecedented stock market reaction to COVID-19. *The Review of Asset Pricing Studies*, 10 (4), 742-758.
- Bank, M., Larch, M., & Peter, G. (2011). Google search volume and its influence on liquidity and returns of German stocks. *Financial Markets and Portfolio Management*, Vol. 25 No. 3, pp. 239-264.
- Bekaert G., & Harvey C. R. (1995). Emerging Equity Market Volatility. National Bureau of Economic Research, Working Paper, No. 5307.
- Bernanke, B., & Blinder, A. (1990). The federal funds rate and the channels of monetary transmission. National Bureau of Economic Research, Working Paper, No. w3487.
- Brown, S., & Warner, J. (1980). Measuring security price performance. *Journal of Financial Economics*, 8, 205-258.
- Brown, S., & Warner, J. (1985). Using Daily Stock Returns: The Case of Event Studies. *Journal of Financial Economics*, 14, 3-31.
- Carlsson-Szlezak, P., Reeves, M., & Swartz, P. (2020). What coronavirus could mean for the global economy. *Harvard Business Review*, 1-10.
- Central Securities Depository of the Turkish Capital Markets (2020). Retrieved from: <https://www.mkk.com.tr/tr-tr/haberler/Sayfalar/Pay-Piyasasi-Yatirimci-Sayisi-2-Milyonu-Asti.aspx>.
- Conrad, J. (1989). The Price Effect of Option Introduction. *Journal of Finance*, 44 (1989), 487-499.
- Contessi, S., & De Pace, P. (2021). The international spread of COVID-19 stock market collapses. *Finance Research Letters*, 101894.
- Cox, J. (2020). FED pumps in more than \$1 trillion in dramatic ramping up of market intervention amid coronavirus meltdowns. CNBC (12 March 2020). Retrieved from: <https://www.cnbc.com/2020/03/12/fed-to-pump-more-than-500-billion-into-short-term-bank-funding-expand-types-of-security-purchases.html>.
- Da, Z., Engelberg, J., & Gao, P. (2011). In search of attention. *The Journal of Finance*, 66, 1461-1499.
- Detemple, J., & Jorion, P. (1990). Option Listing and Stock Returns. *Journal of Banking and Finance*, 14 (1990), 781-802.

- Dooley, M., & Hutchison, M. (2009). Transmission of the US Subprime Crisis to Emerging Markets: Evidence on the Decoupling-Recoupling Hypothesis. *Journal of International Money and Finance*, 28 (8), 1331–1349.
- Elgin, C., Basbug, G., & Yalaman, A. (2020). Economic policy responses to a pandemic: developing the COVID-19 economic stimulus index. *Covid Economics: Vetted and Real Time papers*, 3, 40-54.
- Engelhardt, N., Krause, M., Neukirchen, D., & Posch, P. N. (2021). Trust and stock market volatility during the COVID-19 crisis. *Finance Research Letters*, 38, 101873.
- Fernandez, N. (2020). Economic effects of coronavirus outbreak (Covid-19) on the world economy. Available at <http://ssrn.com/abstract=3557504>.
- Google Trends (2020). Google Data. Retrieved from: <https://trends.google.com.tr/trends/?geo=TR>.
- Gormsen, N. J., & Koijen, R. S. (2020). Coronavirus: impact on stock prices and growth expectations. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper.
- Gumus, G. K. (2010). Menkul Kıymet Piyasalarında Yabancı Yatırımcıların Etkisi: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Örneği. *İMKB Dergisi*, 11, 61–96.
- Han, L., Xu, Y., & Yin, L. (2018). Does investor attention matter? The attention-return relationship in FX markets. *Economic Modelling*, 68:660–664.
- Herwany, A., Satyakti, Y., & Wardhana, W. (2017). The impact of monetary policy on stock market liquidity and the business cycle in indonesia. Available at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3030518.
- Hibbert, A.M., & Pavlova, I. (2017). The drivers of sovereign CDS spread changes: local versus global factors. *Financial Review*, 52, 435–457.
- Huang, M., Rojas, R., & Convery, P., D. (2020). Forecasting stock market movements using Google Trend Searches. *Empirical Economics*, 59, 2821-2839.
- Investing (2020). Investing Data. Investing.com, Cyprus.
- Jain, P. C. (1987). The Effect on Stock Price of Inclusion in or Exclusion from the S&P 500. *Financial Analyst Journal*, 43, 58-65.
- Kandil Göker, İ., Eren, B., & Karaca, S. (2020). The Impact of the COVID-19 (Coronavirus) on The Borsa Istanbul Sector Index Returns: An Event Study. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19, 14-41.
- Kartal, M. T. (2020). The behavior of sovereign credit default swaps (CDS) spread evidence from turkey with the effect of covid-19 pandemic. Available at <https://ssrn.com/abstract=3642652>.
- Kasch, M., & Sarkar, A. (2011). Is there an S&P 500 Index Effect, Federal Reserve Bank of New York Staff Report, 484.
- Khan, K., Zhao, H., Zhang, H., Yang, H., Shah, M., H., & Jahanger, A. (2020). The Impact of COVID-19 Pandemic on Stock Markets: An Empirical Analysis of World Major Stock Indices. *Journal of Asian Finance, Economic, and Business*, 7 (7), 463-474.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus and COVID-19 pandemic: a review. *International Journal of Surgery*, 78, 185-193.
- Rahman, Md., L., Amin, A., & Mamun, M. A. A. (2020). The COVID-19 outbreak and stock market reactions: Evidence from Australia. *Finance Research Letters*, 101832.
- Sansa, N.A. (2020). The impact of Covid-19 on the financial markets. Evidence from China and USA. Available at <http://ssrn.com/abstract=3562530>.
- Scharler, J. (2008). Do bank-based financial systems reduce macroeconomic volatility by smoothing interest rates?. *Journal of Macroeconomics*, 30 (3), 1207-1221.
- Schweitzer, R. (1989). How Do Stock Returns React to Special Events?. *Business Review*, issue July, 17-29.

Haykır, Ö., & Öztürk-Çetenak, Ö. (2022). Monetary policy application and stock market reaction during Covid-19 Pandemic: Evidence from Turkey. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 149-164.

- Senol, Z., & Zeren, F. (2020). Coronavirus (COVID-19) and stock markets. The effects of pandemic on the global economy. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics*, 7(4), 1-16.
- Shleifer, A. (1986). Do Demand Curves for Stocks Slope Down?. *The Journal of Finance*, 41, 579- 590.
- Sorescu, S. (2000). The Effect of Options on Stock Prices: 1973-1995. *The Journal of Finance*, 55, 487-514.
- Topcu, M., & Gulal, O. S. (2020). The impact of COVID-19 on emerging stock markets. *Finance Research Letters*, 36, 101691.
- Vlastakis, N., & Markellos, R. N. (2012). Information demand and stock market volatility. *Journal of Banking and Finance*, Vol. 36 No. 6, pp. 1808-1821.
- World Health Organization (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. Retrieved from: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/transcripts/who-audio-emergencies-coronavirus-press-conference-full-and-final-11mar2020.pdf?sfvrsn=cb432bb3_2.
- Worldometer (2020). Worldometer statistics. Retrieved from: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>.
- Xinhua, H. (2020). China financial markets remains stable amid Covid-19 impact. Available at <https://www.chinadailyhk.com/article/125145>.
- Yan, C. (2020). COVID-19 Outbreak and Stock Prices: Evidence from China. Available at <http://ssrn.com/abstract=3574374>.
- Yang, L., Yang, L., & Hamori, S. (2018). Determinants of Dependence Structures of Sovereign Credit Default Swap Spreads between G7 and BRICS Countries. *International Review of Financial Analysis*, 59, 19–34.
- Zeren, F., & Hizarci, A. E. (2020). The impact of Covid-19 coronavirus on stock markets. Evidence from selected countries. *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 3(1), 78-84.
- Zhang, D., Hu, M., & Ji, Q. (2020). Financial markets under the global pandemic of COVID-19. *Finance Research Letter*, 101528.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

Yazar Katkıları : “Monetary Policy Application and Stock Market Reaction During Covid-19 Pandemic: Evidence from Turkey” adlı çalışmada 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : In this study 1st author's contribution rate: 50%, 2nd author's contribution rate: 50%

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 165-188

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 165-188

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuibf.1011287

Geliş Tarihi / Received: 18.10.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 02.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

İŞLETMELERİN MUHASEBE PROGRAMI KULLANIM DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BİR İNCELEME: HATAY ÖRNEĞİ*

Yusuf IŞIK ¹
Mustafa KILLI ²

Öz

Muhasebe programları, teknolojinin muhasebe faaliyetleri içinde kendini hatırı sayılır derecede hissettirmesi ile muhasebe faaliyetini muhasebe sistemlerine dönüştürmüştür. Muhasebe sistemleri ise işletmelerin yazılımlardan beklentilerinin somutlaşması ve yazılım firmalarının işletme beklentilerine karşılık vermesi ile “Muhasebe Bilgi Sistemleri” olarak kapsamalarını genişletmiştir. Günümüzde muhasebe bilgi sistemleri neredeyse her büyüklükteki işletmenin ihtiyacını karşılayacak derece geliştirilmişken, işletmelerin söz konusu yazılımları kullanma düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. İşletmeden işletmeye farklılık gösteren program kullanım düzeylerinin artması ile de işletmelerin üretecekleri bilgilerden elde edecekleri fayda arttığı gibi bilgilere ulaşım hızı da artmıştır. Dolayısıyla işletme yönetimlerinin alacakları kararlara dayanak oluşturan zamanında ve doğru bilgiler sayesinde işletme kararlarının etkinliği sağlanmış olacaktır. İşletmelerin muhasebe bilgi sistemleri kullanım düzeyleri üzerine yapılan birçok çalışmada işletme karlılığı ile ilişkili olduğu yönünde veriler mevcuttur. Bu yönüyle muhasebe bilgi sistemleri kullanım düzeylerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile işletmelerin muhasebe programlarını kullanım düzeylerinin belirlenmesini amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket soruları Hatay ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren 425 firmaya uygulanmış olup anket verileri 0,05 anlamlılık seviyesinde SPSS Statistics 22.0 programında analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda işletme ve çalışanlarına ilişkin özellikler ile muhasebe programı kullanım düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Muhasebe bilgi sistemleri, muhasebe yazılımları, yazılım kullanım düzeyleri.

Jel Sınıflandırması : M40, M49.

* Bu çalışma, “İşletmelerde Muhasebe Paket Kullanımına İlişkin Bir İnceleme ve Yazılımsal Çözüm Önerileri” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. İlgili çalışmada 29.01.2021 tarih ve 2021/2/4 karar sayılı Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan gerekli izinler alınmıştır.

¹ Öğr. Gör., Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Kırkhan MYO, Muhasebe ve Vergi Bölümü, isik.yusuf@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5842-4365.

² Doç. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mkilli@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9238-9852.

Atıf/Citation (APA6):

Işık, Y., & Kılı, M. (2022). İşletmelerin muhasebe programı kullanım düzeylerine ilişkin bir inceleme: Hatay örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 165-188. <http://doi.org/10.25287/ohuibf.1011287>

A RESEARCH ON THE USE LEVELS OF ACCOUNTING PROGRAMS OF BUSINESSES: THE CASE OF HATAY

Abstract

Accounting programs have transformed accounting activities into accounting systems, with technology making itself felt in accounting activities to a considerable extent. Accounting systems, have expanded their scope as "Accounting Information Systems" with the concretization of the expectations of the enterprises from the software and the response of the software companies to the business expectations. Today, accounting information systems have been developed to meet the needs of businesses of almost all sizes, while the level of use of the software in question may differ. With the increase in the level of use of programs, which differ from business to business, the benefit that businesses will gain from the information they produce has increased as well as the speed of access to information. Therefore, the effectiveness of business decisions will be ensured thanks to timely and accurate information that forms the basis for the decisions to be taken by the business management. In many studies on the level of use of accounting information systems by businesses, there are data that it is related to business profitability. In this respect, it is important to determine the level of use of accounting information systems.

With this study, it is aimed to determine the level of use of accounting programs by enterprises. The survey questions prepared for this purpose were applied to 425 companies operating in Hatay province and its districts, and the survey data were analyzed in the SPSS Statistics 22.0 program at a significance level of 0.05. As a result of the study, significant relationships were determined between the characteristics of the business and its employees and the level of use of accounting software.

Key Words : Accounting Information Systems, Accounting Software, software usage levels.

Jel Classification : M40, M49.

GİRİŞ

İlk insandan günümüze kadar ihtiyaçlar sürekli olarak bir değişim içindedir. Değişim içindeki bu ihtiyaçları insanlar önceleri toplayıcılık ve ardından avcılık yaparak gerçekleştirmişlerdir. İhtiyaçları giderme yöntemlerindeki gelişim süreci tarım ve sonrasında sanayileşme ile devam etmiştir. İnsanlar, önceleri ellerindeki ihtiyaç fazlası ürünleri takas ederek diğer ihtiyaçlarını karşılamışlardır. Bu işlem dolayısıyla insanlar arasında hesaplaşma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Hesaplaşma ihtiyacı öylesine şiddetli hale gelmiş ki bazı kaynaklara göre yazı ve rakamların icadı dahi hesaplaşma ihtiyacına dayandırılmıştır (Can, 2007: 2). Bu sebeptendir ki Twain (2007: 2) hesaplaşma ve muhasebe kavramlarının neredeyse insanlık tarihi kadar eskiye dayandığını belirtmiştir. Muhasebe tarihçilerine göre muhasebe faaliyetlerine ait en eski kanıtlara M.Ö. 5000'li yıllarda Sümerlerde rastlandığı belirtilmiştir (Can, 2007: 2).

Başlangıcına ilişkin ilk kanıtlara kil tabletlerde rastlanılan muhasebe sistemi, günümüzde zamandan ve mekândan bağımsız dijital platformlarda kendini göstermektedir. Gelişimlerini işletme ihtiyaçları doğrultusunda sağlayan muhasebe sistemi, şirketlerin tür, talep, üretim şekli veya satış yapısı ve büyüklüğü gibi faktörlerden etkilenerek günümüzdeki boyutuna ulaşmıştır. Ulaşmış olduğu bu boyut sayesinde muhasebe bilgi sistemlerinin (MBS) windows, bulut veya android tabanlı gibi ifadelerle adlandırıldığı görülmektedir.

İşletmelerin çok farklı sebeplerle tercih etmiş oldukları MBS'lerin kullanımları ile birçok ihtiyaç karşılandığı gibi karşılanamayan ihtiyaçların da varlığından söz etmek mümkündür.

Bu çalışmada, KOBİ sınıflandırması dahilinde Hatay ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren ve ön muhasebe faaliyetlerini dijital ortamda tutan mikro ölçekli KOBİ'lerin MBS'leri kullanım düzeyleri belirlenerek, işletme yapıları ve çalışanlarına ilişkin niteliksek özelliklere göre kullanım düzeylerinde farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir.

I. MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİ

Bu bölümde MBS'nin tarihi gelişimi, yapısı ve sınıflandırılmasına yer verilmiştir.

I.1. MBS'lerin Tarihi Gelişimi

Muhasebe tarihine ilişkin kanıtların günümüzden yaklaşık 7000 yıl öncesine uzandığı bilinmektedir. Oktay (1938: 112) bu kanıtların M.Ö. 5000'lerde Sümerlerde (Mezopotamya'nın güneyi, Dicle ile Fırat nehirleri arasındaki bölge) ve M.Ö. 4000'li yıllarda İbranilerde (Suriye ve Mısır'dan Kuveyt'e kadar uzanan bölge) görüldüğünü belirtmiştir. Bu dönemlerde muhasebe faaliyetlerine ilişkin kanıtların pişirilmiş tuğlalar, kil tabletler, mermer tabletler, kil levhalar ve papirüsler gibi maddelerden oluştuğu zaman içinde yapılan arkeolojik kazılardan tespit edilmiştir. Ancak kaynakların netliği yazı ile bağdaştırıldığından dolayı Sarı (2016: 90), günümüzdeki muhasebe sisteminin de esaslarını oluşturan çift taraflı kayıt sisteminin temeli sayılabilecek ifadenin Hammurabi kanunlarında madde 104'te olduğunu belirtmiştir. Madde 104'e göre "Bir tüccar nakletmesi için simsara mısır, yün, yağ veya başka bir mal verirse aracı, aldığı miktarı belirten bir makbuzu tüccara vermelidir. Bundan sonra simsar, tüccara verdiği para için de ondan bir makbuz alır." ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeye göre malın ve paranın tesliminin ayrı ayrı belgelendirilmesi çift taraflı muhasebe sisteminin de dayanağı olarak düşünülebilir.

Muhasebe sisteminin gelişiminde şüphesiz ki en önemli etken "Çift Taraflı Kayıt Sistemi" olsa da çok daha öncesinde "Merdiven Yöntemi"nden bahsetmek gerekecektir. Aydemir & Erkan (2011: 112-114)'a göre, yaklaşık 1100 yıl kullanılan merdiven kayıt yöntemini sırasıyla Abbasiler, İlhanlılar ve Osmanlı devleti kullanmıştır. Merdiven kayıt yöntemine ilişkin ilkeler İlhanlılar döneminde kaleme alınan Saadetname, Risale-i Felekiyye Kitab-us Siyakat, Kanunu Saadet ve Cemaiu-l Hesab adlı kitaplarda yer almaktadır. Osmanlı devleti 1879 yılında çift taraflı kayıt sistemine geçinceye kadar merdiven kayıt yöntemini devlet muhasebe sistemi olarak kullanmıştır.

Merdiven kayıt yöntemi genel itibariyle gelirin tespit edilmesi ve harcaması üzerine kurulmuş bir sistem olduğu için bu sistemin nakit takibi, sermaye takibi ve kar hesaplarını bünyesinde barındırmayışından dolayı işletme ihtiyaçlarını da karşılamada yetersiz kaldığı ileri sürülmektedir (Akçay, 2017: 1891; Güvemli & Kaya, 2015: 57). Aydemir & Erkan (2011: 114)'a göre, 1897 tarihinde II. Abdulhamit Han çıkardığı bir fermanla merdiven yönteminin uygulanmasına son verdirerek çift taraflı kayıt yönteminin kullanılmasını hükme bağlamıştır.

Çift taraflı kayıt yöntemi, orta çağın ikinci yarısından itibaren kullanılan bir sistem olup, işlemlerin belgelere dayandırılarak oluş sırasına göre günlük deftere, oradan da bugünkü kullanımıyla büyük deftere aktarılması suretiyle kaydedilmesi esasına dayanır (Elitaş, Aydemir & Elitaş, 2009: 44). Muhasebe sisteminin bugünkü boyutuna gelmesinde büyük önem arz eden çift taraflı kayıt yönteminin Luca Pacioli'nin buluşu olarak bilinmesine rağmen Luca Pacioli yazmış olduğu Summa Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalite adlı kitabında bu yöntemin 200 yıldır kullanılan bir yöntem olduğundan bahsetmiştir (Sangster, Stoner & Carthly, 2008: 111-112). Bu durumu Örtten, Kurt & Torun (2011: 36), Luca Pacioli'nin çift taraflı kayıt sisteminin buluş sahibi olmadığına en büyük kanıtı olarak belirtmişlerdir.

Tarihi gelişimine kil tabletlerden başlayan muhasebe faaliyetleri, çift taraflı kayıt sistemi ile günümüzdeki halini almıştır. Ancak muhasebenin tarihi gelişimi çift taraflı kayıt sistemiyle yöntem olarak günümüzdeki son halini almış olsa da kayıt ortamı olarak sürekli bir gelişim göstermiş ve bu gelişim devam etmektedir. Bu yönüyle muhasebe, kil tabletlerden kâğıt defter ortamına, kâğıt defter ortamından dijital sabit hafızalara, günümüzde ise sabit hafızalı kayıt ortamının da üzerine çıkarak mekândan bağımsız olarak bulut ortamına taşınmıştır. Tüm bu gelişimler sebebiyle MBS'lerin bugün itibariyle sadece "muhasebe" kelimesiyle ifade edilmesinin eksiklik olduğu ileri sürülebilir. Bu kapsamda bakıldığında günümüzde,

muhasebe uygulamalarının gerçekleştirilmesi açısından “muhasebe” ifadesinin “muhasebe bilgi sistemi” ifadesine dönüştüğü aşikardır.

I.II. Muhasebe Bilgi Sistemlerinin Yapısı ve Sınıflandırılması

MBS’lerin farklı şekillerde ve farklı kriterlere göre sınıflandırılabilmesi mümkündür. Ancak bu çalışmada MBS’ler muhasebe türleri ve yazılımların türleri açısından sınıflandırılacaktır.

a. Muhasebe türleri açısından muhasebe bilgi sistemleri

Muhasebe, türlerine göre genel muhasebe, maliyet muhasebesi ve yönetim muhasebesi olarak üç bölüme ayrılabilir (Sevilengül, 2008: 20). Büyükmirza (2016: 27) muhasebe sınıflandırmasını işletme dışındaki üçüncü kişi ile kurumlar ve işletme içindeki yöneticiler bakımından finansal ve yönetim muhasebesi olarak iki bölümde yapmıştır. Yapılan ikinci sınıflandırmada maliyet muhasebesi, yönetim muhasebesine dahil edilmiştir. Bhimani, Horngren, Datar & Rajan (2015: 3) her iki sınıflandırmada da muhasebe, finans ve yönetim faaliyetlerini teknolojik alt yapıda birleştiren MBS’nin faaliyetlerin etkinliği için gerekli olduğundan bahsetmektedirler. Gordon & Miller (1976: 570), MBS’leri çevre, organizasyon ve karar alma süreçleriyle ilişkili olacak şekilde bilgi barındıran, merkezi raporlamaya imkan sağlayan, etkin maliyet dağılımı yapabilen, esnek raporlamaya imkân sağlayabilen, kullanıcıya alternatif raporlama imkanı sunabilen, performans değerlemesi yapabilen, mevcutlara ilişkin değerlendirme yapabilen ve şüphesiz en önemli özelliklerden biri olan istenilen bilgiye zamanında ulaşılabilen sistemler olarak ifade ederken, Romney, Steinbart, Mula, McNamara & Tonkin (2013: 18), MBS’leri kuruluşların hedeflerine ulaşabilmesi için veri toplama, veri girme, veri işleme, arşivleme, yönetme, kontrol ve raporlama konularında organize bir araç olarak ifade etmektedirler. Salehi, Rostami & Mogadam (2010: 187) ise MBS’leri ister manuel bir sistem olsun ister bilgisayar destekli bir sistem olsun her iki durumda da bilgi toplamak, toplanan bilgileri işlemek, arşivlemek ve raporlamak için tasarlanmış olması gerektiğini belirtmişlerdir. Tüm bu fonksiyonlar çerçevesinde muhasebe türlerine göre MBS’lere baktığımızda, farklılıkların ve ilişkinin görülmesi açısından MBS’ler genel muhasebe bilgi sistemi, maliyet muhasebesi bilgi sistemi ve yönetim muhasebesi bilgi sistemi olarak sınıflandırılabilir.

Genel muhasebe bilgi sistemi, mali tablo bilgi kullanıcılarına verecekleri kararlara belli bir dayanak oluşturmak amacıyla işletmelerin finansal durumu ve faaliyet sonuçlarını aktarmak amacıyla mali nitelikteki işlem ve olayların kaydedildiği, sınıflandırıldığı, raporlandığı ve analiz edildiği sistematik bir süreçtir (Akgün & Kılıç, 2013: 22). Bu süreçte ortaya çıkan mali nitelikli işlem ve olaylar, objektif ve usulüne uygun olarak düzenlenmiş belgelere dayandırılmak suretiyle nitelikleri kapsamında varlık, kaynak, gelir ve gider unsurlarına yansıtılarak bu unsurlardaki olası değişiklikler, hesaplar aracılığıyla takip edilir, raporlar aracılığıyla bilgi kullanıcılarına sunulur (Sevilengül, 2008: 20).

Maliyet muhasebesi bilgi sistemi, mamul ve hizmetlere ilişkin ortaya çıkan giderlerin ölçülmesinden, mamul ve hizmetlerin birim maliyetlerinin tespit edilmesine kadar geçen süreçte faydalanılan yöntem, teknik ve esaslar sistemi olarak ifade edilebilir (Karakaya, 2006: 7).

Yönetim muhasebesi bilgi sistemi ise bir çatı görevi görerek diğer MBS’lerin ortaya koyduğu çıktıları dikkate alarak karar verir. Diğer MBS’lerden alınan bilgilerin yönetim muhasebesi bilgi sisteminin süzgecinden geçmesi gerekecektir. Yönetim muhasebesinin başarısı, kendilerine verilen muhasebe bilgilerini algılayıp algılamadığına bağlıdır. Zira kararların etkinliği MBS’lerden alınan bilgilerin doğru anlaşılmasına bağlıdır. Birçok kuruluşta muhasebecilerin becerileri, işletme yöneticilerinin becerileri olarak algılanmaktadır (Bhimani ve ark. 2015: 4-5). Bu açıdan bakıldığında etkin bir yönetim muhasebesi bilgi sistemi başarılı bir işletme ve yöneticilik anlayışı ile paralellik göstermektedir.

b. Yazılım türleri açısından muhasebe bilgi sistemleri

MBS'ler teknik açıdan, sistemi kullanacak işletmenin büyüklüğüne, ana faaliyet konusuna, yazılım için ayrılan bütçenin büyüklüğüne, yöneticilerin ve kullanıcıların yazılımdan beklentilerine, işletme içindeki diğer departmanlar ile MBS'nin bilgi alışverişine imkân sağlama durumuna, üretim hattı ile entegre olma durumuna, işletmede kullanılan diğer bilgi sistemleri ile entegre çalışabilme durumuna, işletme dışından erişimin olup olmamasına, eş zamanlı çok sayıda kullanıcının aktif olarak sistemi kullanıp kullanamamasına ve bunlar gibi çok sayıda farklı kritere göre değişik teknik alt yapı ve farklı kapsamlarda karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu kriterler düşünüldüğünde yazılım türleri açısından MBS'ler, paket programları, bulut sistemleri, kurumsal kaynak planlaması ve özel yazılım başlıkları altında bir sınıflandırmaya tabi tutulabilir.

Paket programlar, yükleme uygulaması ve obje kütüphanesini kendi içinde barındıran ve genellikle çok sayıda fonksiyon hazır yazılımlardır. Ergün & Sayar (2014: 7), paket programların genel itibariyle masaüstü yazılımları olduğunu ve C, C++, C#, Java, JavaScript, Perl, PHP, Delphi, Cobol, Pascal, Basic, ASP, Fortran, Python, Ada, Delphi gibi çok sayıda yazılım dilleri ile yazılabileceğini belirtmiştir.

Masaüstü programların etkin kullanılmayışı, rekabet edebilmek için ihtiyaç duyulan kalite, hız, esneklik, düşük maliyet, sabit yatırımdan kaçınma, ulaşılabilirlik gibi etkenler işletmeleri, paket programlarından bulut sistemlere yönlendirmiştir (Seyrek, 2011: 702). Buradaki temel amaç, kullanılan yazılımdan mobilize olarak en yüksek faydayı elde edebilmektir (Baschab & Piot, 2007: 510). Bulut bilişim, kullanıcılarına masaüstü paket programlarının sağladığı avantajları sağlamakla birlikte kayıt ortamının bulut tabanlı olmasından kaynaklanan kendine has avantajları da ayrıca sağlamaktadır. Seyrek (2011: 705-706), bu avantajları "maliyet, esneklik ve hizmet kalitesi" başlıklarında sınıflandırırken, Iyer & Henderson (2010: 120), "kontrollü ara yüz, konum bağımsızlığı, kaynak bağımsızlığı, her yerden erişim, sanal iş ortamları, adreslenebilirlik ve hızlı esneklik" olarak sınıflandırmıştır.

Geçmiş bilgisayarların işletmelerde kullanılmasının yaygınlaştığı 1960'lı yıllara kadar dayanan Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP), Çelik (2011: 82) tarafından bilgi teknolojisinin tüm işletme fonksiyonları ile bütünleştiği, elde edilen bilgilerin tüm departmanların kullanımına imkân sağlayan bütünleşik programlama ve iletişim sistemi olarak ifade edilmiştir.

Günümüzde, internetin bilgi yönetiminde her alanda kendine yer bulması, modern hayatın vazgeçilmez iletişim unsuru olması, sektörlerde bilgi girdisi, işlenmesi ve çıktısı aşamasında büyük önem taşınması, firmalara özgü ihtiyaçlara cevap verebilecek kişiselleştirilmiş sistemler oluşturmaları gibi sebepler özel yazılım firmalarının ortaya çıkma arzularını arttırmıştır (www.basarbilisim.com, 2020). Özel yazılımlar ile ihtiyaç duyulan temel bileşenlerin neler olduğu belirlenerek söz konusu bileşenlerin kendi aralarındaki ilişkileri ve yine bu bileşenlerin sistem gereksinimleri çerçevesinde çözüm uzayı geliştirilmektedir (Çatal, 2010: 193). Böylece özel yazılımlar sadece kendi çözüm uzayında çözümler geliştirerek hizmet sunarlar.

II. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

II.I. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ile Hatay ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren mikro ölçekli işletmelerin muhasebe programlarına ilişkin kullanım düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Yapılan çalışma ile işletmelerin programlardan ne ölçüde faydalandıklarının tespiti yapılması olacaktır.

II.II. Kapsam, Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın yapıldığı tarihte Antakya Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 6.600 üye, İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 6000 üye, Reyhanlı Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 1455 üye, Kırıkhan Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı 1230 üye olmak üzere toplamda 15.285 üye işletme bulunmakta olup ticaret ve sanayi odalarının mikro işletme sınıflandırması yapılmadığı için mikro işletmelerin sayısına ilişkin net bir sayı verilememektedir. Bundan dolayı araştırma anakütlesi 15.285 olarak kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında ise 425 anket çalışması yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan örneklemin ana kütle temsilini ile ilgili Baştürk & Taştepe (2013: 149-150), sürekli ve süreksiz değişkenlerde 0,05 anlamlılık seviyesinde 384 örneklem sayısının 500.000 ve üzeri anakütleyi temsil etme kabiliyetine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında çalışmada kullanılan 425 örneklem sayısının anakütleyi temsil ettiği ifade edilebilir.

II.III. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında hipotezler şu şekilde oluşmuştur.

H.1 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri sektöre göre farklılık göstermektedir.

H.2 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H.3 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların hukuki yapılarına göre farklılık göstermektedir.

H.4 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin kim olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H.5 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H.6 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin yaşına göre farklılık göstermektedir.

H.7 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

H.8 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda çalışan personel sayısına göre farklılık göstermektedir.

