

YIL :2022
SAYI:14
ISSN:1309-6729



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
AKŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU

Akşehir Meslek Yüksekokulu

Sosyal Bilimler Dergisi

AKŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Yıl:13 • Sayı 14 • ISSN 1309-6729 • 2022

Sahibi

Selçuk Üniversitesi
Akşehir Meslek Yüksekokulu Adına
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞAHİN

Editör

Doç. Dr. Mehmet ŞAHİN

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Ahmet KAYA – Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU – Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Alper ATEŞ - Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Beyza ERER - Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZTAŞ – Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE – İstanbul Aydın Üniversitesi

Yazışma Adresi

Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Dergisi Editörlüğü
Kozagaç Mevkii 42550 – Akşehir – Konya
Telefon: 0 332 814 01 11
E-mail: aksehirdergi@selcuk.edu.tr
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/akmyosb>

Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi yılda iki defa yayınlanan uluslararası indekslerde taranan hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan makalelerdeki her türlü sorumluluk yazarlara aittir.

BU SAYININ HAKEMLERİ / GUEST ADVISORY BOARD

- Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Berrin ONARAN, Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Alper ATEŞ, Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Beyza ERER, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. K. Alev AKMEŞE, Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GENÇ, İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İlknur KOÇAK ŞEN, Giresun Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nursel AYDINTUG, Biruni Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer YAZAN, Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi, Şule DARICAN, İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ŞAHİN ÇİÇEK, İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin SAVAŞ, KTO Karatay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz UZER, Afyon Kocatepe Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Derya AĞCADAĞ, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Ebru DEMİREL, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
-

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

<i>Fuat ÖZ</i> <i>Alparslan ÖZMEN</i>	1. ULUSLARARASI PAZARLARDA ÜRÜN ADAPTASYONUNUN İHRACAT PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ İLİŞKİSİ: KOBİ'LERDE BİR UYGULAMA / THE RELATIONSHIP OF THE PRODUCT ADAPTATION TO EXPORT PERFORMANCE IN INTERNATIONAL MARKETS: AN APPLICATION in SME's 1-14
<i>Cansel ERGUN</i> <i>Kutay OKTAY</i>	2. TÜRKİYE'DEKİ MEVCUT VE POTANSİYEL HÜZÜN TURİZMİ ALANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME / A REVIEW ON CURRENT AND POTENTIAL DARK TOURISM AREAS IN TURKEY 15-24
<i>Feride DURAN</i>	3. KAMU HARCAMALARININ EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ: TÜRKİYE UYGULAMASI / THE EFFECT OF PUBLIC EXPENDITURE ON ECONOMIC GROWTH: PRACTICE IN TURKEY 25-42
<i>Ömer Faruk KORKMAZ</i> <i>Reyhan Ayşen WOLFF</i>	4. TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE PERFORMANS ÖLÇÜMÜ: 2011-2021 YILLARI ARASINDA KALKINMA VE YATIRIM BANKALARININ TOPSIS YÖNTEMİ İLE FİNANSAL PERFORMANSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ / MEASURING PERFORMANCE IN THE TURKISH BANKING SECTOR: EVALUATION OF THE FINANCIAL PERFORMANCES OF DEVELOPMENT AND INVESTMENT BANKS BY THE TOPSIS METHOD BETWEEN 2011-2021 43-58
<i>Gökçe ÇETİN</i> <i>Serdal SARI</i> <i>Canan KARAKUŞ</i>	5. ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME / AN INVESTIGATION ON TEACHERS' PROFESSIONAL LEVELS OF BURNOUT 59-72
<i>Zelal BAYAR</i> <i>Mustafa METE</i>	6. SAĞLIKTA ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA VE ÇÖZÜM YOLLARI / ORGANIZATIONAL CONFLICT IN HEALTH AND SOLUTIONS 73-84

<i>Ebru DEMİREL</i>	7. İŞLETME YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAPILANMA: AKILLI ORGANİZASYONLAR / A NEW STRUCTURE IN BUSINESS MANAGEMENT: SMART ORGANIZATIONS 85-94
<i>Bilgen ŞİMŞEK Mustafa METE</i>	8. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BEKLENTİLERİN KUŞAK DEVRİYLE KARŞILANABİLME ORANININ SENTEZLENMESİ / SYNTHESIS OF THE RATE OF MEETING EXPECTATIONS IN THE HEALTH SECTOR WITH GENERATION CYCLE 95-106
Dergi Yazım Kuralları / Journal of Writing Rules	 148-149

Geliş Tarihi: 29/08/2022

Kabul Tarihi: 30/11/2022

ULUSLARARASI PAZARLARDA ÜRÜN ADAPTASYONUNUN İHRACAT PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ İLİŞKİSİ: KOBİ'LERDE BİR UYGULAMA

Fuat ÖZ*

Alparslan ÖZMEN**

ÖZET

İhracat, firmaların uluslararası alanda büyümesi için kritik bir mekanizmadır. Ülkeler arasındaki fiziksel mesafe, kültürel farklılıklar, farklı rekabet durumları nedeniyle firmalar açısından ihracat faaliyetlerinde yüksek performans seviyelerine ulaşmak oldukça güçtür. İhracat performansı, yönetsel anlamda uygulamayı geliştirmek için tanımı ve ölçülmesinde özel dikkat gerektiren karmaşık, çok yönlü bir yapıdır. Bu çalışmada, KOBİ'lerin ihracat performansını artırmak için ürün adaptasyonunu nasıl kullandığını incelenmiştir. Çalışmanın amacı firmaların ihracat performansları ile ürün adaptasyonu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma üzerinde ileri sürülmüş olan hipotezi test etmek amacıyla Türkiye'de Marmara bölgesinde deri sektöründe ihracat yapan 101 firma katılmış, ancak 81 tanesinin yapılandırılmış olan anket ile toplanan verileri analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, firmaların uluslararası pazarlama faaliyetlerinde ürün adaptasyonunun ihracat performansını etkilediği noktalar görülmüştür. Bu açıdan incelendiğinde firmaların hedef pazarlardaki ihracat performanslarında ürün adaptasyonu arasında çeşitli açılarda pozitif bir ilişki söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: İhracat Performansı, Ürün Adaptasyonu, Uluslararası Pazarlama, Deri Sektörü

THE RELATIONSHIP OF THE PRODUCT ADAPTATION TO EXPORT PERFORMANCE IN INTERNATIONAL MARKETS: AN APPLICATION in SME's

ABSTRACT

The exportation is a critical mechanism for the companies to grow internationally. It is quite difficulty to reach the high performance level in the export activities in terms of the companies due to the physical distance, cultural differences, different competition conditions among the countries. The export performance is a complicated, versatile structure which requires special attention in its definition and measurement in order to improve the practice in the managerial sense. In this study, it was investigated how the production adaptation is used in order to increase the export performance of SMEs. The aim of the study is to investigate the relation between the export performances of the corporations and product adaptation. 101 corporations engaging in the export in the leather industry in Marmara Region, Turkey participated in the study in order to test the hypothesis asserted on the research, however, the data of only 81 companies collected by structured questionnaire were analyzed. At the end of the research, the points where the product adaptation affects the export performance in the international marketing activities of the companies were seen. Once it is examined from this point of view, there is a positive-way relation between the product adaptations in the export performances of the companies in the target markets from various aspects.

KeyWords: Export Performance, Product Adaptation, International Marketing, Leather Industry

* Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolvadin Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü, foz@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9034-5605.

** Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aozmen@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0348-1519.

GİRİŞ

Uluslararası ticareti ve çevreyi birbirine bağlayan literatürü yönlendiren temel sorulardan biri, ticaret akışının çevresel kalite ve düzenleme gibi çevresel boyutları etkileyip etkilemediğidir. Pazarlardaki artan küreselleşme faaliyetleri, bu pazarlardaki ekonomilerin birbirleriyle olan ilişkileri bütünlüştürmüş, bu durum günümüzün iş çevresinde uluslararasılaşma stratejileri önemli duruma getirmektedir. Sadece kendi iç pazarlarında faaliyette bulunmayı tercih eden firmalar dahi uluslararası rekabetin zorlukları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bir firma ihracat faaliyetleri sayesinde hayatta kalır ve büyümesini sağlar (Navarro vd., 2010:49). Bu çalışmadaki amaç ihracat faaliyetleri gerçekleştiren firmaların hedef pazarlar için uyguladıkları ürün adaptasyonunun ihracat performansı üzerindeki etkisini ve ilişkisini incelemektir. Bu açıdan bakılarak incelenen firmaların özellikleri, firma yöneticilerinin özellikleri, firmanın ihracat pazarlama stratejisi ve firmanın pazarlama stratejileri ele alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

LİTERATÜR ÇALIŞMASI

İhracat, firmaların uluslararasılaşma için seçtiği en yaygın stratejidir ve firmanın uluslararası rekabet gücünün önemli bir unsurunu oluşturmaktadır (Morgan vd., 2012). Bu nedenle, firmanın ihracat başarısının bileşenlerinin incelenmesi olarak tanımlanan ihracat performansı (Katsikeas vd., 2000), genel olarak küreselleşme bağlamında ilgili bir konu olmaya devam etmektedir (Kaleka, 2012; Portekiz-Perez ve Wilson, 2012). İhracat pazarlarının daha yüksek düzeyde karmaşıklığı rekabet stresi yarattığından, küçük firmaların ihracat performanslarını nasıl iyileştirdikleri konusunu araştırmaya daha fazla dikkat edilmelidir (Brache ve Felzensztein, 2019:310).

KOBİ'ler dünya çapındaki yoğun rekabet çağında uluslararası pazarlarda olmak isteseler de, küçük firmaların büyük firmalara göre bu pazarlarda büyük zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Bunun nedeni muhtemelen küçük firmaların, pazar ve müşteri gereksinimlerine ilişkin anlayışlarını etkileyen uluslararası pazarlara ürün ve hizmet satma konusunda daha az deneyime sahip olmalarıdır. Bu durum, küçük firmaların uluslararasılaşmasını daha zorlaştırmaktadır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki küçük firmalar için iç pazar, ihracat pazarlarına göre oldukça istikrarsız, daha az çekici ve karlıdır (Reçica vd., 2019). Ayrıca, iç pazar genellikle çok küçüktür. Bu nedenle, iç pazar doygun hale geldikten sonra, büyümeyi ve uzun vadeli hayatta kalmayı sağlamanın tek yolu dış pazarlara açılmaktır. Uluslararası alanda genişlemek isteyen küçük firmalar için ihracat, dış pazara girişin en uygun yolu olarak kabul edilmektedir (Chen vd., 2016). Küçük firmalar uluslararası firma olmak isteseler de, dünya çapındaki yoğun rekabet ortamında, bu firmaların ihracat pazarlarında rekabet etmeleri büyük firmalara göre çok daha zordur. Bunun nedeni muhtemelen küçük firmaların, pazar ve müşteri gereksinimlerine ilişkin anlayışlarını etkileyen uluslararası pazarlara ürün ve hizmet satma konusunda daha az deneyime sahip olmalarıdır (Matlay vd., 2006; Gupta ve Chauhan, 2021:558).

Ürün adaptasyonu ile ihracat performansı arasındaki ilişki mevcut literatürde çok geniş açılardan araştırılan konudur ve incelediğimiz çalışmaların neredeyse yarısı bu ilişkiyi ele almıştır. Ürün adaptasyonu firmanın, çevresel faktörlerdeki, müşteri davranışındaki, kullanım şekillerindeki ve rekabetçi ortamlardaki farklılıklara uyum sağlamak amacıyla ihracat pazarları için gerçek ve artırılmış ürün faktörlerini adapte etme derecesi olarak tanımlanır. Bu stratejiden üç fayda elde edilebilir. İlk olarak, bu strateji müşteri odaklı yaklaşım yansıtmakta olduğu için ihracatçı, sistematik olarak alıcıların davranışlarını ve yatırım yapılan pazarların özelliklerini değerlendirmektedir (Douglas ve Wind, 1987). İkinci olarak, daha fazla kazanç elde etmeyi sağlayabilir çünkü daha iyi bir ürün piyasadaki rakiplerine göre daha fazla fiyatlandırma özgürlüğü imkânını sağlar. Üçüncü olarak, yatırım yapılan pazara özgü şartları yerine getirmek için yapılan baskılar yaratıcı ve yenilikçi düşünmeyi gerektirmekte ve bu durum firmanın yurt dışı pazarlarının yanı sıra yurt içi pazarları için de ek ürünler yaratması ile sonuçlanır (McGuinness ve Little, 1981; Czinkota ve Ronkainen, 1998). Bu yüzden, ürün adaptasyonunun daha iyi bir ihracat performansı yaratması şaşırtıcı değildir. Bu durum yaşanan tüm zaman dilimleri ve coğrafi bağlamlar içinde geçerlidir. Fakat, daha ayrıntılı başka bir çalışma göstermektedir ki önemli sonuçlar sadece ihracat ile ilgili satış temelli performans ölçümlerini kullanan çalışmalarda bulunmuştur (Leonidou vd., 2002:61).

Ürün adaptasyon stratejisi müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak için tutarlı planlanmış faaliyetler düzenleme sürecidir (Cavusgil ve Zour, 1994). Uluslararası bir ürün adaptasyon stratejisi satışlarda artışa yol açmıştır ancak çıktılarda ve pazar paylarında bir artış sağlayamamıştır (Leonidou vd., 2002; Johnson ve Arunthanes, 1995; Calentone vd., 2006). Ürünün hedeflenen pazarın kültürel yapısına özgü özelliklerine göre adaptasyon edilmesi firmanın müşteri ihtiyaçları ile tutarlı olmasını sağlamaktadır. Kurulan bu ilişki kaynak temelli yaklaşım ve endüstriyel organizasyon teorisi tarafından teorik olarak desteklenmektedir. Ürün adaptasyonu niş farklılaşma stratejisi ile firma kaynaklarını küçük ve çok spesifik bir sektöre yoğunlaştırır. Bu stratejinin bazı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin pazarlardaki uluslararası performansı ile pozitif olarak ilişkili olduğu bulunmuştur (Zucchella ve Palamara, 2006; Maurel, 2009:125).

Firma taklit etmesi zor ve farklı kaynak ve yeterliklere sahip olduğu zaman müşterilerine rakip ürünlerden daha fazla değer kazandıran ürünler sunabildiği zaman rekabet avantajına sahip olmaktadır. (Barney, 1991). İhracat alanında, son derece önemli bir araştırma konusu bir firmanın rekabetçi pozisyonunun o firmanın ihracat performansını belirlemede önemli bir rol oynayıp oynamadığıdır. İhracat pazarlama taktiklerinin adaptasyonunun bir kaç faydası vardır: (1) bu taktikler firmaların her bir pazarın özel niteliklerine göre arzlarını düzenlemesini sağlarlar ki, bu üstünlük yabancı tüketicilerin belirsizliğini ve psikolojik uzaklığını azaltır (Madsen, 1989); (2) yerel araçlar ile ilişkileri geliştirirler (Shoham 1999); (3) firma daha iyi bir kazanç elde edebilir çünkü daha iyi bir ürün-pazar eşleşmesi daha iyi müşteri memnuniyeti ile sonuçlanır, bu da rakiplerle karşılaştırılınca daha iyi bir ücretlendirme özgürlüğü sağlar (Leonidou vd., 2002). Bu yüzden, ihracat pazarlama taktiklerinin adaptasyonu ihracat performansını artırır (Albaum ve Tse, 2001; Calantone vd., 2006; O’Cass ve Julian, 2003;Shoham, 1996, 1999, 2002; Zou ve Cavusgil, 2002). Bu sebeple, fiyatı, alıcı ve satıcı arasındaki bilgi akışını, ürünü ve dağıtımını yabancı tüketicilerin ihtiyaç ve beklentilerine göre adapte etmenin uluslararası piyasalardaki performans ile pozitif olarak ilişkili olduğunu öngörmekteyiz (Navarro vd.,2010:50).

Bir firmanın ihracat bağlılığı çok farklı şekillerde gösterilebilir, ancak, hiçbir şey onun ihracat bağlılığını yabancı müşterilerin istek, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için adapte olmadaki istekliliği kadar yansıtamaz (Atuahene-Gima, 1995; Beamish vd., 1993), ki bu da değişiklik gerektiren pazarlama programının öğelerini adapte etmek anlamına gelecektir (Cavusgil ve Kirpalani, 1993). Bir şirketin yönetilme şekli onun ihracat performansını etkilemektedir ve firmanın dinamizmi ile yansıtılır: Firmanın girişimci davranışları, firmanın ihracata bağlılığı ve yönelimi, karar vericinin –KOBİ’lerde genellikle iş sahibi-yönetici- özellikleri bu dinamizmi gösteren unsurlardır. Bu şirketlerin yöneticilerinin aynı zamanda başarılarında oldukça önemli rol oynayan faaliyetlerinin pazarlama ve ticaret yapma boyutlarını da dikkate almaları gerekir. Bu dinamik ve istekli davranış ve yönetim girişimcilik yapısı ile temsil edilebilir. Bu, kontrol edilen kaynaklar ne olursa olsun yeni fırsatları aktif olarak arama olarak tanımlanabilir (Maurel, 2009:121).

Ayrıca, mevcut çalışmalar, pazarlama yeteneklerinin pazar yönelimi ve ihracat performansı arasındaki ilişkide önemli bir aracı olarak hareket ettiğini ileri sürmektedir (Guo vd., 2018; Morgan vd., 2018; Murray vd., 2011). Pazarlama yetenekleri, bir şirketin değer yaratan faaliyetleri etkin bir şekilde gerçekleştirmek için mevcut kaynakları kullanma yeteneğini ifade eder (Krasnikov ve Jayachandran, 2008; Morgan vd., 2018).RBV'nin altında yatan teorik perspektifler, pazar yönelimi-ihracat performansı ilişkisinde pazarlama yeteneklerinin aracılık rolü için destek sağlar. RBV'ye göre, değerli, nadir, taklit edilmesi zor ve ikamesi mümkün olmayan kaynaklara ve yeteneklere sahip bir şirket, rekabet avantajı elde edebilir ve rakiplerinden daha iyi performans gösterebilir (Barney, 1991). Yetenekler perspektifi, RBV'nin bir uzantısı olarak, kaynaklarının heterojenliğinden ziyade yeteneklerin kaynakların avantajlı dağıtımını sağladığını vurgular (Day, 1994; Krasnikov ve Jayachandran, 2008; Teece vd., 1997). Bu anlamda, pazar yönelimi, şirketler için potansiyel değer taşıyan kilit bir stratejik kaynak olarak kabul edilirken (Ketchen vd., 2007; Cadogan vd., 2009), pazarlama yetenekleri, pazar yöneliminin potansiyel değerinin kullanılabilceği önemli bir dağıtım mekanizmasıdır (Morgan vd., 2009). Firmalar, ancak pazar yönelimlerinden yararlandıklarında ve müşterilerinin ihtiyaçlarına ilişkin bilgilere dayalı pazarlama yeteneklerini geliştirdiğinde rekabet avantajı elde edebilir ve iş performansını artırabilir (Morgan vd., 2009; Murray vd., 2011; Vorhies vd., 2011;Bodlaj ve Cater, 2022:257).

Ürün adaptasyon stratejisi (ürün tasarımı, kalite, yardımcı hizmetler, genişlik ve hatların derinliği) ihracat performansını geliştirir (Shoham, 1999) ve dış pazarlarda ürünün az ya da hiç adapte edilmemesi ihracat girişimlerinin başarısızlığına neden olacaktır. (Ogunmokun veLi, 1999). Zou ve Stan (1998)’na göre 50 farklı çalışma meta analiz yaklaşımlarında ürün adaptasyonu ve gücü, tanıtım yoğunluğu, kanal ilişkiler ve fiyat adaptasyonunun ihracat pazarlama stratejisinin kilit belirleyicileri olduğunu öne sürmüşlerdir (Abdul Adis A-A., 2010:54).