H.9 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri programla ilgili karşılaşılan sorunları çözme şekline göre farklılık göstermektedir.

H.10 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda muhasebe eleman ihtiyacını karşılama şekline göre farklılık göstermektedir.

H.11 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda ön muhasebede kullanılan programın türüne göre farklılık göstermektedir.

H.12 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda kullanılan programların öğrenilme şekline göre farklılık göstermektedir.

H.13 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda kullanılan programların güncellenme sıklığına göre farklılık göstermektedir.

H.14 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda resmi muhasebe kayıtlarını tutma şekline göre farklılık göstermektedir.

H.15 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri programların tercih edilme şekline göre farklılık göstermektedir.

H.16 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri muhasebe departmanlarında çalışan personel sayısına göre farklılık göstermektedir.

II.IV. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiki analizi SPSS Statistics 22.0 programında yapılmış olup, anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır.

Bulgular kısmında tanımlayıcı istatistiki değerler olarak firmalara ve çalışanlarına ait bilgiler sayısal ve yüzdesel olarak verilmiştir. Devamında araştırma kapsamında belirlenmiş hipotezler, geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi (Shapiro-Wilk), Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi ile analiz edilmiştir. Yapılan normallik testleri sonucu verilerin normal dağılım göstermeyen bir kitleden gelmesinin tespit edilmesi sebebiyle iki değişken arasındaki farkı ortaya koyabilmek için Mann Whitney U Testi, üç veya daha fazla değişkenler arasındaki farkı ortaya koyabilmek için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır.

II.V. Geçerlilik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan muhasebe paket programı kullanım düzeyi ölçeğindeki soruların hangi faktörler altında toplanacağına ilişkin belirlenmesine yönelik varimax döndürme sonuçları faktör analizleri ile incelenmesi ile 2 maddenin (kullanmış olduğum program sayesinde stok takibi yapabiliyorum, kullanmış olduğum program sayesinde yapabiliyorum) ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğe ait elde edilen Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri ve açıklanan varyans oranları Tablo 1’de verilmiş olup, araştırmada kullanılan ölçeğin KMO değeri 0,91 olarak verilmiştir.

KMO değeri, çalışmaya esas verilerin faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesi için kullanılmakta olup, Sharma (1996: 116) tarafından belirlenen kriterlere göre araştırmada kullanılan ölçeğin KMO değerini “mükemmel” seviye olarak ifade etmek mümkündür.

Faktör analizinde diğer bir önemli kriter ise açıklanan varyans değeridir. Bu değer, faktör analizi ve önermelerin ölçülmek istenen değişkenin ne kadarını açıkladığını ifade ederken açıklanan varyans değerinin %50’yi geçiyor olması önemli bir kriterdir (Yaşlıoğlu, 2017: 77). Çalışma kapsamında bu değer %63,943 olarak tespit edilmiştir.

Faktör yükü ise ankette kullanılan her maddenin faktörler ile ilişkisini açıklamaya yarayan katsayıdır. İstenen durum faktör yüklerinin yüksek çıkmasıdır. Faktör yüklerinin derecelendirilmesinde %60 ve üzerindeki değerler yüksek olarak kabul edilirken, 0,30-0,59 arasındaki değerler orta düzey olarak ifade edilmiştir (Büyüköztürk, 2002: 473). Tablo 1’den maddelerin faktör yüklerinin orta düzey ve yüksek düzeyde oldukları görülmektedir.

Ayrıca maddeler tek bir faktörde toplanmıştır. Bunun nedeni sorular arasındaki ilişki düzeyinin kuvvetli olmasıdır. İkinci bir faktör ile ilişkisizlik sağlanamayacağı için ölçekte yer alan maddeler tek faktör altında toplanmış olup, tek faktör toplam varyansın %63,943’ünü açıklamaktadır. Ölçek için açıklanan varyans değerinin %63,943 olması, faktör yapısının toplam değişken varyansının yarısından fazlasını açıkladığını ve bu sebeple temsil yeteneği olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 1: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeyi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeyi Ölçeği (Açıklanan Varyans=63,943)	Faktör Yüğü
Kullanmış olduğum program sayesinde alış veya satış partisi odaklı borç/alacak raporu alabiliyorum	0,706
Kullanmış olduğum program sayesinde maliyet hesaplayabiliyorum	0,692
Fatura oluşturma ekranında peşin alış/satışlar için cari bağlantısına ek olarak kasa bağlantısı yapabiliyorum.	0,684
Fatura oluşturma ekranında peşin alış/satışlar için çek-senet bağlantısı yapabiliyorum.	0,671
Kullanmış olduğum program sayesinde maliyet analizi yapabiliyorum.	0,665
Kullanmış olduğum program sayesinde geçmiş yıllara ilişkin tablolarla karşılaştırma yapabiliyorum	0,662
Kullanmış olduğum program sayesinde müşterileri sınıflandırabiliyorum.	0,637
Kullanmış olduğum program sayesinde mesleğe özgü raporlamalar tasarlayabiliyorum	0,635
Fatura oluşturma ekranında peşin alış/satışlar için banka bağlantısı yapabiliyorum.	0,616
Kullanmış olduğum program sayesinde personellere ilişkin maaş – avans takibi yapabiliyorum	0,614
Kullanılan program sayesinde müşterilerin risk analizlerini yapabiliyorum	0,603
Kullanmış olduğum program sayesinde nakit akış takibi yapabiliyorum	0,597
Kullanmış olduğum program e-fatura kaydına uyumludur	0,597
Kullanmış olduğum program sayesinde aynı tarihte kaydedilen faturalarda işlem sırasını takip etmek için saat ekleyebiliyorum.	0,584
Fatura oluşturma ekranında depo ayrımı yapabiliyorum.	0,565
Kullanmış olduğum program sayesinde demirbaşların takibini yapabiliyorum	0,561
Kullanmış olduğum program sayesinde entegre vardiya takibi yapabiliyorum	0,535
Kullanmış olduğum program sayesinde çek senet takibi yapabiliyorum	0,512
Kullanmış olduğum program sayesinde fatura/irsaliye takibi yapabiliyorum.	0,498
Kullanmış olduğum program sayesinde banka bilgilerini otomatik olarak programa aktarabiliyorum.	0,487
Kullanmış olduğum program sayesinde stok – depo kontrolü yapabiliyorum.	0,476
Kullanmış olduğum program sayesinde alış veya satış partisi odaklı tahsilat/ödeme yapabiliyorum	0,471
Kullanmış olduğum program sayesinde personel izin takibi yapabiliyorum.	0,465
Kullanmış olduğum program sayesinde kasa takibi yapabiliyorum	0,452
Kullanmış olduğum program sayesinde sipariş takibi yapabiliyorum	0,436
KMO Değeri = 0,91	

II.VI. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik, ölçüm işleminin tekrar eden denemeler sonucunda benzer sonuçlar üretebilme yeteneği ile ilgilidir. Gliem & Gliem (2003: 87), sosyal bilimlerde en çok kullanılan güvenirlilik ölçüm yöntemlerinden biri olarak Cronbach Alpha değerini ifade etmiş, test edilen ölçüm değerinin 0 ile 1 aralığında olduğunu, 1'e yaklaşması durumunda ise ölçeğin güvenirlilik derecesinin yükseldiğini belirtmişlerdir. Özdamar (2002: 263) ise Cronbach Alpha değerini 0,60-0,80 aralığında güvenilir, 0,80-1,00 aralığında ise çok güvenilir olarak ifade etmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeğe ilişkin güvenirlilik katsayısı Tablo 2'de verilmiş olup, Tablo 2'ye göre çalışmada kullanılan ölçeğinin güvenirlilik katsayısı $\alpha=0,917$ olarak belirlenmiştir. Bu değere göre araştırmada kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2: Ölçeklere Ait Güvenirlilik Değeri

Kullanılan Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeyi Ölçeği	25	0,917

III.BULGULAR

Bu bölümde yapılan araştırmaya yönelik firmaya ve çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular ile analiz kapsamında kullanılan ölçüğe ilişkin istatistik bulgulara yer verilmiştir.

III.I. Şirkete İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan 425 şirkete ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular Tablo 3'te verilmiştir. Tabloya göre;

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin %21,9'u mobilya, %11,8'i gıda, %9,4'ü tekstil/giyim, %8,5'i otomotiv yedek parça, %7,1'i lojistik/taşımacılık, %4,2'si otomotiv tamir-servis, %3,3'ü ilaç/kimya, %2,1'i cam/seramik, %1,9'u demir/çelik, %1,9'u ambalaj, %0,9'u kaynak, %4'ü inşaat sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Geriye kalan %23,1'lik kısım ise diğer sektörlerde faaliyet göstermektedir. Şirketlerin %58,1'i 7 yıl ve üzeri, %19,1'i 4-6 yıl, %14,4'ü 1-3 yıl, %8,5'i ise 1 yıldan az faaliyet süresine sahiptir. Şirketlerin %50,6'sı limited, %20,7'si adi, %11,3'ü anonim, %8,2'si komandit, %6,6'sı kollektif, %2,6'sı ise kooperatif şirkettir. Şirketlerin %64'ünü ortaklar, %25,6'sını profesyonel yöneticiler, %10,4'ünü ise diğer kişiler yönetmektedir.

Tablo 3: Araştırma Kapsamındaki Şirketlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Özellikler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Sektör	Gıda	50	11,8
	Mobilya	93	21,9
	Tekstil/Giyim	40	9,4
	Otomotiv Yedek Parça	36	8,5
	Otomotiv Tamir – Servis	18	4,2
	İlaç / Kimya	14	3,3
	Lojistik / Taşımacılık	30	7,1
	Ambalaj	8	1,9
	Kaynak	4	0,9
	İnşaat	17	4
	Cam / Seramik	9	2,1
	Demir/ Çelik	8	1,9
	Diğer	98	23,1
Faaliyet Süresi	1 yıldan az	36	8,5
	1 ile 3 yıl arası	61	14,4
	4 ile 6 yıl arası	81	19,1
	7 yıl ve üzeri	247	58,1
Hukuki Yapıları	Kollektif Şirket	28	6,6
	Komandit Şirket	35	8,2
	Anonim Şirket	48	11,3
	Limited Şirket	215	50,6
	Kooperatif Şirket	11	2,6
Yönetim Şekli	Adi Şirket	88	20,7
	Ortaklar	272	64
	Profesyonel Yönetici	109	25,6
	Diğer	44	10,4
	Toplam	425	100

III.II. Şirket çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular

Şirket çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik bilgileri Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'e göre;

Şirketlerin yönetiminde olan kişilerin %93,6'sı erkek, %6,4'ü ise kadındır. Şirketlerin yönetiminde olan kişilerin %46,1'i lise ve altı, %27,3'ü lisans, %20,2'si ön lisans, %6,4'ü ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir.

Şirketlerin yönetiminde olan kişilerin %40,5'i 38-47 yaş aralığında, %27,1'i 28-37 yaş aralığında, %26,4'ü ise 48 yaş ve üzerinde, %6,1'i ise 18-27 yaş aralığındadır.

Şirketlerin personel sayılarına bakıldığında %67,1'inde 1-10 kişi, %16,7'sinde 11-20 kişi, %6,6'sında 21-30 kişi, %4,9'unda 41-50 kişi, %4,7'sinde 31-40 kişi çalışmaktadır.

Şirketlerin %35,1'inin muhasebe departmanı olmayıp, %32,7'sinin muhasebe departmanında bir kişi, %16,8'inin muhasebe departmanında iki kişi, %6,12'inin muhasebe departmanında üç kişi, %5,2'sinin muhasebe departmanında 4 kişi, %2,4'ünün muhasebe departmanında 5 ya da daha fazla kişi çalışmaktadır.

Şirket muhasebe kayıtlarının tutulma şekli olarak şirketlerin %66,1'inde bağımsız çalışan SMMM'ler defter tutmaktayken, %33,9'unda resmi muhasebe kayıtlarını işletme bünyesinde çalışan meslek mensupları tutmaktadır.

Tablo 4: Araştırma Kapsamındaki Şirket Çalışanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Özellikler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Yöneticinin Cinsiyeti	Erkek	398	93,6
	Kadın	27	6,4
Yöneticinin Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	196	46,1
	Ön Lisans	86	20,2
	Lisans	116	27,3
	Lisansüstü	27	6,4
Yöneticilerin Yaşı	18-27 yaş arası	26	6,1
	28-37 yaş arası	115	27,1
	38-47 yaş arası	172	40,5
	48 yaş ve üzeri	112	26,4
Personel Sayısı	1-10 kişi çalışmaktadır	285	67,1
	11-20 kişi çalışmaktadır	71	16,7
	21-30 kişi çalışmaktadır	28	6,6
	31-40 kişi çalışmaktadır	20	4,7
	41 -50 kişi çalışmaktadır	21	4,9
Muhasebe Departmanındaki Personel Sayısı	Muhasebe departmanı yok	149	35,1
	1 kişi	139	32,7
	2 kişi	79	18,6
	3 kişi	26	6,1
	4 kişi	22	5,2
	5 kişi ve daha fazlası	10	2,4
Resmi Muhasebe Kayıtlarının Tutulma Şekli	İşletmede çalışan meslek mensubu	144	33,9
	Bağımsız çalışan SMMM	281	66,1
Toplam		425	100

III.III. Şirketlere İlişkin Diğer Tanımlayıcı İstatistik Bulgular

Bu bölümde firma genel tanımlayıcı bulgular ile personele ilişkin tanımlayıcı istatistik bilgileri dışında kalan diğer tanımlayıcı istatistik bulgular sunulmaktadır.

Tablo 5: Muhasebe Programının Kullanımı ile İlgili Nitelikli Eleman İhtiyacının Karşılama Şekline Ait Dağılım

Muhasebe Programının Kullanımı İle İlgili Nitelikli Eleman İhtiyacının Karşılama Şekli	Frekans	Yüzde
Muhasebe işlemlerini işletme sahibi olarak kendimiz yapıyoruz	292	68,7
İş kur gibi iş bulma kurumlarından veya sitelerden faydalanıyoruz	99	23,3
TV Radyo gibi yayın organlarına ilan vererek karşılıyoruz	16	3,8
Diğer	18	4,2

Tablo 5'e göre şirketlerin %68,7'sinde ise muhasebe işlemleri şirket sahibi tarafından yapılmakta, %23,3'ünde muhasebe programının kullanımı ile ilgili nitelikli eleman ihtiyacını iş bulma kurumlarından veya iş bulma ile ilgili internet sitelerinden karşılanmakta, %3,8'inde ise TV, radyo gibi yayın organlarına ilan vererek karşılanmaktadır.

Tablo 6: Ön Muhasebe İşlemlerinin Takibinde Kullanılan Yazılım Türüne Göre Dağılımı

Ön Muhasebe İşlemlerinin Takibinde Kullanılan Yazılım Türü	Frekans	Yüzde
ERP (Kurumsal Kaynak Planlaması)	30	7,1
Paket Program	193	45,4
Bulut Tabanlı Program	29	6,8
Microsoft Excel	72	16,9
Microsoft Access	5	1,2
Özel Yazılım	90	21,2
Diğer	6	1,4

Tablo 6'ya göre şirketlerin %45,4'ü ön muhasebe işlemlerinin takibinde paket program, %21,2'si özel yazılım, %16,9'u Microsoft Excel, %7,1'i ERP, %6,8'i bulut tabanlı program, %1,2'si ise Microsoft Access kullanmaktadır.

Tablo 7: Kullanılan Programı Tercih Etme Sebebine Ait Dağılım

Programı Tercih Etme Sebebi	Frekans	Yüzde
Aynı sektörde çalışanlar tarafından önerildi.	235	55,3
İnternette reklamlarını göreyerek tercih ettim.	51	12,0
Programın pazarlamacısı tarafından ikna edildim.	109	25,6
Diğer	30	7,1

Tablo 7'ye göre şirketlerin %55,3'ü kullandıkları programı aynı sektörde çalışanlar tarafından önerildiği için, %25,6'sı pazarlamacısı tarafından ikna edildiği için, %12'si reklamlarda gördüğü için, %7,1'i ise diğer nedenlerle tercih etmiştir.

Tablo 8: Kullanılan Programın Öğrenilme Şekline Ait Dağılım

Programın Öğrenilme Şekli	Frekans	Yüzde
Firma desteği olarak	150	35,3
Özel kurs olarak	31	7,3
Pazarlamacı desteği olarak	77	18,1
Çevremde diğer kullanıcılardan sorarak	91	21,4
Okulda	32	7,5
Stajda	7	1,6
İnternet ortamındaki videolardan	29	6,8
Diğer	8	1,9

Tablo 8'e göre şirketlerin %35,3'ü kullandıkları programı firma desteği olarak, %21,4'ü çevresindeki diğer kullanıcılara sorarak, %18,1'i pazarlamacı desteği olarak, %7,5'i okulda, %7,3'ü özel kurs olarak, %6,8'i internet ortamındaki videolardan, %1,6'sı stajda, %1,9'u ise başka yollarla öğrenmiştir.

Tablo 9: Şirketlerde Kullanılan Programa Gelen Güncelleme Sıklığına Ait Dağılım

Güncelleme Sıklığı	Frekans	Yüzde
Aylık	66	15,5
3 Aylık	51	12,0
6 Aylık	53	12,5
Yıllık	148	34,8
Güncelleme gelmiyor	77	18,1
Diğer	30	18,1

Tablo 9'a göre şirketlerden %34,8'inin kullandığı programa yıllık güncelleme gelmekte, %18,1'inin kullandığı programa güncelleme gelmemekte, %15,5'inin kullandığı programa aylık güncelleme gelmekte, %12,5'inin kullandığı programa 6 aylık güncelleme gelmekte, %12'sinin kullandığı programa 3 aylık güncelleme gelmektedir. Kullanılan programların %18,1'inin programına ise standart olmayan farklı sürelerde güncelleme gelmektedir.

III.IV. İhtiyaç duyulan yazılımlara ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular

Bu bölümde, şirketlerin ön muhasebe işlemlerinde kullandıkları program kapsamında olup ihtiyaç duydukları ve programda yer almasına rağmen kullanmadıkları modüllere ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular verilmiştir.

Şirketler, farklı büyüklüklere, farklı hukuki yapıya ve birçok farklı özelliklerine rağmen program kullanma amaçları benzerlik gösterebilmektedir. Tablo 10'da şirketlerin program tercihinde en çok etki eden nedenlere ilişkin dağılım gösterilmiştir.

Tablo 10: Programın En Sık Kullanılma Nedenlerine Ait Dağılım

Kullanım Amacı	Frekans	Yüzde
Nakit takibi	63	14,8
Stok takibi	68	16,0
Cari (borç – alacak) takibi	129	30,4
Fatura takibi	119	28,0
Çek senet takibi	5	1,2
Diğer	41	9,6

Tablo 10'a göre %30,4'ü en çok cari takip amacıyla, %28'i en çok fatura takibi amacıyla, %16'sı en çok stok takibi amacıyla, şirketlerin %14,8'i en çok nakit takibi amacıyla, %1,2'si en çok çek senet takibi amacıyla ve %9,6'sı ise diğer nedenlerle muhasebe paket programlarını kullanmaktadır. Bireysel görüşmelerde genel itibariyle "Diğer" seçeneğini seçen firmalar, tüm modüllere ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

Mevcut yazılımlar, genel itibariyle birçok sektördeki firmanın ön muhasebe ihtiyacına göre hazırlandığı için, bazen işletmelerin ihtiyaç duydukları modüllerden daha fazla modül barındırmaktadırlar. Tablo 11 bu ihtimal üzerine şirketlerin kullandığı programlarda işe yaramayan veya kullanma arzusu olmayan modüllere ilişkin dağılımı göstermektedir.

Tablo 11: Kullanılan Programda Firmaların İşlerine Yaramayan Modül Olması Durumu

Kullanılan Programda İşe Yaramayan Modül Olması Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	260	61,2
Hayır	165	38,8
Toplam	425	100,0

Tablo 11'e göre şirketlerin %61,2'sinin kullandığı programda işe yaramayan modüller varken, %38,8'ininde ise yoktur. Dolayısıyla firmaların %61,2'si ihtiyaç duymadıkları, diğer bir ifadeyle kullanmadıkları modüllerin de maliyetlerine katlandıkları için genel anlamda bir israfa olduklarından bahsedilebilir. Diğer bir açıdan baktığımızda ise, bir bütün olarak firmalar için hazırlanan programda, firmaların kullanması gerektiği halde kullanılmayan, firma başarısını olumlu etkileyebilecek birçok muhasebe bilgisi üretebilecek modülün atıl bir şekilde beklediği söylenebilir.

Çalışmada, şirketlerin programlar dahilindeki hangi modülleri kullandıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistik bulgular Tablo 12’de verilmektedir.

Tablo 12: Şirketlerin Modül Kullanım Durumlarına Ait Dağılım

Ölçüt	Grup	Frekans	Yüzde
Kasa Takibi Yapma Durumu	Evet	377	88,7
	Hayır	48	11,3
Stok Takibi Yapma Durumu	Evet	330	77,6
	Hayır	95	22,4
Cari Takip Yapma Durumu	Evet	387	91,1
	Hayır	38	8,9
Çek Senet Takibi Yapma Durumu	Evet	299	70,4
	Hayır	126	29,6
Fatura Takibi Yapma Durumu	Evet	380	89,4
	Hayır	45	10,6
Banka Takibi Yapma Durumu	Evet	297	69,9
	Hayır	128	30,1
Toplam		425	100

Tablo 12’ye göre, şirketlerin %88,7’si programla kasa takibi yapmakta, %11,3’ü ise yapmamaktadır, %77,6’sı programla stok takibi yapmakta, %22,4’ü ise yapmamaktadır, %91,1’i programla cari takip yapmakta, %8,9’u ise yapmamaktadır, %70,4’ü programla çek senet takibi yapmakta, %29,6’sı ise yapmamaktadır, %89,4’ü programla fatura takibi yapmakta, %10,6’sı ise yapmamaktadır, %69,9’u programla banka takibi yapmakta, %30,1’i ise yapmamaktadır.

Şirketler program kullandıkları süreçte herhangi bir programsal sorunla karşılaşabilmektedirler. Tablo 13’te şirketlerin karşılaşabildikleri bu sorunları çözme şekilleri verilmiştir.

Tablo 13: Programı Kullanırken Herhangi Bir Sorun İle Karşılaşıldığında Sorun Çözme Şekline Ait Dağılım

Sorun Çözme Şekli	Frekans	Yüzde
Teknik Servis İle Çözüyorum	246	57,9
Kendi Çabamla Çözüyorum	73	17,2
Programı Kullanan Diğer Komşularımdan Yardım Alıyorum,	59	13,9
İnternette Video İzleyerek Çözüyorum	44	10,4
Diğer	3	0,7
Toplam	425	100

Tablo 13’e göre şirketler programı kullanırken herhangi bir sorun ile karşılaşıldığında %57,9’u teknik servis ile, %17,2’si kendi çabalarıyla, %13,9’u programı kullanan kişilerden yardım alarak, %10,4’ü internette video izleyerek, %0,7’si ise diğer yollarla sorunlarını çözmektedir.

III.V. Mann Whitney U Testi Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı iki değişken arasındaki farkları ortaya koyabilmek için kullanılan Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

a. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin yönetici cinsiyetlerine göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin yöneticilerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarını Tablo 14 göstermektedir.

Tablo 14: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Yönetici Cinsiyetlerine Göre İncelenmesi

Yönetici Cinsiyeti	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Erkek	398	15	0	25	0,883
Kadın	27	12	0	25	

p<0,05, Mann Whitney U Testi

Tablo 14'e göre, araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri yönetimlerindeki kişilerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir (p=0,883). Bu bilgilere göre "H.7 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiş olup cinsiyete göre kullanım düzeyi farklılığı söz konusu değildir.

b. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin resmi muhasebe kayıtlarını tutan kişilere göre analizi

Araştırma kapsamındaki firmalarda ön muhasebe sistemlerinin yanı sıra resmi muhasebe kayıtlarının kim tarafından tutulduğu incelenmiş olup, bu açıdan H.14 hipotezi analiz edilmiştir. Tablo 15 bu analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 15: Şirketlerin Kullanım Düzeylerinin Resmi Muhasebe Kayıtlarını Tutan Kişilere Göre İncelenmesi

Resmi Muhasebe Kayıtlarını Tutan Kişiler	n	Medyan	Min	Max	p değeri
İşletmede bağımlı çalışan meslek mensubu	144	18	0	25	0,001
Bağımsız çalışan SMMM	281	14	0	25	

p<0,05, Mann Whitney U Testi

Tablo 15'e göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri resmi muhasebe kayıtlarını tutan kişilere göre farklılık göstermektedir (p<0,001). Resmi muhasebe kayıtları SMMM'ler tarafından tutulan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri bağımlı çalışan meslek mensupları tarafından tutulan şirketlere kıyasla daha düşüktür. Bu bilgilere "H.14 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmalarda resmi muhasebe kayıtlarını tutma şekline göre farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

III.VI. Kruskal Wallis H Testi Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde üç ve daha fazla değişken arasındaki farkları ortaya koyabilmek için kullanılan Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

a. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin faaliyet gösterilen sektöre göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Faaliyet Gösterilen Sektöre Göre İncelenmesi

Sektör	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Gıda	50	17	0	25	0,051
Mobilya	93	15	0	25	
Tekstil/Giyim	40	13	1	25	
Otomotiv Yedek Parça	36	16	3	25	
Otomotiv Tamir – Servis	18	11	0	25	
İlaç / Kimya	14	19	9	25	
Lojistik / Taşımacılık	30	14	0	25	
Ambalaj	8	20,5	6	25	
Kaynak	4	10	6	15	
İnşaat	17	18	4	25	
Cam / Seramik	9	12	4	19	
Demir/ Çelik	8	15,5	5	25	
Diğer	98	14,5	1	25	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 16'ya göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri faaliyet gösterdikleri sektöre göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p=0,051). Bu bilgilere göre "H.1 Katılımcıların muhasebe programları kullanım düzeyleri sektöre göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

b. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin faaliyet süresine göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin faaliyet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarını Tablo 17 göstermektedir.

Tablo 17: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Faaliyet Süresine Göre İncelenmesi

Faaliyet Süresi	n	Medyan	Min	Max	p değeri
1 yıldan az	36	15,5	0	25	0,379
1 ile 3 yıl arası	61	15	0	25	
4 ile 6 yıl arası	81	13	1	25	
7 yıl ve üzeri	247	15	0	25	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 17'ye göre şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri şirketlerin faaliyet sürelerine göre farklılık göstermemektedir (p=0,379). Bu bilgilere göre "H.2 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

c. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin hukuki yapılarına göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin firmaların hukuki yapılarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 18'de görülmektedir.

Tablo 18: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Hukuki Yapılarına Göre İncelenmesi

Hukuki Yapı	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Kollektif Şirket	28	21	4	25	0,051
Komandit Şirket	35	16	3	25	
Anonim Şirket	48	17	0	25	
Limited Şirket	215	14	0	25	
Kooperatif Şirket	11	18	6	25	
Adi Şirket	88	13	0	25	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 18'e göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri hukuki yapılarına göre farklılık göstermemektedir ($p=0,051$). Bu bilgilere göre "H.3 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmaların hukuki yapılarına göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

d. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin yönetimi yapan kişiye göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin firma yöneticilerinin kim olduklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 19'da görülmektedir.

Tablo 19: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Yönetimi Yapan Kişiye Göre İncelenmesi

Yönetimdeki Kişiler	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Ortaklar	272	15	15	25	0,173
Profesyonel Yönetici	109	15	15	25	
Diğer	44	13,5	13,5	25	

$p<0,05$, Kruskal Wallis H Testi

Tablo 19'a göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri şirketlerin yönetimlerindeki kişilere göre farklılık göstermemektedir ($p=0,173$). Bu bilgilere göre "H.4 Katılımcıların muhasebe programları kullanım düzeyleri firma yöneticilerinin kim olduklarına göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

e. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin yönetici eğitim düzeyine göre incelenmesi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinde firma yöneticilerinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin istatistiki sonuçları Tablo 20 göstermektedir.

Tablo 20: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Yönetici Eğitim Düzeyine Göre İncelenmesi

Yönetimdeki Kişilerin Eğitim Düzeyi	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Lise ve altı	196	14	0	25	0,031
Ön Lisans	86	14	0	25	
Lisans	116	17	0	25	
Lisansüstü	27	17	3	25	

$p<0,05$, Kruskal Wallis H Testi

Tablo 20'ye göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri yönetimlerindeki kişilerin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir ($p=0,031$). Yöneticileri lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan şirketlerin muhasebe paket programları kullanım düzeyleri yöneticileri lise ve altı ve ön lisans eğitim düzeyine sahip şirketlere kıyasla daha yüksektir. Bu bilgilere göre, "H.5 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

f. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin firma yöneticilerinin yaşına göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı memnuniyet düzeyleri ve kullanım düzeylerinin firma yöneticilerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Firma Yöneticilerinin Yaşına Göre İncelenmesi

Yaş Grupları	n	Medyan	Min	Max	p değeri
18-27 yaş arası	26	18,5	3	25	0,312
28-37 yaş arası	115	14	0	25	
38-47 yaş arası	172	15	0	25	
48 yaş ve üzeri	112	15	0	25	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 21'e göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri şirket yöneticilerinin yaşlarına göre farklılık göstermemektedir (p=0,312). Bu bilgilere göre "H.6 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin yaşına göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

g. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin şirketlerde çalışan kişi sayısına göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin şirketlerde çalışan personel sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Şirket Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi

Çalışan Kişi Sayısı	n	Medyan	Min	Max	p değeri
1-10 kişi çalışmaktadır	285	15	0	25	0,260
11-20 kişi çalışmaktadır	71	14	0	25	
21-30 kişi çalışmaktadır	28	18,5	4	25	
31-40 kişi çalışmaktadır	20	13	5	25	
41 -50 kişi çalışmaktadır	21	18	1	24	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 22'ye göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermemektedir (p=0,260). Bu bilgilere göre "H.8 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmalarda çalışan personel sayısına göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

h. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin muhasebe departmanında çalışan kişi sayısına göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin muhasebe departmanlarında çalışan personel sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotez testi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Muhasebe Departmanı Çalışan Sayısına Göre İncelenmesi

Muhasebe Departmanında Çalışan Kişi Sayısı	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Muhasebe departmanı yok	149	15	0	25	0,064
1 kişi	139	13	0	25	
2 kişi	79	16	0	25	
3 kişi	26	18,5	4	25	
4 kişi	22	19	6	25	
5 kişi ve daha fazlası	10	13,5	1	24	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 23'e göre şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri muhasebe departmanında çalışan kişi sayısına göre farklılık göstermemektedir ($p=0,064$). Bu bilgilere göre "H.16 Katılımcıların muhasebe programları kullanım düzeyleri muhasebe departmanlarında çalışan personel sayısına göre farklılık göstermektedir." Hipotezi reddedilmiştir.

i. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin nitelikli muhasebe eleman ihtiyacını karşılama şekline göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin nitelikli muhasebe eleman ihtiyacını karşılama şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 24'te görülmektedir.

Tablo 24: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Nitelikli Muhasebe Eleman İhtiyacı Karşılama Şekline Göre İncelenmesi

Muhasebe Programının Kullanımı İle İlgili Nitelikli Eleman İhtiyacının Karşılama Şekli	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Muhasebe işlemlerini işletme sahibi olarak kendimiz yapıyoruz	292	15	0	25	0,406
İşkur gibi iş bulma kurumlarından veya sitelerden faydalanıyoruz	99	15	0	25	
TV Radyo gibi yayın organlarına ilan vererek karşılıyoruz	16	13	4	25	
$p<0,05$, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 24'e göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri muhasebe programının kullanımı ile ilgili nitelikli eleman ihtiyacının karşılama şekline göre farklılık göstermemektedir ($p=0,406$). Bu bilgilere göre "H.10 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmalarda muhasebe eleman ihtiyacını karşılama şekline göre farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

j. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin ön muhasebe işlemlerinin takibinde kullanılan yazılım türüne göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin ön muhasebe işlemlerinin takibinde kullanılan yazılım türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotez testi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Ön Muhasebe İşlemlerinin Takibinde Kullanılan Yazılım Türüne Göre İncelenmesi

Ön Muhasebe İşlemlerinin Takibinde Kullanılan Yazılım Türü	n	Medyan	Min	Max	p değeri
ERP (Kurumsal Kaynak Planlaması)	30	20	6	25	0,002
Paket Program	19	14	0	25	
Bulut Tabanlı Program	29	12	2	25	
Microsoft Excel	72	13	0	25	
Microsoft Access	5	7	6	22	
Özel Yazılım	90	17	0	25	
$p<0,05$, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 25'e göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri ön muhasebe işlemlerinin takibinde kullanılan yazılım türüne göre farklılık göstermektedir ($p=0,002$). ERP kullanan şirketlerin muhasebe paket programları kullanma düzeyleri diğer programları kullanan şirketlere kıyasla daha yüksektir. Bu bilgilere göre "H.11 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmalarda ön muhasebede kullanılan programın türüne göre farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

k. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin kullanılan programın tercih edilme şekline göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin programların tercih edilme şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarını Tablo 26 göstermektedir.

Tablo 26: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Kullanılan Programın Tercih Edilme Şekline Göre İncelenmesi

Programı Tercih Etme Sebebi	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Aynı sektörde çalışanlar tarafından önerildi.	235	15	0	25	0,003
İnternette reklamlarını göreyerek tercih ettim.	51	11	0	25	
Programın pazarlamacısı tarafından ikna edildim.	109	16	0	25	
Diğer	30	4	1	25	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 26'ya göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri ön muhasebe işlemlerinin takibinde kullanılan programın tercih edilme sebebine göre farklılık göstermektedir (p=0,003). Öneri ve pazarlamacı iknası nedeni ile programı kullanan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri reklam nedeniyle kullanan şirketlere kıyasla daha yüksektir. Bu bilgilere göre "H.15 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri programların tercih edilme şekline göre farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

l. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin kullanılan programın öğrenilme şekline göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin kullanılan programların öğrenilme şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin istatistikî sonuçları Tablo 27 göstermektedir.

Tablo 27: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Kullanılan Programın Öğrenilme Şekline Göre İncelenmesi

Programın Öğrenilme Şekli	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Firma desteği olarak	150	15,5	2	25	0,013
Özel kurs olarak	31	15	1	25	
Pazarlamacı desteği olarak	77	16	0	25	
Çevremde diğer kullanıcılardan sorarak	91	14	0	25	
Okulda	32	14,5	1	25	
Stajda	7	14	3	17	
İnternet ortamındaki videolardan	29	10	1	25	
Diğer	5	20	3	22	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 27'ye göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri kullandıkları programı öğrenme şekillerine göre farklılık göstermektedir (p=0,013). Firma desteği ve pazarlamacı desteği olarak programı öğrenen şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri internet ortamındaki videolardan öğrenen şirketlere kıyasla daha yüksektir. Bu bilgilere göre "H.12 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmalarda kullanılan programların öğrenilme şekline göre farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

m. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin programa gelen güncelleme sıklığına göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin programlara gelen güncelleme sıklığına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan analiz sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Programa Gelen Güncelleme Sıklığına Göre İncelenmesi

Güncelleme Sıklığı	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Aylık	66	17	1	25	<0,001
3 Aylık	51	23	1	25	
6 Aylık	53	15	3	25	
Yıllık	148	14	1	25	
Güncelleme gelmiyor	77	10	0	25	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 28’e göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri programa gelen güncelleme sıklığına göre farklılık göstermektedir (p<0,001). Aylık güncelleme alan şirketlerin güncelleme almayan şirketlere kıyasla, 3 aylık güncelleme alan şirketlerin ise yıllık güncelleme alan ve güncelleme almayan şirketlere kıyasla muhasebe paket programı kullanım düzeyleri daha yüksektir. Bu bilgilere göre “H.13 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri firmalarda kullanılan programların güncellenme sıklığına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir.

n. Muhasebe paket programı kullanım düzeylerinin programı kullanırken herhangi bir sorun ile karşılaşıldığında sorun çözme şekline göre analizi

Araştırma kapsamında yer alan şirketlerin paket programı kullanım düzeylerinin programı kullanırken karşılaşılan herhangi bir sorunu çözme şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29: Muhasebe Paket Programı Kullanım Düzeylerinin Programı Kullanırken Karşılaşılan Sorunları Çözme Şekline Göre İncelenmesi

Kullanım Amacı	n	Medyan	Min	Max	p değeri
Teknik servis ile çözüyorum	246	17	0	25	0,417
Kendi çabamla çözüyorum	73	14	0	25	
Programı kullanan diğer komşularımdan yardım alıyorum,	59	12	0	25	
İnternette video izleyerek çözüyorum	44	9	0	20	
p<0,05, Kruskal Wallis H Testi					

Tablo 29’a göre araştırma kapsamında yer alan şirketlerin muhasebe paket programı kullanım düzeyleri bir sorun ile karşılaştıklarında o sorunu çözme şekillerine göre farklılık göstermemektedir (p=0,417). Bu bilgilere göre “H.9 Katılımcıların muhasebe programlarına olan kullanım düzeyleri programla ilgili karşılaşılan sorunların çözme şekline göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

III.VII. Araştırılan Hipotezlerin Kabul / Red Durumları

Araştırma kapsamında işletmelerin kullanmış oldukları muhasebe paket programlarına yönelik kullanım düzeyleri ile çeşitli kriterler arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığının tespitine yönelik toplamda 16 hipotez belirlenmiştir. Bu hipotezlerin kabul/red durumlarına ilişkin detay Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30: Hipotezlere İlişkin Kabul / Red Durumları

Hipotezler	Sonuç
H.1 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri sektöre göre farklılık göstermektedir.	Red
H.2 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların faaliyet sürelerine göre farklılık göstermektedir.	Red
H.3 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların hukuki yapılarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H.4 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin kim olduklarına göre farklılık göstermektedir.	Red
H.5 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H.6 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin yaşına göre farklılık göstermektedir.	Red
H.7 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmaların yöneticilerinin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.	Red
H.8 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda çalışan personel sayısına göre farklılık göstermektedir.	Red
H.9 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri programla ilgili karşılaşılan sorunları çözme şekline göre farklılık göstermektedir.	Red
H.10 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda muhasebe eleman ihtiyacını karşılama şekline göre farklılık göstermektedir.	Red
H.11 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda ön muhasebede kullanılan programın türüne göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H.12 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda kullanılan programların öğrenilme şekline göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H.13 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda kullanılan programların güncellenme sıklığına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H.14 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri firmalarda resmi muhasebe kayıtlarının tutulma şekline göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H.15 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri programların tercih edilme şekline göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H.16 Katılımcıların muhasebe programı kullanım düzeyleri muhasebe departmanlarında çalışan personel sayısına göre farklılık göstermektedir.	Red

Tablo 30'a göre 6 hipotez kabul edilirken, 10 hipotez reddedilmiştir. Kabul edilen hipotezlerin detay bilgileri olarak araştırma kapsamında muhasebe paket programı kullanım düzeyleri ile firma bilgileri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre paket programı kullanım düzeyleri ile firma yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre (H.5), ön muhasebede kullanılan programın türüne göre (H.11), firmalarda kullanılan programın öğrenilme şekillerine göre (H.12), firmalarda kullanılan programın güncellenme sıklığına göre (H.13), resmi muhasebe kayıtlarının tutulma şekillerine göre (H.14) ve kullanılan programların tercih edilme şekillerine göre (H.15) anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilerek söz konusu hipotezler kabul edilmiştir.

Kabul edilen hipotezlere karşın bazı hipotezler de reddedilmiştir. İşletmelerde paket programı kullanım düzeyleri ile sektöre göre (H.1), firmaların faaliyet sürelerine göre (H.2), firmaların hukuki yapılarına göre (H.3), firma yöneticilerinin kimliklerine (H.4), yaşlarına (H.6) ve cinsiyetlerine göre (H.7), firmalarda çalışılan personel sayısına göre (H.8), programla ilgili karşılaşılan sorunların çözülme şekline göre (H.9), firmaların muhasebe eleman ihtiyacını karşılama şekillerine göre (H.10) ve muhasebe departmanlarında çalışan personel sayısına göre (H.16) anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilerek söz konusu hipotezler reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada araştırma kapsamındaki 425 mikro işletmenin muhasebe bilgi sistemleri kullanım düzeyleri tespit edilerek, çok sayıda farklı kritere göre anlamlı ilişki olup olmadığı 16 hipotez ile 0,05 anlamlılık seviyesinde test edilmiştir.

Kabul edilen hipotezlere göre yöneticilerinin eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan işletmelerin programı kullanım düzeyleri önlisans ile lise ve altı eğitim düzeyi olanlara göre daha fazladır. Buradan eğitim düzeyinin program kullanım düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılabılır. Ön muhasebe işlemlerinin takibinde kullanılan program türüne göre tespit edilen fark, ERP tercih eden şirketlerin diğer yazılım türlerini tercih eden şirketlere göre daha fazla kullanım düzeyine sahip olmasından gelmektedir. Bunun da ERP'nin neredeyse şirketlerdeki tüm departmanlarda kullanım alanı bulmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Firma ve pazarlamacı desteği olarak öğrenilen programlarda internet ortamından bireysel öğrenmelere göre kullanım düzeyleri daha fazladır. Bu da profesyonel olarak yapılan tanıtımların kullanım düzeyini arttırdığını göstermektedir. Programların güncellenme sıklıklarının artması durumunda da kullanım düzeylerinin arttığı görülmektedir. Resmi muhasebe kayıtlarının tutulması için bağımlı çalışan meslek mensubu olan işletmeler, bağımsız SMMM tarafından defteri tutulan işletmelere göre daha yüksek program kullanım düzeyine sahiptirler. Diğer bir ifadeyle işletme içinde profesyonel meslek mensubu olması durumunda işletme kullanılan programdan daha yüksek düzeyde yararlanmaktadır. Son olarak programın tercih edilme sebepleri açısından aynı sektördeki firmalar ve programın pazarlamacısı tarafından kullanımı önerilen şirketlerde program kullanım düzeyleri daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Sonuç olarak kabul edilen ve reddedilen hipotezler birlikte düşünüldüğünde program kullanım düzeylerinin arttığı kategoriler üzerine çalışmalar yapılarak programların kullanım düzeyleri arttırılabilir. Böylece firmaların programlardan çok daha fazla fayda elde etmesi sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgün, A. İ. & Kılıç, S. (2013). Muhasebe bilgi sisteminin işletme yönetiminin etkinliği üzerindeki etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 20 (2), 21-36.
- Baschab, J., & Piot, J. (2007). The executive's guide to information technology, 2th Edition, New Jersey: John Wiley & Sons, [https://books.google.com.tr/books?id=YokHUkRBZoAC&pg=PR7&lpg=PR7&dq=The+Executive%E2%80%99s+Guide+to+Information+Technology+\(2nd+ed.\)&source=bl&ots=W8gvxqwZMt&sig=ACfU3U2hfn4EfOaqOolOoK6nXZb32L1Nag&hl=tr&sa=X&ved=2ahUKEwi-4pWmqIHnAhUHxcQBHY9xB8AQ6AEwCnoECBAQAQ#v=onepage&q=productivity%20efficiency&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=YokHUkRBZoAC&pg=PR7&lpg=PR7&dq=The+Executive%E2%80%99s+Guide+to+Information+Technology+(2nd+ed.)&source=bl&ots=W8gvxqwZMt&sig=ACfU3U2hfn4EfOaqOolOoK6nXZb32L1Nag&hl=tr&sa=X&ved=2ahUKEwi-4pWmqIHnAhUHxcQBHY9xB8AQ6AEwCnoECBAQAQ#v=onepage&q=productivity%20efficiency&f=false) Erişim tarihi: 13.01.2020
- Baştürk, S., ve Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.) Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Bhimani, A., Norgren, C.T., Datar, S. M. & Rajan, M. V. (2015). Management and cost accounting, Sixth Edition, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Büyükmirza, H. K. (2016). Maliyet ve yönetim muhasebesi, 21. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kuramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitimi Yönetimi*, 32, 470-483.
- Can, A. V. (2007). Luca pacioli "muhasebenin babası" mıdır?, *Akademik Bakış*, Mayıs (12), 1-15.
- Çatal, Ç. (2010). Geleneksel yazılım mühendisliğinden alana özel yazılım mühendisliğine doğru. *Akademik Bilişim*, 10-12.

- Çelik, M. (2011). Kurumsal kaynak planlama sistemlerinin muhasebe süreçlerine etkisine yönelik IMKB’de bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 52, 81-94.
- Elitaş, C., Aydemir, O. & Elitaş, L. (2009). Çift taraflı kayıt tekniğinin bilin(mey)en geçmişi, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 3, 33-46.
- Ergün, U. & Sayar, A. (2014). Fonksiyonel programlama dilleri ile paralel programlama, *Niğde Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-17
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach’s alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, 82-88.
- Gordon, L. A. & Miller, D. (1976). A contingency framework for the design of accounting information systems, *Readings in Accounting for Management Control*, 1(1), 569-585.
- Güvemli, O & Kaya M. A. (2015). Osmanlı İmparatorluğu’nda XIX. yüzyılın ortalarında muhasebe düşüncesindeki büyük değişim -1839-1885-, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (9), 43-65.
- <https://www.basarbilisim.com/ozel-yazilim/> Erişim tarihi: 25.01.2020
- Iyer, B. & Henderson, J. C. (2010). Preparing for the future: understanding the seven capabilities of cloud computing, *MIS Quarterly Executive*, 9(2), 117-132.
- Karakaya, M. (2006). Maliyet muhasebesi, 2.Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Oktay, S. (1938). Maliyet muhasebesi prensipleri, *Maden Teknik ve Arama Dergisi*, 13, 112-117. https://dergi.mta.gov.tr/dosyalar/images/mtadergi/makaleler/tr/20151224151852_1193_227986d8.pdf Erişim tarihi: 05.01.2019
- Örten, R., Kurt, G. & Torun, S. (2011). Muhasebede çift taraflı kayıtlama ve kitab-us siyakat, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 1, 34-69.
- Özdamar K. (2002). Paket programları ile istatistiksel veri analizi- 2 (çok değişkenli analizler), Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Romney, M. B., Steinbart, P. J., Mula, J. M., McNamara, R. & Tonkin, T. (2013), Accounting information systems, 12th Edition, Australia: Pearson Education Limited
- Salehi, M., Rostami, V., & Mogadam, A. (2010). Usefulness of accounting information system in emerging economy: Empirical evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance*, 2(2), 186-195.
- Sangster, A., Stoner, G. & Carthly, P. (2008). The market for luca pacioli’s arithmetica, 12th World Congress of Accounting Historians, 1 (July), 20-24.
- Sarı, İ. (2016). Babil İmparatorluğu, Antalya: Net Medya Yayıncılık.
- Sevilengül, O. (2008). Genel muhasebe, 14. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Seyrek, İ. H. (2011). Bulut bilişim: işletmeler için fırsatlar ve zorluklar. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 701-703.
- Sharma, S. (1996). Applied multivariate techniques, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Twain, M (2007). Who was the first accountant?, <https://www.coursehero.com/file/20991508/who-is-the-first-accountant-1/> Erişim tarihi: 28.12.2019.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. İlgili çalışmada 29.01.2021 tarih ve 2021/2/4 karar sayılı Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Yazar Katkıları : Yazarlar, çalışmanın yazımına eşit katkı koymuştur.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that they strictly followed ethical rules in all processes of the study. In case of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : All of the authors equally contributed to the writing of the study.

Conflict of Interest : The authors have no competing interests in the study.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 189-207

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 189-207

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.1011838

Geliş Tarihi / Received: 19.10.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 02.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

FELDSTEIN-HORIOKA BULMACASI (FHB): G8 ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR ANALİZ

Ayberk Nuri BERKMAN 

Öz

1970'lerin sonundan itibaren Bretton Woods sisteminin çökmesi ve küresel bütünleşmenin özellikle son elli yılda önemli ölçüde artmasıyla birlikte finansal serbestleşme ve küreselleşme hız kazanmıştır. Doğrudan yabancı yatırımlar ve portföy yatırımları açısından yabancı sermaye akımları, özellikle yüksek büyüme oranlarına sahip, nispeten ucuz ancak nitelikli işgücüne sahip gelişmekte olan piyasalarda artmıştır. Feldstein ve Horioka (1980) çalışmasında temel olarak tasarruflardan yatırımlara doğru bir içsel ilişki olduğunu öne sürmektedir. Uluslararası iktisat ve makroekonomik süreçlerle sofistike ilişkiler silsilesi ile açıklanabilen bu ilişki literatürde Feldstein – Horioka Bulmacası (FHB) olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada, G8 ülkelerindeki (ABD, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada ve Rusya) ulusal tasarruflar ve yatırımlar arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelemeye çalışılmıştır. 1996 – 2020 dönemleri için yıllık frekanstaki verilerden yararlanılarak yatay kesit bağımlılığı, delta homojenliği, Pesaran (2007) CIPS birim kök sınamaları ve Westerlund (2007) ve Westerlund ve Edgerton (2007) Bootstrap Panel Eşbütünleşme testleri ve son olarak Emirmahmutoğlu ve Köse(2011) Nedensellik Testi uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar G8 ülkelerinde FHB'nin önemli ölçüde mevcut olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre tasarruflardan yatırımlara doğru bir aktarıma ilişkin kanıtlara rastlanamamıştır.

Anahtar Kelimeler : Feldstein-Horioka Bulmacası, Ulusal Tasarruflar, Yatırımlar, G-8 Ülkeleri.

Jel Sınıflandırması : B23, E44, F21.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., Finans ve Bankacılık Bölümü, aberkman@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1650-381X.

Atıf/Citation (APA6):

Berkman, A. N. (2022). Feldstein-Horioka Bulmacası (FHB): G8 Ülkeleri üzerine bir analiz. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 189-207. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.1011838>.

FELDSTEIN-HORIOKA PUZZLE (FHP): AN ANALYSIS ON G8 COUNTRIES

Abstract

Along with the collapse of the Bretton Woods system from the end of the 1970s and the increase in global integration, especially in the last fifty years, financial liberalization and globalization have accelerated. In terms of portfolio investments and foreign direct investments, foreign capital flows increased especially in emerging markets with high growth rates and relatively low-cost but skillful labor. Feldstein and Horioka (1980) basically argued that there was an internal relationship from savings to investments. This relationship, which can be explained by a series of sophisticated relations with international economics and macroeconomic processes, has been expressed as the Feldstein - Horioka Puzzle (FHP) in the literature. This study aims to investigate the long-run relationship between national savings and investments in the G8 countries (the USA, Germany, France, England, Italy, Japan, Canada, and Russia). Cross-sectional dependency, Delta Homogeneity, Pesaran (2007) CIPS unit root tests, Westerlund (2007) and Westerlund and Edgerton (2007) Bootstrap Panel Cointegration tests, and finally Emirmahmutoğlu and Köse (2011) Causality tests are performed utilizing the annual data over the period 1996–2020. The obtained results of the study reveal that FHP is not significantly present in the G8 countries. Accordingly, there is no evidence of a direct transfer from savings to investments.

Key Words : Feldstein-Horioka Puzzle, National Savings, Investments, G-8 Countries.

Jel Classification : B23, E44, F21.

GİRİŞ

Ekonomik büyüme, ekonomik refahın temel boyutlarından biridir. Alanyazın, beşeri ve fiziksel sermaye, tasarruflar, teknolojik ilerleme, kurumsal gelişme ve diğer birçok ekonomik olmayan faktör gibi ekonomik büyümenin ana belirleyicilerini de belgelemiştir (Arvanitidis ve ark., 2007; Boldeanu & Constantinescu, 2015). Tasarruf konusunda, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler, ekonomik büyümeyi artırıcı politikalar izlerken ciddi tasarruf açıkları ile karşı karşıya kalmışlardır. Ancak 1970'lerin sonlarından itibaren liberalleşme ve küreselleşme süreci ile birlikte ülkeler, genel olarak yetersiz tasarruf sorununu yabancı sermaye girişlerini kullanarak doğrudan yabancı yatırımlar, dış borç ve portföy yatırımları açısından değerlendirmişlerdir. Yurtiçi tasarruflar, kapalı bir ekonomide kamu ve özel sektör tasarruflarının toplamı olup sırasıyla, toplam kamu ve özel sektör yatırımlarına eşittir. Ancak, yurtiçi yatırımlar ile yurtiçi tasarruflar arasındaki denge, açık bir ekonomide sona ermektedir ve böylesi bir durumda yurtiçi yatırımlar yurtiçi tasarruflardan daha yüksek veya daha düşük olabilmektedir.

İktisatçılar arasında, finansal piyasaların liberalleşmesinin bir sonucu olarak sermayenin bir ülkeden diğerine serbestçe akabileceğine dair bir varsayım mevcuttur. Sermayenin ülkeler arasında hareketinin bol miktarda politikayla ilişkili ve kurumsal sonuçları vardır. Sermaye ülkeler arasında serbestçe hareket etmesi için; getirileri en üst düzeye çıkarmak isteyen birimler, tasarrufları nerede olurlarsa olsunlar, en iyi yatırım fırsatlarının bulunduğu yerlere yönlendirecektir. Finansal piyasaların serbestleştirilmesi için teorik çerçevenin bir kısmı McKinnon-Shaw hipotezine dayanmaktadır. McKinnon (1973) ve Shaw (1973), serbest piyasa koşulları altında ve sermaye kısıtlamalarının kaldırılması durumunda, tasarruf oranlarındaki ve sermaye verimliliğindeki artışın yatırımları yükselteceği görüşündedir (Gregorio & Guidotti, 1995). Dolayısıyla, bir ekonomide sermaye hareketliliği olduğunda, yurtiçi yatırımın yurtiçi tasarruflara olan bağımlılığının azalacağı tahmin edilmektedir. Sermaye, getirisi daha yüksek ülkelere yönelirken; sermayenin bir ülkeden diğerine hareketini kısıtlayan kurumsal engeller, hükümet düzenlemeleri, risk algısı, vergiler ve işlem maliyetleri gibi faktörler ise doğrudan yabancı ve portföy yatırımlarının akışını

engellemektedir (Feldstein, 1983). Sermaye hareketi üzerindeki bu tür sınırlamalar, yurtiçi yatırımların finansmanında yurtiçi tasarrufları önemli birer araç haline getirmektedir.

İktisat literatüründe, sermaye oluşumu ve birikim süreci yoluyla daha yüksek bir ekonomik büyüme ve gelişme düzeyi yaratmak amacıyla ulusal tasarruflar ve yatırımlar önemli bir rol oynamıştır. Örneğin, Keynes'in *İstihdamın, Faizin ve Paranın Genel Teorisi* (1936) adlı eserinde, ekonomik genişlemede likiditenin öneminin altını çizmiştir. Ekonomiye sermaye enjeksiyonu, yatırımı ve çıktı üretimini artırmanın temel kaynağı olarak kabul edilmiştir (Asimakopulos, 1983). Aynı şey, finans ve ticaret deregülasyonunun doğrudan yabancı ve portföy yatırımı yoluyla yerel ve küresel ekonomik büyümeyi artırabileceğine inanan Uluslararası Makroekonomi için de söylenebilir (Tung & Thang, 2020). Bu sebeple, yerli sermaye birikimi ve sermaye hareketliliği, ekonomik genişlemenin ana kaynağı haline gelmiştir. Obstfeld ve Rogoff (2000), uluslararası makroekonomik fenomenlere meydan okumak için 6 önemli bulmaca (*puzzle*) konusunu gündeme getirmiştir. Buna göre bazı sanayileşmiş ülkelerde cevaplanmayan 6 farklı bulmacayı (aynı ülkedeki bireyler ile yabancılar arasındaki ticarete ev sahibi ülke yanlılığı bulmacası, fiyat bulmacaları, döviz kuru kopukluk bulmacası, hisse senedi portföylerinde ev sahibi ülke yanlılığı ve tüketim korelasyonu) sorgulanmıştır. Obstfeld ve Rogoff (2000) çalışmasında ticaretteki bulmacaların yanı sıra, Feldstein-Horioka (F-H) tarafından adlandırılan uluslararası sermaye hareketliliğindeki bulmacaya da dikkat çekilmiştir. F-H bir bulmacadır, çünkü ulusal tasarruflar ile standart uluslararası makroekonomiyle çelişen yatırımlar arasında bağımlı ilişki olduğu varsayılmaktadır. Dolayısıyla, bireysel yatırım ve tasarrufların, iki ülkenin getirileri eşit oluncaya kadar, daha yüksek marjinal yatırım ürünü olan herhangi bir ülkeye yatırılmasına izin verilen ticaret ve yatırım liberalizasyonunun bir sonucu olarak tam sermaye hareketliliğini varsaymaktadır. Örneğin faiz oranları keyfi olarak belirlendiğinde, ABD'deki tasarruf sahipleri daha büyük bir getiri elde etmek için yabancı ülkelere yatırım yapacaktır. Bu durum, teorik olarak, ulusal yatırımların ve tasarrufların, finansal liberalizasyonun kapsamına ve keyfi faiz oranına bağlı olarak düşük bir düzeyde veya bağımsız olması gerektiğini göstermektedir (Obstfeld & Rogoff, 2000). Bununla birlikte, ampirik bulgular, standart uluslararası makroekonomi ile gerçek dünya durumu arasındaki çelişkinin varlığını göstermektedir. Ekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin standart ekonomik teoriyi takip etmeyebileceğine dair çok sayıda ampirik kanıt mevcuttur. Bu durum da yaygın olarak "bulmaca" olarak bilinmekteydi. Obstfeld ve Rogoff (2000), ekonomi literatüründe, özellikle de uluslararası makroekonomi ve finansta hala "birçok bulmaca" olduğunu saptamıştır. Örneğin, Feldstein ve Horioka'nın (1980) çalışmaları, başlangıçta bazı sanayileşmiş ülkelerde yerli yatırım ve tasarruf (S-I) arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. Bu da, "Feldstein - Horioka Bulmacası (FHB)" olarak ifade edilmektedir. Tasarruf - yatırım (S-I) varsayımı doğruysa ve sermaye hareketliliği tam ise, yurtiçi yatırım ve tasarruflar arasındaki korelasyonun incelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. İlgili çalışmadan elde edilen sonuçlar, 1960 - 1974 yılları arasında Avustralya, Birleşik Krallık ve Almanya gibi bazı gelişmiş ülkelerde tasarruf ve yatırım arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Feldstein ve Horioka (1980) çalışması, S-I arasındaki söz konusu korelasyonunun arkasında beş farklı gerekçe tanımlamıştır. Birincisi, yerel vergi rejiminin yatırımcıları yurtdışına yatırım yapmaktan caydırmasıdır. Böylesi bir vergi rejimi, yatırımın geri dönüşünü azaltacak ve ulusal tasarruflar ile yatırımı önemli ölçüde bağlantılı hale getirecektir. Yatırımcılar tasarruflarını başka ülkelere yönlendirirlerse, S-I arasında herhangi bir ilişki olmayacaktır. İkincisi, farklı ülkelerde işlemin maliyeti, ücretler, saklama veya işlem maliyetleri değişkendir. Bu da, yatırımcıların yurtdışında yatırım yapma hususunda cesaretlerini kırmakta ve bunun yerine söz konusu maliyetlerin hesaplanabilir ve daha düşük olduğu kendi ülkelerinde yatırım yapmaya yönlendirmektedir. Sonuç olarak, yurtiçi tasarruflar ülke içinde tutulur ve sonuçta bir S-I korelasyonu elde edilebilir. Üçüncüsü, yabancı ülkelere yatırım gerçekleştirirken, özellikle de kendi ülkesine parayı geri çekerken bazı döviz kuru riskleri mevcuttur. Döviz kurundaki böylesi bir dalgalanma, riskten kaçınan yatırımcıları yurtdışında yatırım yapmaktan caydırmaktadır. Bunu takiben, ülke dışında bilgi asimetrisi sorunları oluşabilmekte, yerli yatırımcıların ek bilgi arama maliyetlerine maruz kalmasına ve yalnızca ülke içinde yatırım yapmaya zorlanmasına sebep olabilmektedir. Son olarak, yabancı yatırım,

yabancı bir hükümet tarafından dayatılan beklenmeyen düzenleyici risklere maruz kalabilmektedir. Bahsedilen bu beş gerekçe, 1980’lerde uluslararası sermaye akışının ardındaki içgörüyü sağlamıştır (Byrne ve ark., 2009). Feldstein ve Horioka’nın (1980) yorumu, sonraki araştırmacılara tasarruf ve yatırım arasındaki (S-I) bağı inceleme konusunda ilham vermiş ve *FHB*’nin daha fazla ilgi görmesini sağlamıştır. Bu bulmaca, bir dizi çalışma tarafından geniş çapta test edilmiştir. Sermaye hareketsizliğinin, ülkenin sermaye kısıtlamaları ve dışa dönük yatırım promosyonuna uygulanan bazı kısıtlamalar nedeniyle gerçekleştiğini bulmuşlardır.