İhracat performansı, ihracat davranışının sonuçlarını yansıtır ve pazarlarında ne kadar başarılı olduğunu analiz eden bir firma için temel bir kılavuzdur (Diamantopoulos, 1998). Performans ölçümleri finansal olmayan ve öznel (üretken ve ödüllendirici, ihracat kararından memnuniyet, ihracat başarısı) olarak görülebilir (Bianchi ve Saleh, 2010, Cavusgil ve Zou, 1994, Skarmeas vd., 200, Styles vd., 2008). İhracat performans ölçümleri ayrıca mali ve objektif ölçülere göre sınıflandırılabilir, bu da muhatabın gerçek rakamları (satış büyümesi, karlılık, yatırım getirisi, vb.) rapor ettiğini ima eder (Çavuşgil ve Zou, 1994, Hult ve Ketchen, 2001) ve katılımcının çeşitli finansal başarıları tatmin edici olarak algılama derecesini (operasyonun karlılığı, karlılıktaki değişim, satış büyümesi, pazar payı vb.) yakalayan finansal ve sübjektif ölçüler (Nes vd., 2007, Styles vd., 2008). Çalışmamızda performans ölçümleri, firmanın seçilen müşteriden elde edilen yüzde marjlardan ne ölçüde memnun kaldığını, müşterinin ödeme kabiliyetini ve müşterinin şikâyet düzeyini ifade eden sübjektif ve finansal ölçüler olarak görülebilir (Altaren ve Tudoran, 2013:372).

İhracat performansı, uluslararası alanda karar vermede çok önemlidir. İhracat performansı, nicel ve nitel değişkenlerin kullanılmasını gerektiren çok boyutlu bir kavramdır (Rose ve Shoham, 2002, Sousa, 2004). Ek olarak, bu ölçüler yönetimin performans algısını yansıtmalıdır (Lages vd., 2008). Çavuşgil ve Zou (1994), İhracat performansını, firmanın ürünlerini-markalarını ekonomik veya operasyonel yönleri (kar, satış vb.) ve stratejik yönleri (uluslararası konumlanma, ihracattan artan pazar payı, başarı) içeren dış pazarlara ihraç ederek amaçlarını tamamlama derecesi olarak yani firmanın ihracat pazarlama stratejisinin planlanması ve uygulanması yoluyla tanımlar. Bu tanımları bir başlangıç noktası olarak ele alan bu çalışma, son üç yıldaki ihracat satışlarının büyümesi ile yöneticilerin dış pazarlarda elde edilen sonuçlardan memnuniyetini içeren bir operasyonel performans ile uluslararası genişleme (pazarlanan ülkeler / ihracat yapan yıl sayısı) ve ihracat eğilimidir (ihracat satışları / şirketin toplam satışları)(Katsikeas vd., 2000; Garcia vd., 2015:1882).

İhracat pazarlama faaliyetlerinde ürün adaptasyonundan çeşitli faydalar elde edilebilir: (1) firmanın ürünlerini her bir hedef pazarın kendine özgü özelliklerine göre düzenlemesini sağlarlar ki bu da yabancı tüketicilerin belirsizliklerini veya psikolojik uzaklıklarını azaltır (Madsen, 1989); (2) yerel araçlar ile olan ilişkileri geliştirirler (Shoham, 1999); ve (3) daha iyi bir ürün-pazar eşleşmesi daha fazla müşteri memnuniyeti ile sonuçlanacağından rakiplere göre daha geniş fiyatlandırma özgürlüğü sunmaktadır (Leonidou vd., 2002). Bu sebeple, ihracat pazarlama taktiklerinin adaptasyonu ihracat performansını artırır (Albaum ve Tse, 2001; Calantone vd., 2006; O’Cass ve Julian, 2003; Shoham, 1996, 1999, 2002; Zou ve Cavusgil, 2002). Bu sebeple, yabancı tüketicilerin beklenti ve ihtiyaçlarına göre fiyatın, iletişimin, ürünün ve dağıtımın adapte edilmesi uluslararası piyasalardaki performans ile pozitif olarak ilişkilidir (Navarro vd.,2010:50).

İhracat performansı, teoriyi doğru bir şekilde iletirmek ve test etmek ve yönetsel uygulamayı geliştirmek için tanımı ve ölçülmesinde özel dikkat gerektiren karmaşık, çok yönlü bir yapıdır. Yapı geçerliliğinin oluşturulması, diğer koşulların yanı sıra, içerik geçerliliğinin doğrulanmasına bağlıdır - bu, kavramsal alanını belirlemek için yapının ana yönlerini ve sınırlarını ortaya çıkarmaktan (Hinkin, 1998) - ve operasyonel göstergelerin belirli bir teorik alanı doğru şekilde yansıtmalarını sağlamaktan oluşur (Kerlinger, 1986). Bunun yanında, yapının kavramsal tanımı, yapıyı pratikte kullananlar için anlam ifade etmeli ve ona yüklenen anlamı yansıtmalıdır. Aslında, ihracat performansının çoğu modeli, akademisyenlerin geliştirdiği ve bunların çoğu, ön testler ve pilot çalışmalar yoluyla da yöneticilerin incelemesine tabi tutulmuş olsa da, çoğunlukla, başlangıç aşamalarında uygulayıcıların katkılarıyla geliştirilmiştir (Carneiro vd.,2015:410).

METODOLOJİ

Amaç

Çalışma evreni olarak Marmara bölgesinde deri sektöründe faaliyette bulunan küçük ve orta ölçekteki ihracat yapan firmalardır. Araştırma kapsamında ihracat performansı değişkenleri olarak belirlenen faktörlerin ürün adaptasyonu ile ilgili ilişkisi incelenirken, firma yöneticilerinin firmanın performans sonuçlarından tatmin olma algıları dikkate alınmıştır. Çalışmada firma yöneticilerinin firmaların finansal durumlarıyla ilgili resmi bilgileri vermekten kaçındıkları görülmüştür. Bu yüzden çalışma içerisinde yöneticilerin algılarının ölçülmesi hedeflenmiştir.

Tüketicilerin deri ürünlerini tercih ederken hangi faktörlerin etkisi altında kalarak satın alma davranışını gerçekleştirdiği ve yeniden satın almaları gerçekleştirip gerçekleştirmediğini görmek açısından deri sektörünü

araştırmaya karar verilmiştir (Ekonomi Bakanlığı Bilgi Sistemi, Mart 2019). Çalışmada Marmara bölgesinin tercih edilmesinin nedeni, deri sektöründe faaliyet gösteren firmaların yoğunluğunun bu bölgede toplanmasından kaynaklanmaktadır. Firmalar ile ilgili seçim yapılırken NACE kodları dikkate alınmıştır.

Araştırma Yöntemi

Araştırmada yöntemi oluşturmak için yapılan tarama sonucunda literatürde kabul gören çalışmalar incelenerek ürün adaptasyonunu etkileyen faktörler ve ihracat performansını etkileyen faktörler seçilmiş ve bu boyutlar kaynak olarak kullanılmıştır. Bu alanda en çok dikkate alınan çalışma Çavuşgil'e ait (1994) olan araştırma olduğundan bu çalışma için kaynak olarak alınmıştır. Bu çalışmanın dışında 2009 yılında Vrontise tarafından yapılan araştırma ve Zaiem'in (2010) yılında yaptığı çalışması da başvuru kaynakları arasında yer almaktadır. Bu çalışmaların ışığı altında önceki araştırmalarda yer alan faktörler ve değişkenler ele alınarak bu çalışmadaki boyutlar ortaya konmuştur.

Bu araştırmada ortaya konulan boyutlarla firmaların uluslararası pazarlar için ürettikleri ürünlerin adaptasyonunun ihracat performansı üzerindeki ilişki korelasyon yöntemi ile incelenmiştir. Bu çalışmanın temel hipotezini uluslararası pazarlama faaliyetlerinde ürün adaptasyonunun ihracat performansında olumlu bir ilişkinin varlığı oluşturmaktadır. Yapılan bu araştırmada öne sürülen hipotez şöyle oluşturulmuştur.

H₁: Uluslararası pazarlarda ürün adaptasyonu ile ihracat performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu çalışma ile ilgili anket çalışması, Marmara bölgesi olarak sınırlandırılmıştır. Ankete katılacak firmalarda aranan ilk ve önemli kriter, firmanın ihracat yapmasıdır. Çalışmaya 550 firma üzerinden çeşitli nedenlerle (ankete katılmak istememesi, farklı sektörlerde yer alması, ihracat faaliyetlerini durdurması gibi) deri sektöründe katılanların 101 tanesinden kullanılabilir 81 tanesi uygulamaya dâhil edilmiştir. Dolayısıyla ankete katılım oranı %81 düzeyindedir.

Geliştirilen anket formu 8 bölümden oluşmaktadır. 1. Bölümünde ankete katılan yöneticilerin ve firmalarının demografik özellikleriyle ilgili sorular, 2. bölümünde araştırmaya katılan firmaların ihracat pazarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. 3. bölümde ise firmanın dış pazar özellikleri, istek ve ihtiyaçları ile ilgili sorular 4. bölümde ise faaliyette bulunulan çevre ile ilgili, firmanın ihracat pazarında ekonomik, kültürel, politik ve yasal çevre gibi engellere yönelik faktörleri araştırmak için sorular yöneltilmiştir. 5. bölümde ihracat pazarlarında faaliyette bulunan firmaların rakiplerine göre pozisyonlarını belirten sorular sorulmuştur. 6. bölümde ihracat faaliyetleri ile ilgili genel performanstan memnuniyeti ölçmek için sorular geliştirilmiştir. 7. bölümde hedef pazarındaki rekabet şiddeti hakkında firmalardan bilgiler sorulmuş cevaplandırılması istenmiştir. İlk 7 bölümdeki anket sorularında her bölümün kendine özgü sorulara 5'li Likert ölçeği geliştirilmiştir. Son bölüm olan 8. bölümde ise açık uçlu sorular sorularak firma yöneticisinin çalıştığı firmanın büyüklüğü ile ilgili bilgiler istenmiştir. Analiz çalışmalarında PASWStatistics20 programı kullanılarak geliştirilen ölçek ihracatçı firmalara uygulanmış firmalardan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde Korelasyon analizi ve tanımlayıcı sorularda çapraz tablo oluşturularak analiz yapılmıştır. Ürün stratejileri ve ihracat performansındaki yönetici özellikleri arasındaki ilişkiye ait ifadelerle verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu veriler için hesaplanan Cronbach's Alpha %90'ın üzerindedir. Bu değer çalışmada toplanan verilerin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Analiz çalışmasında veriler çeşitli boyutlarda toplanmıştır ve değerlendirilmiştir.

Analiz

Ihracat, özellikle KOBİ'ler için en popüler uluslararasılaşma biçimidir ve firma performansının iyileşmesine yol açabilir. Günümüz ekonomik koşullarında ihracat, çok hızlı büyüyen ekonomik faaliyetlerden birisi olmasının yanında ülkeler ve firmalar açısından da çok büyük öneme sahiptir (Lages ve Montgomery, 2004). Ürün ve hizmetlerin küreselleşmesi ve ticaretin yoğunlaşması, bunun yanında özel firmaların uluslararasılaşması ihracat performansının önemini artmasına neden olmuştur (Rose ve Shoham, 2002). Günümüzün karmaşık iş dünyasında, herhangi bir firma için performans, yurtiçi ve uluslararası alanlarda kendi başarı seviyesini analiz etmesi için göz ardı edilemeyen bir kılavuzdur (Lages ve Montgomery, 2004).

İhracat performansı üzerinde etkili olan faktörlere bakıldığında hem firma hem de ürün özelliklerini içeren içsel özellikler, hem de pazar ve sektör özelliklerini içeren dışsal özelliklerden oluşmaktadır (Calantone vd., 2006).

İhracat performansının ölçülmesiyle ilgili ölçütleri objektif ve sübjektif olmak üzere iki başlık altında toplandığı görülmektedir (Mutlu ve Nakipoğlu, 2011).

Objektif Ölçütler; İhracat Satışlarıyla İlgili Ölçütler, İhracat Karlılıklarıyla İlgili Ölçütler, İhracat Satışları ve Karlılıklarının Değişimleriyle İlgili Ölçütler.

Sübjektif Ölçütler; Stratejik Nitelikli Ölçütler, Davranışsal Ölçütler olarak ele alınmaktadır.

Bulgular

Araştırmada kullanılan anket formunun 1. Bölümünde tanımlayıcı soruları cevaplayan yöneticilerin ve firmalarının cevapları aşağıdaki tablolarda toplanarak, açıklanmıştır.

Tablo 1. Firmaların Faaliyet Yaşı İle İlgili Dağılım		
	Sayı	Yüzde
5 Yıldan Daha Az Faaliyette Olan	1	1,2
5-10 Yıl Arası Faaliyette Olan	5	6,2
11-20 Yıl Faaliyette Olan	23	28,4
21-30 Yıl Faaliyette Olan	15	18,5
30 +	33	40,7
Toplam	77	95,1
Cevapsız	4	4,9

Tablo 2. Firmaların İhracat Faaliyeti Yapma Süreleri İle İlgili Dağılım		
	Sayı	Yüzde
5 Yıldan Daha Az İhracat Yapan	6	7,4
5-10 Yıl Arası	15	18,5
11-20 Yıl	25	30,9
21-30 Yıl	16	19,8
30 Yıldan Daha Fazla	14	17,3
Cevapsız	5	6,2
Toplam	76	93,8

Tablo 3. Firmaların Satışlarının Yüzde Kaçı İhracattan Oluştuğunun Dağılımı		
	Sayı	Yüzde
%10'dan Az	9	11,1
%10-19	8	9,9
%20-29	4	4,9
%30-39	3	3,7
%40 Ve Üzeri	55	67,9
Cevapsız	2	2,5
Toplam	79	97,5

Tablo 4. Firma Sahiplikleri İle İlgili Dağılım		
	Sayı	Yüzde
Aile Şirketi	4	4,9
Limited Şirket	34	42,0
Anonim Şirket	40	49,4
Adi şirket	-	-
Adi komandit	-	-
Cevapsız	3	3,7
Toplam	78	96,3

Tablo 5. Sektörde Yer Alan Yöneticilerin Görev Süresi İle İlgili Dağılım

	Sayı	Yüzde
1 Yıldan Az	4	4,9
1-2 Yıl	13	16,0
3-5 Yıl	34	42,0
6-10 Yıl	16	19,8
10 Yıldan Fazla	10	12,3
Cevapsız	4	4,9
Toplam	77	95,1

Tablo 6. Sektördeki Firmaların Sahiplik Türü İle İlgili Dağılım

	Sayı	Yüzde
Sahibi	2	2,5
Profesyonel Yönetici	76	93,8
Sahibi-Yöneticisi	3	3,7
Toplam	81	100,0

Tablo 7. Sektördeki Firma Yöneticilerinin Eğitim Seviyeleri İle İlgili Dağılım

	Sayı	Yüzde
İlköğretim	4	4,9
Lise	7	8,6
Lisans	60	74,1
Lisansüstü	7	8,6
Cevapsız	3	3,7
Toplam	78	96,3
Genel Toplam	81	100,0

Tablo 8. Firmaların İhracat Pazarlarını Büyüklük Sırasına Göre Sıralama

	Deri Sektörü	
	Sayı	Yüzde
Asya	7	8,6
Avrupa	39	48,1
Rusya	13	16,0
Türk Cum.	4	4,9
ABD	4	4,9
Afrika	3	3,7
Ortadoğu	5	6,2
Amerika kıtası	-	-
Toplam	75	92,6
Cevapsız	6	7,4
Toplam	81	100,0

Firmaların ihracat pazarları incelendiğinde sektörün ortak pazarlara hitap ettiği görülmektedir. Deri sektöründe % 48,1'lik oranla Avrupa pazarı ilk sırada gelirken, yine ikinci sırada %16'lık oranla Rus pazarı takip etmektedir. Bu sektörde Avrupa pazarının birinci sırayı almasının nedeni, hem fiziksel hem de psikolojik yakınlığın olması, ulaşım maliyetlerinin düşüklüğü, problemlerle karşılaşıldığında daha kolay çözüm imkânının olması sayılabilir.

Tablo 9. Deri Sektöründeki Firmaların Yaş İlişkisi

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
5'den Az				-
5-10 Yıl	,413	,499	,456	-,060
	,490	,392	,441	,924
11-20 Yıl	,540*	,690**	,623**	-,251
	,011	,001	,003	,272
21-30 Yıl	-,039	,098	,656*	,121
	,900	,750	,021	,681
30yıl Üstü	-,176	-,198	,081	-,181
	,389	,321	,689	,366

İncelemelerde şu sonuçlarla karşılaşmıştır. Deri sektöründe yer alan firmaların yaş gruplamalarında 11-20 yıl faaliyette olan 23 firmanın yönetici özellikleri ile adaptasyon faktörleri arasında pozitif bir korelasyon (0,540) söz konusudur. Yani deri sektöründe sektörde eski sayılabilecek firmaların yöneticilerinin özelliklerinin ürün adaptasyonu üzerinde etki yaratmakta olduğu düşünülebilir. Bunun sonucunda adaptasyon ile firmaların ihracat performansları arasında olumlu bir ilişkiden söz etmek mümkündür. İstatistiksel olarak % 5'lik anlamda incelendiğinde (,011)'lik bir sonuçla karşılaşılmaktadır. Bu durum istatistiksel olarak bir güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bu durum yöneticilerin özelliklerinin ürün adaptasyonunda çok etkili olmadığını gösterebilir. Fakat aynı yıl aralıklarında firmaların durumu incelendiğinde farklı bir durumla karşılaşmaktadır.

Bu yıl aralıklarında işletme özellikleri ile adaptasyon faktörleri arasında (0,690) pozitif korelasyon görülmüş ve % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan da güçlü bir ilişki söz konusudur. Bu durum bize bu grupta yer alan firmaların özelliklerinin ihrac ettikleri ürünlerinin ihrac ülkelerine adaptasyonu üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Aynı yıl aralıklarında firmaların ihracat pazarlama stratejisi ile adaptasyon faktörleri arasında (0,623) pozitif korelasyon görülmektedir. Yine bu durum %1'lik istatistiksel anlamda çok güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Yani ihracat pazarlama stratejileri ile ürün adaptasyonu arasında önemli ve güçlü bir ilişkiye işaret etmektedir. 21-30 yıl aralıklarında faaliyette bulunan 15 adet firmada ihracat pazarlama stratejileri ile ürün adaptasyon faktörleri arasında da pozitif korelasyona (0,656) rastlanmasıyla beraber bu durumda da aralarında istatistiksel anlamda (,021) güçlü bir ilişkiden söz edilebilir. Bu sektörde yer alan KOBİ'lerde faaliyet sürelerine bağlı olarak ürün adaptasyonunun sadece hem %1'lik hem de % 5'lik ilişki düzeyinde etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Deri Sektöründeki Firmanın Kaç Yıldır İhracat Yapmasıyla İlgili İlişki

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
5'den Az	,445	-,029	,541	,109
	,377	,956	,346	,837
5-10 Yıl	,160	,381	,347	-,038
	,569	,179	,225	,892
11-20 Yıl	,278	,408	,591**	-,098
	,199	,053	,003	,664
21-30 Yıl	-,103	-,279	,072	-,417
	,738	,314	,798	,122
30yıl Üstü	-,153	-,028	,100	-,585
	,674	,940	,784	,075

Firmaların yaptıkları ihracat sürelerinin ürün adaptasyonu ve ihracat performansı üzerinde ilişkinin deri sektöründeki etkisi incelendiğinde çıkan sonuç şöyle incelenebilir. Bu sektörde sadece 11-20 yıldır ihracat yapan firmalarda ihracat pazarlama strateji ile ürün adaptasyonu arasında (0,591) pozitif bir korelasyon görülmektedir. Bu sonucun sadece bir faktör grubunda çıkması korelasyon ilişkisini ilginç bir duruma getirmiştir. 11-20 yıldır ihracat yapan firmaların ihracat pazarlama stratejilerine ürün adaptasyonunun etkisi görülmektedir. Deri sektöründe sadece bu yıl aralıklarında görülmesi dikkat çekmektedir. Bu sektördeki firmaların ihracat yapma sürelerinin ihracat performansında ya da adaptasyon üzerinde çok etkili olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuçlara göre deri sektöründeki KOBİ'ler için ihracat sürelerinin yüksek olması artık firmaların kurumsallaşmaya yöneldiklerini ve yaptıkları faaliyetlerin belli stratejilere göre yapıldığı gösteren bir faktör olarak görülebilir. Bu etkinin korelasyon açısından olumlu olduğu görülmesiyle birlikte istatistiksel olarak %1 düzeyinde çok anlamlı bir sonucu ifade etmektedir.

Tablo 11. Deri Sektörü için Satışlarının Yüzde Kaçı İhracattan Oluşmaktadır?