Bu çalışmada G8 ülkelerinde (ABD, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada ve Rusya) *FHB*’nin varlığı araştırılmaya çalışılmıştır. Buna göre çalışmanın amacı G8 ülkelerinde tasarruf birikiminin yatırımları etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesidir. Bu doğrultuda çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde konuyla ilgili temel kavramlara değinilmiş olup *FHB*’nin oluşumu ve *FHB* ile ilgili temel saptamalara yer verilmiştir. Kuramsal çerçeve ise çalışmanın ilk bölümü olarak sermaye hareketliliği, finansal bütünleşme koşulunu açıklamaktadır. Sonraki bölümde ise detaylı bir literatür araştırması gerçekleştirilmiş ve literatürde yer alan çalışmalar kendi içlerinde elde edilen sonuçlara göre tasnif edilmiştir. Ampirik analiz başlığında analizlerde kullanılan veri, uygulanan metodolojilerin işleyişi ve elde edilen bulgular hakkında bilgi verilmiştir. Son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

I. KURAMSAL ÇERÇEVE

I.1. Sermaye Hareketliliği

Sermaye hareketliliğinin derecesinin ölçülmesi kolay değildir. Literatürde birçok alternatif tanım bulunmasına rağmen, finansal piyasa bütünleşmesi tek fiyat kanunu ile yakından ilişkilidir. Tek fiyat kanunu, varlıkların aynı risk ve getiriye sahip olması durumunda, nerede işlem gördüklerine bakılmaksızın aynı şekilde fiyatlandırılması gerektiğini belirtir. Bununla birlikte, bu sonucu elde etmek için farklı koşulların karşılanması gerekir ve literatürde geleneksel olarak iki yaklaşım dikkate alınmıştır. Bunların ilki, *fiyat yaklaşımı* olarak bilinir ve döviz kuru ile bağlantılı yurtiçi ve yurtdışı kurlar arasındaki ortak hareketlere odaklanırken, *miktar yaklaşımı* olarak da bilinen ikinci yaklaşım, doğrudan gerçekleşen değişkenlerin birlikte hareketini inceler.

Fiyat yaklaşımı ile ilgili olarak literatürde öne sürülen üç birikimli kriter bulunmaktadır. İlk kriter, “güvenceli nominal faiz oranı paritesi” (CIP)’dir. CIP kriteri yerine getirilirse, ülke primi olmayacaktır. i ve i^* nominal yurtiçi ve yurtdışı faiz oranlarını temsil ediyorsa ve F ve E sırasıyla vadeli ve spot döviz kurları ise, $i_t - i_t^* - (F_t^{t+j} - E_t) = 0$, nominal faiz oranı farkının vadeli ve spot nominal döviz kuru arasındaki eşit boşlukla telafi edilmesi gerektiği anlamına gelir. Bu durumda, Tip I tam sermaye hareketliliği mevcuttur. İkinci kriter, “güvencesiz nominal faiz paritesi” (UIP)’dir. Bu, Tip I hareketliliği koşulunun yerine getirilmesine ilaveten, sıfır kur riski primi anlamına da gelir. Bu kriter geçerliyse, hem ülke primi hem de kur riski primi sıfırdır, $(F_t^{t+j} - E_t) - (E_{t+j}^* - E_t) = 0$, ve dolayısıyla Tip II tam sermaye hareketliliği koşulu yerine gelir. Üçüncü kriter ise, “reel faiz paritesi” (RIP)’dir. Bu, I ve II numaralı kriterlerinin yerine getirilmesine ilaveten sıfır beklenen gerçek amortisman gerektirdiğinden, sermaye hareketliliğinin en kısıtlayıcı tanımıdır. Bu kriter yerine getirilirse, tam finansal ve finansal olmayan sermaye hareketliliği anlamına gelir, yani sıfır ülke primi, sıfır döviz riski primi ve sıfır beklenen reel döviz kuru değişimi, yani $(E_{t+k}^e - E_t) = \pi_t^e - \pi_t^{*e}$. Dolayısıyla yurtiçi ve yurtdışı reel faiz oranları $r_{t+j}^e - r_{t+j}^{*e} = 0$ olarak eşitlenir. Son olarak, sermaye hareketliliğinin en güçlü ve daha eksiksiz tanımı *miktar temelli yaklaşım* ile, yani F-H koşuluyla verilir: I, II ve III numaralı kriterlerinin yerine getirilmesini gerektirir, bu da yurtiçi yatırım ve tasarruf arasında sıfır korelasyon anlamına gelir. Bu, ulusal tasarruf

oranındaki dışsal bir değişikliğin yurtiçi yatırım oranı üzerinde hiçbir etkisi olmaması gerektiği anlamına gelir.

Feldstein ve Horioka'nın (1980) bulgularından sonra, birçok çalışma sermaye hareketliliğini engelleyen faktörleri bulmaya çalışmıştır. Örneğin Niehans (1986), sermaye transferlerinin önündeki engellerin kaldırılmasının ülkelerarası hareketliliğini garanti etmediğini savunmuştur. Aynı şekilde, Obstfeld ve Rogoff (2000), mal piyasalarındaki uyuşmazlığın varlığının ülkeler arasında sermaye hareketliliğini engelleyebileceğini saptayan ve uluslararası mal ticareti için işlem maliyetlerini içeren bir model geliştirmiştir. Daha yakın zamanlarda, Ford ve Horioka (2017), finansal piyasa bütünleşmesinin sermaye hareketliliğini sağlamak için yeterli bir koşul olmadığını, yani Feldstein ve Horioka'nın (1980) sonuçlarının küresel olarak bütünleşik mal piyasalarının mevcut olmamasından kaynaklandığını ve dolayısıyla sermaye hareketliliğinin mevcut olabilmesi için hem finansal hem de mal piyasaları için bütünleşmeye ihtiyaç bulunduğunu belirtmişlerdir.

I.II. Finansal Bütünleşme Koşulu

Feldstein ve Horioka (1980), 1960–1974 dönemi ve ayrıca üç alt dönem (1960–1964, 1965–1969 ve 1970–1974) için tasarruf ve yatırım oranlarının GSYİH'ye oranları arasındaki ilişkiyi En Küçük Kareler yöntemi kullanarak tahmin etmiştir. Çalışmada tahmin edilen model aşağıdaki gibidir:

$$\left(\frac{I_i}{Y_i}\right) = \alpha + \beta \left(\frac{S_i}{Y_i}\right) \quad (1)$$

Burada (I_i/Y_i) gayrisafi yurtiçi yatırımın GSYİH'ye oranı ve (S_i/Y_i) gayrisafi yurtiçi tasarrufun GSYİH'ye oranıdır. β katsayısı, ulusal yatırım oranındaki değişikliklerin yurtiçi tasarruf oranındaki dışsal değişikliklerle nasıl açıklandığını ölçen tasarruf-tutma katsayısı olarak adlandırılır. Yazarlar, tam sermaye hareketliliğinin geçerli olduğu bir dünyada, küçük ülkeler için β 'nin sıfır olması gerektiğini, öte yandan ise büyük ülkeler için dünya sermaye stokundaki paylarını temsil edeceğini savunmuşlardır. β katsayısının sıfır olmasının nedeni, tam bütünleşik sermaye piyasalarının hakim olduğu bir dünyada, sermayenin en yüksek getiriye sahip ülkelere taşınacağını savunarak, yurtiçi tasarruflardaki herhangi bir dışsal değişimin yurtiçi yatırımı etkilememesi gerektiğidir. Bilakis, kapalı bir ekonomide, yurtiçi tasarruflar, yurtiçi yatırımdaki tüm varyasyonları barındırdığından dolayı, tasarruf tutma katsayısı 1 olmalıdır. Feldstein ve Horioka (1980), 0.88 olarak saptadıkları β katsayısının uluslararası sermaye hareketliliğinin ve uluslararası sermaye piyasalarının bütünleşme derecesinin düşük olduğunu savunmuşlardır.

II. LİTERATÜR TARAMASI

Son derece küreselleşmiş bir dünyada, yurtiçi tasarruf açığı dış tasarruflarla finanse edilebilmektedir. Feldstein ve Horioka (1980), eşitlik 1'in desteklediği yatay kesitsel veri analizini kullanarak 1960-1974 döneminde 16 OECD ülkesinde yurtiçi tasarruflar ve yurtiçi yatırımların korelasyonunu araştırmıştır. Normalde, (β) parametresi arttıkça/azaldıkça sermaye hareketliliğinin azalması/artması beklenir. Bu açıdan kapalı bir ekonomide yurtiçi yatırımlar yalnızca yurtiçi tasarruflarla finanse edildiğinden yüksek bir β değeri beklenir. Nitekim sermaye hareketliliği serbestleştikçe, yurtiçi yatırımlar dünyanın sermaye havuzundan finanse edilebilecek ve her ülkede yaratılan yurtiçi tasarruflar, yeni yatırım fırsatlarına erişebilmek için küresel bağlamda serbestçe dağıtılabilecektir. Buna göre eşitlik 2'nin değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

$$(I/Y)_i = \alpha + \beta (S/Y)_i + \mu_i \quad (2)$$

Eşitlik 2’de i alt indisi veri setinin kesitlerini; I yurtiçi yatırımları, S yurtiçi tasarrufları, Y gayrisafi yurtiçi hasılayı ve μ ise hatayı temsil etmektedir. Bu eşitlikte uluslararası sermaye hareketliliğinin ölçüsü (β) parametresi kullanılarak belirlenir. Feldstein ve Horioka (1980), sermaye hareketliliğinin yüksek olduğu OECD ülkeleri için β değerini 0.89 olarak ortaya koymuştur. Yani, sermaye hareketliliği yüksek örneklem için yurtiçi yatırımlardaki değişimin büyük bir kısmı yurtiçi tasarruflarla açıklanmıştır. Orijinal hipoteze aykırı olan bu bulgu, hem teorik hem de ampirik açıdan sorgulanmaya başlanan, ancak varlığına dair güçlü kanıtlar bulunamayan *FHB* olarak bilinmektedir.

Bu konuda, Fieleke (1982), Penati ve Dooley (1984), Dooley vd. (1987), Bayoumi (1989), Feldstein ve Bacchetta (1991), Petreska ve Mojsoska-Blazevski (2013), Drakos vd. (2017) ve Raheem (2017) çalışmalarında *FHB*’yi destekleyen bulgulara ulaşılırken Obstfeld (1986), Krol (1996), Sarno ve Taylor (1998), Ang (2007), Mastroiannis (2007), Marinheiro (2008), Kollias vd. (2008), Barros ve Gil-Alana (2015) ve Ay ve Özmen (2017) çalışmalarında *FHB*’ye tam zıt yönde sonuçlara ulaşılmıştır.

Konuyla ilgili öncü çalışmalardan olan Obstfeld (1986) çalışmasında yaşam döngüsü tüketim modeline dayalı olarak, yatırım ve tasarrufların büyüme hızından ve ulusal işgücü girdisinin payından etkilenebileceği kuramsallaştırılmıştır. Bu doğrultuda, 17 OECD ülkesinin verilerini, tam sermaye hareketliliği varsayımı altında 0.858 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, β katsayısının yakınlığı sermaye akımlarıyla çelişmemektedir. Obstfeld’e (1986) göre, ekonomik büyüme oranındaki bir artışa bağlı olarak tasarruf oranındaki bir artış, teorik olarak yurtiçi yatırım oranındaki bir artışla bağlantılıdır. Ancak bu bulguya rağmen tasarruflardaki artışa yatırımdaki artışın eşlik edeceği söylenemez. Aslında bu durumda tasarruflardaki herhangi bir artış yurtdışına taşınacaktır. Literatür, *FHB*’de dikkate alınmayan bazı değişkenlerin etkilerinden ve tasarruf içselliği varsayımından da bahsetmektedir. Örneğin Roubini (1988), *FHB*’nin cari hesabın belirlenmesinde mali açıkların yanı sıra tasarruf davranışı ile de açıklanabileceğini savunmuştur. Bütçe açığının etkisini değerlendirmiş ve *FHB*’yi 18 OECD ülkesi için 1960-1985 dönemine ait verilerle test etmiştir. Elde edilen sonuçlar sermaye hareketliliğini açıklayabilmektedir. Feldstein ve Horioka (1980), içsel tasarruf sorununu test etmiş ve modele büyüme hızı, yaşlı bağımlılık oranı, sosyal güvenlik programı, bağımlı genç nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı ve işgücüne katılım oranı gibi bazı değişkenler eklemiştir ve ardından “ β ” katsayısı yeniden tahmin edilmiştir. Ancak bu şekilde elde edilen sonuçların daha önce elde edilen sonuçları değiştirmediği ifade edilmiştir.

Bazı araştırmacılar, *FHB*’yi analiz eden çalışmalarda yalnızca cari açık ve yatırımın dikkate alınması gerektiğini ve bütçe açığının modelden çıkarılması gerektiğini savunmuşlardır. Buna rağmen Roubini (1988), bütçe açığının etkisini inceleyerek, 1960–1985 dönemi için 18 ülkenin verileriyle sermaye hareketliliğinin bulunduğu sonucuna varmıştır. Ancak Feldstein ve Bacchetta (1991)’e göre, söz konusu iki değişkeni dâhil ederek büyüme ve gelir dağılımının etkisini görmek mümkündür. Obstfeld (1986) tarafından yapılan varsayımına göre ise β değeri bu nedenle iki değişken dâhil edilmediğinde 0.88, dâhil edildiğinde ise 0.87 olarak tahmin edilmektedir. Bu bağlamda, sermaye akımlarının yeterince yüksek olmadığı öne sürülmüştür. Örneğin, Feldstein (1983), sermayenin tam hareketlilikten uzak olduğunu ve riskten kaçınma eğiliminin sermaye hareketlerini sınırladığını iddia etmiştir. Feldstein (1994)’e göre ise, sermayenin hareketlenmesini engelleyen yasal ve kurumsal faktörlerin ortadan kaldırılmasına rağmen, yurtiçi yatırım ve tasarrufların birbiriyle ilişkili olmasının sebebi, riskten kaçınma eğiliminin yüksek kalmasıdır. Bu durum, sermayenin hareketli olmasına rağmen gerçekte hareket etmesini engellemektedir. *FHB*’nin çözümüne yönelik bir diğer önemli açıklama da kamu müdahalesinin sermaye hareketleri üzerindeki etkisidir. Summers’a (1988) göre hükümetler, tam sermaye hareketliliği mümkün olsa bile, yurtiçi tasarruflar ile yatırım arasında bir ilişkiye yol açabilecek bir cari hesap açığı düzeyini hedefleyen politikaları sistematik olarak uygulayacaklardır. Summers (1988), *FHB* için üç açıklama önermiştir: sermayenin hareketsizliği, modeldeki nüfus gibi dışlanan değişkenlerin etkisi ve hükümet müdahalesi. İlgili literatürdeki bazı araştırmalar, modelin dışında bırakılan kimi değişkenlerin tahmin sonuçlarını etkilemiş olabileceğini öne sürmüştür. Bu bağlamda Feldstein ve Bacchetta (1991), Obstfeld (1986), Summers (1988), Roubini (1988),

Tesar (1991) ve Taylor (1994) modelde yer almayan tasarrufun içselliği gibi kimi değişkenleri dikkate almıştır. Söz konusu çalışmalarda yurtiçi yatırımlar ve yurtiçi tasarruflar değişkenlerini teorik olarak etkileyen diğer değişkenler araştırılmış ve ilgili değişkenler dâhil ederek model yeniden tahmin edilmiştir. Aynı zamanda, ülke büyüklüğünün sermaye hareketlerini ve dolayısıyla yurtiçi tasarruf ve yatırım ilişkisini nasıl etkilediğine dair bazı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Héricourt ve Maurel (2005) çalışmasında, Almanya, Fransa, İtalya, Belçika ve Hollanda için F-H katsayılarının sıfıra yakın ve istatistiksel olarak anlamsız oldukları vurgulanmıştır. Ancak, tasarruf ve yatırım arasında Portekiz, Yunanistan ve İsveç gibi Avrupa'nın çevre ülkeleri için önemli ölçüde sıfırdan farklı korelasyon mevcuttur. Literatürde *FHB*'yi ülkenin ekonomik büyüklüğüne göre açıklayan çalışmalarda bulunmaktadır. Örneğin Fouquau vd. (2008) çalışmasında 1960-2000 döneminde 24 OECD ülkesine ait ülkeye ve zamana özgü F-H katsayılarını saptamış ve ticari açıklık, ekonomik büyüklük ve cari hesabın tasarruf-yatırım ilişkisi üzerinde en büyük etkilere sahip oldukları sonucuna varılmıştır. *FHB* hipotezini incelerken ülkenin ekonomik büyüklüğünü dikkate alan çalışmalar büyüklük arttıkça yurtiçi tasarruflar ile yurtiçi yatırımlar arasındaki ilişkinin artmakta olduğunu ve dolayısıyla, ülkelerin dış finansman ihtiyaçlarının azaldığını ortaya koymaktadır. (Harberger, 1980; Murphy, 1984; Obstfeld, 1986).

Sinn (1992) ve Krol (1996) çalışmasında Feldstein ve Horioka (1980) çalışmasındaki verilerin kullanımı sorgulanmıştır. Bu tür eleştirilerde bulunanlar, 1980 çalışmasında kullanılan verilerin uzun dönemli ortalama verilerden ziyade yıllık veriler olarak alınması durumunda β katsayısının düşük düzeyde kaldığını savunmuşlardır. Ekonomik bütünleşme faaliyetlerinin sermaye hareketlerini teşvik ettiği, krizlerin ise ülkelerin risk primlerini farklılaştırarak sermaye hareketlerini etkilediğini gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örneğin Katsimi ve Zoega (2016) çalışmasında Avrupa bütünleşmesi bağlamında, tek pazarın ülkelerin serbest sermaye akımlarına bağlılığı yoluyla ülkeye özgü primi düşürmesinin beklenebileceğini ve tek para birimi olan Euro'nun para birimi primini ortadan kaldıracağı savunulmuştur. Ancak finansal kriz, bazı devletlerin Euro Bölgesi'nden çıkma tehdidinin bir sonucu olarak ülkeye özgü primi yükseltmiş ve hatta döviz primini artırmıştır. Başka bir deyişle, Avrupa Tek Pazarı ve Euro'nun tedavüle çıkarılması, hükümetin bütçe fazlası ve kişi başına daha yüksek üretime sahip ülkelere gelen sermaye yoluyla sermaye hareketliliğini artırmıştır (Blanchard & Giavazzi, 2002; Katsimi & Zoega, 2016; Raza ve ark., 2018). Bu bağlamda kimi araştırmacılar, AB ülkelerinin β katsayısının kurumsal ve enformasyonel faktörlerden ötürü düşük düzeyde olması gerektiğini savunmuşlardır (Coakley ve ark., 1998). Feldstein ve Bacchetta (1991), Artis ve Bayoumi (1992) ve Bayoumi ve ark. (1996), AB ülkeleri arasındaki finansal akışların OECD ülkeleri arasındakinden çok daha yüksek olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu sebeple, AB üye ülkeleri nispeten daha düşük bir tasarruf-yatırım korelasyonuna sahip olacaktır. Coakley vd. (1996) çalışması bir ülkenin dış borcunu ödeme gücünün etkisine odaklanmıştır. Araştırmacılar için katsayı, sermaye hareketliliğinin derecesinden ziyade, yatırım ve tasarruf arasındaki uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin bir ölçüsüdür. Ekonomide uzun vadeli cari hesap ödeme gücü kısıtı geçerliyse, ekonominin ödemeler dengesi (GSMH payı olarak alındığında) durağan olmalıdır. Bu, sermaye hareketliliğinin derecesine bakılmaksızın, uzun vadede yerli yatırım ve yurtiçi tasarrufların birim katsayı ile eşbütünleşik olması gerektiği anlamına gelecektir. Ayrıca, bazı yeni çalışmalarda, içsel olarak belirlenmiş yapısal kırılma modelleri kullanılarak *FHB*'nin geçerliliğini araştırmıştır. Akkoyunlu (2020), 1950 – 2017, 1950 – 89 ve 1990 – 2016 dönemleri için *FHB*'nin Türkiye'deki geçerliliğini araştırmış ve 1950 – 2017 dönemi için sınırlı sermaye hareketliliği ve negatif tasarruf ile pozitif bir tasarruf-yatırım korelasyonu ve 1990 – 2017 dönemi için ise yüksek sermaye hareketliliği ile yatırım korelasyonu saptamıştır. Diğer yandan Patra ve Mohanty (2020) ise, 1960 – 2017 yılları arasındaki dönem için 6 büyük Güney Asya ülkesinde *FHB*'nin geçerliliğini Markov-anahtarlı regresyonu kullanarak araştırmış ve *FHB*'nin rejim değişikliklerine bağlı olarak bazı dönemler için geçerli olduğunu saptamıştır.

Konuyla ilgili yapılmış çalışmaları üç grup başlığı altında özetlemek mümkündür: Birinci grup çalışmalar, F-H katsayısının yüksek olduğunu ve *FHB*'nin geçerli olduğunu göstermektedir. Literatürde önde gelen çalışmalar olan Feldstein ve Horioka (1980) ve Feldstein (1983) çalışmalarının yanı sıra,

Narayan (2005), Çin’de 1952–1994 ve 1952–1998 dönemleri için iki değişken arasındaki dengeyi test etmiştir. Birinci dönem, sabit kur rejiminin uygulandığı ve sermaye hareketlerinin bazı sınırlamaların olduğu bir dönemdir. Otoregresif Dağıtılmış Gecikme (ARDL) ve Dinamik En Küçük Kareler (DOLS) tahmin edicilerinin kullanıldığı çalışmada, F-H katsayısı birinci dönem için 1.16, ikinci dönem için 0.99 olarak bulunmuştur. DOLS analizinde F-H katsayıları dönemlere göre sırasıyla 1.13 ve 0.98 olarak bulunmuş ve *FHB*’nin Çin için geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte Di Iorio ve Fachin (2014) çalışmasında 1970-2007 dönemi için 18 OECD ülkesinde tasarruflar ve yatırımlar arasındaki ilişki incelenmiştir. 18 ülkenin 15’inde tasarruf ve yatırım arasında uzun vadeli bir ilişki mevcutken; Avustralya, İspanya ve Belçika’da uzun vadeli bir ilişki bulunamamıştır. Kıbrıs için *FHB*’nin geçerliliğinin incelendiği Türsoy ve Faisal (2018) çalışmasında 1983-2012 dönemi için uzun vadeli bir bağlantı olduğu sonucuna varılmıştır. İlgili çalışmada gerçekleştirilen ARDL testi sonuçları, yurtiçi tasarrufların uzun vadede olduğu kadar, kısa vadede de yurtiçi tasarruflardan olumlu etkilendiğini, dolayısıyla *FHB*’nin geçerli olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Mitra (2017), 1960-2014 dönemini kapsayan Güney Afrika’da yurtiçi tasarruflar ile yurtiçi yatırımlar arasındaki kısa ve uzun vadeli bağlantıları test etmiştir. Bulgular, değişkenlerin eşbütünlük olduğunu ve uzun vadede yurtiçi tasarrufların yurtiçi yatırımlardan olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir. Ayrıca, Granger nedensellik sonuçları, kısa dönemde değişkenler arasında çift yönlü bir nedensel ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde But ve Morley (2017), 34 OECD ülkesi için 2007 mali krizinin *FHB* üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Çalışmada mali kriz öncesi dönemde düşük olan tasarruf tutma oranının kriz sonrası dönemde arttığı sonucuna varılmıştır. Drakos vd. (2017)’de ise 1970–2013 dönemi için 14 AB ülkesinde yurtiçi tasarruflar ve yatırımlar çerçevesinde mali bütünleşme ve uluslararası sermaye hareketliliği araştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, iki değişken arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermiştir. Konuyu asimetrik olarak inceleyen Raza vd. (2018) çalışmasında 1960 - 2015 döneminde 17 OECD ülkesi için *FHB* incelenmiştir. Buna göre negatif tasarruf şoklarının yatırımlar üzerinde pozitif tasarruf şoklarından daha güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Pata (2018), 1989–2015 dönemini kapsayan 7 gelişmekte olan ülkede (E7 ülkeleri) yurtiçi tasarruflar ile yurtiçi yatırımlar arasındaki dengeyi incelemiştir. Eşbütünlük testi sonuçları, uzun dönemde her iki değişkenin birlikte hareket ettiğini göstermiştir. Ortak İlişkili Etkiler Ortalama Grubu (CCMEG) ve Artırılmış Ortalama Grubu (AMG) tahmin edicilerine göre, tüm panel için tasarruf katsayısı sırasıyla 0.792 ve 0.758 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda, *FHB*’nin E7 ülkelerinde geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

FHB’nin zayıf olduğunu veya zamana bağlı olarak zayıfladığını saptayan ikinci grup çalışmalarda özellikle mali serbestleşme ve uluslararası sermaye hareketliliğinin artmasıyla birlikte F-H katsayısının azaldığı ve sermaye hareketliliğinin hızlandığı sonucuna varılmıştır. DeVita ve Abbott (2002), 1946Q1–2001Q2 dönemini kapsayan ABD’deki tasarruflar ve yatırımlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sabit kur rejiminin uygulandığı 1946Q1–1971Q2 döneminde tasarruf tutma oranı 0.93 iken, esnek kur rejiminin uygulandığı 1971Q3–2001Q2 döneminde tasarruf tutma oranı 0.57’ye düşmüştür. Böylece esnek bir döviz kuru sistemi ile sermaye hareketliliğinin arttığı sonucuna varılmıştır. Özmen ve Parmaksız (2003) çalışması, 1948–1998 döneminde İngiltere için yurtiçi tasarruflar ve yatırımlar arasındaki bağı analiz etmiştir. 1979’dan önce yapısal kırılmaları hesaba katmayan geleneksel yöntemler, tasarruflar ve yatırımlar arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ancak çalışmadan elde edilen bulgulara göre döviz kontrollerinin kaldırılmasıyla birlikte, tasarruflar ve yatırımlar arasındaki bağı zayıflamıştır. Telatar vd. (2007), 1970–2002 döneminde seçilmiş Avrupa ülkeleri için *FHB*’nin geçerliliğini analiz etmiştir. Çalışmada, politika değişiklikleri nedeniyle korelasyon katsayılarının tutarsız olduğu ve bulguların Lucas eleştirisine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Younas ve Chakraborty (2011), *FHB* bağlamında tasarruf-yatırım ilişkisini kullanarak 99 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede ekonomik küreselleşmenin sermaye hareketliliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada, ekonomik açıklıktaki artışın ve mali piyasa bütünleşmesinin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sermaye hareketliliğini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ketenci (2013) çalışmasında, gelişmiş ülkeler dört farklı gruba (OECD, EU15, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması-NAFTA ve G7) ayrılarak *FHB*’nin test edilmiştir. Kao, Pedroni ve Westerlund

eşbütünleşme testleri ile DOLS ve FMOLS tahmin edicilerinin kullanıldığı çalışmada, *FHB*'nin yalnızca G7 ülkelerinde geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Adeniyi ve Egwaikhide (2013), 1976–2005 dönemi için 20 Sahra-altı Afrika ülkesinde yurtiçi tasarruflar ve yurtiçi yatırımlar arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bulgular, yurtiçi tasarruflar ve yatırımlar arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Chen ve Shen (2015) çalışmasında 9 Avrupa ülkesi için tasarruflar ve yatırımlar arasındaki bağlantıları analiz etmiştir. Çalışmada gerçekleştirilen eşbütünleşme testi sonuçları, sadece İngiltere’de tasarruflar ve yatırımlar arasında uzun vadeli bir ilişki olduğunu göstermiştir. Holmes ve Otero (2016), 1970 - 2011 dönemini kapsayan çalışmalarında 25 OECD ülkesi için *FHB*'yi incelemiştir. Çalışma bulguları, tasarrufların tutma oranının zayıf olduğunu ve 0.593-0.866 arasında değiştiğini göstermiştir.

FHB'nin geçerliliğine rastlamayan üçüncü grup literatür çalışmalarından biri olan Coakley vd. (2004), 1980Q1 - 2000Q4 arasındaki dönem için 12 OECD ülkesinde *FHB*'nin geçerliliğini test etmiştir. Çalışmada *FHB*'nin söz konusu ülkelerde geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Afzal (2007), 1960 - 2006 döneminde 10 gelişmekte olan ülkede tasarruflar ve yatırımlar arasındaki bağı incelemiştir. 10 ülkeden 7'sinde uzun süreli bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, Güney Afrika’da çift yönlü nedensellik, Pakistan ve Sri Lanka’da tasarruflardan yatırımlara doğru tek yönlü nedensellik bulunurken; Hindistan, Filipinler, Malezya ve İran’da ise herhangi bir nedensellik bulunmamıştır. Ketenci (2012) çalışmasında uluslararası sermaye hareketliliğinin yapısal değişiklikler dikkate alınmadan tahmin edilemeyeceğini vurgulamıştır. Mali serbestleşme ve bütünleşme sürecinin kademeli olarak hızlanması ve bu sürecin zaman zaman krizlerle sonuçlanması, F - H katsayısının tahmininde yapısal kırılmaları gerektirmektedir. Bu bağlamda çalışma, 1995-2009 dönemini kapsayan 23 Avrupa ülkesinde *FHB*'yi incelemiştir. Yapısal kırılmaları dikkate alan sonuçlar, F-H katsayısının düştüğünü ve sermaye hareketliliğinin arttığını göstermiştir. Sonuçlar, *FHB*'nin sadece Belçika’da geçerli olduğunu göstermiştir. Kuzey Asya (Güney Kore ve Tayvan), Güney Asya (Endonezya, Malezya, Filipinler, Singapur ve Tayland) ve Hindistan'daki uluslararası sermaye hareketliliğinin incelendiği Brahmasrene ve Jiranyakul (2009) çalışmasında, özellikle, yerli yatırım ve tasarrufların yüksek ve pozitif korelasyona sahip olduğunu belirten *FHB*, ARDL test prosedürü kullanılarak eşbütünleşme için incelenmiştir. Sonuçlar, tasarruf ve yatırım arasında temelde hiçbir ilişki saptanamamıştır.

III. AMPİRİK ANALİZ

Bu çalışmada, Feldstein-Horioka Bulmacası'nı (*FHB*) sınamak amacıyla G8 ülkelerine (ABD, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Rusya) ait 1996 – 2020 yılları arası dönemde yıllık frekanslı verilerden yararlanılmıştır. Çalışma döneminin başlangıcının belirlenmesinde kesintisiz verilerin raporlanmaya başladığı yıl belirleyici olmuştur.

III.I. Veri ve Yöntem

Analizlerde kullanılan yatırımların GSYİH'ye oranı (I/Y) ve tasarrufların GSYİH'ye oranı (S/Y) verileri Dünya Bankası, Dünya Gelişme Göstergeleri veritabanından temin edilmiştir. Aşağıdaki Tablo 1’de veri setine ait tanımlayıcı istatistikler görülebilmektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Ülkeler	Ortalama		Minimum		Maksimum		Standart Sapma	
	I/Y	S/Y	I/Y	S/Y	I/Y	S/Y	I/Y	S/Y
ABD	0.211	0.186	0.183	0.140	0.231	0.213	0.013	0.018
Almanya	0.207	0.256	0.190	0.217	0.231	0.289	0.013	0.024
İngiltere	0.172	0.143	0.155	0.115	0.185	0.171	0.008	0.015
Fransa	0.218	0.226	0.195	0.209	0.236	0.244	0.108	0.009
İtalya	0.194	0.200	0.167	0.172	0.216	0.224	0.016	0.015
Japonya	0.247	0.276	0.213	0.235	0.304	0.322	0.022	0.024
Kanada	0.220	0.212	0.188	0.185	0.244	0.246	0.016	0.019
Rusya	0.198	0.274	0.143	0.193	0.222	0.361	0.021	0.036
Panel Geneli	0.208	0.222	0.143	0.115	0.304	0.361	0.026	0.048

Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde çalışma dönemi içerisinde en yüksek I/Y oranının Japonya’da gerçekleştiği görülmektedir. En düşük I/Y oranı ise İngiltere’de gerçekleşmiştir. Benzer şekilde S/Y oranının ortalamada en yüksek olduğu ülke yine Japonya olup, en düşük olduğu ülke ise İngiltere’dir. I/Y ve S/Y dalgalanmaları standart sapma vasıtasıyla incelendiğinde, I/Y’nin S/Y’den daha yüksek standart sapmaya sahip olduğu ilgili tablodan görülebilmektedir.

Seriler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin analizinden önce paneli meydana getiren yatay kesitler arasındaki olası bağımlılığın tespiti amacıyla Breusch ve Pagan (1980) LM testi ve Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD ve CDLM testleri kullanılmıştır. Çalışmada, serilerin birim kök analizi, yatay kesit bağımlılığı altında, ikinci kuşak panel birim kök testlerinden Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CIPS testi ile yapılmıştır. Modelde eşbütünlüşme katsayılarının homojenliği; Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen Delta (Δ) Homojenlik Testi ile incelenmiştir. Seriler arasındaki eşbütünlüşme ilişkisinin varlığı; Westerlund (2007) ve Westerlund ve Edgerton (2007) tarafından geliştirilen panel eş bütünlüşme testi ile analiz edilmiştir. Son olarak seriler arası kısa dönemli nedensellik Emirmahmutoglu ve Köse (2011) nedensellik testi ile incelenmiştir.

Seviyede durağan olmayan serilerin doğrusal bileşimleri durağan olabildiği için, uzun dönem içerisinde aralarında ilişki bulunabilmektedir. Böylesi bir ilişkinin mevcudiyeti panel eşbütünlüşme testleri ile saptanmaktadır. Eşbütünlüşme testleri de, tıpkı panel birim kök testlerindeki gibi, yatay kesit bağımsızlığına dayalı birinci nesil (Johansen, 1988; Kao, 1999; Pedroni, 2004) ve yatay kesit bağımlılığını göz önünde tutan ikinci nesil (Westerlund, 2007; Westerlund & Edgerton, 2007) olacak biçimde iki ayrı grupta kategorize edilmektedir.

Yatay kesit bağımsızlığı, paneli meydana getiren birimlerden herhangi birine yönelik bir şoktan bütün ülkelerin etkilenme derecelerinin eşit olması ve ülkelerin herhangi birinde meydana gelen bir makroekonomik şoktan paneli meydana getiren diğer ülkelerin etkilenmediği varsayımına dayanmaktadır. Günümüzde, herhangi bir ülkede beliren ekonomik şokun, öteki ülkelerde değişik biçimde etki yaratacağını söylemek daha mantıklı olacaktır. Bu sebeple, yatay kesit bağımlılığı göz ardı edilerek gerçekleştirilen analizlerden ulaşılan sonuçlar tutarlı olmayacağından ötürü, analizden önce seriler arasında yatay kesit bağımlılığının varlığının tespiti gereklidir (Mercan, 2014: 235).

Yatay kesit bağımlılık testlerinden birincisi, Breusch ve Pagan (1980) çalışmasında geliştirilen ve aşağıdaki eşitlik (3) de gösterilen LM testidir.

$$LM = T \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij}^2 \quad (3)$$

Eşitlik (3)’deki $\hat{\rho}$, kalıntıların ikili korelasyonunun örnek tahminidir. Söz konusu testte H_0 hipotezi yatay kesitler arasında ilişkinin bulunmadığını ve $T \rightarrow \infty$ iken N sabit ise $N(N-1)/2$ serbestlik derecesinde χ^2 asimptotik dağılıma sahip olduğu ve testin, zaman boyutu T ’nin yatay kesit boyutu N ’den yüksek olduğu hallerde kullanılacağı varsayılmaktadır (Pesaran, 2004: 4).

Eşitlik (4)'deki Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD_{LM} testi hem N hem de T 'nin yüksek bulunduğu hallerde uygulanabilmektedir. Söz konusu test, Breusch ve Pagan (1980) testinin geliştirilmiş biçimidir.

$$CD_{LM} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T\hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \quad (4)$$

Söz konusu test uyarınca, $T \rightarrow \infty$ ve $N \rightarrow \infty$ olduğu hallerde yatay kesit bağımlılığının mevcut olmadığı varsayılır. Fakat $N > T$ olduğu hallerde ise, CD_{LM} testi mühim seviyede bozulmalar sergilemekte ve N yükseldikçe sapmalar artmaktadır. Bu sebeple Pesaran (2004), $N > T$ olduğu hallerde yatay kesit bağımlılığının saptanması amacıyla CD testini geliştirmiştir. Eşitlik (5)'de görülen pratik söz konusu test N 'nin T 'den yüksek olması ($N > T$) halinde uygulanmaktadır.

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij} \quad (5)$$

Değişkenlerin homojenliği, uygulanacak birim kök ve eş-bütünleşme testlerine yönelik karar verilirken dikkate alınmalıdır. İlk olarak, değişkenlerin homojenliği Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen Delta testi ile saptanabilmektedir. Söz konusu test, eşitlik (6) ve eşitlik (7) ile çözümlenmektedir:

$$\hat{\Delta} = \sqrt{N} \frac{N^{-1} \bar{s} - k}{\sqrt{2k}} \quad (6)$$

$$\tilde{\Delta}_{adj} = \sqrt{N} \frac{N^{-1} \bar{s} - E(\bar{Z}_{it})}{\sqrt{Var(\bar{Z}_{it})}} \quad (7)$$

Pesaran ve Yamagata (2008) çalışması uyarınca, elde edilen olasılık değeri 0.05'ten düşük olduğunda, %5 anlamlılık seviyesinde, H_0 hipotezi reddedilmek suretiyle, panelin heterojen olduğu anlaşılabilir. Bu çalışmada, serilerin durağanlığı ikinci nesil panel birim kök testlerinden Pesaran (2007) CIPS testi ile analiz edilmiştir. Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CADF testinde her bir yatay kesite dair birim kök test istatistiklerinin ortalaması alınmak suretiyle panelin geneli için birim kök test istatistiği olan CIPS hesaplanabilmektedir. CIPS istatistiği aşağıdaki şekilde formüle edilir (Pesaran, 2007: 266).

$$CIPS(N, T) = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T) \quad (8)$$

Eşitlik (8)'de $t_i(N, T)$, i .yatay kesit birimi için CADF istatistiğini göstermektedir. O sebeple CIPS istatistiği için oluşturulmuş olan eşitlik (9) aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (Pesaran, 2007: 276).

$$CIPS(N, T) = N^{-1} \sum_{i=1}^N CADF_i \quad (9)$$

Bu çalışmada, ikinci nesil analizine dayalı ve yatay kesit bağımsızlığının bulunması halinde de güvenilir sonuçlar veren Westerlund (2007) eşbütünleşme testi ile (Westerlund & Edgerton, 2007) testi kullanılmıştır. Westerlund (2007) eşbütünleşme testi, paneli meydana getiren serilerin aynı derecede ve birinci farkta $I(1)$ durağan olduğu varsayımına dayanır. Yatay kesit bağımlılığının mevcut olduğu hallerde bootstrap dağılımlı, yatay kesit bağımlılığı mevcut değilken ise, zaman serileri standart normal dağılımlıdır (Westerlund, 2007). Çalışmada, değişkenler arasındaki nedenselliğin saptanması amacıyla Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testi kullanılmıştır. Emirmahmutoğlu ve Köse (2011), panel veri setleri için granger nedenselliğine Toda - Yamamoto yaklaşımını genişletmiştir. Toda - Yamamoto yaklaşımı, serilerde birim kök olup olmaması veya eş-bütünleşme ilişkisi hususunda herhangi bir ön teste ihtiyaç duymaksızın, nedenselliğin araştırılmasına imkân vermektedir (Emirmahmutoğlu, 2011).

III.II. Bulgular

Çalışma dönemi $T = 25$ ve kesit sayısı $N = 8$ olarak değerlendirildiğinde $T > N$ olduğu için, Tablo 2’de yer alan istatistikler vasıtasıyla Breusch Pagan (1980) CD_{LM1} , Pesaran (2004) CD_{LM2} ve Pesaran (2004) CD_{LM} testleri vasıtasıyla yatay kesit bağımlılığı incelenebilecektir. Tablo 2 değişkenler bazında yatay kesit bağımlılığı test sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2: Değişkenlerde Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

	I/Y	S/Y
Breusch Pagan 1980 CD LM1	46.116** (0.017)	38.735*** (0.085)
Pesaran 2004 CD LM2	2.421* (0.008)	1.434*** (0.076)
Pesaran 2004 CD LM	-2.062** (0.020)	-2.383* (0.009)

Not: Analizler 1 gecikmede ve sabit + trend içeren model için gerçekleştirilmiştir. Parantez içerisindeki değerler olasılık değerleri olup *, **, *** sırasıyla %1, %5, ve %10’luk anlam seviyelerini göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde örnekleme yer alan ülkeler arasında hem I/Y hem de S/Y değişkeni için yatay kesit bağımlılığının varlığı reddedilememektedir. Olası modeldeki eğim parametresinin homojenliğinin tespiti ise, Pesaran ve Yamagata (2008) çalışması ile geliştirilen Delta testi ile gerçekleştirilebilmektedir. Delta katsayısının homojen olup olmadığına ilişkin sonuçlar Tablo 3’de görülebilmektedir.

Tablo 3: Delta Homojenlik Test Sonuçları

$\tilde{\Delta}$	6.250 (0.000)
$\tilde{\Delta}_{adj}$	6.645 (0.000)

Tablo 3’te sunulan sonuçlar incelendiğinde, potansiyel modelde kesit olarak yer alan her bir ülke için eğim parametresinin birbirine eşit olduğu hipotezi reddedilerek, panel genelindeki ülkelerin eğim katsayılarının heterojen yapıda olduğu söylenebilecektir. Bu durumda, serilerin durağanlığının ikinci nesil birim kök analizleriyle incelenmesi uygun olacaktır. Tablo 4’de Pesaran (2007) CIPS birim kök testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4: CIPS Birim Kök Testi Sonuçları

	Trendsiz			Trendli		
	Z(t-bar)	t-bar	Olasılık	Z(t-bar)	t-bar	Olasılık
I/Y	0.439	-1.609	0.670	2.008	-1.650	0.978
S/Y	-0.864	-2.056	0.194	0.703	-2.079	0.759
$\Delta I/Y$	-1.855**	-2.396	0.032	-2.330*	-3.076	0.010
$\Delta S/Y$	-2.216**	-2.520	0.013	-4.532*	-3.800	0.000

Not: *, **, *** sırasıyla %1, %5 ve %10’luk anlam seviyelerini göstermektedir.

Tablo 4’de yer alan CIPS değerleri (panel geneli için) I/Y ve S/Y serilerinin birinci dereceden bütünlük olduğunu I(1) göstermektedir. Bu durumda Westerlund (2007) ve Westerlund ve Edgerton (2007) bootstrap eşbütünlük testleri gerçekleştirilebilecektir. Tablo 5’te gerçekleştirilen eşbütünlük testlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5: Panel Eşbütünlük Testi Sonuçları

	Sabit Terimli Model			Sabit Terimli ve Trendli Model		
	Test istatistiği	Asimptotik Olasılık Değeri	Bootstrap Olasılık Değeri	Test istatistiği	Asimptotik Olasılık Değeri	Bootstrap Olasılık Değeri
Grup τ	-1.667	0.048	0.390	-0.873	0.191	0.654
Grup α	0.523	0.700	0.700	1.173	0.880	0.857
Panel τ	-0.353	0.362	0.575	0.650	0.742	0.742
Panel τ	-0.397	0.346	0.577	0.863	0.806	0.853
LM stat.	9.022*	0.000	0.000	11.342*	0.000	0.000

Not: Westerlund (2007) ve Westerlund ve Edgerton (2007) test sonuçları 1.000 bootstrap denemesi sonucunda elde edilmiştir.

Örnekleme heterojenlik olduğu tespit edildiği için, Tablo 5’te yer alan eşbütünlük sonuçları Grup τ ve Grup α istatistiklerine ait bootstrap olasılık değerleri vasıtasıyla incelendiğinde eşbütünlüğün olmadığı H_0 hipotezi hem sabitli hem de sabitli ve trendli model için kabul edilmektedir. Ayrıca, LM bootstrap testi sonuçlarına ilişkin bootstrap olasılık değerleri hem sabitli hem de trendli model için eşbütünlüğün olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durumda, I/Y ve S/Y arasında uzun dönemde istatistiksel olarak anlamlı bir eşbütünlük ilişkisinden söz etmek mümkün olamamaktadır. Buna göre I/Y ve S/Y arasında bir ilişki tespit edilememiştir, ancak bu sonuç bir nedenselliğin olup olmadığı konusunda bilgi sağlamamaktadır. Tablo 6’da Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik test sonuçları verilmiştir.

Tablo 6: Emirmahmutoğlu ve Köse Nedensellik Testi Sonuçları

	S/Y \rightarrow I/Y	I/Y \rightarrow S/Y
Panel Fisher	8.180 (0.943)	13.199 (0.658)

Not: Parantez içerisindeki değerler olasılık değerleridir.

Tablo 6, I/Y ve S/Y arasında karşılıklı olarak nedensellik ilişkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yurtiçi mali piyasaların küreselleşmesiyle birlikte iktisat teorisinde temel bir konu, yurtiçi tasarruf-yatırım ilişkisidir. Bu anlamda yurtiçi yatırımın nasıl yabancı sermaye veya ulusal tasarruf şeklinde finanse edildiği akademik alanyazında geniş bir şekilde tartışılmıştır. Tasarruflar ve yatırımlar arasında güçlü bir ilişkiye işaret eden Feldstein-Horioka Bulmacası (FHB), uluslararası makroekonomideki en büyük bulmacalardan biri haline gelmiştir. Feldstein ve Horioka (1980), kapalı bir ekonomide tasarruf yatırımları korelasyonunun yüksek olacağını belirtmektedir. Öte yandan, tasarruflar ve yatırımlar sermaye akımlarından ve iç ve dış faiz oranlarından büyük ölçüde etkilendiğinden dolayı, açık bir ekonomide tasarruflar ve yatırımlar arasındaki ilişkinin zayıf olması beklenir. Bu çalışma, G8 ülkelerindeki (ABD,

Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada ve Rusya) ulusal tasarruflar ve yatırımlar arasındaki uzun dönemli ilişkiyi incelenmeye çalışılmıştır. 1996 – 2020 dönemleri için yıllık frekanstaki verilerden yararlanılarak yatay kesit bağımlılığı, Delta Homojenliği, Pesaran (2007) CIPS birim kök sınamaları ve Westerlund (2007) ve Westerlund ve Edgerton (2007) Bootstrap Panel Eşbütünleşme testleri ve son olarak Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) Nedensellik Testi uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar G8 ülkelerinde FHB'nin önemli ölçüde mevcut olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre tasarruflardan yatırımlara doğru bir aktarımına ilişkin kanıtlara rastlanamamıştır. Coakley vd. (2004), Afzal (2007), Brahmasrene ve Jiranyakul (2009), Ketenci (2012) çalışmalarında da FHB'nin olmadığına ilişkin kanıtlar yer almaktadır. Ulaşılan bu sonuç farklı açılardan açıklanabilir. Öncelikle seçilmiş olan örneklem grubu gelişmiş ülkelerden oluşturulduğundan, tasarrufların yatırımlara yeterince aktarıldığı, ilave tasarruf olanaklarının kısıtlı olduğu, ilave tasarruf olanakları olsa dahi yatırımlara yönelik aktarımın istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturamadığı düşünülebilir. Benzer şekilde, Héricourt ve Maurel (2005) çalışmasında gelişmiş Avrupa ülkelerinde FHB'nin olmadığına ilişkin sonuçlar mevcuttur. Ancak bu düşüncüyü tartışılabilir bir zeminden uzak tutan Ketenci (2013) çalışmasında G7 için FHB'yi destekler sonuçlar mevcuttur. Diğer yandan, Chen ve Shen (2015) çalışmasında ise dokuz gelişmiş Avrupa ülkesinden sadece İngiltere için FHB'nin geçerli olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Literatür zemininde konu hâlihazırda geniş heterojen sonuçlara sahiptir. Bu bağlamda FHB'nin her şeyden önce bir bulmaca olarak ele alınması konuyu daha başka açılardan incelemenin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü bulmacalar yalın bir bakış açısıyla çözülmezler.

Ekonometrik metodolojiler bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki yer alabilecek potansiyel ilişkiyi parametrik olarak değişimlerle incelerler. Ancak sermaye hareketliliğinin yüksek ancak hareketli olmayan bir düzeyde olması anlamlı bir ekonometrik ilişkinin ortaya çıkmamasına neden olabilmektedir. Konuyla ilgili olarak Sinn (1992) ve Krol (1996) çalışmalarında da FHB dâhilinde veri frekansına, yıllık ortalama gözlem değerlerine ilişkin tartışmalara yer verilmiştir. Ayrıca birçok çalışmada ifade edilen tasarrufun içselliği, Summers (1988) çalışmasında ifade edilen sistematik hükümet politikaları ile cari denge kontrolünün sağlanmaya çalışılması gibi sebepler de FHB konusunda sistematik hale getirilebilir bir sonucun çıkmamasına neden olabilmektedir. Bunlar dışında FHB'nin geçerli olmamasına ilişkin birçok sebep bulunabilir. İlgili sebepler ise yeni çalışmaların konusunu oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

- Adeniyi, O., and Egwaikhide, F. O., 2013. Saving-Investment nexus in developing countries: does financial development matter?. *Journal of Economic Development*, 38(2), pp. 119-140.
- Afzal, M., 2010. Savings and investment in developing countries: Granger causality test. *Philippine Review of Economics*, 44(2), pp. 99-110.
- Akkoyunlu, Ş., 2020. Revisiting the Feldstein-Horioka puzzle for Turkey. *Journal of Applied Economics*, 23(1), pp. 129-148.
- Ang, J. B., 2007. Are saving and investment cointegrated? The case of Malaysia (1965–2003). *Applied Economics*, 39(17), pp. 2167-2174.
- Artis, M. J. and Bayoumi, T., 1992. Global capital market integration and the current account. *Money and Financial Markets*, Cambridge, MS and Oxford: Blackwell, 1992, pp. 297-307.
- Arvanitidis, P., Petrakos, G., and Pavleas, S., 2007. Determinants of economic growth: the experts' view. *University of Thessaly Discussion Paper Series*, 13(10), pp. 245-276.
- Asimakopulos, A., 1983. Kalečki and Keynes on finance, investment and saving. *Cambridge Journal of Economics*, 7(3/4), pp. 221-233.

- Ay, A. and Özmen, I., 2017. Feldstein-Horioka Hipotezinin Yükselen Ekonomilerde Sınanması: Panel Veri Analiz. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17, pp.1-18.
- Barros, C. P. and Gil-Alana, L. A., 2015. Investment and saving in Angola and the Feldstein-Horioka puzzle. *Applied Economics*, 47(44), pp. 4793-4800.
- Bayoumi, T., 1989. Saving-Investment Correlations: Immobile Capital, Government Policy or Endogenous Behavior?, IMF Working Paper, No: 89/66.
- Bayoumi, T., Sarno, L. and Taylor, M. P., 1996. Saving-Investment Correlations, European Capital Flows and Regional Risk Discussion Paper. Department of Economics and Accounting, Liverpool: University of Liverpool.
- Blanchard, O. and Giavazzi, F., 2002. Current Account Deficits in the Euro Area: the end of the Feldstein-Horioka puzzle?. *Brookings papers on economic activity*, 2002 (2), pp. 147-186.
- Boldeanu, F. T. ve Constantinescu, L., 2015. "The main determinants affecting economic growth" *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*, Vol. 8 (57), pp. 329-338.
- Brahmasrene, T., and Jiranyakul, K., 2009. Capital mobility in Asia: evidence from bounds testing of cointegration between savings and investment. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 14(3), pp. 262-269.
- Breusch, T. S., ve Pagan, A. R., 1980. The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), pp. 239-253.
- But, B., and Morley, B., 2017. The Feldstein-Horioka puzzle and capital mobility: The role of the recent financial crisis. *Economic Systems*, 41(1), pp. 139-150.
- Byrne, J. P., Fazio, G., and Fiess, N., 2009. The Global Side of the Investment-Saving Puzzle. *Journal of Money, Credit and Banking*, 41(5), pp. 1033-1040.
- Chen, S. W., and Shen, C. H., 2015. Revisiting the Feldstein-Horioka puzzle with regime switching: New evidence from European countries. *Economic Modelling*, 49, pp. 260-269.
- Coakley, J., Kulasi, F. and Smith, R., 1996. Current account solvency and the Feldstein-Horioka puzzle. *The Economic Journal*, pp. 620-627.
- Coakley, J., Kulasi, F. and Smith, R., 1998. The Feldstein-Horioka puzzle and capital mobility: a review". *International Journal of Finance and Economics*, 3(2), pp. 169-188.
- De Vita, G., and Abbott, A., 2002. Are saving and investment cointegrated? An ARDL bounds testing approach. *Economics Letters*, 77(2), pp. 293-299.
- Di Iorio, F., and Fachin, S., 2014. Savings and investments in the OECD, 1970-2007: A test of panel cointegration with regime changes. *The North American Journal of Economics and Finance*, 28, pp. 59-76.
- Dooley, M., Frankel, J. and Mathieson, D. J., 1987. International capital mobility: What do saving-investment correlations tell us?. *Staff Papers*, 34 (3), pp. 503-530.
- Drakos, A.A., Kouretas, G.P., Stavroyiannis, S. and Zarangas, L., 2017. Is the Feldstein-Horioka puzzle still with us? National saving-investment dynamics and international capital mobility: A panel data analysis across EU member countries. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 47, pp.76-88.
- Emirmahmutoglu, F. and Köse, N., 2011. Testing for granger causality in heterogeneous mixed panels. *Economic Modelling*, 28, pp. 870-876.
- Feldstein, M., 1983. Domestic Saving and International Capital Movements in the Long Run and the Short Run. *European Economic Review*, 21(1-2), pp. 129-151.
- Feldstein, M., 1994. Tax policy and international capital flows. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 130 (4), pp. 675-697.

- Feldstien, M. and Bacchetta, P., 1991. National Saving and International Investment. NBER Working Paper Series, Paper No. 3164.
- Feldstein, M., and Horioka, C., 1980. Domestic saving and international capital flows. *The Economic Journal*, 90(358), pp. 314-329. <https://doi.org/10.2307/2231790>.
- Fieleke, N.S., 1982. National Saving and International Investment. *Saving and government policy*, pp. 138-158.
- Ford, N., and Horioka, C. Y., 2017. The ‘real’ explanation of the PPP puzzle. *Applied Economics Letters*, 24(5), pp. 325-328.
- Fouquau, J., Hurlin, C., and Rabaud, I., 2008. The Feldstein–Horioka puzzle: a panel smooth transition regression approach. *Economic Modelling*, 25(2), pp. 284-299.
- Frankel, J., Dooley, M. and Mathieson, D.J., 1987. International Capital Mobility: What Do Saving-Investment Correlations Tell US?. *IMF Staff Papers*, 34(3), pp. 503-530.
- Gregorio, J., and Guidotti, P. E., 1995. Financial development and economic growth. *World Development*, 23(3), pp. 433-448.
- Harberger, A. C., 1980. Vignettes on the world capital market. *The American Economic Review*, 70 (2), pp. 331-337.
- Héricourt, J. and Maurel M., 2005. The Feldstein-Horioka Puzzle Revisited: An ‘European Regional’ Perspective. William Davidson Institute Working Paper, No. 763.
- Holmes, M. J., and Otero, J., 2016. A pairwise-based approach to examining the Feldstein–Horioka condition of international capital mobility. *Empirical Economics*, 50(2), pp. 279-297.
- Johansen, S., 1988. Statistical analysis of cointegration vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12(2-3), pp. 231-254.
- Kao, C., 1999. Spurious regression and residual-based tests for cointegration in panel data. *Journal of Econometrics*, 90(1), pp. 1-44.
- Katsimi, M. and Zoega, G., 2016. European integration and the Feldstein-Horioka puzzle. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 78(6), pp. 834-852.
- Kim, S. H., 2001. The Saving-Investment Correlation Puzzle is Still a Puzzle. *Journal of International Money and Finance*, 20, pp. 1017-1034.
- Ketenci, N., 2012. The Feldstein-Horioka Puzzle and structural breaks: Evidence from EU members. *Economic Modelling*, 29(2), pp. 262-270.
- Ketenci, N., 2013. The Feldstein-Horioka puzzle in groupings of OECD members: A panel approach. *Research in Economics*, 67(1), pp. 76-87.
- Kollias, C., Mylonidis, N. and Paleologou, S. M., 2008. The Feldstein-Horioka puzzle across EU members: Evidence from the ARDL bounds approach and panel data. *International Review of Economics and Finance*, 17(3), pp. 380-387.
- Krol, R., 1996. International Capital Mobility: Evidence from Panel Data, *Journal of International Money and Finance*, 15, pp. 467-474.
- Marinheiro, C. F., 2008. Ricardian equivalence, twin deficits, and the Feldstein-Horioka puzzle in Egypt. *Journal of Policy Modeling*, 30(6), pp. 1041-1056.
- Mastroiannis, A., 2007. Current account dynamics and the Feldstein and Horioka puzzle: The case of Greece. *The European Journal of Comparative Economics*, 4(1), pp. 91-99.
- McKinnon, R. I., 1973. *Money and capital in economic development*. Washington, DC: The Brookings Institution.
- Mercan, M., 2014. Feldstein-Horioka Hipotezinin AB-15 ve Türkiye Ekonomisi için Sınanması: Yatay Kesit Bağımlılığı Altında Yapısal Kırımlı Dinamik Panel Veri Analizi. *Ege Academic Review*, 14(2), pp. 231-245.

- Mitra, R., 2017. Domestic saving-investment correlation puzzle revisited: A time series analysis for South Africa. *Economics Bulletin*, 37(2), pp. 1217-1225.
- Murphy, R. G., 1984. Capital mobility and the relationship between saving and investment rates in OECD countries. *Journal of international Money and Finance*, 3(3), pp. 327-342.
- Narayan, P. K., 2005. The saving and investment nexus for China: evidence from cointegration tests. *Applied Economics*, 37(17), pp. 1979-1990.
- Niehans, J., 1986. The international division of assets as determined by comparative advantage. *Journal of International Money and Finance*, 5(2), pp. 153-165.
- Obstfeld, M., and Rogoff, K., 2000. *The six major puzzles in international macroeconomics: Is there a common cause?* Cambridge, MA: MIT Press.
- Özmen, E. and Parmaksız, K., 2003. Exchange rate regimes and the Feldstein-Horioka puzzle: The French evidence. *Applied Economics*, 35(2), pp. 217-222.
- Pata, U. K., 2018. The Feldstein Horioka puzzle in E7 countries: Evidence from panel cointegration and asymmetric causality analysis. *The Journal of International Trade and Economic Development*, 27(8), pp. 968-984.
- Patra, S.K. and Mohanty, R.K., 2020. Does the Feldstein-Horioka puzzle exist among South Asian countries? A regime-switching approach. *Journal of Public Affairs*, 20(3), e2061.
- Pedroni, P., 2004. Panel cointegration: asymptotic and finite sample properties of pooled time series tests with an application to the PPP hypothesis. *Econometric Theory*, 20(3), pp. 597-625.
- Penati, A. and Dooley, M., 1984. Current account imbalances and capital formation in industrial countries, 1949-81. *Staff Papers*, 31(1), pp.1-24.
- Pesaran, M. H., 2004. On Aggregation of Linear Dynamic Models. <https://doi.org/10.17863/CAM.5504>
- Pesaran, M. H., 2007. A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), pp. 265-312.
- Pesaran, M. H., and Yamagata, T., 2008. Testing slope homogeneity in large panels. *Journal of Econometrics*, 142(1), pp. 50-93.
- Petreska, D. and Mojsoska-Blazevski, N., 2013. The Feldstein-Horioka puzzle and transition economies. *Economic Annals*, 58(197), pp. 23-45.
- Raheem, I. D., 2017. More Finance or Better Finance in Feldstein-Horioka Puzzle: Evidence from SSA Countries. *Global Business Review*, 18(1), pp. 132-143.
- Raza, H., Zoega, G., and Kinsella, S., 2018. Asymmetries exist in the Feldstein-Horioka relationship. *The Journal of International Trade and Economic Development*, 27(6), pp. 667-684.
- Roubini, N., 1988. Current Account and Budget Deficits in an Intertemporal Model of Consumption and Taxation Smoothing: A Solution to the Feldstein Horioka Puzzle?. NBER Working Paper Series, Paper No. 2773.
- Sarno, L. and Taylor, M. P., 1998. Exchange controls, international capital flows and saving-investment correlations in the UK: An empirical investigation. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 134(1), pp. 69-98.
- Shaw, E., 1973. *Financial deepening in economic development*. New York, NY: Oxford University Press.
- Sinn, S., 1992. Saving-investment correlations and capital mobility: On the evidence from annual data. *The Economic Journal*, 102 (414), pp. 1162-1170.
- Summers, L. H., 1988. Tax policy and international competitiveness. In Frenkel J. A. ed., *International Aspects of Fiscal Policies* (pp. 349-386). University of Chicago Press.
- Taylor, A., 1994. Domestic Saving and International Capital Flows Reconsidered. NBER Working Paper Series, Paper No. 4892.
- Telatar, E., Telatar, F., and Bolatoglu, N., 2007. A regime switching approach to the Feldstein-Horioka puzzle: Evidence from some European countries. *Journal of Policy Modeling*, 29(3), pp. 523-533.