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
%10'dan Az	-,140	-,052	,080	,317
	,860	,934	,920	,603
%10-19	-,529	-,312	-,361	-,632
	,178	,451	,379	,093
%20-29	-	-	-	-
%30 -39	,143	,945	,929	,929
	,909	,212	,242	,242
%40 üstü	,241	,312*	,464**	-,093
	,091	,026	,001	,515

Deri sektöründeki satışlarındaki ihracat payının oranı incelendiğinde ortaya sadece %40'ın üzerinde ihracat payına sahip olan firmalarda ilişki görülmektedir. Diğer oranlarda ihracat payına sahip olan firmalarda herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Var olan bu ilişki incelendiğinde firmanın özellikleri ile ürün adaptasyonu arasında pozitif (0,312) bir korelasyon görülmektedir. İhracattaki performanslarının yüksek olması, ihracat pazarlarındaki paylarını artırma yönlü düşünen firmaların bunları başarabilmek için ürünleri adapte ettikleri söz konusu olabilir. İstatistiksel olarak incelendiğinde % 5'lik anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu güçlü ilişki korelasyondaki ilişkiyi de desteklemektedir. Bir başka pozitif (0,464) korelasyon ilişki ise ihracat pazarlama stratejisinde görülmektedir. Deri sektöründeki bu grup firmaların ihracat pazarlama stratejilerindeki satışları artırma yönlü faaliyetlerde ürün adaptasyonunun etkisi olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin güçlü olduğunu kanıtlayan istatistiksel % 1'lik ilişkide çok güçlü olarak bunu kanıtlamaktadır. Ortaya çıkan bu sonuçlara göre deri sektöründe tam uluslararasılaşmış firmalarda adaptasyon ihracat performansı ilişkisine rastlanması söz konusudur.

Tablo 12. Deri Sektöründeki Firmanızın İhracat Pazar Büyüklüklerini Sıralayınız?

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
Asya	,544	,288	,355	-,050
	,265	,580	,490	,924
Avrupa	,108	,215	,237	-,130
	,542	,216	,170	,455
Rusya	,026	,265	,647*	-,205
	,934	,382	,023	,502
Türk Cum.	-1,000**	-1,000**	-,954	-1,000**
	.	,000	,194	.
ABD	,994**	,203	,442	,019
	,006	,797	,558	,981
Afrika	,866	-,866	,866	,945
	,333	,333	,333	,212
Orta Doğu	,066	-,428	-,860	,076
	,934	,572	,342	,924

Deri sektöründeki firmaların ihracat yaptıkları ülkelerin pazar büyüklükleri ile korelasyon ilişkisi incelendiğinde bu firmalarda ABD'ye ihracat yapan firmalarda yönetici özellikleri ile ürün adaptasyonu arasında pozitif (0,994) bir ilişki görülmüştür. Bu ilişkinin derecesinin de yüksek olduğu görülmekte ve istatistiksel olarak da % 1 anlamlılık düzeyinde çok güçlü bir ilişkiyle desteklenmektedir. Fakat bu sonuçların doğru ve net bir değerlendirme sonucu olarak görülmeyebilir. Çünkü bu ülkeye ihracat yapan firma sayısının araştırma içinde dört adet olması değerlendirmeleri netleştirmeyebilir. Fakat bunun yanında bu sektörde Rusya pazarında bir korelasyon ilişkisi görülmektedir. Deri firmalarının ihracat pazarlama stratejileri ile ürün adaptasyonu arasında pozitif (0,647) korelasyon ilişkisi söz konusudur. Firmaların Rusya pazarlarındaki gelirlerinin daha yüksek olması, vergi avantajlarının yakalanması gibi durumlardan dolayı bu pazara ürünlerini adapte ettikleri düşünülebilir. Ayrıca buradaki %5 anlamlılıktaki istatistiksel ilişkide yukarıdaki açıklamaları desteklediği görülebilir. Türk Cumhuriyetlerinde ise farklı bir ilişkiyle karşılaşmıştır. Buradaki ilişki negatif ve tam bir korelasyon söz konusudur. Yalnız bu durumun yanıltıcı ve bilimsel olarak tam açıklanamayacağı düşünülebilir. Çünkü araştırmada bu ülkelere ihracat yapan firma sayısı da dört adettir.

Tablo 13. Deri Sektöründeki Firmanızın Sahiplik Türü

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
Aile Şirketi	-,428	-,248	,801	-,242
	,572	,752	,199	,758
Limited Şti.	,595**	,579**	,694**	-,053
	,001	,001	,000	,789
Anonim Şti.	-,080	-,141	-,023	-,120
	,647	,413	,894	,486

Araştırmaya katılan deri sektöründeki firmaların sahiplik türleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde Limited şirketlerde ilişkilerin yoğunlaştığı görülmektedir. Araştırma kapsamında yer alan deri sektöründeki firmaların 34 tanesi limited şirket statüsünde faaliyetlerini sürdürdükleri görülmektedir. Bu tür şirketlerin yöneticilerinin özellikleri ile ürün adaptasyonu arasında pozitif (0,595) korelasyon görülmektedir. Bu statüdeki firmaların yönetici özelliklerinin ürün adaptasyonu ile olan ilişkisinin oldukça güçlü ve istatistiksel anlamda % 1'lik düzeyde çok güçlü bir ilişki içinde oldukları ortaya çıkmaktadır. Aynı şirket türünde başka bir ilişki ise işletme özelliklerinde görülmektedir. İşletmelerin sahip oldukları hedefler, ulaştıkları pazar payları, stratejilerindeki başarıları gibi faktörlerle ürün adaptasyonu arasında pozitif ilişkiyi göstermektedir. Bu ilişki %

1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak güçlü bir durumu ifade etmektedir. Deri sektöründeki şirket sahipliğinde ilişkisi olan bir başka durum ihracat pazarlama stratejilerinde görülmektedir. Buradaki firmalar vergi teşviklerinde elde edecekleri kazançlar, karlılık artışları gibi faktörlerle ürün adaptasyonu arasında pozitif (0,694) bir korelasyon görülmektedir. Bu korelasyonun etkisinin de büyük olduğu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu ilişki % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Bu sektörde karşılaşılan ilginç durum diğer şirket türlerinde bir ilişkiye rastlanmamasıdır. Bu durumdan diğer şirket türlerinde adaptasyon ilişkisinin olmaması firmaların standardizasyonu benimsedikleri çıkarılabilir. Bir başka sonuç olarak da firma sahiplik türlerinin ürün stratejileriyle ilişkilendirilmesinin söz konusu olmayacağıdır.

Tablo 14. Deri Sektöründeki Firmadaki Pozisyonunuz

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
Sahibi	<u>1,000**</u>	<u>1,000**</u>	<u>1,000**</u>	

Profesyonel Yön.	,164	,221	<u>,353**</u>	-,059
	,193	,075	,004	,634
Sahibi-Yönetici	-	-	1,000**	-1,000**

Araştırmaya katılan kişilerin deri sektöründeki firmalardaki pozisyonlarında ortaya çıkan ilişkiler incelendiğinde, üç farklı konumda bulunan kişilerde korelasyon ilişkisine rastlanmıştır. Fakat burada asıl dikkat çeken nokta profesyonel yönetici olarak araştırmaya katılanların düşünceleridir. Çünkü diğer cevap verenlerin (sahibi-3, sahibi-yönetici-2) sayıları deri sektöründe cevap verenlerin (profesyonel yönetici-76) içinde çok küçük bir grubu temsil etmektedir. Bu yüzden profesyonel yöneticilerin ilişkilerinin incelenmesi daha doğru sonuçların verebileceği düşünülmektedir. Profesyonel yöneticiler içinde sadece firmaların ihracat pazarlama stratejileri ile ürün adaptasyonu arasında pozitif bir (0,353) zayıf bir korelasyon görülmektedir. Bu korelasyon zayıf da olsa firma yöneticileri açısından Pazar payı artırmak için, yeni pazarlar bulmak açısından, vergi teşviklerini kullanma yönünden ürün adaptasyonunu önemli kılmaktadır. İstatistiksel olarak değerlendirildiğinde de % 1'lik anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişkiden söz etmek mümkündür.

Tablo 15. Deri Sektöründeki Firmanızda Kaç Yıldır Bu Pozisyonda Görev Yapmaktasınız

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
1 yıldan az	-,688	-,728	-,912	-,566
	,312	,272	,088	,434
1-2 yıl	,247	,268	,128	-,377
	,416	,377	,691	,204
3-5 yıl	,185	,244	<u>,476**</u>	,079
	,336	,193	,008	,678
6-10 yıl	,445	,309	,487	-,079
	,111	,282	,077	,789
10 yıldan çok	,067	,314	,084	-,768
	,900	,493	,859	,074

Araştırmaya katılan firmaların yöneticilerinin buldukları pozisyondaki görev süresinin ilişkilendirilmesiyle ilgili bir noktada ortaya çıkmıştır. Deri sektöründeki yöneticilerin 3-5 yıldır aynı pozisyonda görev yapanlarda sadece ihracat pazarlama stratejileri ile ürün adaptasyonu arasında ilişki görülmektedir. Araştırma içinde bu yıl aralığında görev yapan yönetici sayısının bu grupta yoğunlaşması ilişkinin burada görünmesine neden olabilir. Fakat bu sürenin yöneticiler açısından uluslararası pazarlarda bir deneyim, bilgi ve tanıma için yeterli olup olmayacağı tartışılabilir. Burada elde edilen verilere göre yöneticilerin ihracatla ilgili

geliştirecekleri satışları artırma, yeni pazarlar bulma gibi faktörlerle ürün adaptasyonu arasında pozitif (0,476) korelasyon bulunmaktadır. Bu korelasyon ilişkisi çok güçlü olmamasına rağmen istatistiksel anlamda % 1 anlamlılık düzeyinde güçlü bir ilişki görülmektedir. Diğer faktörlerde bir ilişkiye rastlanmaması firma yöneticilerinin ürünlerini adapte etmek yerine uluslararası pazarlara standart ürün sunmayı tercih ettikleri düşünülebilir.

Tablo 16. Deri Sektöründeki Yöneticinin Eğitim Düzeyi

	Deri Sektörü			
	Yönetici Özellikleri	İşletme Özellikleri	İhracat Pazarlama Stratejisi	Pazarlama Stratejileri
İlköğretim	,552	,862	,793	-,922
	,628	,338	,417	,254
Lise	,179	,570	,678	-,684
	,734	,181	,094	,090
Lisans	,182	,134	<u>,292*</u>	-,017
	,202	,342	,038	,905
Lisansüstü	-,250	-,415	-,296	-,014
	,589	,354	,519	,976

Deri sektöründeki yöneticilerin eğitim seviyelerinin ihracat performansı ile ürün adaptasyonu ilişkisindeki etkisi incelendiğinde sadece lisans düzeyinde ilişkiye rastlanmaktadır. Burada ihracat performansı ile ürün adaptasyonu arasında pozitif bir korelasyon (0,292) görülmektedir. Bu ilişkinin çok güçlü bir ilişki olmadığı, ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilebilir. Deri sektöründe bu durumun çıkması yöneticilerin eğitim seviyelerinin ihracat performansı ile ürün adaptasyonu arasındaki ilişkide herhangi bir etkiye sahip olmadıklarını gösterebilir.

SONUÇ

Dünya ekonomisi, ihracat yoluyla uluslararası genişlemeyi benimseyen firmaların sayısının artmasıyla, birçok ülkedeki büyük pazar ve ticaret serbestleştirme girişimlerine yanıt olarak son yıllarda önemli değişiklikler geçirmektedir (Buckley ve Strange, 2015). Bu artış göz önüne alındığında, birçok bilimsel araştırma, özellikle gelişmiş ekonomilerden firmalara ve ev sahibi ülke özelliklerine odaklanarak ihracat faaliyetlerini incelemiştir. İhracat, firmaların dış pazarlara geleneksel erişim yoludur. Ancak, bazı çalışmalar ihracata küresel bir bakış açısı göstermekte ve ihracat başarısını etkileyebilecek organizasyonel iç ve dış faktörleri hesaba katmaktadır (Boso vd., 2013). Bu çalışmada ürün adaptasyonunun ihracat performansını üzerindeki etkisi incelenmiş ve “Uluslararası pazarlamada ürün adaptasyonunun ile ihracat performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi sınanmıştır. Çalışmanın analizinden elde edilen sonuçlara bakıldığında literatürü destekleyen bir takım verilere ulaşılmıştır. Firmaların ihracat performansına ilişkin bir takım inceleme çalışmalarında, ürün adaptasyonu ile ihracat performansı arasındaki ilişkiyi özetlemeye ve bütünleştirmeye çalışılmıştır (Chen vd., 2016; Kamboj ve Rahman, 2015; Schwens vd., 2018; Sousa vd., 2008). Sonuçlara göre yönetici özellikleri, işletme özellikleri, ihracat pazarlama stratejileri değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler görülmüştür. Deri sektöründeki firmaların yaşının, firmaların satışlarındaki ihracat paylarının oranında, firmaların ihracat yaptıkları pazar büyüklüklerinde, sektördeki firmaların sahiplik türlerini çeşitliliğinde, sektörde çalışan yöneticilerin çalıştıkları pozisyonlarında, görev aldıkları sürelerde ve eğitim düzeylerinde ürün adaptasyonu ile olumlu ilişkiler söz konusudur. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde deri sektöründe yer alan firmaların hedef pazarları ile ilgili ihracatla faaliyetlerini planlarken bir takım unsurları göz önünde bulundurmalı ve buna göre çalışmalar yapmalıdırlar.

Özetle, bu çalışma, uluslararası pazarlama literatüründeki merkezi bir boşluğun kapatılmasına anlamlı bir şekilde katkıda bulunmaktadır. “Uluslararası pazarlamada ürün adaptasyonunun ile ihracat performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır” yaklaşımını bir yönelim olarak ele alan çalışma, rekabet yoğunluğu, ihracat taahhüdü, stratejik davranış ve ihracat performansı ilişkilerini desteklediği görülmektedir. KOBİ’lerin ihracat pazarlarındaki başarısının sağlanmasında firma yeteneklerinin önemli bir rol oynadığını açıkça göstermektedir. Bu nedenle, gerekli ihracat pazarı bilgisini elde etmek için KOBİ yöneticileri, başarılı ihracat operasyonlarını

yürütmek için yenilik, ağ oluşturma ve pazarlama yeteneklerini geliştirme ve kullanma konusunda çabalarını genişletmelidir. Pazarlama organizasyonunda müşterilerin ihtiyaçlarının geri bildirim yoluyla elde edilmesine ve deneyime değer veren bir örgütsel kültürün varlığı gibi unsurların uluslararası ürün adaptasyon kararlarının doğruluğunu geliştirecektir. Firmalar böyle uygulamaları daha çok gerçekleştirdikçe “uluslararasılaşırken” adaptasyon süreci daha başarılı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdul Adis A-A. (2010). Export Performance on the Malaysian Wooden Furniture Industry: An Empirical Study. *Journal of International Food&Agribusiness Marketing*, (22), 54.
- Altaren g.,Tudoran A.A. (2013) Enhancing export performance: Betting on customer orientation, behavioral commitment, and communication, *International Business Review*(25), 372.
- Antonio Navarro-García , Jorge Arenas-Gaitán, F. Javier Rondán-Cataluña, Manuel Rey-Moreno, (2015). Global model of export performance: Moderator role of export department, *Journal of Business Research* (69), 1882.
- Bodlaj M.,Cater B. (2022). Responsive and proactive market orientation in relation to SMEs’ export venture performance: The mediating role of marketing capabilities, *Journal of Business Research*, 257.
- Boso, N.,Story, V. M., Cadogan, J. W., Micevski, M., Kadic-Magljajlic, S. (2013). Firm innovativeness and export performance: Environmental, networking, and structural contingencies. *Journal of Marketing Research*, 21(4), 62–87.
- Buckley, P. J., Strange, R. (2015). The governance of the global factory: Location and control of World economic activity. *Academy of Management Perspectives*, 29(2), 237–249.
- Brache, J., Felzensztein, C. (2019). Geographicalco-location on Chilean SME’s export performance. *Journal of Business Research*, (105), 310-321.
- Cavusgil, S. T. ve Zou, S. (1994). Marketing Strategy Performance Relationship: An Investigation of the Empirical Link in Export Market Ventures. *Journal of Marketing*. (58), 1-21.
- Gupta P.,Chauhan S. (2021).Firm capabilities and export performance of small firms: A meta analytical, *European Management Journal* (39), 558-576.
- Jorge Carneiro, Isabel Farias, Angela da Rocha, JorgeFerreira da Silva, (2015). How to measure export performance? Scholars’ vs. practitioners’ answers, *Journal of Business Research*(69), 410-417.
- Lages, L. F. ve Montgomery, D. B. (2004). Export Performance As an Antecedent of Export Commitmen and Marketing Strategy Adaptation: Evidence From Small and Medium-Sized Exporters, *European Journal of Marketing*, 38 (9), 1186 – 1214.
- Leonidou, L.C.,Katsikeas C. S. ve Samiee, S. (2002). Marketing Strategy Determinants of Export Performance: A Meta-Analysis, *Journal of Business Research*, (55), 61.
- Maurel, C. (2009). Determinants of Export Performance in French Wine SMEs, *International Journal of Wine Business Research*, 21 (2), 121-125.
- Mutlu, H. M., Nakipoğlu A., (2011). Uluslararası Pazarlama Stratejilerinin İhracat Performansı Üzerine Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (38), 245-261.
- Navarro, A., Losada F., Ruzo E. ve Diez, J. A. (2010). Implications of Perceived Competitive Advantages, Adaptation of Marketing Tactics and Export Commitment on Export Performance, *Journal of World Business*, 49-51.
- Vrontis, D.,Thrassou, A. ve Lamprianou, I. (2009). International Marketing Adaptation Versus Standardisation Of Multinational Companies, *International Marketing Review*, 26 (4/5), 477-500.
- Zaiem, I. ve Zghidi, A. B. Y. (2011).Product Adaptation Strategy and Export Performance: The Impacts of the Internal Firm Characteristics and Business Segment, *Contemporary Management Research*, 7 (4), 291-312.

Geliş Tarihi: 11/09/2022

Kabul Tarihi: 21/10/2022

TÜRKİYE'DEKİ MEVCUT VE POTANSİYEL HÜZÜN TURİZMİ ALANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Cansel ERGUN*

Kutay OKTAY**

ÖZET

Turizm; gezme, eğlenme, bilgi sahibi olma gibi pek çok nedenlere dayalı gerçekleştirilen bir aktivitedir. Dört mevsim boyunca gerçekleştirilmesi mümkün olan bu aktivite yapılaş amacına ve şekline göre birçok farklı türe ayrılmıştır. Bunlardan biri olan hüzün turizmi; geçmişte meydana gelmiş ölüm, savaş, kaza, deprem gibi üzücü olayları içerisinde barındıran bir turizm çeşididir. Bu turizm kapsamında yapılan ziyaretlerde, empati yoluyla eskiden yaşanmış olayların kişiye aktarılması amaçlanmaktadır. Türkiye'de hüzün turizmi açısından önemli birçok destinasyon bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, hüzün turizmi çerçevesinde Türkiye'deki destinasyonların belirlenmesi ve akademik olarak incelenmesidir. Araştırma yönteminde ilk olarak konu ile alakalı geniş bir literatür taraması yapılmış, doküman ve veri analizleri gerçekleştirilmiş ve yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden örnek olay tarama modeli tercih edilmiştir. Bu kapsamda Dünya'dan 6 tane hüzün turizmi destinasyonu incelenmiştir. Bunlar; Auschwitz-Birkenau Toplama Kampı, Alcatraz Hapishanesi, Çernobil, Srebrenica Soykırımı, Waterloo Savaş Alanı ve Pompei, İtalya'dır. Türkiye'den ise; Sinop Cezaevi, Anıtkabir, Ulucanlar Cezaevi Müzesi, Başkomutan Tarihi Milli Parkı, Sarıkamış, Gelibolu Yarımadası ve Dolmabahçe Sarayı olmak üzere toplamda 7 adet hüzün turizmi alanı örnekleme alınmıştır. Ayrıca, hüzün turizmi potansiyeli olan alanlar da araştırılmış ve sonuç olarak bazı yeni alanların hüzün turizmi açısından değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Hüzün Turizm, Türkiye'de Hüzün Turizmi.

A REVIEW ON CURRENT AND POTENTIAL DARK TOURISM AREAS IN TURKEY

ABSTRACT

Tourism: it is an activity based on many reasons, such as walking, having fun, having knowledge. This activity, which can be practised in all four seasons, is divided into many different types according to its purpose and form. One of them is dark tourism, a type of tourism that includes sad events such as death, war, accidents and earthquakes in the past. The visits that are made in this tourism try to make people understand the past events through empathy. In Turkey, there are many important destinations in the field of dark tourism. As a research method, a comprehensive literature review on this topic was conducted first, the study was conducted as a result of document and data analysis, and the case study model, one of the qualitative research methods, was preferred as a data collection method. As a result, 6 dark destinations in the world were selected. These are Auschwitz-Birkenau concentration camp, Alcatraz prison, Chernobyl, Srebrenica genocide, Waterloo battlefield and Pompeii in Italy. In Turkey, a total of 7 dark tourism areas were reached, including Sinop Prison, Anıtkabir, Ulucanlar Prison Museum, Supreme Commander Historical National Park, Sarıkamış, Gallipoli Peninsula, and Dolmabahçe Palace. In addition, areas with the potential for dark tourism were also studied and as a result, it was found that some new areas can be evaluated in terms of dark tourism.

Key Words: Tourism, Dark Tourism, Dark Tourism in Turkey.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Kastamonu Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, canselergun67@gmail.com ORCID: 0000-0002-4166-5151

** Prof. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, oktay@kastamonu.edu.tr ORCID: 0000-0003-0552-0913

GİRİŞ

İnsanlar, yaşamlarını sürdürdükleri yerden kısa bir süreliğine ayrılarak herhangi bir ülkeye veya şehre; gezip görme, eğlenme ve dinlenme gibi çeşitli amaçlarla gitmektedir. Bu olay turizm olarak adlandırılmaktadır (Uçkun, 2004:28; Kanbur, 2021). Eski dönemlerde de insanların bir yerden başka bir yere seyahat ettikleri bilinmektedir. Tarih boyunca gerçekleştirilen bu hareketler kesin olarak turizm niteliğini üstlenmese de turizmin temelini oluşturmaktadır. Paranın ve tekerleğin icadı, antik Yunanlıların düzenledikleri olimpiyatlar ve Romalılar zamanında yapılmış olan yolların turizmin temellerini sağlamlaştırmasında büyük bir rol oynadığı görülmektedir (Köseoğlu, 2019).

Zaman içerisinde turizmde meydana gelen gelişim ve değişiklikler sonucunda alışılmış turizm faaliyetlerinin yanı sıra özel ilgi isteyen alternatif turizme karşı olan talep yükselmiştir (Çelik, 2017). Özel ilgiler doğrultusunda oluşan alternatif turizm çeşitleri, insanların özel meraklarını yaşatabilmeleri amacıyla geliştirilen turizm türleridir (Aksakallı, Selçuk ve Işık, 2017).

Özel ilgi turizmi kapsamında değerlendirilmekte olan hüzün turizmi ise, ölümler veya sürgünler gibi üzücü olayların yaşandığı alanlara yapılan gezileri bünyesinde barındırmaktadır. İnsanlar, yapmış oldukları bu seyahat sayesinde geçmişte meydana gelmiş olaylardan ders çıkarmakta ve yaşanmış olayları gelecek nesillere aktararak kültürlerini sahiplendiklerini göstermektedirler (Sunar, 2017).

Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de hüzün turizmi açısından önemli potansiyele sahip birçok destinasyon vardır. Ulucanlar Cezaevi Müzesi, Anıtkabir, Sinop Cezaevi, Sarıkamış ve Gelibolu Yarımadası, Başkomutan Tarihi Milli Parkı ve Dolmabahçe Sarayı gibi alanlar Türkiye için önemli hüzün turizmi destinasyonlarıdır.

Bu çalışmada, içerik analizi aracılığıyla Türkiye’de bulunan hüzün turizmi destinasyonların belirlenmesi, tanıtılması ve turizme kazandırılmalarına yönelik önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Hüzün turizmi; savaş, işkence gibi olayların yaşandığı, can kayıplarıyla sonuçlanan doğal afet bölgelerine ve çeşitli felaketlerin meydana geldiği alanlara yapılan seyahatler ve bu olayların anısına inşa edilmiş şehitlik, toplu mezar ve anıtlara gerçekleştirilen ziyaretler şeklinde bilinmektedir. Eski zamanlarda, çeşitli işkencelerin yaşandığı hapishanelerin müze şeklini alıp halka açılması ve tanınmış kişilerin öldüğü yerlerin ziyareti de hüzün turizmine girmektedir (Kendle, 2008; Kılıç ve Akyurt, 2011; Çelik, 2017; Güzel ve Atabeyoğlu, 2021).

Uzun zamandan beri insanlar; afet, acı, şiddet ve ölüm gibi olaylara karşı ilgi beslemekte ve bu olayların gerçekleştiği mekânları ziyaret etmeyi amaçlamaktadırlar (Lennon, 2017). Bu sebepten gerçekleştirilen ziyaretlerin temelleri oldukça eskiye dayanmaktadır (Niemela, 2010). Roma gladyatör oyunlarını, Ortaçağ idamlarını ve İsa’nın çarmıha gerildiği alanı görmek amacıyla yapılmış olan geziler hüzün turizmi açısından ilk örnekler olarak kabul edilmektedir (Stone ve Sharpley, 2008; Uşak, 2021).

Hüzün turizminin temellerinin eskiye dayanmasına rağmen akademik olarak bu terime ilk kez 1996 yılında John Lennon ve Malcom Foley değinmektedir (Niemela, 2010).

Hüzün turizmi kavramı bugüne kadar, afet turizmi, kara nokta, ölüm turizmi, savaş turizmi ve vahşet turizmi gibi çeşitli şekillerde adlandırılmıştır (Uşak, 2021). Bu kavramın farklı şekilde adlandırılması hissedilen duyguların kişiden kişiye değişim göstermesi olabilir. Örneğin, bir kişi ziyaret ettiği alanda hüzün duygusunu yaşarken bir diğer kişi gurur duyma veya nefret etme duygularını yaşayabilir (Birdir, Dalgıç, Güler ve Kayaalp, 2015).

Seaton (1999) hüzün turizmine ait beş grup tipoloji oluşturmuştur. İlk grupta bulunan tipolojiye göre insanların, idam cezası alan kişinin idam anını izlemek amacıyla yaptıkları seyahatleri içermektedir. İkinci grup ise, felaket ve ölüm gibi üzücü olayların yaşandığı yerlere yapılan turizm hareketliliğidir. Üçüncü grup ölümlerden sonra mezar alanlarına yapılan ziyaretleri dördüncü grup ise, eski yaşama ait olan eşyaların sergilendiği müzelere yapılan ziyaretleri bünyesinde barındırmaktadır. Beşinci ve son grupta dini nedenler ve ölmüş kişilerin anıldığı alanlara yapılan turizm hareketlerinden oluşmaktadır (Aksakallı, Selçuk ve Işık, 2017).

Hüzün turizmini genelde alışılmışın dışında bir tatil isteyenler tercih etmektedir. Bu turizm hareketinde geçmişte yaşanan olayların etkisini, kendi içerisinde hissetmek isteyen insanların yoğunlukta olduğu

bilinmektedir. Kültür veya inançların yaşandığı alanları merak etme, araştırma ya da geçmişlerine saygı amacıyla insanların bu alanları ziyaret etmek istedikleri bilinmektedir. Genelde orta yaş grup insanların tercih ettiği bir turizm çeşidi olduğu düşünülmektedir.

Konu ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde ise konu ile ilgili çeşitli araştırmalara ulaşılmıştır. Çakar (2017) “Bir Hüzün Turizmi Destinasyonu Olan Gelibolu Yarımadasını Ziyaret Eden Turistlerin Motivasyon Ve Deneyimlerinin İncelenmesi” adlı çalışmada Çanakkale’yi ziyaret eden yerli, yabancı turistlerin motivasyon ve deneyimlerinin hüzün turizmi kapsamında neler olduğunun ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden yüz yüze görüşme tekniği, doküman analizi ve katılımcı gözleme teknikleri uygulanmıştır. Sonuç olarak, bu savaş alanını ziyaret eden turistlerin seyahat motivasyon ve deneyimleri incelendiğinde uluslara göre benzerlik ve farklılık ortaya çıkmıştır.

Kılıç ve Akyurt (2011) destinasyon imajı oluşturmada hüzün turizminin önemine değindikleri çalışmada, Başkomutan Tarihi Milli Parkı’nın Afyon ili için önemli olduğu ve şehrin termal turizm potansiyeline ilave olarak hüzün turizmi potansiyeline de sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Alili (2017) Avrupa’daki ve Türkiye’deki Hüzün Turizmi Destinasyonlarının Karşılaştırılması Üzerine Teorik Bir Çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın amacı, Avrupa ve Türkiye’de hüzün turizmi alanlarını belirleyerek, Türkiye’nin dünya çapında önemli bir destinasyon olabilmesi için akademik anlamda farkındalık oluşturmaktır. Sonuç olarak, Türkiye’de bulunan hüzün turizmi alanlarının diğer ülkelerde olduğu gibi korunması ve geliştirilmesiyle, ziyaretçilerin algılarını olumlu yönde etkileyeceği, ülkenin tanınması ve turizm gelirlerinin artacağı sonucuna varılmıştır.

Sunar (2017) Özel ilgi Turizmi Olarak Hüzün Turizmi ve Türkiye’den Örnekler adlı çalışmada 15 Temmuz tarihinde meydana gelen olayları hüzün turizmi kapsamında değerlendirmiştir. Bu süreçte yaşanmış acı olayları, kahramanlıkları unutturmamak ve gelecek nesillere aktarmakta bir diğer amaçtır. Sonuç olarak, Mac Cannell’in süreçlerinden adlandırma, sınırlama ve yükseltme, mekanik çoğaltma, sosyal çoğaltma aşamalarının tamamlandığı görülmüştür.

Kanbur (2021) A ve B Kişilik Tiplerinin Hüzün Turizmi Deneyimlerine Etkisi: Tarihi Sinop Cezaevi Müzesi adlı çalışmada, bireylerin hüzün turizmine katıldıklarında elde ettikleri deneyim ve faydalar arasında anlamlı farklılık olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, cinsiyete, gelir durumuna, ziyaret yerine ve şekline göre anlamlı farklılık olduğuna ulaşılmıştır.

Niemela (2010) Motivation Factors in Dark Tourism adlı çalışmada, turistleri hüzün turizm merkezlerini ziyaret etmeyi, özellikle Terör Evi müzelerini görmek istemelerini hangi faktörlerin motive ettiğini ortaya çıkarmıştır. Sonuç olarak, yapılan nicel araştırmaya göre en güçlü ve motive edici unsurun eğitim olduğuna ulaşılmıştır. Diğer bir sonuç, İnsanların savaş sonrasında yaşanan etkileri hissedebilmek empati kurabilmek için müzeleri ziyaret ettiğidir.

Her yıl birçok turiste ev sahipliği yapan hüzün turizmi destinasyonları insan ve doğa temelli olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmaktadır (Yıldız, Yıldız ve Aytemiz, 2015).

Doğaya Dayalı Hüzün Turizmi

İnsanların etkisi olmadan tamamen doğal afetler sonucunda meydana gelen ölüm ve acı öğeleriyle alakalı hüzün turizmi çeşididir (Dunkley, Morgan, Westwood, 2007). 2005 senesinde yaşanan Katrina kasırgası sonrası turistlerin bölgeye olan ziyaret yoğunluğu doğaya dayalı hüzün turizminin en önemli örneklerindedir (Alili, 2017).

Pompei, İtalya: Pompei, Vezüv yanardağının patlaması sonucu dağılan Napoli yakınında bulunan eski roma kentiydi (Fonseca, Seabra ve Silva, 2016). Patlamadan dolayı neredeyse tüm şehir yok olmuş ve insanlar ölecek külün altında gömülü kalmışlardır. Kent, yılda 2,5 milyon ziyaretçiyle İtalya’nın en popüler turistik yerlerinden biri konumuna ulaşmıştır (Alili, 2017).

İnsana Dayalı Hüzün Turizm

Bir kişinin bilerek veya bilmeyerek neden olduğu, küçük veya büyük çaplı meydana gelen ölüm, acı ve şiddet gibi öğelerle oluşan hüzün turizmi çeşidi şeklinde ifade edilmektedir (Dunkley, Morgan, Westwood, 2007). Soykırım Turizmi, Zulüm ve Kölelik Turizmi, Keder Turizmi, Savaş Turizmi, Trajedi Turizmi, Korku Turizmi ve Sıra dışı Turizm insana dayalı hüzün turizmine örnek olarak gösterilmektedir (Yıldız vd., 2015).

Geçmişten bugüne dünya, çok fazla acı, savaş, yoksulluk, felaket gibi olaylara ev sahipliği yapmış ve bu olaylar sonucunda ise birçok can kaybı yaşanmıştır. Her toplum, kaybettikleri kişileri anmak veya yaşanan olayları anlayabilmek amacıyla bu destinasyonları ziyaret etmektedirler. Bu destinasyonlar acıyı ve ölümü temsil etmekte ve bu anılarla hatırlanmaktadır (Uşak, 2021).

Austchwitz-Birkenau Toplama Kampı: Polonya’da kurulmuş bu kamp, Yahudi, Roman ve eşcinseller gibi Nazilerin düşman gördükleri gruplardan neredeyse 1,5 milyon kişinin öldürüldüğü kamptır. Bu kampta çoğu insan, aç ve susuz çalıştırılarak ölüme terk edilmiştir. 1979 yılında UNESCO’nun İnsanlığın Kültür Mirası listesine eklenmiş olan kamplar, Yahudi mezarlığı, Austchwitz-Birkenau Devlet Müzesi ve Holokost anma mekânı olarak halka açılıp turizm destinasyonu olarak müze haline getirilmiştir (URL-1).

Alcatraz Hapishanesi: San Francisco şehrine yakın bir adada kurulan güvenli bir hapishane olarak bilinmekte. Uğraşması güç olan suçlular genelde buraya getirilmektedir (Waite, 2011: 99). Ünlü kişilerin de bulunduğu hapishaneden birçok kez kaçma eylemleri yapılmış ve bu kaçışta yakalanamayanlar körfez suyunda boğularak can vermiştir (Uşak, 2021).

Çernobil: Çernobil Nükleer Santrali’nde, dört reaktörün yanlış yapılması ve reaktörlerden biri ile deney yapmak amacıyla güvenlik sistemlerinin devre dışı bırakılmasıyla patlama meydana gelmiştir. En fazla radyasyona maruz kalanlar acil durum ekipleri ve Çernobil personelidir (Kara ve Günay, 2013). 1986 yılında olan patlamanın Hiroşima ve Nagazaki’ye atılan atom bombasının 200 katı etkisinde olduğu bilinmektedir. 60.000 kişinin bu patlamaya bağlı olarak kansere yakalandığı öne sürülmüştür. Buraya yapılan gezilerde insanların mevsim yaz bile olsa şort veya terlik gibi açık kıyafet giymesi yasak olduğu bilinmektedir. Misafirler tur bitiminde radyasyon ölçüm aletlerinden geçmektedirler (Çenkaya, 2018; İnce, 2020).

Srebrenica Soykırımı: 6 Temmuz tarihinde meydana gelen katliam Srebrenitsa’nın ele geçirilmesiyle başlamıştır. Kadınlar ve küçük çocuklar Müslüman ülkelere gönderilirken, 12-77 yaş grubundakiler ise “savaş zanlısı” olarak öldürülmüşlerdir. Katliam birkaç kişinin kaçmasıyla duyulmuştur (Vatansever, 2011, s.4; İnce, 2020). Tarihte yaşanmış en büyük soykırım olarak bilinmektedir.

Waterloo Savaş Alanı: Brüksel’in güneyinde yer alan Waterloo kasabasına yakın olduğundan dolayı savaşın bu isimle anıldığı bilinmektedir. 18 Haziran’da yaşanan bu savaş dünyanın en belirgin savaşlarından biri olarak bilinmektedir. Napolyon’un son savaşı olan bu savaşa altı ülke katılmıştır ve Napolyon yenilgiye uğramıştır (Özçelik, 2012: 46-47). Waterloo savaş alanında 135 anıt ve abide bulunmakta ve Belçika’nın en büyük turizm destinasyonlarından biri olmuştur (Akbulut ve Ekin, 2018: 402).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı: Bu çalışmanın amacı, hüzün turizmi çerçevesinde Türkiye’deki destinasyonların belirlenmesi ve bilimsel bir çerçevede incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi: Araştırma kapsamında belirlenen konunun hüzün turizmine farklı bir bakış açısı getirmesi, ulusal alanda yapılması düşünülen çalışmalara örnek olması ve bu konu ile ilgili eksikliklerin tespit edilerek daha düzgün bir şekilde hüzün turizminin ele alınması açısından oldukça önemlidir.

Araştırmanın Modeli: Örnek olay tarama modelidir. Örnek olay tarama modelleri, belirli bir olguya ilişkin ayrıntılı betimleme yapmak amacıyla kullanılır. Buna “durum çalışması” da denilmektedir. İncelenecek olguları insanlar, hastalıklar, sorunlar, uygulamalar vb. oluşturabilir. Olgunun önemli olduğu düşünüldüğünde belge inceleme ve gözlem gibi veri toplama teknikleriyle durumu oluşturan değişkenlerin ortaya çıkarılması, değişkenler arasındaki etkileşimlerin belirlenmesi ya da farklı durumların karşılaştırılması olanaklıdır (Şimşek, 2012, s.93).

Araştırmanın Örnekleme: Türkiye’deki mevcut ve potansiyel hüzün turizmi destinasyonları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi: Araştırmada ilk olarak konu ile alakalı geniş bir literatür taraması yapılmış, doküman ve veri analizleri sonucunda çalışma oluşturulmuştur.

BULGULAR

Turizm, insanların yoğun iş temposundan sıyrılarak dinlenmek, eğlenmek ve öğrenmek için gerçekleştirdikleri seyahatler olarak bilinmektedir. Turizmin birçok çeşidi vardır bu çalışmada ise hüzün turizmi ele alınmıştır. Hüzün turizmi; geçmişte meydana gelmiş olayların hissiyatını empati yoluyla yaşamak amacıyla gerçekleştirilen turizm çeşididir.

Türkiye’deki mevcut hüzün turizmi destinasyonlarından çalışmanın örnekleme dâhil edilenler bulgular kapsamında sunulmaktadır. Bunlar; birçok ünlüye ev sahipliği yapan Ulu Önder Atatürk’ün mezarının bulunduğu yer Anıtkabir, Başkomutan Tarihi Milli Parkı, binlerce Mehmetçiğin şehit olduğu Sarıkamış, Gelibolu Yarımadası Tarihi Milli Parkı, Dolmabahçe Sarayı, yine birçok ünlünün cezasını çektiği yer Ulucanlar Cezaevi Müzesi ve son olarak da Sinop Cezaevi’dir. Ayrıca çalışmada, hüzün turizmi potansiyeli olan alanların tespiti de yapılmıştır.

Türkiye’de Mevcut Hüzün Turizmi Destinasyonları

Anıtkabir: Anıtkabir, Kurtuluş Savaşının yöneticisi ve aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu olan Mustafa Kemal Atatürk’ün mezarının bulunduğu alan olarak bilinmektedir. Bu yapı, 1940-1950 yıllarında yabancı mimariye karşı geliştirilmiş konseptin basit, şık ve estetik bir örneğidir (Toker, Ürk ve Ünay, 2010: 58-60). Anıtkabir’in inşa edilmesi 9 Ekim 1944 tarihinde başlayıp, Eylül 1953 tarihinde sona ermiştir. İnşa edilen bu yapıda, Cumhuriyet tarihine, Atatürk’ün hayatına ve Kurtuluş Savaşına dair heykel ve kabartmalar yer almaktadır (Taylak, 1998: 57-58). Anıtkabir’in altında bulunan müzenin, dünyada bulunan örneklerden esinlenerek hazırlandığı görülmektedir. Yeşildağ ve Atay (2010: 69-70) yapmış oldukları çalışmada, Türkiye’de en çok ziyaret edilen yerlerin Anıtkabir ve orada bulunan müze olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye’deki önemli hüzün turizmi alanlarından biri olan Anıtkabir, oldukça fazla turisti kendine çektiğinden Türkiye için önemli bir yapıdır (İlgar, 2015: 6). Anıtkabir, yerli ve yabancı turistlerin, Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk’ün ve Türk Milletinin Türkiye Cumhuriyeti’ni ne büyük zorluklarla kurduğunu ve bağımsızlık yolunda ne büyük fedakârlıklar yaptığını idrak edebilmeleri açısından ziyaret etmeleri gereken önemli bir hüzün turizmi destinasyonudur.