- Tesar, L. L., 1991. Savings, investment and international capital flows. *Journal of International economics*, 31(1-2), pp. 55-78.
- Tung, L. T., and Thang, P. N., 2020. Impact of FDI on private investment in the Asian and African developing countries: A panel-data approach. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(3), pp. 295-302.
- Türsoy, T., & Faisal, F., 2018. Does financial depth impact economic growth in North Cyprus?. *Financial Innovation*, 4(1), pp. 1-13.
- Westerlund, J., 2007. Testing for error correction in panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69(6), pp. 709-748.
- Westerlund, J., and Edgerton, D. L., 2007. A panel bootstrap cointegration test. *Economics letters*, 97(3), pp. 185-190.
- Younas, J., and Chakraborty, D., 2011. Globalization and the Feldstein-Horioka puzzle. *Applied Economics*, 43(16), pp. 2089-2096.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir. Çalışma, Etik Beyan raporu gerektirmemektedir.

Teşekkür : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editörlere teşekkür ederim.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. The study does not require a Statement of Ethics report.

Acknowledgement : I would like to thank the referees and editors who contributed to the publication process.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2022 Cilt-Sayı: 15(1) ss: 208-226

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2022 Vol-Issue: 15(1) pp: 208-226

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuibf.1013178

Geliş Tarihi / Received: 21.10.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 09.01.2022

Yayın Tarihi / Published: 25.01.2022

COMPARISON OF INNOVATION CAPACITIES OF MANUFACTURING SECTORS OF OECD MEMBER COUNTRIES

Mehmet ORHAN ¹
İbrahim YALÇIN ²

Abstract

The aim of this study is to analyze the innovation capabilities of the manufacturing sectors in Turkey and selected Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) countries and compare them on a national basis. The literature was primarily searched and 18 criteria were determined to be used for comparison in the study. The CRITIC method was used to determine the criterion weights. Then, using the EDAS method, countries were ranked according to the innovation performance of their manufacturing sectors. According to the results of the analysis using the EDAS method, the United States, the United Kingdom, and Finland are in the first three places, while Poland, Hungary, and Chile are in the last three places. Comparison of Innovation Capacities of Manufacturing Sectors of OECD Member Countries.

Key Words : Innovation, Manufacturing Sector, CRITIC, EDAS, OECD.

Jel Classification : C44, O31.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, mehmetorhan01@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1160-0258.

² Doç. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, iyalcin@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7203-8030.

Atıf/Citation (APA6):

Orhan, M., & Yalçın, İ. (2022). Comparison of innovation capacities of manufacturing sectors of OECD member countries. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 208-226. <http://doi.org/10.25287/ohuibf.1013178>.

OECD ÜYESİ ÜLKELERİN İMALAT SEKTÖRLERİNİN İNOVASYON KAPASİTELERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye ve seçilmiş Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) üyesi ülkelerdeki imalat sektörlerinin inovasyon yeteneklerini analiz etmek ve ulusal bazda karşılaştırmaktır. Öncelikle literatür taranmış ve çalışmada karşılaştırma için kullanılacak 18 ölçüt belirlenmiştir. Kriter ağırlıklarının belirlenmesinde CRITIC yöntemi kullanılmıştır. Ardından, EDAS yöntemi kullanılarak ülkeler imalat sektörlerinin inovasyon performansına göre sıralanmıştır. EDAS yöntemi kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Finlandiya ilk üç sırada yer alırken son üç sırada Polonya, Macaristan ve Şili yer almaktadır. Türkiye ise 20. sırada yer almaktadır. Bu itibarla Türkiye, Slovakya, İtalya, Avustralya, Japonya, Kore Cumhuriyeti, İspanya, Letonya, Polonya, Macaristan ve Şili'den daha üst sıralarda yer almaktadır

Anahtar Kelimeler : İnovasyon, İmalat Sektörü, CRITIC, EDAS, OECD.

Jel Sınıflandırması : C44, O31.

INTRODUCTION

The manufacturing sector is associated with almost all areas of the economy and is one of the sectors with the highest multiplier effects (Herman, 2016). It is seen in many studies in the literature that the manufacturing sector is the cornerstone of many national economies (Chakravarty & Mitra, 2009: 22–23; Dasgupta & Singh, 2005; Haraguchi, Cheng, & Smeets, 2017; Heredia Pérez, Geldes, Kunc, & Flores, 2019; Li, Xue, & Huang, 2018; Shen, 2012; Szirmai & Verspagen, 2015). The main views are emphasized that the manufacturing sector is an important sector with the ability to represent structural change, productive jobs (Herman, 2016: 976) and the creation of sustainable economic growth (Herman, 2016: 976; Reynolds & Uygun, 2018). The manufacturing sector leads the economic growth of Turkey, as in other countries, and constitutes 94.9% of total exports (TUIK, 2021) as the driving force of exports.

Apart from small financial heaven countries and a few oil-rich countries, almost no country has achieved and maintained high living standards without making significant improvements in the manufacturing sector (Haraguchi et al., 2017: 294). Therefore, the role of the manufacturing sector, which plays a key role in the economic development of developing countries in general (Haraguchi et al., 2017: 293), cannot be ignored. Although the manufacturing sector is a very important sector for countries, attempts are made to cope with many difficulties such as globalization (Aluko, Akinola, & Sola, 2004: 119), intense competition (Lacom, Bazzaro, & Sagot, 2017), environmental restrictions (Golini & Gualandris, 2018; Leiter, Parolini, & Winner, 2011; Rassier & Earnhart, 2015, pp. 129–130; Rubashkina, Galeotti, & Verdolini, 2015, pp. 288–289), increased unit labor costs (Cho, Leem, & Shin, 2008, pp. 840–841; Wang, Xia, & Xu, 2020), financial factors (Naidu & Chand, 2012), global or national economic crises (Cho et al., 2008, pp. 840–841; Onaran, 2009), Epidemics such as COVID-19 (Chakraborty & Biswas, 2020; Okorie et al., 2020; Rani, Mishra, Krishankumar, Ravichandran, & Kar, 2021; Teresiene et al., 2021, pp. 159–160), and many difficulties created by political factors.

To overcome these challenges, manufacturing industry representatives must attach importance to innovation not only in the manufacturing process, but also in all processes including planning, design, purchasing, procurement (logistics), processing, sales, after-sales service, and customer management (Cho

et al., 2008, pp. 840–841); because innovation in the manufacturing industry, which plays a critical role in the economic development of countries and in increasing the competitiveness of companies (Madrid-Guijarro, Garcia, & Auken, 2009: 466), is seen as a factor contributing to higher performance and strengthening the competitive advantage of the firm. However, the fact that production innovation is necessary should not be ignored to combat shortening product life cycles and take advantage of new opportunities (Cho et al., 2008: 841).

In various studies, innovation in the manufacturing sector has been stated as the most fundamental resource for the success and survival of the company (Rajapathirana & Hui, 2018) and it has a strategic importance for countries in their efforts to reshape the technology of the future (Jiang, Zhang, Bu, & Liu, 2018; Rajapathirana & Hui, 2018). In addition, the need to protect and build manufacturing capacities to support economic growth and development (Madrid-Guijarro et al., 2009: 466) was emphasized in some studies and the power of a country as well as a region in production was linked to its ability to innovate (Reynolds & Uygun, 2018). According to OECD's determinations, innovation, which has contributed more than 50% to the economic growth of especially developed countries in the last 25 years (Ayçin & Çakın, 2019: 327; Işık & Kiliç, 2012), has become a very interesting topic for both academics and decision makers (Schroeder, Scudder, & Elm, 1989) for innovative companies that are indispensable for a dynamic and competitive economy (Madrid-Guijarro et al., 2009: 465).

From this point of view, in this study which aims to analyze the innovation capabilities of the manufacturing sectors in Turkey and selected OECD countries including Turkey on a national basis, the criteria to be used in the comparison were determined by first searching the literature. Eighteen of the innovation indicators used by the OECD were used as criteria in this study. CRITIC method and EDAS method, which are among the multi-criteria decision making (MCDM) methods, were used in this study since the use of scientific methods in decision-making processes allows the results to be far from subjective and have higher reliability (Çatı, Eş, & Özevin, 2017: 202). The CRITIC method was used to determine the criterion weights. Using the EDAS method, the innovation capabilities of the manufacturing sectors of the countries were ranked on a national basis.

I. LITERATURE REVIEW

Since there are many criteria and alternatives in benchmarking and comparison problems, it may be insufficient to offer a realistic solution with traditional selection procedures (Çatı et al., 2017, 202). It is considered necessary to solve complex decision problems with quantitative decision analysis methods. For this reason, operations research-based multi-criteria decision making (MCDM) methods are frequently used recently (Arslan, Köse, & Durak, 2018; Çatı et al., 2017: 202). Multi-criteria decision-making methods are approaches that include evaluating two or more alternatives with two or more criteria, ranking them and choosing among the alternatives (Çatı et al., 2017; Pohekar & Ramachandran, 2004). MCDM has gained serious acceptance in recent years. Especially as new methods are developed and old methods are improved, its role in different application areas has increased significantly (Velasquez & Hester, 2013). A wide range of MCDM methods can be used, such as comparing individuals, companies, sectors (Apan & Öztel, 2020; Eş & Çobanoğlu, 2017; Orhan, Altun, & Aytakin, 2020; Şenkal & Öztel, 2020), comparing countries (Orhan, 2019; Orhan & Aytakin, 2020); personnel selection (Dahooie, Abadi, Vanaki, & Firoozfar, 2018; Krishankumar et al., 2020; Nabeeh, Smarandache, Abdel-Basset, El-Ghareeb, & Aboelfetouh, 2019) outsourcing provider selection (Lin, Lin, Yu, & Tzeng, 2010), and supplier selection (Hamdan & Cheaitou, 2017; Liu, Quan, Li, & Wang, 2019; Önüt, Kara, & Işık, 2009: 3887; Stević, Pamučar, Puška, & Chatterjee, 2020; Yazdani, Chatterjee, Zavadskas, & Hashemkhani Zolfani, 2017).

At this stage of the study, the studies carried out in the manufacturing sector using MCDM methods are given respectively. Singh et al., (2021) analyzed the performance indicators of advanced manufacturing technology applications using AHP and TOPSIS methods (Singh, Deep Singh, & Deepak, 2021). Using AHP, VIKOR and TOPSIS methods, the 10 largest steel companies operating in the manufacturing sector in Egypt were evaluated according to certain financial ratios (Abdel-Basset, Ding, Mohamed, & Metawa, 2020). Korkmaz and Öztel (2020) analyzed the financial performances of 17 heavy metal industry companies traded on Borsa Istanbul (BIST) in the 2014-2018 period using the multi-criteria decision-making (MCDM) methods, PROMETHEE, and Entropy. Some financial ratios calculated by using income and balance sheet tables from financial performance indicators are used in the analysis. While the importance degrees (weights) of the criteria were determined by the entropy method, the financial performance rankings of the companies were determined by the PROMETHEE method (Korkmaz & Öztel, 2020). Korucuk (2019) revealed the importance of SWARA-based ARAS and COPRAS methods and Supply Chain Management (SCM) performance factors in manufacturing enterprises with 50 or more employees in Ordu province and chose the most ideal competitive strategy. As a result of the evaluation, the most important of the SCM performance elements was the "flexibility" factor. On the other hand, it has been concluded that the "Focusing strategy" is the most ideal competitive strategy in both ARAS and COPRAS methods (Korucuk, 2019). A performance ranking was made by Gök-Kısa and Perçin (2018) for companies operating in Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP), Fuzzy TOPSIS, Fuzzy VIKOR Turkish Manufacturing Industry in 8 different sectors registered in Borsa Istanbul. Three different performance rankings have been reached for the companies in question from the application of all three methods. To integrate these rankings, the Borda Count (BC) method was used and the final rankings were obtained. Thus, both the results of different MCDM methods can be seen and evaluated holistically. Medić et al. (2018) Organizational innovation types used in manufacturing companies in developing countries were compared using the Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) and PROMETHEE methods. Fuzzy Analytical Hierarchy Process (FAHP) and Ordering of Preferences by Proximity to Fuzzy Ideal Solutions (BTOPSIS) methods were used by Kul, Şeker, and Yurdakul (2014) for the selection of nontraditional manufacturing methods (NMM). In the study, the effects of turbidity on the results were determined by comparing the results obtained with fuzzy methods with the classical AHP and TOPSIS methods. As a result of the analysis, it has been revealed that weighting is more effective in the ranking result and Fuzzy AHP stage is much more important than Fuzzy TOPSIS. By using the fuzzy MCDM / MCDM approach by Chan and Prakash (2012), alternatives for maintenance policy in manufacturing companies were determined, ranked and maintenance policy selection was made. Tzeng and Huang (2012) conducted a study aiming to solve the problem of global production and logistics strategy selection and system restructuring by using ANP, GRA, and VIKOR methods. When the studies in the literature are evaluated, many studies have been carried out using MCDM in the manufacturing sector. However, no study has been found to compare the innovation capabilities of manufacturing sectors in OECD member countries, including Turkey, with MCDM methods on a national basis.

II. MATERIAL AND METHOD

When the studies in the literature are examined, no study has been found to compare the innovation capabilities of manufacturing sectors in OECD member countries, including Turkey, with MCDM methods on a national basis. In this study, it is aimed to analyze the innovation capabilities of manufacturing sectors in selected OECD countries by using innovation indicators and to compare them on a national basis. The criteria and criteria codes that are widely used as benchmark variables in the analysis and comparison of the innovation performance of the manufacturing sectors of OECD countries with the literature review are given in Table 1.

Table 1. Criterias Used in Analysis

Criteria Code	Criterias
K1	Innovative firms ^{1,2}
K2	Product and/or process innovative firms ^{2,3}
K3	Product and/or process innovation-active firms ^{2,4}
K4	Product innovative firms ^{2,5}
K5	Process innovative firms ^{2,5}
K6	Organisation innovative firms ^{2,5}
K7	Marketing innovative firms ^{2,5}
K8	Product and/or process innovation-active firms only ^{2,6}
K9	Organisation and/or marketing innovative firms only ²
K10	Product and/or process and marketing and/or organisational innovations only ^{2,7}
K11	Product innovative firms with innovations that were new to the firm's market ²
K12	R&D active product and/or process innovative firms ^{4,8}
K13	Firms co-operating on innovation activities ^{4,8}
K14	Firms co-operating on innovation activities with suppliers ^{4,8}
K15	Firms co-operating on innovation activities with clients (private and/or public sector) ^{4,8}
K16	Firms co-operating on innovation activities with higher education or government institutions ^{4,8}
K17	Firms engaged in national collaboration only ^{4,9}
K18	Firms engaged in international collaboration ^{4,8}

Resource: OECD Business innovation statistics and indicators (www.oecd.org/innovation/inno-stats.htm) ('Business Innovation Statistics and Indicators - OECD', 2020)

1. Product/process or organisational/marketing, 2. As a percentage of total firms, 3. Regardless of organisational or marketing innovation, 4. product/process or ongoing/abandoned innovation activities, regardless of organisational or marketing innovation, 5. Regardless of any other type of innovation, 6. Product/process or ongoing/abandoned innovation activities, 7. Including enterprises with ongoing/abandoned innovation activities, 8. As a percentage of product and/or process innovation-active firms, 9. Product/process or ongoing/abandoned innovation activities,

The year 2019 was taken as a basis in the analyzes related to the comparison of the innovation capabilities of the manufacturing sectors in different countries. The data of the countries' innovation indicators for 2019 were obtained from databases of Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). The data of the countries regarding the criteria are presented in Table 2. The CRITIC method was used to determine the criterion weights; because the CRITIC method allows the determination of criterion weights objectively, away from subjective evaluations. The EDAS method was used to rank the manufacturing sectors of different countries according to their innovation capabilities on a national basis.

Since some data of innovation indicators of Colombia, Israel, Mexico, Czechia, Ireland, Luxembourg, and Slovenia could not be reached, these countries were excluded from the evaluation. The comparison was made according to the innovation capacities of the manufacturing sectors of 30 OECD member countries (Australia, Austria, Belgium, Canada, Switzerland, Chile, Czech Republic, Germany, Denmark, Spain, Estonia, Finland, France, United Kingdom, Greece, Hungary, Ireland, Iceland, Italy, Japan, Republic of Korea, Lithuania, Latvia, Netherlands, Norway, New Zealand, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Sweden, and the United States), whose data on innovation indicators used in the analyzes could be accessed.

Table 2. Countris' Data on Innovation Criterias

Countris	Code	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18
Australia	AUS	56	47	51	30	35	27	20	22	9	29	10	26	22	10	8	2	13	10
Austria	AUT	64	54	55	39	43	39	35	13	10	42	26	56	52	33	27	28	16	36
Belgium	BEL	66	61	69	41	44	42	30	24	5	45	33	61	39	30	14	19	14	8
Canada	CAN	86	76	76	57	66	61	50	13	10	63	29	57	26	16	12	8	12	14
Switzerland	CHE	75	56	57	42	32	40	49	14	18	42	16	61	24	18	14	14	6	17
Chile	CHL	27	25	25	14	17	15	13	10	2	15	4	35	23	16	7	13	23	12
Germany	DEU	66	54	58	40	32	37	32	22	12	37	16	53	24	11	11	16	13	10
Denmark	DNK	48	38	39	26	25	31	28	9	10	30	15	54	44	34	26	23	15	29
Spain	ESP	37	26	28	15	18	23	16	12	11	16	7	53	31	16	10	13	17	12
Estonia	EST	52	50	51	23	40	18	13	31	3	20	12	36	54	50	23	15	16	38
Finland	FIN	69	64	66	47	48	41	33	22	5	44	28	79	43	33	32	31	12	31
France	FRA	58	46	48	31	35	39	27	14	12	34	22	69	34	24	22	17	15	18
United Kingdom	GBR	56	44	47	32	24	34	12	23	13	24	13	69	66	55	58	28	57	36
Greece	GRC	59	47	48	34	40	29	43	11	11	38	24	53	43	36	29	20	20	23
Hungary	HUN	27	20	22	15	11	11	12	11	7	12	7	37	28	20	15	11	0	18
Iceland	ISL	47	44	47	32	31	23	21	18	3	29	21	47	56	38	34	20	28	28
Italy	ITA	56	48	50	35	37	28	26	18	7	32	21	51	13	7	3	5	8	5
Japan	JPN	40	39	44	19	32	13	7	28	1	15	10	26	33	16	17	19	27	6
Republic of Korea	KOR	45	31	38	21	15	31	25	14	13	23	5	54	22	13	14	8	18	3
Lithuania	LTU	51	41	42	30	34	21	27	17	10	25	18	34	40	36	16	13	14	26
Latvia	LVA	33	25	26	17	17	18	15	10	8	16	13	46	26	18	12	10	7	18
Netherlands	NLD	63	57	59	41	36	26	19	31	6	28	31	77	34	25	11	13	13	16
Norway	NOR	67	60	62	45	40	35	37	20	7	42	24	65	43	23	18	15	21	18
New Zeland	NZL	48	43	49	27	25	25	22	20	5	29	16	36	27	18	16	9	15	13
Poland	POL	23	19	20	13	15	10	10	11	5	9	7	40	33	20	12	21	18	15
Portugal	PRT	63	57	58	39	48	29	33	20	6	37	19	38	17	10	9	9	8	9
Slovakia	SVK	32	25	27	16	17	14	15	12	7	15	10	45	37	27	19	12	5	31
Sweden	SWE	53	45	47	30	28	19	26	22	9	25	19	68	34	28	25	20	33	24
Turkey	TUR	63	51	53	36	40	34	47	11	13	42	26	33	20	6	6	4	4	4
United States of America	USA	67	53	57	34	42	43	36	17	13	38	20	60	74	58	54	15	72	15

II.I. CRITIC Method

In applications with MCDM methods, objective or subjective weighting methods are used to weight the criteria (Rani et al., 2021). While the importance levels (weights) of the criteria are determined according to the decision makers with the subjective weighting methods, in the weighting made with the objective weighting methods, the weights of the criteria are determined objectively, away from subjective judgments, by applying some mathematical models on the decision matrix (Kiracı & Bakır, 2019: 160). The CRITIC method was developed in order to determine the importance levels (weights) of the criteria using direct objective data without the need for any decision maker opinion (Şenol & Ulutaş, 2018: 93).

The CRITIC method consists of the following steps (Diakoulaki, Mavrotas, & Papayannakis, 1995, pp. 764–765; Kiracı & Bakır, 2019, pp. 160–161; Krishnan, Kasim, Hamid, & Ghazali, 2021; Perçin & Çakır, 2013: 451; Žižović, Miljković, & Marinković, 2020, pp. 151–153).

Step 1 Creating the Decision Matrix: In the first step of the CRITIC method, as in other MCDM methods, the decision matrix containing the criteria and alternatives for the decision problem is created (Equation 1).

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \cdot & & & \cdot \\ \cdot & & & \cdot \\ \cdot & & & \cdot \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

As seen in Equation 1, there are n criteria and m alternatives in the decision matrix.

Step 2 Generating the Normalized Decision Matrix: In the second step of the application, the normalization process is performed with the help of equation (2) in order to convert the criteria values to the common unit (eliminating the anomalies).

$$r_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{ij}^{min}}{x_{ij}^{max} - x_{ij}^{min}} \quad (2)$$

x_{ij}^{max} = the highest value of the j criterion , x_{ij}^{min} = the lowest value of the j criterion

While r_{ij} represents the normalized version of each value, the benefit/cost situation of the criteria is not taken into account in the normalization process (Adali & Işık, 2017) .

Step 3 Calculation of Bilateral Correlations between Criteria: In this step, the correlation coefficients between the pairs of criteria are calculated with the help of equation (3) in order to determine the strength of the relationship between the criteria.

$$\rho_{jk} = \frac{\sum_{i=1}^m (r_{ij} - \bar{r}_j)(r_{ik} - \bar{r}_k)}{\sqrt{\sum_{i=1}^m (r_{ij} - \bar{r}_j)^2 \sum_{i=1}^m (r_{ik} - \bar{r}_k)^2}} \quad (3)$$

As seen in Equation (3), while Pearson correlation coefficient is used, Spearman rank correlation coefficients, which are the non-parametric equivalent of the test, are used in cases where the number of alternatives is relatively low (Perçin & Çakır, 2013).

Step 4 Calculation of the Amount of Information (c_j): In this step, the total amount of information contained in each criterion (c_j) is calculated with the help of equation (4). While performing this operation, the standard deviation of the normalized decision matrix column values (σ_j) is used.

$$c_j = \sigma_j \sum_{k=1}^n (1 - \rho_{jk}) \quad (4)$$

Step 5 Obtaining Criterion Weights: In this step, which constitutes the last step of the CRITIC method, the criteria weights (w_j) that express the weight coefficient of the j criterion are calculated. In the weighting process performed with the help of equation (5), the criterion with the highest value is accepted as the criterion with the highest level of importance (most important).

$$w_j = \frac{c_j}{\sum_{k=1}^n c_k} \quad (5)$$

II.II. EDAS Method

The EDAS method is one of the MCDM methods and was developed by Ghorabae, Zavadskas, Olfat and Turskis. The EDAS method uses evaluations based on the mean solution distance to determine the most optimal among the alternatives in the decision-making stages (Akbulut, 2019: 254) (Akbulut, 2019: 254). The application steps of the EDAS method are as follows (Akbulut, 2019, pp. 254–257; Zavadskas, Stević, Turskis, & Tomašević, 2019, pp. 257–258):

Step 1. It is the creation of a decision matrix. In the first step of the EDAS method, a decision matrix with n criteria and m alternatives is created in nxm dimensions as in other MCDM methods.

$$X = [X_{ij}]_{n \times m} = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & \dots & x_{1m} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2m} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ x_{n1} & x_{n2} & \dots & x_{nm} \end{bmatrix} \quad (6)$$

Step 2. It is the creation of the mean values matrix (AV_j). In the second step of the EDAS method, mean solution matrices are created using Equation (8) for the evaluation criteria.

$$AV = [AV_j]_{1 \times m} \quad (7)$$

$$AV_j = \frac{\sum_{i=1}^n X_{ij}}{n} \quad (8)$$

Step 3. It is the creation of positive and negative distance matrices from the mean. At this stage, a positive distance matrix from the mean (PDA) and a negative distance from the mean matrix (NDA) are created regarding the criteria. Before calculating these values, it is necessary to pay attention to the benefit or cost characteristics of the criteria; because calculations differ according to benefit or cost characteristics.

$$PDA = [PDA_{ij}]_{n \times m} \quad (9)$$

$$NDA = [NDA_{ij}]_{n \times m} \quad (10)$$

In the above equations (9) (10), PDA represents the positive distance of the alternative i from the mean solution in terms of the j criterion. NDA represents the negative distance of the alternative i from the mean solution in terms of j criteria. It is calculated using Equations (11) and (12) for benefit-oriented criteria.

$$PDA_{ij} = \frac{\max(0, (X_{ij} - AV_j))}{AV_j} \quad (11)$$

$$NDA_{ij} = \frac{\max(0, (AV_j - X_{ij}))}{AV_j} \quad (12)$$

For cost-oriented criteria, positive and negative distance values from the mean are calculated using Equations (13) and (14).

$$PDA_{ij} = \frac{\max(0, (AV_j - X_{ij}))}{AV_j} \quad (13)$$

$$NDA_{ij} = \sum_{i=1}^n X_{ij} \frac{\max(0, (X_{ij} - AV_j))}{AV_j} \quad (14)$$

Step 4. It is the calculation of weighted total values. At this stage, weighted total positive distances (SP_i) and weighted total negative (SN_i) distances are calculated with the help of Equations (15) and (16). The w_j in the equations represents the importance weight of each evaluation criterion.

$$SP_i = \sum_{j=1}^n w_j PDA_{ij} \quad (15)$$

$$SN_i = \sum_{j=1}^n w_j NDA_{ij} \quad (16)$$

Step 5. It is the normalization of weighted total distances. Weighted and normalized NSP_i and NSN_i values for all alternatives are calculated using Equations (17) and (18).

$$NSP_i = \frac{SP_i}{\max(SP_i)} \quad (17)$$

$$NSN_i = 1 - \frac{SN_i}{\max(SN_i)} \quad (18)$$

Step 6. It is the calculation of success scores for each alternative. In the last stage of the method, the NSP_i and NSN_i values calculated in the previous stage are averaged, and the success scores to be used in the performance evaluation for each alternative are obtained using AS_i Equation (19). The alternative with the highest AS_i value is considered the best alternative.

$$AS_i = \frac{1}{2} (NSN_i + NSP_i) \quad (19)$$

Evaluation scores calculated for each decision alternative will take values between 0 and 1. As a result of the calculations, the decision alternative with the highest score will be determined as the best alternative.

III. RESULTS

In order to analyze the innovation capabilities of the manufacturing sectors in selected OECD countries (Australia, Austria, Belgium, Canada, Switzerland, Chile, Czech Republic, Germany, Denmark, Spain, Estonia, Finland, France, United Kingdom, Greece, Hungary, Ireland, Iceland, Italy, Japan, Republic of Korea, Lithuania, Latvia, Netherlands, Norway, New Zealand, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Sweden, and the United States), including Turkey, the importance levels of the criteria were determined by the CRITIC method in order to compare them on a national basis by using innovation indicators. Then, the findings obtained as a result of the analyzes made to compare the manufacturing sectors on a national basis using the EDAS method were revealed.

III.I. Results of the CRITIC Method

In Step 1, the decision matrix, which forms the basis for the analyzes made with the CRITIC method, was created. As presented in Table 3, the decision matrix is a 30x18 type matrix consisting of 30 alternatives and 18 criteria.