Başkomutan Tarihi Milli Parkı: Milli park alanının Büyük Taarruz ve Başkomutanlık savaşlarının yaşandığı; Afyonkarahisar ve Dumlupınar şeklinde iki bölümden oluşturulduğu bilinmektedir (Kılıç, Akyurt; 2011). Kurtuluş savaşının son zamanlarını temsil eden bu alanların Türk Milleti açısından anlam ve öneminin oldukça fazla olduğu bilinmektedir. Bu savaş alanları tarihi mekânlar olmanın yanı sıra bir milletin uyanışını ve küllerinden yeniden doğuşunu temsil etmektedir (Alaeddinoğlu ve Aliğaoglu, 2007: 216).

Büyük Taarruz, Türk ordusunun Yunanlara karşı başlatmış olduğu saldırdır. Afyon Cephesi, kurtuluş savaşında en yoğun savunmanın olduğu alan olarak bilinmektedir. Ayrıca Büyük Taarruz, Türk ordusunun ilk kez taarruza geçtiği savaş olarak da büyük bir öneme sahiptir. 26 Ağustos, 30 Ağustos tarihleri arasında süren mücadelede 31 Ağustos tarihinde Yunan ordusunun savaş alanını terk ettiği bilinmektedir (Kılıç ve Akyurt, 2011: 219). Savaş alanının unutulmaması, gelecek nesillere ilk gün ki gibi aktarılması için milli parkın kurulduğu bilinmektedir. Milli parkın 10 anıt ve şehitlik, 2 müze, 1 tanıtım parkı olmak üzere iki ayrı şehre kurulduğu bilinmektedir (Uşak, 2011). Bu destinasyonu ziyaret edenler, geçmişe ve geçmişte yaşanan olaylara olan meraklarını gidermek istemektedir. Geçmiş zamanın kahramanları ile empati kuran ziyaretçiler, tarihi anları ruhlarında en derin şekilde hissetmektedirler.

Sarıkamış: Doğu Anadolu Bölgesi’nde, Erzurum-Kars illeri arasında yer alan bir destinasyondur. Bazı kaynaklarda 60 bin bazı kaynaklarda 90 bin Mehmetçiğin donarak hayatlarını yitirdikleri yer olarak bilinmektedir. Türk ordusunu Sarıkamış’a Rus birliklere karşı yönlendirerek 90 bin askerin şehit olmasının tek sorumlusunun Enver paşa olduğu ileri sürülmektedir (Yirik ve Seyitoğlu, 2014: 2; Sunar, 2017). -40 derece soğukta ve açlıkta kalmalarına rağmen mücadeleyi bir an olsun bırakmayan Türk askerlerinin anısına Sarıkamış’ta “Şehitlik Anıtı” inşa ettirilmiştir (Öztürk, 2016: 32; Uşak, 2021). Ziyaretçiler, ülke halkının rahat

ve huzurlu hayat yaşamaları adına zorlu kış şartlarında donarak hayatlarını kaybeden şehitlerin anıtını ziyaret ederek onlara dualarını, şükranlarını ve minnetlerini sunmaktadırlar.

Gelibolu Yarımadası Tarihi Milli Parkı: Gelibolu Yarımadası, Türkiye’de en çok ziyaret edilen savaş alanı destinasyonlarından biri olarak bilinmektedir (Birdir vd. 2015: 14; Uşak, 2021). Çünkü bu milli park sadece Türkler için değil, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi birçok Ülke için de büyük bir öneme sahiptir (Soylu ve Özkök, 2016: 567).

Gelibolu, Çanakkale’nin bir ilçesidir. Coğrafi konumu sebebiyle birden fazla milletin yaşamak ve ticaret yapmak maksadıyla arzulamış oldukları önemli bir alan olduğu bilinmektedir. Ayrıca, Asya ve Avrupa arasında köprü görevinde olması, korunaklı limanları ve birçok geçiş alanlarını birbirine bağlamasıyla önemli bir deniz üssü konumunda olduğunu göstermektedir (Özçelik, 2012). Çanakkale savaşı, Türk ulusunun zor zamanlarında dünyada bulunan diğer güçlü devletlere karşı çıktığı bir ayaklanma destanıdır. Bu zor zamanlarda canlarını hiçe sayarak ne pahasına olursa olsun milletini koruyan askerlere duyulan minnet sonucunda buraya gelen ziyaretçi sayısı oldukça fazladır.

1973 senesinde milli park kabul edilen bu alanın (Soylu ve Özkök, 2016: 567), 56 yerli anıt ve şehitlik, 35 yabancı anıt ve mezarlığı bünyesinde barındırdığı bilinmektedir (Birdir vd., 2015: 14; Uşak, 2021).

Dolmabahçe Sarayı: Saray, otuz birinci Osmanlı padişahı Sultan Abdülmecid tarafından 1839-1861 tarihleri arasında yaptırılmıştır (Özçelik, 2012; Tarıncı ve Kılıncı, 2019). Sarayda; 285 oda, 43 salon, 68 tuvalet ve 6 hamam bulunduğu bilinmektedir (Özçelik, 2012). İstanbul Beşiktaş’ta Boğaziçi ile Dolmabahçe Caddesi arasında bulunan bir alana koyun doldurulması sonucu inşa edildiği bilinmektedir (Demir, 2019).

Atatürk’ün 10 Kasım 1938 günü saat 09.05’te sarayda kaldığı odada vefat ettiği bilinmektedir. Ulu Önder’in hayatının son zamanlarını geçirdiği tarihi oda ilk gün ki haliyle korunmakta ve özellikle 10 Kasım tarihlerinde ziyaretçi yoğunluğuna uğramaktadır (Sunar, 2017). Ulu Önder’in son saatlerini geçirdiği ve gözlerini hayata kapadığı yer, yerli ve yabancı turistler tarafında büyük bir ilgiyle ziyaret edilmektedir. Atalarının son saatlerini geçirdiği sarayı ziyaret etmek; hüznün, saygı ve minnettarlık gibi hisleri onlara yaşatmaktadır.

Ulucanlar Cezaevi Müzesi: Ankara Kalesi’nin doğu tarafında yer alan cezaevi, cumhuriyetten önce mezarlık, cumhuriyetten sonra ise kısa bir süre depo görevinde kullanılmıştır. Daha sonrasında mahkûmların ıslah edilmesinde yardımcı olmak amacıyla etrafı tarlalarla çevrili olan bu deponun cezaevine dönüştürüldüğü bilinmektedir. Zamanla ek binalar yapılarak cezaevi geliştirilmiştir. 6 bölümden oluşan cezaevinde çocuklar ve kadınlar için de ayrı koğuşlar bulunmaktadır. Buna ek olarak da birden fazla hücre olduğu bilinmektedir (Çetinsöz, 2017: 19). İlk ismi Cebeci Tevkifhanesi olan cezaevi sonrasında Cebeci Umumi Hapishanesi daha sonrasında Ankara Merkez Cezaevi ismini almış ve son olarak Ulucanlar Cezaevi ismini alarak bugüne kadar bu şekilde anılmıştır. 1925-2006 yılları arasında cezaevinde çok kötü şartlarda hayatlarını sürdüren mahkûmlar bulunmaktaydı. Bu cezaevi kullanıldığı süre zarfında tanınmış birçok kişiyi bünyesinde barındırmıştır. Nazım Hikmet, Necip Fazıl Kısakürek, Bülent Ecevit, Muhsin Yazıcıoğlu ve Ahmet Arif bu kişilere örnektir. 2006 yılında boşaltılan cezaevi 16 Haziran 2011 tarihinde ziyaret amacıyla açılmıştır. Cezaevine gelen kişiler, rutubet kokusu eşliğinde 40-50 dakika sonrasında gezilerini tamamlamaktadırlar (URL-2). Bu destinasyon, bugünkü cezaevinde bulunan şartlar ile geçmiş zamanın şartlarının karşılaştırılmasında ve o dönemlerde mahkûmların çekmiş oldukları eziyetleri ziyaretçilerin az da olsa anlayabilmelerinde önemli bir rol üstlenmektedir.

Sinop Cezaevi: Sinop Kalesinin içerisinde eski tersane alanına inşa edilmiş bu cezaevinin birçok ünlü edebiyatçı ve siyasetçinin mahkûm edildiği cezaevi olduğu bilinmektedir. Cezaevinin bulunduğu kalenin kim tarafından ne amaçla yapıldığı kesin olarak bilinmemektedir. Ancak bazı araştırmacılar bu kalenin 4 bin yıl önce Gaskalılar tarafından elleriyle inşa edildiğini ileri sürmektedirler (Öz, 2009). Sinop Cezaevi kaleden cezaevine dönüştürülmüş bir yapıdır. Ortaya çıkan bazı kaynaklarda kalenin 1568 yılında cezaevi olarak kullanıldığı görülmektedir. Ancak tam olarak kalenin cezaevine ne zaman dönüştürüldüğü kesin değildir. Bu cezaevi etrafı tamamen denizle çevrili kaçılması zor bir yerdir. Burada mahkûm olan bazı ünlüler; Refik Halit Karay, Mustafa Suphi, Refii Cevat, Burhan Felek ve Sabahattin Ali’dir. Cezaevi 1996 yılında boşaltılmış ve Kültür bakanlığına devredilmiştir. 2003 yılında ise il özel idaresine tahsis edildiği bilinmektedir (Belli ve Özdemir, 2018: 122). Geçmiş zamanın en acı hatıralarını bünyesinde barındıran Sinop cezaevinde dört duvar arasında geçen hayatların kalıntılarını bulmak mümkündür.

Türkiye’de Potansiyel Hüzün Turizmi Destinasyonları

Sakarya Şehitleri ve Zafer Anıtı Müzesi: Sakarya Meydan savaşı esnasında ölen askerlerin anısına Polatlı ilçesine yapılan anıtın 20 Ekim 1973 yılında ziyarete açıldığı bilinmektedir. Sakarya Şehitler Anıtı; anıt gövdesi, heykeller ve müzeden oluşmakta. Anıt gövdesi 915 rakımlı tepeden başlayıp başlangıçtan itibaren daralarak, 420 basamaklı yol boyunca 970 rakımına kadar yükselmektedir. Yolun her iki tarafında yer alan sütunlar, savaşın düşman birliklerine karşı zaferle sonuçlandığının göstergesidir. Bu yolun sonunda, Türk Ordusu’nun kazandığı zaferin öyküsünü anlatan kabartmalar ve savaşa dair bazı resim ve belgelerin yer aldığı müze bulunmaktadır (URL-5). Savaşın izlerini taşıyan bu müze, potansiyel hüzün turizmi destinasyon alanlarından biri olarak değerlendirilebilmektedir. Kurtuluş savaşının en büyük mücadelelerinden biri olan; Sakarya savaşında binlerce askerin kanlarının son damlasına kadar vermiş oldukları zorlu savaşın izlerinin gelecek nesillere aktarılması ve unutturulmaması açısından bu destinasyon büyük bir önem arz etmektedir.

15 Temmuz Darbe Girişimi: 15 Temmuz 2016 saat 22.00’da İstanbul ve Ankara’nın caddelerinde tankların dolaşması, İstanbul Boğaziçi Köprüsünün tank ve askeri araçlar tarafından trafiğe kapalı hale gelmesi ve savaş uçaklarının alçaktan uçmaları Türkiye’ye yapılan darbe girişiminin göstergesidir. Ankara’da bulunan TRT stüdyosuna baskın düzenleyen darbeci askerler tarafından spikere tehditle okutmuş oldukları bildiri ve camilerden yükselen sela sesleri darbenin korkutucu örneklerinden biridir. Bütün bu darbe girişimine karşı Türk halkı sabaha kadar hatta günlerce direniş göstermiştir. Ayrıca 15 Temmuz darbe girişiminin başarısız olmasının en temel nedeni halkın ayaklanması olarak bilinmektedir (Alkan, 2016).

Bu darbe sonucunda birçok Türk askeri ve vatandaşlar hayatını kaybetmiştir. Türk milletinin başına gelen bu üzücü darbe girişimi insanlık açısından büyük bir öneme sahiptir. Türk halkının gücünü gösterdiği bu korkunç olayın acı ve üzüntülerini aynı derecede yaşamak isteyen kişiler burayı ziyaret etmek isteyeceklerdir. Bu ziyaret hüzün turizmi çerçevesinde değerlendirilebilir.

İstanbul, Üsküdar semtinde inşa edilmiş olan 15 Temmuz Şehitler Anıtı ve Müzesi, 2016 senesinde meydana gelmiş olan hain darbenin unutulmasını önlemek ve şehit olanların anılarını kalıcı kılmak amacı ile yapılmıştır. 15 Temmuz Şehitler Köprüsü’nün Anadolu tarafında bulunan müze Müzesi Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü himayesi altına alınmıştır. Bin 500 metre karelik alana inşa edilmiş müzede 15 Temmuz darbe gecesi Türk halkının göstermiş olduğu dillere destan direnişi tüm yönleriyle ziyaretçilere aktarılmaktadır. Müzenin giriş kısmında abide taşıdığı üzerinde “Bu şehitlik anıtı, Türkiye Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın iradeleriyle, 15 Temmuz 2016 tarihinde şehit edilen kahraman kardeşlerimizin aziz hatıralarına hürmeten inşa edilmiştir” yazısı dikkatleri çekmektedir (URL-3).

17 Ağustos Marmara Depremi: 17 Ağustos 1999 yılında Marmara Bölgesini derinden etkileyen, 7.4 şiddetinde olduğu bilinen bir deprem meydana gelmiştir. Ağustos depreminin merkez üssü olan ve depremden büyük ölçüde zarar gören yerin Gölcük olduğu bilinmektedir. Gölcük’te yaşanan deprem sonucunda büyük çapta can kaybı yaşanmış, binaların hasar alması sonucunda kentte değişiklikler meydana gelmiş ve başka şehirlere göç başlamıştır (Südaş, 2004). Resmi verilere göre 17.480 kişinin öldüğü, 23.781 kişinin yaralandığı ve 505 kişinin ise sakat kaldığı görülmektedir (URL-4). Birçok kişinin hayatını kaybettiği ve kısa bir süreliğine de olsa yaşamın durduğu bu elim hadise uzun yıllar boyunca akıllardan çıkmamıştır. Her yıl 17 Ağustos tarihinde meydana gelen bu üzücü felaketi anmak adına programlar düzenlenmektedir. Düzenlenen bu programlar aracılığıyla 1999 senesinde yaşanan olayın üzüntüsünü hissettirme ve unutturmamak amaçlanmıştır.. Hüzün turizmi açısından önemli destinasyon sayılabilecek bu alan deprem ile ilgili bir müze yapılarak geliştirilebilir ve nesiller boyunca aktarılabilir.

Yasak Kent: 1939 Erzincan depreminde 605 yapının zarar gördüğü, 6601 yapının ise yıkıldığı, neredeyse bütün yapıların kullanılamaz hale geldiği yaşam yeri tahliye edilerek “Yasak kent” olarak adlandırılmıştır (Çuhadaroğlu vd., 1992: 38). Halk dilinde “Eski Erzincan” veya “afet yeri” isimleri ile bilinen alan, toplu ölümlerin, afet sonrası acı, hüzün, keder ve korku gibi duyguları içinde barındıran trajik olayın yaşandığı alandır (Bozdemir, 2011).

Yasak kentin, maddi manevi kayıpların verildiği ve birçok trajedi olayın yaşandığı alan, ayrıca olayın tanıkları ve bazı yapısal kalıntıların varlığını sürdürmesi nedeni ile Erzincan kentinin önemli hüzün turizmi potansiyelini oluşturduğu bilinmektedir. Deprem anıtı, Şüheda kabri (Toplu mezar) ve Zelzele anıtı da Erzincan ili için hüzün turizmi potansiyeline sahiptir. Ölenleri anmak ve hatırlamak amacıyla inşa edilen deprem anıtı, trajik olayın hislerini insanlara iletmekte ve hüzün turizmi kapsamında değerlendirilmektedir. Depremde hayatını

kaybeden kişilerin toplu gömüldüğü “Şüheda Kabri” ve kabrin üstünde bulunan “Zelzele Anıtı” ölümü anlatan mekânlar olarak bilinmektedir (Güncü ve Güneş, 2017).

Afette yakınlarını kaybeden yerli ve yabancı turistler, bu destinasyonun nasıl bir yer olduğu ile ilgili meraklarını gidermek için seyahat etme isteği duyacaklardır. Bundan dolayı bu alanlar hüznün turizmi potansiyeli açısından büyük bir öneme sahiptir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm, insanların dinlenmeleri ve kaliteli vakit geçirmeleri için önemli bir faaliyettir. Her kesimden kişinin kolayca ulaşabildiği bir tüketim aracı olan turizm, deniz, kum, güneşin dışında daha birçok alternatif sunmaktadır. İnsanlar birçok sebepten dolayı seyahat etme ihtiyacı ve isteği duyarlar. Kişiler; eğlenme, kafa dağıtma, gezip-görme gibi unsurların yanı sıra bir kişinin öldürüldüğü, cezaevinde hüküm sürdüğü, mezarının bulunduğu yerleri seyahat etmek isterler. Eski dönemde meydana gelen olayların üzüntü ve kahramanlık öykülerini unutmamak ve unutturmamak amacı ile gelecek nesillere aktarılması oldukça önemli bir husustur. İnsanların hüznün turizmine olan istekleri empati yoluyla olayı yaşamış kişilerle aynı duyguları hissetmek olarak görülmüştür. Bu çalışmada, Dünya’da ve Türkiye’de bulunan hüznün turizmi alanları ve potansiyeli olan alanlar incelenmiş ve insanların hüznün turizmi konusunda bilgi edinmeleri sağlanmıştır. Bu doğrultuda, hüznün turizmine başlıca örneklerden birkaç tanesine yer verilmiştir.

Yapılan bu çalışma kapsamında hüznün turizmi açısından Türkiye’de bulunan potansiyeli değerlendirmek ve bu konuyla alakalı kazanımları artırmak amacı ile bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu öneriler şu şekilde sıralanmaktadır;

- Hüznün turizminin bilinirliğinin az olması nedeni ile tanıtım çalışmaları yapılmalıdır.
- Hüznün turizmi destinasyonlarının çeşitli medya araçları ile tanıtımları yapılarak insanlara aktarılması sağlanmalıdır.
- Hüznün turizmi hava şartlarına bağlı olmadığından tüm mevsimlere yayılmalıdır.
- Seyahat acentaları hüznün turizmi konusunda daha bilinçli bir hale getirilmelidir. Hüznün turizmi kapsamında rehberler yetiştirilmeli ve daha deneyimli bir hale gelmeleri sağlanmalıdır.
- Soma(Manisa), Zonguldak ve Karaman gibi maden kazalarının meydana geldiği alanların incelenip hüznün turizmine kazandırılması sağlanabilir.
- Kastamonu’nun Bozkurt ilçesinde 11 Ağustos 2021 tarihinde yoğun yağış nedeni ile sel felaketi meydana gelmiştir. Bu üzücü doğa olayında birçok can ve mal kaybı yaşanmıştır. Bozkurt ilçesinin yaşamış olduğu olayın yerinde incelenmesi ve hüznün turizmi açısından önemli bir destinasyon imajı oluşturması sağlanabilir.
- Kültür ve tarih turizmi çerçevesinde hüznün turizmi destinasyonlarının çoğaltılması ve hüznün turizmi konusunun bilinirliğinin artırılması ile hüznün turizminin gelişim göstererek devam etmesi sağlanabilir.
- Ayrıca, hüznün turizmi alanına giren destinasyonların tanıtımının etkileyici bir biçimde yapılarak, destinasyonların bilinirliğinin artırılması, altyapı ve üstyapı imkânlarının geliştirilmesiyle hüznün turizmi alanlarının pazarının oluşturulması ve bu alanların çekicilik unsuru halini alması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aksakallı, Z., Selçuk, G. N. ve Işık, C. (2017). Nene Hatun Tarihi Milli Parkı’nın Hüznün Turizmi ve Mabetleşme Yönünden Değerlendirilmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Ulusal Alternatif Turizm Kongresi Özel Sayısı Ös [Iv]* , 215-240. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Erzisosbil/Issue/31128/338064>.
- Alaeddinoğlu, F., ve Aliağaoğlu, A. (2007). Savaş Alanları Turizmine Tipik Bir Örnek: Büyük Taarruz Ve Başkomutan Tarihi Milli Parkı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (2), 215-225.

- Alili, M. (2017). Avrupa'daki ve Türkiye'deki Hüzün Turizmi Destinasyonlarının Karşılaştırması Üzerine Teorik Bir Çalışma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 37-50. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/İjgtr/İssue/31137/332049>.
- Alkan, H. (2016). 15 Temmuz'u Anlamak: Parametreler ve Sonuçlar. *Bilig*, (79), 253-272. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/bilig/issue/48706/619739>.
- Belli, S., ve Güneren Özdemir, E. (2018). Sinop Cezaevi'nin Hüzün Turizmi Çerçevesinde İncelenmesi: Tripadvisor Örneği. *I. Uluslararası Turizmde Yeni Jenerasyonlar ve Yeni Trendler Kongresi*, 01 Kasım - 03 Kasım, Sakarya.
- Bilgen, G., Balcı, E. ve Kalça, M. Y. (2022). *Kastamonu Bozkurt İlçesinde 11.08.2021 Tarihinde Meydana Gelen Sel Felaketinin Yerinde İncelenmesi. Tasarım Mimarlık ve Mühendislik Dergisi*, 2 (1), 20-35. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dae/issue/68555/1073884>.
- Birdir, K., Dalgıç, A., Güler, O. ve Kayaalp, Y. (2015). Hüzün Turizmi: Gelibolu Yarımadası Tarihi Milli Parkını Ziyaret Eden Yabancı Turistlerin Deneyimleri, (Dark Tourism: The Experiences of Foreign Tourists Visiting the Gallipoli Peninsula Historical National Park), *Journal of Tourism and Gastronomy Studies (JOTAGS)*, 3(4), 12-23.
- Bozdemir, A. (2011). *1939 Erzincan Depremi*, <http://www.kardere.com/default.aspx?pid=50646&nid=69392>.
- Çakar, K. (2017). *Bir Hüzün Turizmi Destinasyonu Olan Gelibolu Yarımadasını Ziyaret Eden Turistlerin Motivasyon Ve Deneyimlerinin İncelenmesi*. Yükseköğretim Kurumları tarafından destekli bilimsel araştırma projesi.
- Çelik, A. (2017). Hüzün turizmi üzerine bir derleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 41-55.
- Çetinsöz Burçin, C. (2017). Karanlık (Dark) Alanları Ziyaret Eden Yerli Turistleri Motive Eden Etmenler: Ankara Ulucanlar Cezaevi Müzesine Yönelik Bir İçerik Analizi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Alanya-Türkiye*, 2, 18-20.
- Çuhadaroğlu, F., Kara, R. ve Ustaoglu, E. (1992). *Deprem ve Erzincan 13 Mart 1992 Erzincan Depreminin Öncesi Deprem Olayı ve Sonrası. İstanbul: Erzincan Valiliği, Mega Basım Yayın*.
- Demir Şahan, S., ve Technique, W. (2019). Dolmabahçe Sarayı Süfera Salonu Restorasyon ve Konservasyon Çalışması Kapsamında Süsleme Unsurlarında Uygulanan Yeni Teknikler ve Çalışmalar Sırasında Bulunan Geçmiş Dönem Materyalleri. *Milli Saraylar Sanat Tarih Mimarlık Dergisi* 18, 162-181.
- Dunkley, R., Morgan, N., Westwood, S. (2007). A shot in the dark? Developing a new conceptual framework for thanatourism. *Asian Journal of Tourism and Hospitality Research* 1 (1) 54-73.
- Güncü, A., ve Güneş, E. (2017). 1939 Depremi İle Afet Yeri Olan Erzincan'ın Hüzün Turizmi Potansiyeli Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies (Elektronik)*, 12(29), 251 - 270.
- Güzel, M. & Atabeyoğlu, Ö. (2021). Peyzaj Mimarlığı Açısından Mekânsal Bellek Kavramı Olarak Hüzün Turizmi. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 477-492. DOI: 10.24011/barofd.871354.
- İlgar, R. (2015). Mabetleşen bir mekân: Gelibolu Yarımadası tarihi savaş alanları turizmi. *Çanakkale Araştırmaları Türk Yılığ*, 13(19):1-20.
- Kanbur, E. (2021). *A ve B Kişilik Tiplerinin Hüzün Turizmi Deneyimlerine Etkisi: Tarihi Sinop Cezaevi Müzesi.. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu*.
- Kılıç, B., ve Akyurt, H. (2011). Destinasyon İmajı Oluşturmada Hüzün Turizmi: Afyonkarahisar ve Başkomutan Tarihi Milli Parkı. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 10(1), 209-232.
- Köseoğlu, A. (2019). *Hüzün Turizmi Kapsamında Çanakkale Savaşlarının Turizm Ekonomisine Etkisi*. Yök Ulusal Tez Merkezi - Selçuk Üniversitesi.
- Lennon, J. (2017). Dark tourism sites: visualization, evidence and visitation. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, vol. 9, no. 2, pp. 216-227. <https://doi.org/10.1108/WHATT-09-2016-0042>.

- Niemela, T. (2010). *Motivation factors in dark tourism: Case: House of terror*. Lahti University Of Applied Sciences The Faculty of Tourism and Hospitality Degree Programme in Tourism and Hospitality Management, Nature and Soft Adventure Tourism Bachelor's thesis: Finland.
- Özçelik, H. (2012). *Gelibolu-Waterloo Karşılaştırması Yoluyla Türkiye'de Keder Turizmi Potansiyeli Analizi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.
- Özdemir, G. ve Çulha, O. (2009). Satisfaction and Loyalty of Festival Visitors. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 20 (2): 359-373.
- Seabra, C., & Silva, C. (2016). Dark Tourism: Concepts, Typologies and Sites. *2015 M-Sphere Book of Papers*, 159-168
- Soylu, Y. & Özkök, F. (2016). Turistik Destinasyonlarda Taşıma Kapasitesi: Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alanı Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, İİBF 10. Yıl Özel Sayı*, 565-581. *Doi: 10.31795/Baunsobed.662447*.
- Sunar, H. (2017). *Özel İlgi Turizmi Olarak Hüzün Turizmi ve Türkiye'den Örnekler*. TC Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Südaş, İ. (2004). 17 Ağustos 1999 Marmara depreminin nüfus ve yerleşme üzerindeki etkileri: Gölcük (Kocaeli) örneği. *Ege Coğrafya Dergisi*, 13, 1-2, . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ecd/issue/4880/66945>.
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Tarınç, A. ve Kılınç, C. Ç. (2019). Türkiye'deki Hüzün Turizmi Destinasyonları Üzerine Teorik Bir Çalışma. *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler 1*, 25-45.
- Taylak, M. (1998). *Etnografyadan Anıtkabir'e. Atatürk'ün Aziz Naaşı'nın Etnografya Müzesi'nden Anıtkabir'e Nakli*. Ankara: Şekerbank Yayınları.
- Uşak, E. C. (2021). *Hüzün turizmi kapsamında turistlerin kültürlerarası duyarlılık gelişimlerinin davranış niyetine etkisi: Gelibolu örneği* (Master's thesis, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Vatansever, M. (2011). *Zamanın Unutturamadığı Dram: Srebrenitsa*. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu.
- Yıldız, Z. , Yıldız, S. & Aytemiz, L. (2015). Kara Turizm, Terör Turizmi ve Türkiye Potansiyeli. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (2) , 390-407. DOI: 10.15869/itobiad.17490.

İNTERNET KAYNAKLARI

- URL-1, Cnnturk.<https://www.cnnturk.com/fotogaleri/yasam/auschwitz-kampi-insanliginolduruldugu-yerpage=10> (Erişim Tarihi: 25.04.2022).
- URL-2, Ulucanlar Cezaevi Müzesi. <https://Www.Ulucanlarcezaevimuzesi.Com.Tr/Tarihce/> (Erişim Tarihi: 16.05.2022).
- URL-3, <https://basin.ktb.gov.tr/TR-269463/15-temmuz-sehitler-aniti-ve-muzesi-bakanliga-tahsis-edildi.html> (Erişim Tarihi: 18.08.2022).
- URL-4, <https://deprem.afad.gov.tr/tarihteBuAy?id=37> (Erişim Tarihi: 29.08.2022).
- URL-5,<https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/ankara/gezilecekyer/sakarya-sehtler-zafer-aniti-ve-muzes> (Erişim Tarihi: 29.02.2022).

Geliş Tarihi: 14/11/2022

Kabul Tarihi: 22/12/2022

KAMU HARCAMALARININ EKONOMİK BÜYÜMEYE ETKİSİ: TÜRKİYE UYGULAMASI¹

Feride DURAN*

ÖZET

Türkiye’de kamu harcama bileşenlerinin ekonomik büyüme üzerine etkisini araştıran bu çalışma 1975-2020 yılları arası dönemi kapsamaktadır. Çalışmada kamu harcamaları bileşenleri olarak; cari harcamalar, transfer harcamaları, yatırım harcamaları ve toplam harcamalar kullanılmaktadır. Değişkenler arasında uzun dönemli eş bütünleşme ilişkisinin varlığının belirlenebilmesi için ARDL Sınır Testi kullanılmaktadır. Analizden elde edilen sonuçlar, uzun dönemde cari harcamalar hariç çalışmada kullanılan diğer tüm değişkenlerin ekonomik büyüme ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda uzun vadede transfer harcamalarında gerçekleşen %1’lik bir artış ekonomik büyüme üzerinde %0,15 oranında artış oluşturmaktadır. Toplam harcamalarında oluşan %1’lik bir artış ekonomiyi %0,23 oranında artırmaktadır. Yatırım harcamalarının ise; anlamlılık düzeyi %10 önem seviyesi esas alındığında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Aynı şekilde yatırım harcamalarında meydana gelen %1 oranındaki artış ekonomik büyümede %0,22’lik bir artış sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kamu harcamaları, ekonomik büyüme, ARDL testi, Türkiye

THE EFFECT OF PUBLIC EXPENDITURE ON ECONOMIC GROWTH: PRACTICE IN TURKEY

ABSTRACT

The aim of this study, which covers the period between 1975 and 2020, is to analyze the effect of public expenditure components on economic growth in Turkey. As components of public expenditures in the study; Current expenditures, transfer expenditures, investment expenditures and total expenditures are used. ARDL Bounds Test is used to determine the existence of a long-term cointegration relationship between the variables. The results obtained from the analysis show that in the long run, except for current expenditures, other variables are in a significant and positive relationship with economic growth. In this context, a 1% increase in transfer expenditures in the long run constitutes a 0.15% increase in economic growth. A 1% increase in total expenditures increases economic growth by 0.23%. As for investment expenditures; Considering the significance level of 10%, it can be said that there is a significant relationship. Likewise, a 1% increase in investment expenditures leads to a 0.22% increase in economic growth.

Keywords: Public expenditures, economic growth, ARDL test, Turkey

¹ Bu makale Feride DURAN’ın Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat ABD’de Doç. Dr. Hakan ACET danışmanlığında hazırlanmış olduğu Yüksek Lisans Tezinden derlenmiştir.

* Bağımsız Araştırmacı, email: ferideduran1994@hotmail.com.tr. ORCID: 0000-0002-6185-0434.

GİRİŞ

Klasik iktisadi düşünce, ekonominin tam istihdam seviyesinde olduğu bir ekonomide devletin rolünün sınırlı olması gerektiğini, devletin denk bütçe vererek ekonomide sadece askeri ve sağlık gibi temel kamu harcamalarını gerçekleştirmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Dünyanın bugüne kadar yaşadığı en büyük krizlerden birisi olan 1929 krizi ile, ülke ekonomilerinin yaşadığı bu buhranın klasiklerin iddia ettiği gibi sınırlı bir devletle düzelenmeyeceği anlaşılmıştır. Özellikle bu krizin çıkışı olarak devletin ekonomiye müdahale etmesi gerektiği ve kamu harcamalarını artırması gerektiği görülmüştür. İkinci dünya savaşı ile tüm dünyada devletler kamu harcamalarını genişletme yoluna başvurmuştur. Bu dönemde ülke ekonomilerinde kamu harcamalarının GSYİH içindeki payı yüzde ellilerin üzerine çıkmıştır. 1929 krizi ile etkili olan temel ekonomik paradigma Keynesyen iktisadi düşüncenin ileri sürdüğü devletin ekonomiye müdahale etmesi olmuştur. Bu düşünceye göre devlet, güvenliğin yansira toplumun refahını da artıracak politikalar üretmelidir. İktisadi olarak devletin temel amacı ekonomik büyümenin yanında, altyapı, eğitim, sağlık vs. harcamaları da yerine getirmektir. Bu faaliyetlerin devlet eliyle gerçekleştirilmesi verimlilik artışı ve maliyetlerde düşüş ile GSYİH artışını beraberinde getirecektir (Pata ve Tütüncü, 2017, s. 31-32).

Kamu harcamaları ile büyüme arasındaki ilişki literatür de pek çok kez tartışılmıştır. Kamu harcamaları ekonomide hem siyasal istikrarın hem de ekonomik istikrarı sağlaması açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte ekonomik dalgalanmaların kamunun yapmış olduğu harcamalar ile kontrol altına alınıp ekonomik refahın sağlanması ile de harcama ve büyüme arasındaki ilişki daha da ilgi çekici olmaya başlamıştır. Kamu harcamaları ile ekonomik büyüme ilişkisi teorik olarak iki görüş doğrultusunda açıklanmaktadır. Bunlar A. Wagner ve Keynesyen görüştür. Wagner yasasına göre ekonomik büyümeden kamu harcamalarına doğru bir ilişki söz konusudur. Wagner'e göre, bir ekonomide büyüme sağlandıkça o ekonomide refah artar ve ekonomi gelişir. Refah arttıkça ekonomi büyüyüp geliştikçe bu ekonomideki bireylerin toplumsal ihtiyaçları da artmaya başlar ve toplumsal ihtiyaçlarda meydana gelen bu artışta paralel bir şekilde kamunun yapmış olduğu harcamaları artırır. Wagner' in bu görüşü kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini analiz eden çalışmaların başlangıç noktası olmuştur. Keynes'e göre ise kamu harcamalarında bir artış meydana geldikçe bu artış beraberinde ekonomik büyümeyi sağlayacaktır. Yani keynesyen hipotezine göre; kamu harcamalarından ekonomik büyümeye doğru bir ilişki söz konusu olmaktadır (Şanlısoy ve Sunal, 2016, s. 103).

Ekonomide yapılan ekonomik tüm faaliyetlerin piyasa ekonomisi ile mi yoksa kamunun bu faaliyetlere müdahalesi ile mi organize edilmesi gerektiği iktisat biliminin en temel tartışma konuları arasında yer almaktadır. Ekonomik faaliyetler konusunda bu tartışmanın yer almasının en temel nedeni ise kamunun yapmış olduğu harcamaların ekonomik faaliyetler ve ekonomik büyüme üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığıdır. Ya da herhangi bir etkisi var ise bu etkinin yönünün pozitif mi yoksa negatif mi olduğudur. Son yıllarda hem geçiş ekonomilerinde hem de piyasada uzunca bir geçmişi olan ekonomilerde milli gelirin çok büyük bir kısmını kamunun yapmış olduğu harcamalar oluşturmaktadır ki söz konusu bu durumda kamu harcamaları ile büyüme arasındaki ilişkinin araştırılmasını zorunlu kılmaktadır (Esen ve Bayrak, 2015, s. 232).

Bu bağlamda bütün bu incelemeler ve tartışmalar doğrultusunda bu çalışmanın amacını da kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi oluşturmaktadır. Bu amaçla çalışma üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde, kamu harcamalarına ilişkin bazı temel kavramlar açıklanmış, kamu harcamaları türlerine göre sınıflandırılmıştır. Her bir kamu harcaması geniş bir şekilde ele alınmış ve harcama türleri örnekler ile pekiştirilmiştir. Ayrıca bu bölümünde kamu harcamalarının artışına neden olan gerçek ve görünürde nedenlerin neler olduğu açıklanmış ve ayrıca farklı iktisadi yaklaşımların kamu harcamalarının artışı konusundaki görüşlerine yer verilmiştir. İkinci bölümde, ekonomik büyüme kavramı tanımlanmış, ekonomik büyümenin tarihsel gelişimi üzerinde durulmuş ve büyüme teorilerinin genel özelliklerinden bahsedilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde; Dünya ve Türkiye ekonomisinde konuyla ilgili yapılan çalışmalar dikkate alınarak genişçe bir literatür araştırması yapılmış ve çalışmanın ekonometrik modeli ile değişkenler arasındaki ilişkinin ekonometrik analizine yer verilmektedir. Çalışmanın sonuç kısmında yapılan analizlerle ilgili elde edilen sonuçların genel bir değerlendirmesine yer verilmiş ve bir takım politika önerilerinde bulunulmuştur.

LİTERATÜR TARAMASI

Kamu faaliyetleri ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu görüşü 19. Yüzyılın sonlarına doğru Wagner tarafından ortaya koyulmaktadır (Wagner, 1890). Wagner, sanayileşme sürecinde bir milletin kişi başına reel geliri arttıkça, kamu harcamalarının toplam harcamalar içindeki payının arttığını belirtmektedir. Wagner'e göre, hipotezi destekleyen temelde üç argüman bulunmaktadır: Bunlardan ilki, sanayileşme sırasında, devletin idari ve düzenleyici işlevleri, özel faaliyetin yerine kamuyu ikame etmektedir; ikincisi, ekonomik büyüme, gelir esnekliği olduğu varsayılan kültür ve refah hizmetlerinde bir artışa yol açmaktadır; üçüncüsü, özel sektör tarafından karşılanamayan, sanayileşmiş bir toplumun teknolojik ihtiyaçlarını karşılama amacıyla yapılan büyük ölçekli projeleri finanse etmede sermaye fonları sağlamak için devlet katılımı gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, Wagner yasası, kamu mallarına ve dışsalıkların kontrolüne yönelik artan bir talep olduğu için kamusal faaliyetlerin büyüdüğünü belirtmektedir. Bu argümanlara dayanarak, yasa aynı zamanda milli gelirden kamu sektörü harcamalarına kadar uzanan bir nedenselliğin varlığını da ima etmektedir. Bu nedenle, kamu harcamalarını ulusal hasıladaki büyümeyi etkileyebilecek dışsal bir politika aracı olarak gören Keynesyen görüşün aksine, kamu harcamaları milli gelirin büyümesinde içsel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Sideris, 2007, s. 5).

Gerek Wagner yasası özelinde gerekse Keynesyen görüşün belirttiği gibi kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığı literatürde genişçe tartışılan konuların başında gelmektedir. Çalışmanın bu bölümünde, Türkiye özelinde ve uluslararası literatürde bu zamana kadar yapılan çalışmalara yer verilmekte, bu çalışmaların sonuçları tartışılmaktadır.

Türkiye Ekonomisi Üzerinde Yapılan Çalışmalar

Yamak ve Küçükkale (1997), 1950-1994 yılları arası dönemde Türkiye'de kamu harcamalarının ekonomik büyüme ile olan ilişkisini araştırmaktadırlar. Johansen-Juselius eşbütünleşme ve Engle-Granger nedensellik testi kullanılan çalışmada, Türkiye'de kamu harcamalarının uzun dönemde ekonomik büyüme üzerinde etkili olduğu sonucunu göstermektedir. Kar ve Taban (2003), kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini incelemekteler. 1971-2000 dönemi verileri kullanılan çalışmalarında Kremers, Ericson ve Dolada (KED)'in eşbütünleşme yaklaşımını kullanmaktadırlar. Elde edilen bulgular, eğitim ve sosyal güvenlik harcamalarının büyümeyi pozitif, sağlık harcamalarının ise negatif etkilediğini göstermektedir.

Işık ve Alagöz (2005), Türkiye'de kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemekteler. 1985-2003 yılları arası dönemde seriler arasında uzun dönemli ilişki ve çift yönlü nedenselliğin olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Arısoy (2005), seriler arasındaki ilişkiyi Türkiye ekonomisi için araştırmaktadır. 1950-2003 yılları arasını kapsayan çalışmada Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testi kullanılmaktadır. Çalışmanın analiz sonuçları, uzun dönemde ekonomik büyümeden kamu harcamalarına doğru tek yönlü bir nedensellik doğrulamaktadır.

Başar vd. (2009), 1975-2005 yılları arası dönemde Sınır Testi Yaklaşımı kullanılan çalışmada, Türkiye'de kamu harcamaları ile büyüme arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmaktadırlar. Bağdıçen ve Beşer (2009), çalışmalarında ekonomik büyüme ile kamu harcamaları arasındaki ilişkiyi ele almaktadırlar. 1950-2005 yılları arasını kapsayan çalışmada Toda ve Yamamoto (1995) nedensellik analizi sonuçları seriler arasında Türkiye'de herhangi bir nedensellik bulunmadığını göstermektedir.

Aytaç ve Güran (2010), 1987-2005 yılları arasını kapsayan dönemde Türkiye için VAR modeli ve Granger nedensellik testi analizi yapmaktadırlar. Elde edilen bulgular ekonomik büyüme değişkeninden kamu harcamaları değişkenlerine doğru tek yönlü bir nedensellik olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan etki-tepki analizleri ile Türkiye'de ekonomik büyümedeki artışın kamu harcamalarında artış ortaya çıkardığını doğrulamaktadır.