Table 3. Decision matrix of the CRITIC Method

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18
AUS	55,9	47,2	51,0	29,7	35,1	26,8	19,7	22,1	8,7	28,9	9,6	26,1	22,1	10,3	7,8	1,6	12,6	9,5
AUT	64,1	54,3	54,8	39,4	43,2	39,4	34,7	13,2	9,7	41,6	26,1	55,8	51,9	33,2	26,9	28,5	15,8	36,1
BEL	65,9	60,5	69,0	41,0	44,0	41,6	29,7	23,7	5,4	45,3	33,1	60,6	38,7	29,6	13,8	18,6	13,6	8,1
CAN	85,5	75,9	75,9	57,5	66,2	60,9	50,3	13,1	9,6	62,9	28,7	57,3	26,4	15,7	12,5	8,0	12,1	14,2
CHE	74,6	56,3	56,5	41,6	31,5	39,8	49,5	14,1	18,3	42,4	16,1	61,5	23,7	17,7	14,4	14,1	5,7	17,4
CHL	26,8	24,6	25,4	13,8	17,1	15,3	12,5	10,0	2,1	15,3	3,8	34,7	22,9	15,6	7,0	13,2	22,7	12,4
DEU	65,9	54,3	58,5	39,7	31,7	37,4	31,9	21,6	11,6	36,9	16,0	52,9	23,6	10,6	11,2	16,0	13,3	10,3
DNK	48,2	37,9	39,1	26,3	25,3	30,6	27,6	9,3	10,3	29,6	14,6	54,1	44,0	34,0	25,9	22,7	14,6	28,7
ESP	36,6	25,5	28,1	14,8	18,5	22,6	15,6	11,6	11,0	16,4	7,2	52,6	31,2	15,7	9,8	13,2	16,9	11,5
EST	52,2	49,6	51,4	23,1	39,8	18,0	13,2	31,2	2,6	20,3	12,3	36,0	54,0	50,5	22,9	14,9	16,3	37,8
FIN	69,0	63,9	66,1	46,7	48,3	40,9	32,7	21,9	5,0	44,3	28,1	79,0	43,2	33,3	31,5	31,2	12,1	31,1
FRA	58,0	46,1	48,4	30,6	34,6	38,6	26,6	14,2	11,8	34,1	22,1	68,7	33,9	24,1	21,9	16,7	14,7	17,5
GBR	56,4	43,6	47,4	32,1	24,1	34,2	12,2	22,9	12,8	24,5	13,4	68,6	66,4	54,5	57,8	28,1	57,2	35,9
GRC	58,6	47,2	48,2	33,6	39,7	29,4	42,7	10,5	11,4	37,7	23,9	52,9	42,7	36,4	28,5	20,1	20,1	22,6
HUN	27,1	20,4	22,4	15,2	11,3	11,4	12,5	10,8	6,7	11,7	7,2	36,5	27,6	20,0	15,0	10,9	0,0	18,1
ISL	47,0	44,2	46,7	31,6	30,8	23,1	20,9	17,9	2,7	28,8	20,9	47,1	56,5	38,2	33,5	20,0	28,2	28,2
ITA	55,8	48,4	50,4	35,3	36,8	28,3	26,1	17,9	7,4	32,5	20,7	51,1	13,0	6,8	3,1	5,5	8,1	4,9
JPN	40,4	39,3	43,5	19,3	32,4	13,1	6,9	27,8	1,1	14,6	9,9	26,2	33,3	16,2	16,9	18,9	27,3	5,8
KOR	44,6	31,3	37,7	21,4	14,7	31,0	25,5	14,5	13,3	23,2	5,5	54,5	21,6	13,1	13,7	8,0	18,4	2,9
LTU	51,0	41,3	41,9	29,9	33,9	20,9	27,5	16,9	9,7	25,0	18,0	34,0	39,6	35,5	16,5	13,2	14,1	25,5
LVA	32,8	24,9	25,9	17,2	17,4	18,3	15,1	10,1	7,9	15,7	12,7	46,1	25,7	18,4	11,6	10,2	7,5	18,2
NLD	62,7	56,8	58,7	41,5	35,9	25,7	18,9	31,2	5,9	27,6	31,4	77,1	33,6	25,0	11,3	12,9	13,0	15,6
NOR	67,1	59,6	62,2	44,9	40,0	34,9	37,3	20,1	7,5	42,2	23,7	64,9	42,7	22,7	18,2	15,0	21,5	17,7
NZL	48,2	43,3	49,0	27,4	25,1	24,8	22,4	19,8	4,9	29,2	15,9	35,7	27,3	17,7	16,4	9,0	14,7	12,6
POL	23,5	18,9	20,2	12,9	15,0	9,6	9,5	10,7	4,6	9,5	6,6	39,9	32,8	19,7	11,8	21,0	17,8	15,1
PRT	63,0	56,8	57,8	39,3	47,9	28,7	32,7	20,5	6,3	37,3	19,3	38,3	17,1	10,4	8,6	8,8	7,8	9,3
SVK	31,8	25,3	27,0	15,7	17,0	14,3	14,7	11,9	6,6	15,1	9,6	44,9	36,5	26,7	19,2	12,4	5,2	31,3
SWE	53,4	44,6	47,5	30,3	28,4	19,3	26,0	22,4	8,8	25,1	18,7	67,6	34,0	27,6	24,5	19,7	32,5	23,5
TUR	63,2	50,7	52,8	35,5	39,6	33,8	47,1	11,3	12,5	41,5	26,3	32,7	19,7	6,3	6,0	4,3	4,2	3,6
USA	66,6	53,1	57,3	34,4	41,6	43,2	36,1	17,3	13,5	38,2	20,5	60,2	73,8	58,2	53,7	14,8	72,2	15,5
Min	23,5	18,9	20,2	12,9	11,3	9,6	6,9	9,3	1,1	9,5	3,8	26,1	13,0	6,3	3,1	1,6	0,0	2,9
Max	85,5	75,9	75,9	57,5	66,2	60,9	50,3	31,2	18,3	62,9	33,1	79,0	73,8	58,2	57,8	31,2	72,2	37,8

In Step 2, the normalized decision matrix is created. The normalized decision matrix is calculated with the help of equation (2). In this step, while calculating the amount of information (c_j) of the normalization process, the required standard deviation values were also calculated. In step 3, the binary correlations between the criteria were calculated in this step. In order to determine the degree of relationship between the criteria, the correlation coefficients between the criteria were calculated with the help of equation (3). In step 4, the amount of information (c_j) was calculated in this step. The total amount of information (c_j) included in all criteria was calculated using equation (4). In step 5, In this step, criterion weights were calculated. The degree of importance (weighting coefficient) (w_j) of the criteria was calculated with the help of Equation (5). It is accepted that the criterion with the highest value among the criteria is the criterion with the highest weight (significance), that is, it is the most effective criterion in comparisons. The

weights (w_j) values and ranking of evaluation criteria the calculated are presented in the lower part of Table 4.

According to the results of the analysis, it has been determined that the most important 5 criteria are as follows: " Firms with only product and/or process innovation active as a percentage of total firms (product/process or ongoing/abandoned innovation activities) (K8)", " Firms that collaborate internationally as a percentage of firms active in product and/or process innovation (product/process or ongoing/abandoned innovation activities regardless of organizational or marketing innovation) (K18)", "Only organizational and/or marketing innovative firms as a percentage of total firms (K9)", "Firms collaborating on innovation activities with suppliers as percentage of firms active in product and/or process innovation (product/process or ongoing/abandoned innovation activities regardless of organizational or marketing innovation) (K14)", and " Firms collaborating on innovation activities with higher education or government institutions as a percentage of firms active in product and/or process innovation (product/process or ongoing/abandoned innovation activities regardless of organizational or marketing innovation) (K16)". It was found that the criterion with the lowest importance was "Organizational innovative firms as a percentage of total firms (regardless of any other type of innovation) (K6)".

Table 4. Calculated Information Amount Values(c_j) ve Criterion Weights (w_j)

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18
K1	0,00	0,03	0,05	0,04	0,14	0,12	0,19	0,67	0,58	0,07	0,22	0,50	0,88	0,89	0,82	0,94	0,91	1,00
K2	0,03	0,00	0,01	0,04	0,07	0,19	0,28	0,55	0,82	0,09	0,18	0,56	0,87	0,89	0,87	0,92	0,94	0,98
K3	0,05	0,01	0,00	0,06	0,10	0,19	0,32	0,50	0,83	0,11	0,19	0,56	0,86	0,89	0,85	0,92	0,90	1,03
K4	0,04	0,04	0,06	0,00	0,14	0,15	0,22	0,70	0,72	0,06	0,16	0,47	0,92	0,95	0,88	0,90	0,99	0,99
K5	0,14	0,07	0,10	0,14	0,00	0,27	0,33	0,66	0,96	0,14	0,21	0,74	0,87	0,89	0,92	0,96	0,97	0,98
K6	0,12	0,19	0,19	0,15	0,27	0,00	0,21	0,99	0,48	0,07	0,33	0,45	0,86	0,91	0,77	0,91	0,86	1,05
K7	0,19	0,28	0,32	0,22	0,33	0,21	0,00	1,20	0,41	0,11	0,36	0,67	1,07	1,08	1,00	1,08	1,10	1,12
K8	0,67	0,55	0,50	0,70	0,66	0,99	1,20	0,00	1,35	0,94	0,73	0,85	0,79	0,77	0,87	0,90	0,78	0,95
K9	0,58	0,82	0,83	0,72	0,96	0,48	0,41	1,35	0,00	0,63	0,91	0,64	0,99	0,97	0,80	1,08	0,86	1,06
K10	0,07	0,09	0,11	0,06	0,14	0,07	0,11	0,94	0,63	0,00	0,20	0,57	0,96	1,00	0,91	0,97	1,02	1,06
K11	0,22	0,18	0,19	0,16	0,21	0,33	0,36	0,73	0,91	0,20	0,00	0,46	0,81	0,83	0,87	0,81	1,03	0,93
K12	0,50	0,56	0,56	0,47	0,74	0,45	0,67	0,85	0,64	0,57	0,46	0,00	0,67	0,67	0,58	0,50	0,74	0,73
K13	0,88	0,87	0,86	0,92	0,87	0,86	1,07	0,79	0,99	0,96	0,81	0,67	0,00	0,05	0,09	0,35	0,27	0,31
K14	0,89	0,89	0,89	0,95	0,89	0,91	1,08	0,77	0,97	1,00	0,83	0,67	0,05	0,00	0,12	0,39	0,33	0,26
K15	0,82	0,87	0,85	0,88	0,92	0,77	1,00	0,87	0,80	0,91	0,87	0,58	0,09	0,12	0,00	0,36	0,20	0,38
K16	0,94	0,92	0,92	0,90	0,96	0,91	1,08	0,90	1,08	0,97	0,81	0,50	0,35	0,39	0,36	0,00	0,63	0,34
K17	0,91	0,94	0,90	0,99	0,97	0,86	1,10	0,78	0,86	1,02	1,03	0,74	0,27	0,33	0,20	0,63	0,00	0,80
K18	1,00	0,98	1,03	0,99	0,98	1,05	1,12	0,95	1,06	1,06	0,93	0,73	0,31	0,26	0,38	0,34	0,80	0,00
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18
c_j	1,97	2,03	2,13	2,10	2,09	1,97	2,97	4,06	3,24	2,05	2,54	2,84	2,75	3,09	2,60	3,07	2,72	4,01
w_j	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,06	0,08	0,07	0,04	0,05	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,08
Series	17	15	12	13	14	18	6	1	3	16	11	7	8	4	10	5	9	2

III.II. Results of the EDAS Method

The findings obtained in the analysis made in order to compare the innovation capabilities of the manufacturing sectors in selected OECD countries (Australia, Austria, Belgium, Canada, Switzerland, Chile, Czech Republic, Germany, Denmark, Spain, Estonia, Finland, France, United Kingdom, Greece, Hungary, Ireland, Iceland, Italy, Japan, Republic of Korea, Lithuania, Latvia, Netherlands, Norway, New Zealand, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Sweden, Turkey and the United States), including Turkey, by using the EDAS method on a national basis, are presented in stages. In step 1, the decision matrix was created. The decision matrix, consisting of 18 criteria and 30 alternatives, was created in 30x18 dimensions.

The combined decision matrix including all alternatives and criteria as well as the weight of each criterion (w_j) is presented in Table 5. In step 2: At this step, the mean values matrix (AV_j) was created. In the EDAS method, the average values matrix of the criteria was determined with the help of Equation (8). The calculated mean solution matrix (AV_j) values are shown in the decision matrix in Table 4.

Table 5. EDAS Method Unified Decision Matrix

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18
w_j	0,04 1	0,04 2	0,04 4	0,04 4	0,04 3	0,04 1	0,06 1	0,08 4	0,06 7	0,04 2	0,05 3	0,05 9	0,05 7	0,06 4	0,05 4	0,06 4	0,05 6	0,08 3
AUS	55,9	47,2	51,0	29,7	35,1	26,8	19,7	22,1	8,7	28,9	9,6	26,1	22,1	10,3	7,8	1,6	12,6	9,5
AUT	64,1	54,3	54,8	39,4	43,2	39,4	34,7	13,2	9,7	41,6	26,1	55,8	51,9	33,2	26,9	28,5	15,8	36,1
BEL	65,9	60,5	69,0	41,0	44,0	41,6	29,7	23,7	5,4	45,3	33,1	60,6	38,7	29,6	13,8	18,6	13,6	8,1
CAN	85,5	75,9	75,9	57,5	66,2	60,9	50,3	13,1	9,6	62,9	28,7	57,3	26,4	15,7	12,5	8,0	12,1	14,2
CHE	74,6	56,3	56,5	41,6	31,5	39,8	49,5	14,1	18,3	42,4	16,1	61,5	23,7	17,7	14,4	14,1	5,7	17,4
CHL	26,8	24,6	25,4	13,8	17,1	15,3	12,5	10,0	2,1	15,3	3,8	34,7	22,9	15,6	7,0	13,2	22,7	12,4
DEU	65,9	54,3	58,5	39,7	31,7	37,4	31,9	21,6	11,6	36,9	16,0	52,9	23,6	10,6	11,2	16,0	13,3	10,3
DN K	48,2	37,9	39,1	26,3	25,3	30,6	27,6	9,3	10,3	29,6	14,6	54,1	44,0	34,0	25,9	22,7	14,6	28,7
ESP	36,6	25,5	28,1	14,8	18,5	22,6	15,6	11,6	11,0	16,4	7,2	52,6	31,2	15,7	9,8	13,2	16,9	11,5
EST	52,2	49,6	51,4	23,1	39,8	18,0	13,2	31,2	2,6	20,3	12,3	36,0	54,0	50,5	22,9	14,9	16,3	37,8
FIN	69,0	63,9	66,1	46,7	48,3	40,9	32,7	21,9	5,0	44,3	28,1	79,0	43,2	33,3	31,5	31,2	12,1	31,1
FRA	58,0	46,1	48,4	30,6	34,6	38,6	26,6	14,2	11,8	34,1	22,1	68,7	33,9	24,1	21,9	16,7	14,7	17,5
GBR	56,4	43,6	47,4	32,1	24,1	34,2	12,2	22,9	12,8	24,5	13,4	68,6	66,4	54,5	57,8	28,1	57,2	35,9
GRC	58,6	47,2	48,2	33,6	39,7	29,4	42,7	10,5	11,4	37,7	23,9	52,9	42,7	36,4	28,5	20,1	20,1	22,6
HU N	27,1	20,4	22,4	15,2	11,3	11,4	12,5	10,8	6,7	11,7	7,2	36,5	27,6	20,0	15,0	10,9	0,0	18,1
ISL	47,0	44,2	46,7	31,6	30,8	23,1	20,9	17,9	2,7	28,8	20,9	47,1	56,5	38,2	33,5	20,0	28,2	28,2
ITA	55,8	48,4	50,4	35,3	36,8	28,3	26,1	17,9	7,4	32,5	20,7	51,1	13,0	6,8	3,1	5,5	8,1	4,9
JPN	40,4	39,3	43,5	19,3	32,4	13,1	6,9	27,8	1,1	14,6	9,9	26,2	33,3	16,2	16,9	18,9	27,3	5,8
KOR	44,6	31,3	37,7	21,4	14,7	31,0	25,5	14,5	13,3	23,2	5,5	54,5	21,6	13,1	13,7	8,0	18,4	2,9
LTU	51,0	41,3	41,9	29,9	33,9	20,9	27,5	16,9	9,7	25,0	18,0	34,0	39,6	35,5	16,5	13,2	14,1	25,5
LVA	32,8	24,9	25,9	17,2	17,4	18,3	15,1	10,1	7,9	15,7	12,7	46,1	25,7	18,4	11,6	10,2	7,5	18,2
NLD	62,7	56,8	58,7	41,5	35,9	25,7	18,9	31,2	5,9	27,6	31,4	77,1	33,6	25,0	11,3	12,9	13,0	15,6
NOR	67,1	59,6	62,2	44,9	40,0	34,9	37,3	20,1	7,5	42,2	23,7	64,9	42,7	22,7	18,2	15,0	21,5	17,7
NZL	48,2	43,3	49,0	27,4	25,1	24,8	22,4	19,8	4,9	29,2	15,9	35,7	27,3	17,7	16,4	9,0	14,7	12,6
POL	23,5	18,9	20,2	12,9	15,0	9,6	9,5	10,7	4,6	9,5	6,6	39,9	32,8	19,7	11,8	21,0	17,8	15,1
PRT	63,0	56,8	57,8	39,3	47,9	28,7	32,7	20,5	6,3	37,3	19,3	38,3	17,1	10,4	8,6	8,8	7,8	9,3
SVK	31,8	25,3	27,0	15,7	17,0	14,3	14,7	11,9	6,6	15,1	9,6	44,9	36,5	26,7	19,2	12,4	5,2	31,3
SWE	53,4	44,6	47,5	30,3	28,4	19,3	26,0	22,4	8,8	25,1	18,7	67,6	34,0	27,6	24,5	19,7	32,5	23,5
TUR	63,2	50,7	52,8	35,5	39,6	33,8	47,1	11,3	12,5	41,5	26,3	32,7	19,7	6,3	6,0	4,3	4,2	3,6
USA	66,6	53,1	57,3	34,4	41,6	43,2	36,1	17,3	13,5	38,2	20,5	60,2	73,8	58,2	53,7	14,8	72,2	15,5
A_j	53,2	44,9	47,4	30,7	32,2	28,5	25,9	17,3	8,3	29,9	17,4	50,6	35,3	24,8	19,1	15,1	18,0	18,0

In Step 3, positive and negative distance matrices from the mean were created. While constructing the negative distance from the mean (NDA) and the positive distance from the mean (PDA) matrix, different equations are used depending on whether the criteria show benefit or not. All of the criteria used in the analyzes show benefit. Therefore, Equation (11) was used while calculating the positive distance matrix (PDA) from the mean. All of the criteria used in the analyzes show benefits. Therefore, while calculating the negative distance matrix (NDA) from the mean. In Step 4, weighted total values were calculated in this step. In the first part of the analysis part of the study, the matrix of positive distances from the mean was calculated by multiplying the criteria weights calculated by the CRITIC method. Weighted total positive distances (SP_i) were calculated with the help of Equation (15). In the first part of the analysis part of the study, each value was multiplied by the criteria weights calculated by the CRITIC method. With the mean, the matrix of Positive distances is calculated. Weighted total negative distances (SN_i) distances were

calculated with the help of Equation (16). Normalization (NSP_i) was performed with the help of Equation (17) to the weighted sums of the positive distances (SP_i) from the previously calculated mean. Obtained NSP_i values are shown in Table 6. Weighted sums of negative distances (SN_i) from the mean for each country in Table 6 are normalized with Equation (18) (NSN_i). Obtained NSN_i values are given in Table 6. Evaluation scores for each alternative country (AS_i) are calculated with the help of Equation (18). (AS_i) values and the order of these values are shown in Table 6. According to the results of the analysis made using the EDAS method in the relative ranking of the innovation capabilities of the manufacturing sectors in the selected OECD member countries on national basis, the relative ranking of the manufacturing sectors in the selected OECD member countries according to their innovation capabilities on national basis is as follows: United States, United Kingdom, Finland, Austria, Greece, Norway, Canada, Sweden, Iceland, Belgium, Switzerland, Estonia, France, Netherlands, Denmark, Lithuania, Germany, Portugal, New Zealand, Turkey, Slovakia, Italy, Australia, Japan, Republic of Korea, Spain, Latvia, Poland, Hungary, and Chile. The United States, the United Kingdom and Finland are in the first three places, while Poland, Hungary and Chile are in the last three places. Turkey ranks 20th. Turkey ranks higher than Slovakia, Italy, Australia, Japan, Republic of Korea, Spain, Latvia, Poland, Hungary, and Chile.

Table 6. Weighted Sums of Positive and Negative Distances from the Mean, Normalized Values of Weighted Sums, Country Evaluation Scores and Rankings

Code	Country	SP_i	SN_i	NSP_i	NSN_i	AS_i	Rank
AUS	Australia	0,037	0,276	0,063	0,362	0,212	23
AUT	Austria	0,359	0,027	0,605	0,938	0,771	4
BEL	Belgium	0,248	0,098	0,418	0,774	0,596	10
CAN	Canada	0,367	0,143	0,619	0,669	0,644	7
CHE	Switzerland	0,234	0,116	0,395	0,731	0,563	11
CHL	Chile	0,015	0,433	0,025	0,000	0,012	30
DEU	Germany	0,132	0,133	0,223	0,692	0,458	17
DNK	Denmark	0,166	0,093	0,279	0,786	0,533	15
ESP	Spain	0,024	0,299	0,041	0,309	0,175	26
EST	Estonia	0,284	0,155	0,479	0,643	0,561	12
FIN	Finland	0,432	0,045	0,728	0,896	0,812	3
FRA	France	0,110	0,032	0,185	0,926	0,555	13
GBR	United Kingdom	0,593	0,064	1,000	0,851	0,926	2
GRC	Greece	0,238	0,033	0,401	0,923	0,662	5
HUN	Hungary	0,000	0,402	0,001	0,072	0,036	29
ISL	Iceland	0,224	0,078	0,378	0,819	0,598	9
ITA	Italy	0,038	0,267	0,064	0,382	0,223	22
JPN	Japan	0,096	0,321	0,163	0,257	0,210	24
KOR	Republic of Korea	0,050	0,293	0,084	0,323	0,203	25
LTU	Lithuania	0,088	0,078	0,149	0,821	0,485	16
LVA	Latvia	0,001	0,319	0,001	0,263	0,132	27
NLD	Netherlands	0,190	0,104	0,321	0,759	0,540	14
NOR	Norway	0,194	0,016	0,328	0,963	0,645	6
NZL	New Zealand	0,013	0,183	0,023	0,576	0,299	19
POL	Poland	0,025	0,376	0,043	0,131	0,087	28
PRT	Portugal	0,109	0,226	0,184	0,478	0,331	18
SVK	Slovakia	0,069	0,285	0,116	0,340	0,228	21
SWE	Sweden	0,166	0,028	0,279	0,935	0,607	8
TUR	Turkey	0,170	0,316	0,287	0,270	0,278	20
USA	United States of America	0,580	0,013	0,977	0,970	0,974	1

CONCLUSION

In this study, the innovation capabilities of the manufacturing sectors in selected OECD countries (Australia, Austria, Belgium, Canada, Switzerland, Chile, Czech Republic, Germany, Denmark, Spain, Estonia, Finland, France, United Kingdom, Greece, Hungary, Ireland, Iceland, Italy, Japan, Republic of Korea, Lithuania, Latvia, Netherlands, Norway, New Zealand, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Sweden, Turkey, and the United States) including Turkey, were analyzed and compared on a national basis, using innovation indicators.

According to the results of the analysis performed for the objective calculation of the weights (significance levels) of the criteria used in the analyzes using the CRITIC method in this study, it has been determined that the 5 most important criteria are as follows: " Firms with only product and/or process innovation active as a percentage of total firms (product/process or ongoing/abandoned innovation activities) (K8)", "Product and/or process innovation, internationally collaborating firms as a percentage of active firms (product/process or ongoing/abandoned innovation activities regardless of organizational or marketing innovation) (K18)", " Only organizational and/or marketing innovative firms as a percentage of total firms (K9)", " Firms collaborating on innovation activities with suppliers as a percentage of firms active in product and/or process innovation (product/process or ongoing/abandoned innovation activities regardless of organizational or marketing innovation) (K14)", and " Firms collaborating on innovation activities with higher education or government institutions as a percentage of firms active in product and/or process innovation (product/process or ongoing/abandoned innovation activities regardless of organizational or marketing innovation) (K16)". The criterion with the lowest degree of importance was determined as "Organizational innovative firms as a percentage of total firms (independent of any other type of innovation)".

The relative ranking of the manufacturing sectors found in OECD member countries on a national basis according to their innovation capabilities is as follows according to the results of the analysis made using the EDAS method: United States, United Kingdom, Finland, Austria, Greece, Norway, Canada, Sweden, Iceland, Belgium, Switzerland, Estonia, France, Netherlands, Denmark, Lithuania, Germany, Portugal, New Zealand, Turkey, Slovakia, Italy, Australia, Japan, Republic of Korea, Spain, Latvia, Poland, Hungary, and Chile. The United States, the United Kingdom and Finland are in the top three places, while Poland, Hungary, and Chile are in the last three places. Turkey ranks 20th. Turkey ranks higher than Slovakia, Italy, Australia, Japan, Republic of Korea, Spain, Latvia, Poland, Hungary, and Chile. These results show that the innovation capacities of the manufacturing sectors in Turkey are relatively better than the aforementioned 10 countries.

According to the findings of the innovation capabilities of the manufacturing sector, Turkey ranks high among countries such as Italy, Australia, Japan, and Korea, which are well-known in the technology and manufacturing sector. With the help of support such as public facilities, university-industry cooperation projects, promotion of R&D in the manufacturing sector, which will be provided to companies that attach importance to innovation in the manufacturing sector in Turkey, the innovation capabilities of the manufacturing sector in Turkey can be increased and Turkey can be moved to higher ranks.

Eighteen of the innovation indicators published by the OECD, whose data can be accessed, were used in this study. Different results can be obtained when the study is carried out by using new indicators that can reach the data in future studies. The CRITIC method was used to determine the weights of the criteria. In the future, different results can be obtained in studies using the method(s) that provide subjective evaluation and/or different objective evaluation methods. The EDAS method was used in the relative ranking of the countries. Different results can be obtained in future studies using different multi-criteria decision making (MCDM) methods.

As a result, firms that do not adopt innovation, which is accepted as an important factor in the competitiveness of nations and firms, in their core business strategies face the risk of not being competitive due to outdated products and processes (Madrid-Guijarro et al., 2009: 465). For this reason, the sensitivity of both companies and countries to innovation will provide an advantage in making their own future more qualified.

REFERENCES

- Abdel-Basset, M., Ding, W., Mohamed, R., & Metawa, N. (2020). An integrated plithogenic mcdm approach for financial performance evaluation of manufacturing industries. *Risk Management*, 22(3), 192–218. doi: 10.1057/s41283-020-00061-4
- Adali, E. A., & Işık, A. T. (2017). Ranking web design firms with the oreste method. *Ege Academic Review*, 17(2), 243–254.
- Akbulut, O. Y. (2019). CRITIC ve edas yöntemleri ile iş bankası'nın 2009-2018 yılları arasındaki performansının analizi. *Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 249–263.
- Aluko, M. A. O., Akinola, G. O., & Sola, F. (2004). Globalization and the manufacturing sector: A study of selected textile firms in nigeria. *Journal of Social Sciences*, 9(2), 119–130. doi: 10.1080/09718923.2004.11892440
- Apan, M., & Öztel, A. (2020). Bütünleşik entropi-edas yöntemi ile nakit akım odaklı finansal performans analizi: BIST orman, kâğıt, basım endeksi'nde işlem gören firmaların 2011-2018 dönem verisinden kanıtlar. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 22(1), 170–184. doi: 10.24011/barofd.694820
- Arslan, H. M., Köse, A., & Durak, İ. (2018). Çok kriterli karar verme yöntemleri ile eğitim kurumları karar problemlerinin çözümü. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 8(2), 27–34.
- Ayçin, E., & Çakın, E. (2019). Ülkelerin inovasyon performanslarının ölçümünde entropi ve mabac çok kriterli karar verme yöntemlerinin bütünleşik olarak kullanılması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 19(2), 326–351. doi: 10.25294/aiiibfd.649275
- Business innovation statistics and indicators—OECD. (2020). Retrieved 23 May 2021, from <https://www.oecd.org/innovation/inno-stats.htm>
- Çatı, K., Eş, A., & Özevin, O. (2017). Futbol takımlarının finansal ve sportif etkinliklerinin entropi ve topsıs yöntemiyle analiz edilmesi: Avrupa'nın 5 büyük ligi ve süper lig üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 199–222. doi: 10.17130/ijmeb.20173126270
- Chakraborty, S., & Biswas, M. C. (2020). Impact of covid-19 on the textile, apparel and fashion manufacturing industry supply chain: Case study on a ready-made garment manufacturing industry. *Journal of Supply Chain Management, Logistics and Procurement*, 3(2), 181–199.
- Chakravarty, S., & Mitra, A. (2009). Is industry still the engine of growth? An econometric study of the organized sector employment in india. *Journal of Policy Modeling*, 31(1), 22–35.
- Cho, Y. J., Leem, C. S., & Shin, K. T. (2008). The relationships among manufacturing innovation, competitiveness, and business performance in the manufacturing industries of korea. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 38(7), 840–850. doi: 10.1007/s00170-007-1107-8
- Dahooie, J. H., Abadi, E. B. J., Vanaki, A. S., & Firoozfar, H. R. (2018). Competency-based it personnel selection using a hybrid swara and aras-g methodology. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(1), 5–16. doi: 10.1002/hfm.20713
- Dasgupta, S., & Singh, A. (2005). Will services be the new engine of indian economic growth? *Development and Change*, 36(6), 1035–1057. doi: 10.1111/j.0012-155X.2005.00449.x

- Diakoulaki, D., Mavrotas, G., & Papayannakis, L. (1995). Determining objective weights in multiple criteria problems: The critic method. *Computers & Operations Research*, 22(7), 763–770. doi: 10.1016/0305-0548(94)00059-H
- Eş, A., & Çobanoğlu, C. (2017). TOPSIS yöntemiyle şirket performans sıralaması için bir çerçeve: Demir çelik sektöründe bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 249–268.
- Golini, R., & Gualandris, J. (2018). An empirical examination of the relationship between globalization, integration and sustainable innovation within manufacturing networks. *International Journal of Operations & Production Management*, 38(3), 874–894. doi: 10.1108/IJOPM-12-2016-0725
- Hamdan, S., & Cheaitou, A. (2017). Supplier selection and order allocation with green criteria: An mcdm and multi-objective optimization approach. *Computers & Operations Research*, 81, 282–304. doi: 10.1016/j.cor.2016.11.005
- Haraguchi, N., Cheng, C. F. C., & Smeets, E. (2017). The importance of manufacturing in economic development: Has this changed? *World Development*, 93, 293–315. doi: 10.1016/j.worlddev.2016.12.013
- Heredia Pérez, J. A., Geldes, C., Kunc, M. H., & Flores, A. (2019). New approach to the innovation process in emerging economies: The manufacturing sector case in chile and peru. *Technovation*, 79, 35–55. doi: 10.1016/j.technovation.2018.02.012
- Herman, E. (2016). The importance of the manufacturing sector in the romanian economy. *Procedia Technology*, 22, 976–983. doi: 10.1016/j.protcy.2016.01.121
- Işık, N., & Kiliç, E. C. (2012). İnovasyon-güdümlü kalkınma: Avrupa birliği ülkeleri ve türkiye üzerine bir inceleme. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 1(1), 31–68.
- Jiang, C., Zhang, Y., Bu, M., & Liu, W. (2018). The effectiveness of government subsidies on manufacturing innovation: Evidence from the new energy vehicle industry in china. *Sustainability*, 10(6), 1692. doi: 10.3390/su10061692
- Kiracı, K., & Bakır, M. (2019). CRITIC temelli edas yöntemi ile havayolu işletmelerinde performans ölçümü uygulaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 157–174. doi: 10.30794/pausbed.421992
- Korkmaz, K., & Öztel, A. (2020). BIST ana metal sanayi endeksinde faaliyet gösteren işletmelerin finansal performanslarının entropi tabanlı promethee yöntemiyle ölçülmesi: 2014-2018 dönemi. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 5(2), 57–85. doi: 10.24013/jomelips.816956
- Korucuk, S. (2019). ÇKKV yöntemleri ile imalat işletmelerinde tzy performans faktörlerinin önem derecelerinin belirlenmesi ve en ideal rekabet stratejisi seçimi: Ordu ili örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 569–593.
- Krishankumar, R., Premaladha, J., Ravichandran, K. S., Sekar, K. R., Manikandan, R., & Gao, X. Z. (2020). A novel extension to vikor method under intuitionistic fuzzy context for solving personnel selection problem. *Soft Computing*, 24(2), 1063–1081. doi: 10.1007/s00500-019-03943-2
- Krishnan, A. R., Kasim, M. M., Hamid, R., & Ghazali, M. F. (2021). A modified critic method to estimate the objective weights of decision criteria. *Symmetry*, 13(6), 973. doi: 10.3390/sym13060973
- Lacom, P., Bazzaro, F., & Sagot, J.-C. (2017). Proposal of a modelling of the innovation process in an international manufacturing company. *Journal of Technology Management & Innovation*, 12(2), 26–33. doi: 10.4067/S0718-27242017000200004
- Leiter, A. M., Parolini, A., & Winner, H. (2011). Environmental regulation and investment: Evidence from european industry data. *Ecological Economics*, 70(4), 759–770. doi: 10.1016/j.ecolecon.2010.11.013
- Li, W., Xue, D., & Huang, X. (2018). The role of manufacturing in sustainable economic development: A case of guangzhou, china. *Sustainability*, 10(9), 3039. doi: 10.3390/su10093039
- Lin, Y.-T., Lin, C.-L., Yu, H.-C., & Tzeng, G.-H. (2010). A novel hybrid mcdm approach for outsourcing vendor selection: A case study for a semiconductor company in taiwan. *Expert Systems with Applications*, 37(7), 4796–4804. doi: 10.1016/j.eswa.2009.12.036