Oktayer (2011), 1950-2011 yılları arası verileri kullandığı çalışmasında Türkiye'de kamu harcamaları ile ekonomik büyüme ilişkisini araştırmaktadır. Seriler arasında çift yönlü nedensellik olduğu doğrulanmıştır. Yüksel ve Songur (2011), Türkiye'de 1980-2010 arası dönemde kamu, cari, yatırım harcamaları, borç faiz ödemeleri ve diğer transfer harcamalarının büyüme üzerine etkisini araştırmaktadırlar. Borç faiz ödemeleri dışında tüm değişkenlerin ekonomik büyüme ile uzun dönem ilişkisi olduğu görülmektedir.

Gül ve Yavuz (2011), 1963-2008 arası dönemi kapsayan çalışmalarında seriler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Granger Nedensellik Testi kullanmaktadırlar. Kamu harcamalarından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü ilişki tespit edilmiştir. Kabaklarlı ve Er (2014), 1930-2012 arası dönemde yıllık veriler kullanılan çalışmada Türkiye’de ekonomik büyümede meydana gelen artışın kamu harcamalarında azalışa neden olduğunu göstermektedirler.

Diler (2016), 1998-2010 yılları arasını kapsayan dönemde Türkiye’de, kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edememiştir. Şanlısoy ve Ünal (2016), 1980-2010 arası dönemde Toda-Yamamoto nedensellik analizi yapılan çalışmada, Türkiye için kurulan beş modelden yalnızca bir tanesinde nedensellik ilişkisi bulunurken, diğer dört modelde değişkenler arasında bir ilişki bulunamamıştır. Kolçak vd. (2017), 1984-2014 arası yılları kapsayan dönemde Türkiye’de seriler arasındaki ilişkiyi araştırmaktadırlar. VECM yöntemi kullanılan çalışmanın analiz sonuçları kamu harcamalarının uzun dönemde ekonomik büyümenin bir nedeni olduğu sonucunu göstermektedir.

Pata ve Tütüncü (2017), 1960-2015 yıllarını kapsayan çalışmalarında seriler arasındaki ilişkiyi araştırmaktadırlar. Çalışmada Maki eşbütünlük testi, DOLS ve FMOLS analiz yöntemlerini kullanmaktadırlar. Türkiye’de kamu harcamalarının ekonomik büyümeyi artırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Şit ve Karadağ (2018), 1980-2016 arası Toda-Yamamoto Nedensellik Testi uygulanan çalışmada, Cari harcamalar, borç-faiz ödemeleri, transfer ve yatırım harcamaları ve toplam kamu harcamaları değişkenleri kullanılmaktadır. Analiz sonucunda tüm değişkenler ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Fırat ve Tuğlu (2019), çalışmalarında Türkiye’de kamu harcamaları ile ekonomik büyüme ilişkisini araştırmaktadırlar. 1998-2018 dönemine ait çeyreklik veriler kullanılarak ARDL sınır testi yaklaşımı kullanılmaktadır. Kamu harcamaları hem kısa dönemde hem de uzun dönemde büyüme üzerinde pozitif etkilidir. Esen vd.(2020), kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi 1950-2018 yılları arasını kapsayan dönemde incelemektedirler. ARDL sınır testi ve Toda-Yamamoto Nedensellik yaklaşımı kullanılan çalışmada, ekonomik büyümenin kamu harcamalarında artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Tablo 1’de kamu harcamaları ile ekonomik büyüme ilişkisini Türkiye özelinde inceleyen çalışmaların özetine yer verilmektedir.

Tablo 1: Kamu Harcamaları ile Ekonomik Büyüme İlişkisini İnceleyen Ulusal Literatür Özeti

Yazar/Yıl	Ülke	Dönem	Yöntem	Sonuç
Yamak ve Küçükale (1997)	Türkiye	1950-1994	Johansen-Juselius eşbütünlük ve Engle-Granger nedensellik testi	Kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasında uzun dönem ilişki vardır.
Kar ve Taban (2003)	Türkiye	1971-2000	KED eşbütünlük analizi	Eğitim ve sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi pozitif, sağlık harcamalarının etkisi negatiftir.
Işık ve Alagöz (2005)	Türkiye	1985-2003	Johansen eşbütünlük testi ve granger nedensellik analizi	Seriler arasında uzun dönemli ilişki ve çift yönlü nedenselliğin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır
Arısoy (2005)	Türkiye	1950-2003	Johansen eşbütünlük testi ve granger nedensellik analizi	Uzun dönemde ekonomik büyümeden kamu harcamalarına doğru tek yönlü nedensellik vardır.
Başar vd. (2009)	Türkiye	1975-2005	Sınır Testi Yaklaşımı	Ekonomik büyüme ile kamu harcamaları arasında herhangi bir ilişki yoktur.
Bağdıgan ve Beşer (2009)	Türkiye	1950-2005	Toda-Yamamoto Nedensellik analizi	Seriler arasında herhangi bir nedensellik yoktur.
Aytaç ve Güran (2010)	Türkiye	1987-2005	VAR ve Granger nedensellik analizi	Ekonomik büyümedeki artış kamu harcamalarını artırmaktadır.
Oktayer (2011)	Türkiye	1950-2011	Johansen ve Juselius eşbütünlük ve VEC Granger Nedensellik testleri	Seriler arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.
Yüksel ve Songur (2011)	Türkiye	1980-2010	Engle-Granger eşbütünlük testi ve Granger nedensellik testi	Borç-faiz ödemeleri dışında tüm değişkenlerin ekonomik büyüme ile uzun dönem ilişkisi vardır.
Gül ve Yavuz (2011)	Türkiye	1963-2008	Eşbütünlük ve Granger Nedensellik Testleri	Kamu harcamalarından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü ilişki ve seriler arasında uzun

				dönemli ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
Kabaklarlı ve Er (2014)	Türkiye	1930-2012	Sınır testi yaklaşımı	Ekonomik büyümedeki artışın kamu harcamalarında azalışa neden olmaktadır.
Diler (2016)	Türkiye	1998-2010	ARDL yaklaşımı ve Toda-Yamamoto nedensellik testi	Kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisi varken, nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.
Şanlısoy ve Ünal (2016)	Türkiye	1980-2010	Toda-Yamamoto nedensellik testi	Kurulan beş modelden yalnızca bir tanesinde nedensellik ilişkisi bulunurken, diğer dört modelde değişkenler arasında bir ilişki bulunamamıştır
Kolçak vd. (2017)	Türkiye	1984-2014	VECM yöntemi	Kamu harcamalarının uzun dönemde ekonomik büyümenin nedeni olduğu sonucu bulunmuştur.
Pata ve Tütüncü (2017)	Türkiye	1960-2015	Maki eşbütünleşme testi, DOLS ve FMOLS analizi	Kamu harcamalarının ekonomik büyümeyi artırdığı sonucuna ulaşılmaktadır.
Şit ve Karadağ (2018)	Türkiye	1980-2016	Toda-Yamamoto Nedensellik Testi	Tüm değişkenler ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.
Fırat ve Tuğlu (2019)	Türkiye	1998-2018	ARDL sınır testi yaklaşımı	Kamu harcamaları hem kısa dönemde hem de uzun dönemde büyüme üzerinde pozitif etkilidir.
Esen vd. (2020)	Türkiye	1950-2018	ARDL sınır testi yaklaşımı, Toda-Yamamoto Nedensellik Testi	Ekonomik büyümenin kamu harcamalarında artışa neden olmaktadır.

Uluslararası Literatürde Yapılan Çalışmalar

Singh ve Sahni (1984), 1950-1981 yılları arası verileri kullandıkları çalışmada Granger Sims yöntemini uygulamaktadırlar. Elde edilen bulgular Hindistan'da, kamu harcamaları ile milli gelir arasında herhangi bir nedensel ilişki olmadığını göstermektedir. Oxley (1994), 1870-1913 yılları arası dönemde seriler arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Seriler arasında hem uzun dönem ilişkinin varlığı doğrulanmaktadır hem de tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin var olduğu tespit edilmektedir.

Kweka ve Morissey (2000), Tanzanya'da 1965-1996 yılları arası dönemi kapsayan çalışmada, devletin yapmış olduğu tüketim harcamaları ve yardımların ekonomik büyüme üzerinde olumlu sonuçları olduğunu göstermektedirler. Burney (2002), 1969-1994 yılları arası dönemde Kuveyt ekonomisi için seriler arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. ECM testi uygulanan çalışmada elde edilen sonuçlar, kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Dritsakis ve Adamopoulos (2004), Yunanistan'da 1960-2001 yılları arası kapsayan dönemde Granger nedensellik testi ve ECM modeli kullanılmaktadır. Elde edilen bulgular seriler arasında çift yönlü nedenselliği ve uzun dönemli ilişkinin varlığını doğrulamaktadır. Sideris (2007), çalışmasında kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Yunanistan ekonomisi için araştırmaktadır. 1833-1938 yılları arası veriler kullanılan çalışmada Johansen eşbütünleşme testi ve Granger nedensellik analizleri kullanılmaktadır. Bu uzun dönem, Wagner yasasına uygun olarak ekonominin büyüme, sanayileşme ve modernleşme dönemini temsil etmektedir. Eşbütünleşme analizi sonuçları, seriler arasında uzun vadeli bir ilişkinin varlığına dair olumlu kanıtlar sağlarken, Granger nedensellik testleri, nedenselliğin gelirden kamu harcamalarına doğru ilerlediğini göstermektedir.

Montiel (2010), Meksika'da kamu harcamaları ile büyüme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 1950-1990 arası dönemi kapsayan çalışmada Granger nedensellik ve ECM analiz yöntemleri kullanılmaktadır. Analizlerden elde edilen sonuçlar, kamu harcamaları ile büyüme arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığını göstermektedir. Nedensellik testinin sonuçları ise, Wagner hipotezini destekleyen tek yönlü nedensellik ilişkisini doğrulamaktadır. Sakyi ve Adams (2012), 1960-2008 yılları arası dönemde Gana'da kamu harcamalarının hem uzun hem de kısa vadede ekonomik büyüme üzerinde etkisinin olumlu olduğunu göstermektedir.

Okoro (2013), 1980-2011 arası dönemi kapsayan çalışmasında, Nijerya'da Johansen eşbütünleşme, Granger nedensellik ve ECM testlerini kullanarak seriler arasında uzun vadeli bir denge ilişkisi bulmuştur. Barra vd. (2015), 1951-2009 yılları arası dönemde ECM (Error Correction Model) testi ve Granger nedensellik analizi

kullanılan çalışmada, İtalya’da değişkenler arasında eşbütünleşmenin varlığı ortaya koyulmaktadır. Nedensellik testinden elde edilen sonuçlar, Wagner hipotezinde önerilen tek yönlü nedenselliğin varlığını göstermektedir.

Merza ve Alhasan (2016), 1979-2012 yılları arası dönemde Kuveyt’de, VAR metodu ve Granger nedensellik analiz yöntemleri kullanılarak seriler arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmaktadırlar. Analizlerden elde edilen bulgular, seriler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ali ve Munir (2016), kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Pakistan ekonomisi için araştırmaktadırlar. 1976-2015 yılları arası dönemi kapsayan çalışmada Engle-Granger nedensellik ve ECM testleri uygulanmaktadır. Elde edilen sonuçlar, yalnızca sosyal, ekonomik ve eğitim hizmetlerine yapılan harcamaların, Pakistan’da ekonomik büyüme ile uzun vadeli bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Nedensellik testleri sonuçları ise, Nedenselliğin büyümeden kamu harcamasına doğru olduğu durumda; cari sübvansiyon harcamaları, savunma harcamaları, cari harcamalar ve kalkınma harcamalarının Wagner hipotezinin lehine olduğunu gösterir. Sosyal, ekonomik ve eğitim hizmetlerine yönelik harcamaların sonuçlarında, nedenselliğin kamu harcamalarından ekonomik büyümeye doğru aktığı durumda Keynesyen hipotezinin varlığıyla uyumludur.

Nwude ve Boloupremo (2018), 1970-2014 arası dönemde Wagner yasasının ve Keynes hipotezinin geçerliliğini test etmek amacıyla, Nijerya’da ulusal gelir ile kamu harcamaları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadırlar. Granger nedensellik analizi ve ECM modeli tekniği çalışmada analiz yöntemi olarak kullanılmaktadır. Analizlerden elde edilen bulgular, kamu harcaması ve milli gelir arasında uzun vadeli bir denge ilişkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca Granger nedensellik testleri, GSYH’den kamu harcamalarına doğru giden tek yönlü nedensellik ilişkisini doğrulamaktadır. Gatsi vd. (2019), 1960-2017 yılları arası dönemi kapsayan çalışmalarında, Gana ekonomisinde serilerin eşbütünleşik olduğunu ve reel ekonomik büyümeden reel kamu harcamalarına doğru herhangi bir nedenselliğin olmadığını göstermektedirler.

Mokoena vd. (2020), Güney Afrika ekonomisinde kamu harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli ilişkiyi araştırmaktadırlar. VAR analizi ve Granger nedensellik analizi uygulanan çalışma, 1961-2018 yılları arasındaki veri setlerini kullanmaktadır. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre, seriler arasında herhangi bir ilişkiyi tespit edilememiştir.

Tablo 2’de kamu harcamaları ile ekonomik büyüme ilişkisini uluslararası perspektifte inceleyen çalışmaların özetine yer verilmektedir.

Tablo 2: Kamu Harcamaları ile Ekonomik Büyüme İlişkisini İnceleyen Uluslararası Literatür Özeti

Yazar/Yıl	Ülke	Dönem	Yöntem	Sonuç
Singh ve Sahni (1984)	Hindistan	1950-1981	Granger-Sims Analiz yöntemi	Seriler arasında herhangi bir nedensel ilişki söz konusu değildir.
Oxley (1994)	İngiltere	1870-1913	Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testleri	Seriler arasında uzun dönem ilişkisinin varlığı doğrulanmaktadır. Ayrıca uygulanan nedensellik testine göre, seriler arasında tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin var olduğu tespit edilmektedir.
Kweka ve Morissey (2000)	Tanzanya	1965-1996	Johansen eşbütünleşme ve Engle-Granger nedensellik testi	Tüketim harcamaları ve yardımların ekonomik büyüme üzerinde olumlu sonuçları vardır.
Burney (2002)	Kuveyt	1969-1994	ECM testi	Kamu harcamaları ile milli gelir arasında uzun vadeli bir ilişki yoktur. Wagner yasası geçerli değildir.
Dritsakis ve Adamopoulos (2004)	Yunanistan	1960-2001	Granger nedensellik testi ve ECM testi	Seriler arasında çift yönlü nedensellik ve uzun dönemli ilişki vardır.
Sideris (2007)	Yunanistan	1833-1938	Johansen eşbütünleşme ve Granger nedensellik testi	Seriler arasında uzun vadeli bir ilişki vardır. Granger nedensellik testleri, nedenselliğin gelirden kamu harcamalarına doğru ilerlediğini göstermektedir.
Montiel (2010)	Meksika	1950-	Granger nedensellik ve	Kamu harcamaları ile büyüme arasında

		1990	ECM testleri	eşbütünleşme ilişkisinin varlığını göstermektedir. Nedensellik testinin sonuçları ise, Wagner hipotezini destekleyen tek yönlü nedensellik ilişkisini doğrulamaktadır.
Sakya ve Adams (2012)	Gana	1960-2008	Engle-Granger nedensellik testi ve ARDL sınır testi	Hem uzun hem de kısa vadede Gana'da ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etki vardır.
Okoro (2013)	Nijerya	1980-2011	Johansen eşbütünleşme, Granger nedensellik ve ECM testleri	Kamu harcamaları ve ekonomik büyüme arasında uzun vadeli bir denge ilişkisi vardır.
Barra vd. (2015)	İtalya	1951-2009	ECM (Error Correction Model) testi ve Granger nedensellik analizi	Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır. Nedensellik testinden elde edilen sonuçlar, Wagner hipotezinde önerilen tek yönlü nedenselliğin varlığını göstermektedir.
Merza ve Alhasan (2016)	Kuveyt	1979-2012	VAR metodu ve Granger nedensellik analizi	Seriler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır.
Ali ve Munir (2016)	Pakistan	1976-2015	Engle- Granger nedensellik ve ECM testleri	Yalnızca sosyal, ekonomik ve eğitim hizmetlerine yapılan harcamaların, Pakistan'da ekonomik büyüme ile uzun vadeli bir ilişkisi olduğunu göstermektedir.
Nwude ve Boloupremo (2018)	Nijerya	1970-2014	Granger Nedensellik analizi ve ECM testi	Kamu harcaması ve milli gelir arasında uzun vadeli bir denge ilişkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Granger nedensellik testleri gayri safi yurtiçi hasıladan kamu harcamalarına doğru giden tek yönlü nedensellik ilişkisini doğrulamaktadır.
Gatsi vd. (2019)	Gana	1960-2017	Johansen eşbütünleşme testi, ARDL sınır testi ve Toda-Yomamoto nedensellik testi	Serilerin eşbütünleşik olduğu ve reel ekonomik büyümeden reel kamu harcamalarına doğru Granger nedenselliğinin olmadığı yönündedir.
Mokoena vd. (2020)	G. Afrika	1961-2018	VAR analizi ve Granger nedensellik analizi	Seriler arasında herhangi bir ilişkisi olmadığını göstermektedir.

VERİ SETİ, MODEL VE AMPİRİK UYGULAMA

Çalışmanın Veri Seti

Çalışma 1975-2020 dönemi arası Türkiye ekonomisinde kamu harcamaları bileşenleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışmanın sınırları bütün değişkenlerin düzenli bir seri oluşturabilmesi için 1975 yılı başlangıç olarak kabul edilmiş ve dönem olabildiğince geniş tutulmuştur. Bu bağlamda çalışmanın dönem aralığı, Türkiye ekonomisi açısından kamu harcamalarının büyüme üzerindeki etkilerinin daha belirgin olarak değerlendirilmesi için önemlidir. Çalışmada kullanılan değişken tanımları ve kaynakları tabloda gösterilmektedir. Modelde kullanılan değişkenlerin doğal logaritmik formları kullanılmıştır.

Tablo 2: Analizde Kullanılan Değişkenler ve Kısaltmalar Tablosu

Değişkenler	Kısaltması	Kaynak
Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (Ulusal Para Cinsinden)	Log_b	WDI
Cari Harcamalar (Personel harcamaları + Cari Transferler Toplamından Oluşur)	Log_ch	HMB-EVDS
Yatırım Harcamaları	Log_yh	HMB-EVDS
Toplam Transfer Harcamaları (Toplam Faiz Harcamaları +Sosyal Güvenlik Harcamaları + Cari Transferlerden oluşmaktadır)	Log_trh	HMB-EVDS
Toplam Harcamalar (Cari+Transfer+Yatırım harcamaları toplamından oluşmaktadır)	Log_toph	HMB-EVDS

Çalışmanın Modeli ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin incelenmesinde Neoklasik toplam üretim fonksiyonu modelinden hareket edilmiştir. Aynı zamanda Rati Ram'ın (1986) "Government Size and Economic Growth: A New Framework and Some Evidence from Cross-Section and Time-Series Data" isimli çalışmasında kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini açıklayabilmek adına geliştirilmiş olduğu modelden faydalanılmıştır. (Rati Ram (1986) çalışmasında kullandığı modeli Gershon Feder'in (1983) geliştirmiş olduğu modelden uyarlanmıştır). Ram'ın geliştirmiş olduğu modele göre; ekonominin yalnızca iki sektörden oluştuğu kabul edilmiş ve dolayısı ile sadece bu iki sektörün üretim fonksiyonundan faydalanılmıştır.

$$C = C(L_C, K_C, G) \quad (1)$$

$$G = G(L_G, K_G) \quad (2)$$

Eşitliklerde C özel sektörün üretimini temsil etmekte, G kamu sektörü üretimini temsil etmektedir. K ve L ise sırası ile sermaye ve işgücü girdilerini ifade etmektedir. Eşitlikler doğrultusunda her iki sektörün çıktılarının toplanması ile toplam üretim elde edilmektedir ve eşitlik 3'teki gibi ifade edilmektedir;

$$Y = C + G \quad (3)$$

Varsayılan iki sektörlü üretim fonksiyonunda özel ve kamu sektöründe istihdam edilen sermaye ve işgücü girdilerin verimlilik düzeylerinin farklı olduğu varsayımından hareket edilmektedir. Eşitlik 4 bu durumu matematiksel ifade biçimidir;

$$(\Delta G/\Delta L)/(\Delta C/\Delta L) = (\Delta G/\Delta K)/(\Delta C/\Delta K) = (1 + \delta) \quad (4)$$

Eşitlikteki δ , marjinal faktör verimliliğinin daha yüksek olduğu sektörü ifade etmektedir. δ 'nin pozitif olması durumu kamu sektöründe marjinal faktör verimliliğinin özel sektörden daha yüksek olmasını göstermektedir. Buradan hareketle 1 ve 2 numaralı eşitliklerdeki üretim fonksiyonlarının türevleri alınıp, sonuçlar 3 ve 4 numaralı eşitliklerde kullanılırsa, elde edilen toplam büyüme denklemini şu şekilde gösterilebilmektedir;

$$\Delta Y/Y = \alpha I/Y + \beta \Delta L/L + (\delta/1 + \delta - \theta) (\Delta G/G)(G/Y) + \theta \Delta G/G \quad (5)$$

Eşitlikteki α , β , θ simgeleri toplam büyüme modelinde yer alan parametreleri temsil etmektedir. α , özel sektörde istihdam edilen sermayenin marjinal verimliliğini, β özel sektördeki üretimin emeğe göre esneklik katsayısını, $\theta = C_G (C/G)$ ise özel sektördeki toplam üretimin kamu sektörü toplam üretimine göre esneklik katsayısıdır. Eşitlikteki yatırımın (I) ise, sermaye stokunda (ΔK) meydana gelen artışa eşit olduğu kabul edilmektedir.