- Liu, H.-C., Quan, M.-Y., Li, Z., & Wang, Z.-L. (2019). A new integrated mcdm model for sustainable supplier selection under interval-valued intuitionistic uncertain linguistic environment. *Information Sciences*, 486, 254–270. doi: 10.1016/j.ins.2019.02.056
- Madrid-Guijarro, A., Garcia, D., & Auken, H. V. (2009). Barriers to innovation among spanish manufacturing smes. *Journal of Small Business Management*, 47(4), 465–488. doi: 10.1111/j.1540-627X.2009.00279.x
- Nabeeh, N. A., Smarandache, F., Abdel-Basset, M., El-Ghareeb, H. A., & Aboelfetouh, A. (2019). An integrated neutrosophic-topsis approach and its application to personnel selection: A new trend in brain processing and analysis. *IEEE Access*, 7, 29734–29744. doi: 10.1109/ACCESS.2019.2899841
- Naidu, S., & Chand, A. (2012). A comparative study of the financial problems faced by micro, small and medium enterprises in the manufacturing sector of fiji and tonga. *International Journal of Emerging Markets*, 7(3), 245–262. doi: 10.1108/17468801211236974
- Okorie, O., Subramoniam, R., Charnley, F., Patsavellas, J., Widdifield, D., & Salonitis, K. (2020). Manufacturing in the time of covid-19: An assessment of barriers and enablers. *IEEE Engineering Management Review*, 48(3), 167–175. doi: 10.1109/EMR.2020.3012112
- Onaran, O. (2009). Wage share, globalization and crisis: The case of the manufacturing industry in korea, mexico and turkey. *International Review of Applied Economics*, 23(2), 113–134. doi: 10.1080/02692170802700435
- Önüt, S., Kara, S. S., & Işık, E. (2009). Long term supplier selection using a combined fuzzy mcdm approach: A case study for a telecommunication company. *Expert Systems with Applications*, 36(2, Part 2), 3887–3895. doi: 10.1016/j.eswa.2008.02.045
- Orhan, M. (2019). Türkiye ile avrupa birliği ülkelerinin lojistik performanslarının entropi ağırlıklı edas yöntemiyle karşılaştırılması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (17), 1222–1238. doi: 10.31590/ejosat.657693
- Orhan, M., Altun, H., & Aytekin, M. (2020). Çok kriterli karar verme yöntemleriyle finansal performans değerlendirme: Ulaştırma alanında bir uygulama. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 15(1), 395–410. doi: 10.29228/TurkishStudies.40149
- Orhan, M., & Aytekin, M. (2020). Türkiye ile ab'ye son katılan ülkelerin ar-ge performanslarının critic ağırlıklı maut ve saw yöntemiyle kıyaslanması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 754–778.
- Perçin, S., & Çakır, S. (2013). Çok kriterli karar verme teknikleriyle lojistik firmalarında performans ölçümü. *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*, 13(4), 449–449. doi: 10.21121/eab.2013418079
- Pohekar, S. D., & Ramachandran, M. (2004). Application of multi-criteria decision making to sustainable energy planning—A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 8(4), 365–381. doi: 10.1016/j.rser.2003.12.007
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44–55. doi: 10.1016/j.jik.2017.06.002
- Rani, P., Mishra, A. R., Krishankumar, R., Ravichandran, K. S., & Kar, S. (2021). Multi-criteria food waste treatment method selection using single-valued neutrosophic-critic-multimoora framework. *Applied Soft Computing*, 107657. doi: 10.1016/j.asoc.2021.107657
- Rassier, D. G., & Earnhart, D. (2015). Effects of environmental regulation on actual and expected profitability. *Ecological Economics*, 112, 129–140. doi: 10.1016/j.ecolecon.2015.02.011
- Reynolds, E. B., & Uygun, Y. (2018). Strengthening advanced manufacturing innovation ecosystems: The case of massachusetts. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 178–191. doi: 10.1016/j.techfore.2017.06.003
- Rubashkina, Y., Galeotti, M., & Verdolini, E. (2015). Environmental regulation and competitiveness: Empirical evidence on the porter hypothesis from european manufacturing sectors. *Energy Policy*, 83, 288–300. doi: 10.1016/j.enpol.2015.02.014

- Schroeder, R. G., Scudder, G. D., & Elm, D. R. (1989). Innovation in manufacturing. *Journal of Operations Management*, 8(1), 1–15. doi: 10.1016/S0272-6963(89)80002-6
- Şenkal, E., & Öztel, A. (2020). Perakende sektöründe entropi temelli copras yöntemi ile finansal başarı ölçümü: CARREFOURSA örneği. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*. doi: 10.24013/jomelips.702821
- Şenol, Z., & Ulutaş, A. (2018). Muhasebe temelli performans ölçümleri ile piyasa temelli performans ölçümlerinin critic ve aras yöntemleriyle değerlendirilmesi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 55(641), 83–102.
- Shen, J. (2012). Social comparison, social presence, and enjoyment in the acceptance of social shopping websites. *Journal of Electronic Commerce Research*, 13(3), 198.
- Singh, R., Deep Singh, C., & Deepak, D. (2021). Analyzing performance indicators of advanced manufacturing technology implementation using mcdm. *Materials Today: Proceedings*. doi: 10.1016/j.matpr.2021.02.407
- Stević, Ž., Pamučar, D., Puška, A., & Chatterjee, P. (2020). Sustainable supplier selection in healthcare industries using a new mcdm method: Measurement of alternatives and ranking according to compromise solution (marcos). *Computers & Industrial Engineering*, 140, 106231. doi: 10.1016/j.cie.2019.106231
- Szirmai, A., & Verspagen, B. (2015). Manufacturing and economic growth in developing countries, 1950–2005. *Structural Change and Economic Dynamics*, 34, 46–59. doi: 10.1016/j.strueco.2015.06.002
- Teresiene, D., Keliuotyte-Staniuleniene, G., Liao, Y., Kanapickiene, R., Pu, R., Hu, S., & Yue, X.-G. (2021). The impact of the covid-19 pandemic on consumer and business confidence indicators. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 159. doi: 10.3390/jrfm14040159
- Velasquez, M., & Hester, P. T. (2013). An analysis of multi-criteria decision making methods. *International Journal of Operations Research*, 10(2), 56–66.
- Wang, F., Xia, J., & Xu, J. (2020). To upgrade or to relocate? Explaining heterogeneous responses of chinese light manufacturing firms to rising labor costs. *China Economic Review*, 60, 101333. doi: 10.1016/j.chieco.2019.101333
- Yazdani, M., Chatterjee, P., Zavadskas, E. K., & Hashemkhani Zolfani, S. (2017). Integrated qfd-mcdm framework for green supplier selection. *Journal of Cleaner Production*, 142, 3728–3740. doi: 10.1016/j.jclepro.2016.10.095
- Zavadskas, E. K., Stević, Ž., Turskis, Z., & Tomašević, M. (2019). A novel extended edas in minkowski space (edas-m) method for evaluating autonomous vehicles. *Studies in Informatics and Control*, 28(3), 255–264. doi: 10.24846/v28i3y201902
- Žižović, M., Miljković, B., & Marinković, D. (2020). Objective methods for determining criteria weight coefficients: A modification of the critic method. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 3(2), 149–161. doi: 10.31181/dmame2003149z

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkıları : Yazarlar, çalışmanın yazımına eşit katkı koymuştur.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement : The authors declare that they strictly followed ethical rules in all processes of the study. In case of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.

Author Contributions : All of the authors equally contributed to the writing of the study.

Conflict of Interest : The authors have no competing interests in the study.



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: Cilt-Sayı: () ss:

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: Vol-Issue: () pp:

<http://dergipark.org/tr/pub/ohuüibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI:

Geliş Tarihi / Received:

Kabul Tarihi / Accepted:

Yayın Tarihi / Published:

ÇALIŞMANIN BAŞLIĞI

Yazar Adı SOYAD¹
Yazar Adı SOYAD²

Öz

Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir.

Anahtar Kelimeler : En Az 3, En Fazla 5 Anahtar Kelime.

Jel Sınıflandırılması : En az 1 tane JEL kodu.

¹ Yazarın Unvanı, Kurumu, mail adresi, ORCID: 0000-00XX-XXX

² Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, mailadres@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-00XX-XXX

ÇALIŞMANIN İNGİLİZCE BAŞLIĞI

Abstract

Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir. Çalışmanın en az 180, maksimum 200 kelimeyi geçmeyen İngilizce özeti burada yer alacaktır. Özette çalışmanın amacı, yöntemi, metodu ve sonuçlarından kısaca bahsedilmelidir.

Keywords : En Az 3, En Fazla 5 Anahtar Kelime.

Jel Classification : En az 1 tane JEL kodu.

GİRİŞ

Makale başlığı, sayfanın ortasına hizalı biçimde, Times New Roman yazı karakterinde, Bold olarak yazılmalıdır. Tamamı Büyük Harf ile yazılması gereken Makale Başlığını oluşturan kelimelerin ilk harfleri 18 Punto; diğer harfleri ise 14 punto olmalıdır.

Yazar isimleri çalışma başlığının sonrasında iki satır atlanarak, sağa yaslı ve sağ üst köşesinden numaralandırılmış biçimde yalnızca yazar isim ve tamamı Büyük harf olması gereken soyadlarını içerek şekilde; Times New Roman 11 Punto Bold karakterine uygun olarak İtalik biçimde yazılmalıdır. Yazarların sırasıyla; “Unvan, kurum, e-posta ve posta adresi bilgileri” ise dipnot olarak sayfanın altında; Times New Roman 8 Punto ile belirtilmelidir.

Çalışmalarda ana metinden önce; Türkçe başlık ve öz ile hemen altında İngilizce başlık ve öz verilmelidir. En az 180, maksimum 200 kelimeyi aşmayacak şekilde hazırlanan Türkçe ve İngilizce Özetler, Times New Roman yazı karakteri ile 10 punto olarak italik yazılmalıdır. (Metin dili yabancı dilde olan çalışmalarda ise yabancı dildeki özetin altında Türkçe özet yer almalıdır).

İlk harfi büyük diğer harfler küçük olacak şekilde yazılması gereken “Öz” başlığı, 10 punto Times New Roman karakteri ile Bold (Kalın) olarak; Sola Yaslı biçimde yazılmalıdır. Türkçe ve İngilizce Özetlerin altında, çalışmanın alanını tanımlayabilecek en az üç en fazla beş adet "Anahtar Kelime" (Keywords) bulunmalıdır.

Ayrıca, Anahtar Kelimelerin hemen altına, çalışmaların ilgili alanlarının belirtildiği, http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php adresinden erişebileceğiniz Jel Kodları mutlaka yazılmalıdır. Jel kodları da Anahtar Kelimeler gibi; 10 punto Times New Roman ile yazılmalıdır. Öz kısmında; denklem, atıf, standart dışı kısaltmalar, vb. yer almamalıdır.

I. ANA METİN

Makaleler, Microsoft Office Word ile uyumlu yazılım programı kullanılarak 25 sayfayı geçmeyecek şekilde yazılmalıdır. Sayfa yapısı A4 ebadında, kenar boşlukları sağdan 2,5 cm, soldan 3 cm; üstten 1,75 ve alttan ise 2,3 cm olmak üzere, Tek Satır Aralıklı, İki Yana Yaslı ve paragraf arası boşluğu, öncesi ve sonrası 6 nk olacak şekilde ayarlanmalıdır.

Makalede Times New Roman yazı karakterleri kullanılmalı, satır sonunda heceleme yapılmamalıdır. Metni oluşturan kelimeler arasında birden fazla boşluk (space) bırakılmamalı, noktalama işaretleri kendilerinden önceki kelimelere bitişik yazılmalıdır. Söz konusu işaretlerden sonra ise bir harflik boşluk bırakılmalıdır. Paragraflarda ilk satır girintisi 1 cm olmalıdır. Paragraf geçişlerinde satır atlanmamalıdır.

I.I. Ara Başlıklar

Dil bilgisi kurallarına uygun olarak yazılması gereken çalışmada, noktalama işaretlerinin kullanımı, kelime ve kısaltmaların yazımı; güncel TDK Yazım Kılavuzu esas alınarak, açık ve yalın bir anlatım niteliklerini taşımalıdır. Makalenin hazırlanmasında geçerli bilimsel yöntemlere uyulmalı, çalışmanın konusu, amacı, kapsamı, hazırlanma gerekçesi vb. bilgiler yeterli ölçüde ve belirli bir düzen içinde verilmelidir.

Yazılar, Giriş bölümü ile ikinci sayfadan başlamalı ve uygun bölümlere ayrılmalıdır. “GİRİŞ”, “SONUÇ VE DEĞERLENDİRME” ve “KAYNAKÇA” başlıklarına numara verilmemeli ve sola yaslı bir şekilde tamamen büyük harflerle bold yazılmalıdır. Başlıklardan önce ve sonra bir satır boşluk bırakılmalıdır.

Ana başlıklar: Ana başlıklar sayfaya ortalanmış şekilde, tamamen büyük harflerle bold ve (11) punto ile yazılmalıdır. Romen rakamlarıyla sınıflandırılmalı ve sayfanın ortasına gelecek şekilde yazılmalıdır (I., II., III., ... gibi).

Ara başlıklar: Tamamı koyu olarak yazılacak; ancak her kelimenin ilk harfi büyük olacaktır. Ara başlıklar sola yaslı şekilde, büyük harflerle bold ve (11) punto ile yazılmalıdır. Ara başlıklar, ait oldukları ana başlıkların Romen rakamından başlayacak biçimde yine ek numaralandırma ile hazırlanmalıdır (I.I., I.II. gibi).

a. Alt başlıklar

Tamamı koyu olarak yazılacak; ancak başlığın ilk kelimesindeki birinci harf büyük sonraki kelime/kelimelerin ilk harfi küçük olacak ve başlık sonunda satırbaşı yapılacaktır. Ara başlıklar sola yaslı şekilde, büyük harflerle bold ve (11) punto ile yazılmalıdır. Alt başlıkların numaralandırılması ise küçük harfler ile alfabetik sıra düzenine uygun biçimde olmalıdır (a., b., c. ...gibi).

II.BAŞLIK

Şekil, tablo ve fotoğraflar mümkün olduğunca yazım alanı dışına taşmamalı, gerekiyorsa her biri ayrı bir sayfada yer almalıdır. 11 punto Times New Roman Bold karakterine uygun hazırlanması gereken Şekil ve tablo başlıkları mutlaka numaralandırılmalı (Tablo 1.) ve içeriğine göre Türkçe ve İngilizce olarak adlandırılmalıdır.

Numara ve başlıklar, şekillerin altına, tabloların üstüne gelecek biçimde kelimelerin yalnızca ilk harfleri büyük olarak yazılmalıdır. Gerektiğinde açıklayıcı dipnotlar veya kısaltmalar, şekil ve tabloların hemen altında 8 punto ile verilmelidir. Şekil, tablo ve resimler aynen basılabilecek nitelikte

olmak şartıyla metin içindeki yerlerine yerleştirilmelidir. Ayrıca tablo ve şekillere ait kaynaklar, alt tarafta 9 punto ile verilmelidir.

Tablo 1: Örnek Tablodur

Yıllar	Almanya	Türkiye	Fransa
2000	1	3	5
2001	2	4	6

Kaynak: (Örnek, 1800: 1).



Şekil 1: Örnek Şekil

III.BAŞLIK

Makalede yapılacak atıflar, ilgili yerden hemen sonra, parantez içinde yazarın soyadı, eserin yayın yılı ve sayfa numarası sırasıyla verilmelidir (Okay, 1990: 28).

Birden fazla kaynak gösterileceği durumlarda eserler aynı parantez içinde, soyada göre alfabetik olarak, birbirinden noktalı virgülle ayrılarak sıralanmalıdır (Gökyay, 1982: 120; Okay, 1990: 28).

İki yazarlı kaynaklarda, araya & işareti; ikiden fazla yazarlı kaynaklarda ise üç, dört ve beş yazarlı kaynaklar da ise tüm yazarların soyadları verilmelidir (Şafak & Öz, 2003: 15), (Barutçu, Topçu, Tüfekçi, 2005: 157). Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda ise (Barutçu ve ark., 2005) şeklinde gösterilmesi gerekmektedir. Altı veya daha çok yazarlı kaynaklar ise (Okçu ve ark., 2009) şeklinde gösterilmelidir.

Yazarın adı, ilgili cümle içinde geçiyor ise, parantez içinde tarih ve sayfanın belirtilmesi yeterlidir (1990: 28). Yazarın aynı yıl yayınlanmış iki eseri, yayın yılına bir harf eklenmek suretiyle ayırt edilir (İlhan, 2003a: 25), (İlhan, 2003b: 58).

Soyadları aynı olan iki yazarın aynı yılda yayınlanmış olan eserleri, adların ilk harflerinin de yazılması yoluyla belirtilmelidir (Demir, A. 2003: 46), (Demir, H. 2003: 27).

Ulaşılamayan bir yayına metin içinde atıf yapılırken, bu kaynakla birlikte alıntının yapıldığı eser şu şekilde gösterilmelidir (Köprülü, 1911: 75'ten aktaran; Çelik, 1998: 25).

Arşiv belgeleri kaynak gösterilirken, metin içindeki kısaltma örnekteki gibi olmalı, açılımı kaynakçada verilmelidir (BCA, Mühimme 15: 25).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Dipnotlar, sadece yapılması zorunlu açıklamalar için kullanılır ve "DİPNOT" komutuyla otomatik olarak verilir. Buradaki atıflar da parantez içinde yazarın soyadı, eserin yayın yılı ve sayfa numarası gelecek şekilde düzenlenmelidir (Kaya, 2000: 15).

Makalede birebir yapılan alıntılar tırnak içinde verilmeli ve alıntının sonunda kaynağı parantez içinde belirtilmelidir. Beş satırdan az alıntılar cümle arasında italik olarak, beş satırdan

uzun alıntılar ise sayfanın sağından ve solundan 1 cm içeride, blok hâlinde italik olarak verilmelidir. Birebir olmayan alıntılarının sonunda sadece parantez içerisinde kaynak gösterilmesi yeterlidir.

Makalede kullanılan bütün kaynaklar “Kaynakça”ya alınmalı, makalenin konusu ile ilgili olsa dahi, yazıda değinilmeyen belge ve eserler kaynakçaya dâhil edilmemelidir. Kaynaklar ana metnin sonunda yazar soyadlarına göre (Soyadı kanunundan öncekiler için yazar adı esas alınır.) alfabetik olarak verilmelidir.

Kaynakçada yer alan kaynak düzeni; girinti şekli Asıllı (1 cm) olarak ayarlanacak biçimde olmalıdır.

Kaynakça gösteriminde APA6 (American Psychological Association) Formatı; kullanılmalıdır.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

(Varsa) İlgili çalışmada (2020 yılındaki çalışmalar için) ***tarih ve *** sayılı XXX kurumu etik kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

(2020 yılı öncesi için) İlgili çalışmada kullanılan veriler 20XX yılında toplanmış ve veriler analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir.

Yazar Katkıları : XXXX, çalışmada ***, ***, *** bölümlerinde ve (veri toplama, analiz vs. gibi) aşamalarında katkı sağlamıştır. YYYY, çalışmada ***, ***, *** bölümlerinde ve (veri toplama, analiz vs. gibi) aşamalarında katkı sağlamıştır. 1. yazarın katkı oranı: %**, 2. yazarın katkı oranı: %*

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur. (Varsa) finansal destek alınan kurum burada belirtilir.

Teşekkür (Varsa) : Yayın sürecinde katkısı olanlar (hakem, editör, dış paydaş vs.) ve destek alınan kuruma teşekkür burada belirtilir.

Ethics Statement : xxx

Author Contributions : xxx

Conflict of Interest : xxx

Acknowledgement : xxx

KAYNAKÇA

Aslan, N. (2010). *Araştırmacılar için ekonomi biliminin incelikleri*. İstanbul: İkinci Sayfa Yayınevi.
Ateş Aslantaş, B. (2016). Kripto para birimleri, bitcoin ve muhasebesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi*, 7(1), 349–366.

Boyes, W., & Melvin, M. (2013). *Ekonominin temelleri* (E. Telatar, Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Cheung, A., Roca, E., & Su, J. (2015). Crypto-currency bubbles: an application of the Phillips–Shi–Yu methodology on Mt. Gox Bitcoin Prices. *Applied Economics*, 47(23), 2348–2358.

Köksal, A., & Sabuncu, S. M. (2020). Örgütsel davranışta liderliğin belirleyicileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 442–476.
<https://doi.org/10.25287/ohuibf.99999909>

Özaty, F. (2011). *Parasal iktisat kuram ve politika*. Ankara: Efil Yayınevi.

REFERANS STİLİ VE FORMATI

Metin İçinde Kaynak Gösterme

Kaynaklar metinde parantez içinde yazarların soyadı ve yayın tarihi yazılarak belirtilmelidir. Birden fazla kaynak gösterilecekse kaynaklar arasında (;) işareti kullanılmalıdır. Kaynaklar alfabetik olarak sıralanmalıdır.

Örnekler:

Birden fazla kaynak;

(Koç ve ark., 2012; Sanver, 1995)

Tek yazarlı kaynak;

(Gidik, 2017)

İki yazarlı kaynak;

(Gümüş & Alaycı, 2009: 72)

Üç, dört ve beş yazarlı kaynak;

Metin içinde ilk kullanımda: (Chamberlian, Mostaph & Zaong, 2011: 12–13) Metin içinde tekrarlayan kullanımlarda: (Chamberlian ve ark., 2000)

Altı ve daha çok yazarlı kaynak;

(Orkan ve ark., 2013)

Kaynaklar Bölümünde Kaynak Gösterme

Kullanılan tüm kaynaklar metnin sonunda ayrı bir bölüm halinde yazar soyadlarına göre alfabetik olarak numaralandırılmadan verilmelidir.

Kaynak yazımı ile ilgili örnekler aşağıda verilmiştir.

Kitap

a) Türkçe Kitap

Pınar, D. (1982). *Araştırmacılar için ekonomi el kitabı*. Ankara: Elyaman Yayıncılık.

b) Türkçeye Çevrilmiş Kitap

Hobbes, T. (1992). *Derin düşünceler* (E. Sancı, Çev.). Konya: Mercan Matbaacılık.

c) Editörlü Kitap

Kamol, S., Nurds, F., & Kayıkçı, D. (Ed.). (2016). *Türkiye'deki işletme alanındaki akademisyenler*. İstanbul: İletişim Yayınları.

d) Çok Yazarlı Türkçe Kitap

Güçlü, G., Güçsüz, S., & Güçveren, L. (1992). *İl yönetimlerinde yönetişimin önemi*. Ankara: İmge Yayınevi.

e) İngilizce Kitap

George, R., & Salomon, A. (2020). *Introduction of economy*. London: McGraw-Hill Education.

f) İngilizce Kitap İçerisinde Bölüm

Sochk, F. (2016). Cultural studies and new media. In G. Hall & C. Birchall (Eds.), *New cultural studies: Adventures in theory* (pp. 220–237). Edinburgh, UK: Edinburgh University Press.

g) Türkçe Kitap İçerisinde Bölüm

Türkmen, S. (2002). Örgüt kültürü: Fonksiyonları, öğeleri, işletme yönetimi ve liderlikteki önemi. M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi kitabı* içinde (s. 233–263). Bursa: Dora Basım Yayın.

h) Yayıncının ve Yazarın Kurum Olduğu Yayın

Türk Standartları Enstitüsü. (1974). *Adlandırma ilkeleri*. Ankara: Yazar.

Makale

a) Türkçe Makale

Mutlu, B., & Savaşer, S. (2007). Çocuğu ameliyat sonrası yoğun bakımda olan ebeveynlerde stres nedenleri ve azaltma girişimleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 15(60), 179–182.

b) İngilizce Makale

de Cillia, R., Reisigl, M., & Wodak, R. (1999). The discursive construction of national identity. *Discourse and Society*, 10(2), 149–173. <http://dx.doi.org/10.1177/0957926599010002002>

c) Yediden Fazla Yazarlı Makale

Lal, H., Cunningham, A. L., Godeaux, O., Chlibek, R., Diez-Domingo, J., Hwang, S.-J. ... Heineman, T. C. (2015). Efficacy of an adjuvanted herpes zoster subunit vaccine in older adults. *New England Journal of Medicine*, 372, 2087–2096. <http://dx.doi.org/10.1056/NEJMoa1501184>

d) DOI'si Olmayan Online Edinilmiş Makale

Al, U. ve Doğan, G. (2012). Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü tezlerinin atıf analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 26, 349–369. Erişim adresi: <http://www.tk.org.tr/>

e) DOI'si Olan Makale

Turner, S. J. (2010). Website statistics 2.0: Using Google Analytics to measure library website effectiveness. *Technical Services Quarterly*, 27, 261–278. <http://dx.doi.org/10.1080/07317131003765910>

f) Popüler Dergi Makalesi

Semercioğlu, C. (2015, Haziran). Sıradanlığın rayihası. *Sabit Fikir*, 52, 38–39.

Tez, Sunum, Bildiri

a) Türkçe Tezler

Sarı, E. (2008). *Kültür kimlik ve politika: Mardin'de kültürlerarasılık*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

b) Kurumsal Veritabanında Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Yaylalı-Yıldız, B. (2014). *University campuses as places of potential publicness: Exploring the politicals, social and cultural practices in Ege University* (Doctoral dissertation). Retrieved from: Retrieved from <http://library.iyte.edu.tr/tr/hizli-erisim/iyte-tez-portali>

c) Web’de Yer Alan İngilizce Yüksek Lisans/Doktora Tezi

Tonta, Y. A. (1992). *An analysis of search failures in online library catalogs* (Doctoral dissertation, University of California, Berkeley). Retrieved from <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/yayinlar/phd/ickapak.html>

d) Sempozyum Katkısı

Krinsky-McHale, S. J., Zigman, W. B., & Silverman, W. (2012, August). Are neuropsychiatric symptoms markers of prodromal Alzheimer’s disease in adults with Down syndrome? In W. B. Zigman (Chair), *Predictors of mild cognitive impairment, dementia, and mortality in adults with Down syndrome*. Symposium conducted at American Psychological Association meeting, Orlando, FL.

g) Online Olarak Erişilen Konferans Bildiri Özeti

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). *Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme* [Öz]. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5&submenu=27>

h) Düzenli Olarak Online Yayımlanan Bildiriler

Herculano-Houzel, S., Collins, C. E., Wong, P., Kaas, J. H., & Lent, R. (2008). The basic nonuniformity of the cerebral cortex. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105, 12593–12598. <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.0805417105>

i) Kitap Şeklinde Yayımlanan Bildiriler

Schneider, R. (2013). Research data literacy. S. Kurbanoglu ve ark. (Ed.), *Communications in Computer and Information Science: Vol. 397. Worldwide Communalities and Challenges in Information Literacy Research and Practice* içinde (s. 134–140). Cham, İsviçre: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-03919-0>

j) Kongre Bildirisi

Çepni, S., Bacanak A. ve Özsevgeç T. (2001, Haziran). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen branşlarına karşı tutumları ile fen branşlarındaki başarılarının ilişkisi*. X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi’nde sunulan bildiri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu

Diğer Kaynaklar

a) Gazete Yazısı

Toker, Ç. (2015, 26 Haziran). ‘Unutma’ notları. *Cumhuriyet*, s. 13.

b) Online Gazete Yazısı

Tamer, M. (2015, 26 Haziran). E-ticaret hamle yapmak için tüketiciyi bekliyor. *Milliyet*. Erişim adresi: <http://www.milliyet>

c) Web Page/Blog Post

Bordwell, D. (2013, June 18). David Koepp: Making the world movie-sized [Web log post]. Retrieved from <http://www.davidbordwell.net/blog/page/27/>

d) Online Ansiklopedi/Sözlük

Bilgi mimarisi. (2014, 20 Aralık). Vikipedi içinde. Erişim adresi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Bilgi_mimarisi

Marcoux, A. (2008). Business ethics. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy*. Retrieved from <http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>

e) Podcast

Radyo ODTÜ (Yapımcı). (2015, 13 Nisan). *Modern sabahlar* [Podcast]. Erişim adresi: <http://www.radyoodtu.com.tr/>

f) Bir Televizyon Dizisinden Tek Bir Bölüm

Shore, D. (Senarist), Jackson, M. (Senarist) ve Bookstaver, S. (Yönetmen). (2012). *Runaways* [Televizyon dizisi bölümü]. D. Shore (Baş yapımcı), *House M.D.* içinde. New York, NY: Fox Broadcasting.

APA referans stili ile ilgili sık yapılan hatalar;

- Dergi ve kitap adları italik olarak yazılmalıdır.
- Eserler belirtilirken eserin ilk harfi ve özel isimler dışında hepsi küçük harfle yazılmalıdır.
- Makalelerde sayfa aralıkları belirtilirken daima uzun çizgi (—) kullanılmalıdır.
- Makalede yazar ad soyadları verilirken & işaretinden önce de mutlaka virgül konulmalıdır.
- Makale gösterimlerinde cilt numarası belirtilirken cilt italik, sayı parantez içinde ve düz bir şekilde yazılmalıdır.
- Kaynakçada kitap verilirken mutlaka yayınevi ve şehir, ülke bilgisi verilmelidir.
- Kitap gösteriminde belli bir bölüm alınılıyorsa mutlaka sayfa aralığı belirtilmelidir.
- İnternet sitesinden alınan kaynaklarda “Erişim adresi:” konulduktan sonra link eklenmelidir. Alıntılanan veri İngilizceyse “Retrieved from” yazılmalı ve : konulmamalıdır ve link eklenmelidir.