θ parametresinin örnek aralığının sabit bir parametre olduğu varsayılıyor ise 5 numaralı eşitlikteki δ ve θ tahmin değerlerinin ekonometrik olarak hesaplanabilir olduğu bilinmektedir. δ tahmin değeri, bize sektörlerin arasında oluşan, faktörlerin üretkenliklerindeki farklılıkları, θ ise ekonominin geriye kalan sektörlerinde ve bu doğrultuda ekonomik performans üzerindeki kamu üretiminin dışsallık etkisini temsil eder. L_C ve L_K sabit kabul edildiğinde, G'de meydana gelen (kamu büyüklüğü) bir birimlik artış; C_G özel sektör üretimini artırır. Bu ise toplam üretimde bir artış oluşturur. Bu durum ekonomide yapılan kamu harcamalarının özel sektör üzerinde bir dışsallık etkisi oluşturduğunu göstermektedir. θ parametresinin bir esneklik ölçüsü olduğu bilindiğine göre, bu parametre G'de oluşan bir birimlik artışın C'de meydana getirdiği ü yüzdelik artışı temsil eder.

$$\Delta Y/Y = \alpha(I/Y) + \beta \Delta L/L + \theta \Delta G/G \quad (6)$$

5 numaralı eşitlikte olduğu gibi 6 numaralı eşitlikte θ parametresi kamunun büyüklüğünün dışsallık etkisini ifade etmektedir. Ancak toplam etkiyi göstermemektedir. Bu bağlamda 6 numaralı eşitlik, $\delta/1+\delta = \theta$ denkliği doğrultusunda oluşturulduğundan hareketle, θ parametresi kamu büyüklüğünde oluşacak herhangi bir birimlik artışın üretimde (toplam gelir) yaratacağı toplam etkiyi gösterecektir.

Hükümet büyüklüğünün ekonomik performans ve büyüme üzerindeki etkisinin incelenmesinin önemli olduğunu savunan Rati Ram modelini destekleyen ampirik bir çalışma yapmıştır. Ram tarafından 1960-70 ve 1970-80 dönemleri için analizine dâhil edilen ülke sayısı 115 olup, bu belki de konuyu incelemek için çalışmanın yapıldığı döneme kadar kullanılan en büyük ülkeler arası settir. Veriler uluslararası olarak karşılaştırılabilir ve muhtemelen bu kadar büyük bir ülke grubu için elde edilebilecek en iyi veri setinden oluşmaktadır. Her durumda

gözlem sayısı sınırlı olsa da zaman serisi verilerinden de sonuçlar elde edilerek, kesit modellerinin parametrik zorlukları bir şekilde yumuşatılmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; ilk olarak kamu büyüklüğünün ekonomi üzerindeki katsayısının tüm durumlarda pozitif olduğu gözlenmiştir. İkinci olarak kamu büyüklüğünün dışsallık (marjinal) etkisinin pozitif olduğu gözlenmiştir. Son olarak ise 1960'lı yıllarda kamunun faktör verimliliğinin görece olarak özel sektörden yüksek olduğu gözlenmiştir (Ram, 1986; 202).

Ram'ın elde ettiği sonuçlar, kamu büyüklüğünün ekonomik büyüme üzerindeki etkisine dikkat çekmektedir. Bu durum özellikle düşük ve orta gelirli ülkeler açısından kamuya düşen sorumluluğa dikkat çekerek büyümeyi teşvik eden sektörlerden olabileceğini işaret etmektedir. Dolayısı ile bu model çalışmamızda Türkiye açısından değerlendirildiğinde kamunun büyüklüğünün ekonomik büyümeyi ne yönde etkileyeceği konusuna bir nebze açıklık getirebilmesi açısından önemlidir.

Ekonometrik analize geçmeden önce ilk olarak analizimizde kullanılacak olan değişkenlerin özet istatistikleri verilmiştir. Tablo 4'te modele göre gözlem sayıları, ortalama değerleri, standart sapmaları, varyans, minimum ve maksimum değerleri gösteren tanımlayıcı istatistikleri özet gösterilmektedir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistik Özet Tablosu

Değişkenin Adı	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum Değer	Maksimum Değer
Log_ch	46	5.769	2.391	1.748	8.895
Log_yh	46	4.343	1.543	1.414	7.951
Log_b	46	11.685	0.248	11.290	12.100
Log_toph	46	5.226	1.686	2.079	9.191
Log_trh	46	8.957	2.448	4.579	11.915

Tablo 4'teki özet istatistikler değerlendirildiğinde gözlem sayısı zaman serisinde modeli kurmak için yeterli olduğu görülmektedir. Ayrıca değişkenlerin standart sapmalarına dikkat edildiğinde ortalamadan çok sapmadıkları gözlenmektedir. Sonuç olarak özet istatistikler değişkenlerin analize uygun olduğunu ifade etmektedir.

Birim Kök Testleri ve Sonuçları

Zaman serisinin durağan kabul edilebilmesi için, ortalaması ile varyansının zamana göre değişiklik göstermemesi gerekmektedir. Aynı zamanda iki farklı zaman dilimi arasında bulunan kovaryansın, bu kovaryansın hesaplandığı döneme bağlı olmaması da önemlidir. Ortalama ile varyansın yalnızca iki dönem arasında bulunan uzaklığa bağlı olması gerekir (Gujarati, 2011). Analize başlarken öncelikle değişkenlerin birim kök içerip içermedikleri belirlenmiştir. Birim kökün varlığı ve durağanlık seviyelerinin belirlenmesi için çalışmamızda genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) birim kök testlerinden faydalanılmıştır. Uygulanan bu testlerden elde edilen sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

Seviye	Değişkenler	ADF				PP			
		Sabit		Sabit ve Trend		Sabit		Sabit ve Trend	
		t-stat	Prob	t-stat	Prob	t-stat	Prob	t-stat	Prob
Düzye Değer	Log_b	0.053	0.985	-2.637	0.266	0.068	0.959	-2.637	0.266
	Log_ch	-1.134	0.639	-4.082**	0.012	-1.119	0.70	-3.278	0.083
	Log_yh	-1.073	0.712	-1.719	0.726	-1.073	0.718	-1.763	0.705
	Log_toph	-0.964	0.757	-1.630	0.765	0.964	0.757	-1.754	0.710
	Log_trh	-1.523	0.474	-1.100	0.917	-1.593	0.478	-1.742	0.715
Birinci Fark	Δ Log_b	-6.566*	0,000	-5.559*	0,000	-6.566*	0,000	-6.560*	0,000
	Δ Log_ch	-7.682*	0,000	-7.654*	0,000	-11.83*	0,000	-15.27*	0,000
	Δ Log_yh	-4.602*	0,000	-4.403*	0,005	-4.602*	0,000	-4.399*	0,005
	Δ Log_toph	-4.321*	0,001	-4.132*	0,001	-4.321*	0,001	-4.132*	0,001
	Δ Log_trh	-10.24*	0,000	-10.43*	0,000	-10.24*	0,000	-11.38*	0,000

NOT: *: %1 ve **: %5 önem seviyesinde istatistiki açıdan anlamlıdır.

Tablo 5'ten de görüleceği üzere değişkenlerden sadece Log_ch ADF testinde seviyede sabitli ve trendli seçeneğinde durağana olduğu görülmektedir. Geriye kalan diğer değişkenlerin tamamı hem ADF hem de PP birim kök testinin hem sabitli hem de sabitli ve trendli seçeneğinde 0.05 anlamlılık düzeyinde durağandır. Sonuç olarak Log_b, Log_ch, Log_yh, Log_toph ve Log_trh değişkenlerinin ADF ve PP testinde I(1) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sadece Log_ch değişkeninin ADF sabitli trendli seçeneğinde I(0) kabul edilebileceği görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle bağımlı değişkenin I(1), diğer değişkenlerin karışık düzeyde olması sonucu ARDL sınır testinin kullanılması yönünde karar verilmiştir.

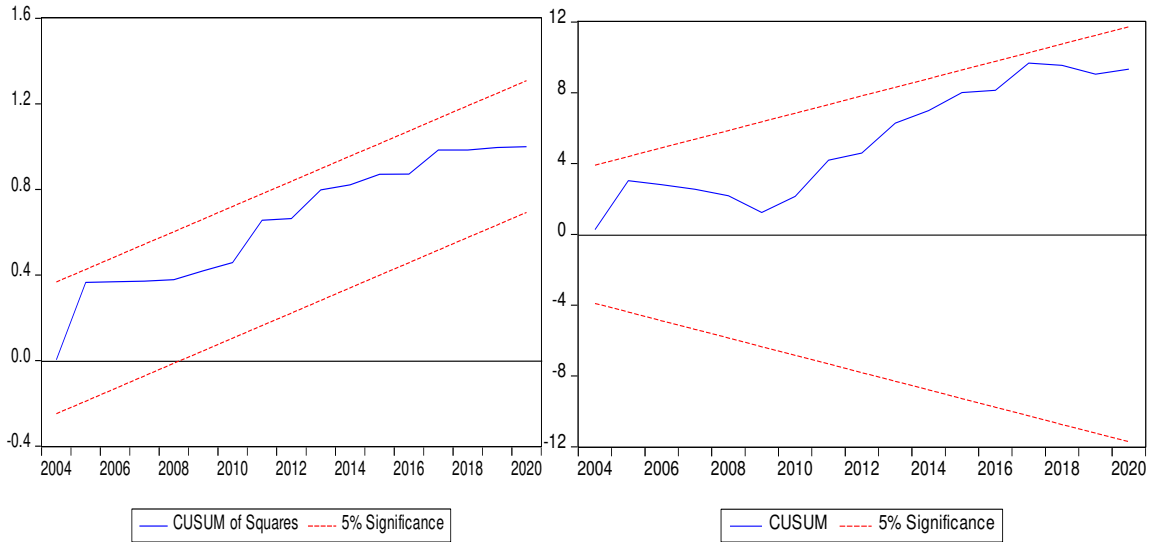
ARDL Modeli ile Tanısal Sınama ve CUSUM Testleri

Zaman serisi analizlerinde ilk aşama olan birim kök testlerinin sonuçlarına göre ARDL yönteminin kullanılmasında karar kılınmıştır. Bu doğrultuda ARDL (4.3.4.3.4.4) modeli tahmin edilmiştir. Model Akaike (AIC) bilgi kriterleri doğrultusunda tahmin edilmiştir. Modelde kullanılacak olan gecikme uzunluğu ise otomatik olarak belirlenmiş ve 4 olmuştur. Devam eden aşamada ARDL modeli tahmin edilmiştir. Sonraki aşamada ise ARDL modelinin tutarlılığı için gerekli olan sınama testleri yapılmıştır. Öncelikle otokorelasyon sorunu sonrasında ise değişen varyans sorununun varlığı test edilmiştir. Test sonuçları tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 5: Tanısal Sınama Test Sonuçları

Otokorelasyon LM Testi	
F-İstatistiği	0.373
Olasılık (P)	0.691
Değişen Varyans Testi (Breusch-Pagan-Godfrey)	
F-İstatistiği	0.632
Olasılık (P)	0.761
Normallik Testi (Jarqua-Bera)	
Jarqu-Bera	3.450
Olasılık (P)	0.178

Modelin tutarlılığı için yapılan; otokorelasyon ve değişen varyans testlerinin olasılık değerleri 0.05 anlamlılık düzeyinde bu değerden büyük olmasından dolayı her iki test için de boş hipotez olan H_0 hipotezi reddedilmiştir. Bu testler için H_0 hipotezinin reddedilmesi durumu tahmin edilen ARDL modeli için otokorelasyon ve değişen varyans probleminin olmadığını desteklemektedir. Tablo 6'da aynı zamanda modelin normal dağılıma uygunluğunu kontrol eden Jarqua-Bera testini de göstermektedir. Normal dağılımı testinin olasılık değerinin 0.05 önem düzeyinden büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre modelimizde tahmin edilen ARDL'nin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Otokorelasyon, değişen varyans ve normal dağılım testinden geçen ARDL modeli yapısal kırılmanın varlığının belirlenmesi için CUSUM ve CUSUM kare testleri uygulanmıştır. Test sonucunda 2001-2002 yıllarında yapısal kırılma olduğu gözlenmiştir ve bu yıllara ait kukla değişken eklenmiştir. Aşağıda verilen CUSUM ve CUSUM kare test sonuçları kukla değişken eklendikten sonraki test sonuçlarını göstermektedir. Aynı zamanda yapısal kırılmanın varlığı test edildikten sonra ARDL modeli tekrar en baştan kurulup tanısal sınama testleri en başından yapılmıştır. Tablo 6 yine aynı şekilde kukla değişken eklendikten sonraki durumu temsil etmektedir.



Şekil 1: CUSUM ve CUSUM Kare Testi

CUSUM testlerinden sonra bu aşamada değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığını belirleyebilmek için ARDL sınır testi uygulanmıştır. Tablo 7’de ARDL sınır testi sonuçları raporlanmıştır

ARDL Sınır Testi Sonuçları

Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin belirlenmesi durumunun gerekli koşullarını Peseran vd. (2001) şu şekilde olabileceğini önermişlerdir; değişkenlerin durağanlık seviyelerinin I (0) veya I (1) durumunda olabileceğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda değişkenlerin bazılarının I (0), bazılarının ise I (1) gibi karışık düzeyde olduğu durumlarda dahil olmak üzere ARDL sınır testinin yapılmasının gerekliliği önerilmiştir. Bu test I (0) durumu için bir alt sınır ve I (1) durumu için ise bir üst sınır değeri belirlenmiştir. Test sonucunda bulunan F istatistiki değerinin I (0) alt değerinden küçük olması durumunda eşbütünleşme ilişkinin reddedilmesine karar verilmektedir. Buna karşın bulunan F istatistik değerinin I (1) sınır değerinden büyük ise değişkenler arasında eşbütünleşme varlığı kesin olarak belirlenmiş olur. Ancak bunlara ek olarak F istatistik değeri I (0) ile I (1) aralığında bir değer alıyorsa bu durum değişkenler arasındaki eşbütünleşmenin varlığına dair kesin bir yargıya ulaşılamayacağını göstermektedir (Peseran vd., 2001; 289-293). Peseran ve arkadaşları tarafından önerilen eşbütünleşme denkleminin VAR(p) modeli vektör ECM formunda şu şekilde yeniden yazılabilir;

$$\Delta z_t = a_0 + a_1 trend + \pi z_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \forall_i \Delta z_{t-i} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Eşitlikte; $\Delta = 1 - L$ fark işlemcisini temsil etmektedir.

$z_t = f(y_t, x_t)$ şeklinde ifade edilmektedir. ε_t ise hata terimidir.

Bu açıklamalar doğrultusunda ARDL sınır testi sonuçları Tablo 7’de raporlanmıştır.

Tablo 6: ARDL Sınır Testi Sonuçları

Tahmin Edilen Eşitlik: $\text{Log}_b = f(\text{Log}_{ch}, \text{Log}_{yh}, \text{Log}_{toph}, \text{Log}_{trh})$		
F-istatistiği	11.314	
Anlamlılık Seviyesi	Kritik değer	
	Alt Sınır I(0)	Üst Sınır I(1)
%1	3.06	4.15
%5	2.39	3.38
%10	2.08	3

Not: Sınır testinde F-istatistiğinin %1-%5-%10 anlamlılık düzeyindeki değerlerine göre bakılarak sınır testinin anlamlılığına karar verilmektedir.

ARDL sınır testi ile elde edilen F istatistiği değeri 11.314 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu istatistiki değer %5 anlamlılık düzeyinde üst sınır değerinden (3.38) büyüktür ($F > I(1)$). Dolayısı ile boş hipotez H_0 hipotezi reddedilmiştir. H_0 hipotezinin reddedilmesi sonucunda, çalışmamızda kullanılan modele göre ekonomik büyüme ile kamu harcamaları ve bileşenleri arasında uzun dönemde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuç uzun vadede kamu harcamalarının ve kamu harcama bileşenlerinin ekonomik büyümeyi etkileyebilen değişkenler olduğunu göstermektedir. Uzun dönemli ilişkinin varlığı, uzun ve kısa dönem katsayılarının tahmin edilmesine yönlendirmektedir.

Değişkenler arasındaki kısa dönemli ilişkinin yönünün incelenmesi için ARDL yöntemine göre hata düzeltme modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

$$\Delta \text{Log}_b t = \alpha_0 + \alpha_1 t + \alpha_2 EC_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_{3i} \Delta \text{Log}_b t_{-i} + \sum_{i=1}^n \alpha_{4i} \Delta \text{Log}_c h t_{-i} + \sum_{i=1}^p \alpha_{5i} \Delta \text{Log}_t r h t_{-i} + \sum_{i=1}^k \alpha_{6i} \Delta \text{Log}_t o p h t_{-i} + \sum_{i=1}^l \alpha_{7i} \Delta \text{Log}_t y h t_{-i} + \mu_t \quad (8)$$

Eşitlikteki EC_{t-1} değişkeni uzun dönemli ilişkinin varlığından elde edilmiş olan hata terimlerinin bir dönem gecikmeli değerini göstermektedir. Denklemdaki bu değişkenin elde edilen katsayısı kısa dönemde gerçekleşen dengeden sapmaların uzun dönemde ne kadarının düzeleceğini ifade eder. Bu bağlamda Tablo 8'de kısa dönem katsayı sonuçlarını gösterilmektedir.

Tablo 7: Hata Düzeltme Modeli (HDM) ve Kısa Dönem Test Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Std. Hata	t-istatistiği	Olasılık
D(Log_b(-1))	-0.220370	0.094794	-2.324738	0.0356**
D(Log_b(-2))	0.079525	0.076444	1.040308	0.3158
D(Log_b(-3))	0.162516	0.066754	2.434530	0.0289**
D(Log_trh)	-0.047626	0.016885	-2.820569	0.0136**
D(Log_trh(-1))	0.004812	0.005703	0.843726	0.4130
D(Log_trh(-2))	0.011084	0.003743	2.961300	0.0103**
D(Log_toph)	-0.066863	0.017108	-3.908269	0.0016**
D(Log_toph(-1))	-0.119218	0.016901	-7.054104	0.0000*
D(Log_toph(-2))	0.088227	0.032750	2.693966	0.0175**
D(Log_toph(-3))	0.128774	0.031234	4.122817	0.0010*
D(dummy)	-0.082420	0.008160	-10.10101	0.0000*
D(dummy(-1))	0.225478	0.021833	10.32745	0.0000*
D(dummy(-2))	0.139189	0.021364	6.515087	0.0000*
D(Log_ch)	0.012462	0.017389	0.716677	0.4854
D(Log_ch(-1))	-0.048355	0.027542	-1.755706	0.1010
D(Log_ch(-2))	-0.195767	0.020245	-9.670086	0.0000*
D(Log_ch(-3))	-0.067331	0.017160	-3.923803	0.0015*
D(Log_yh)	0.069640	0.018096	3.848325	0.0018*
D(Log_yh(-1))	-0.022350	0.022159	-1.008578	0.3303
D(Log_yh(-2))	-0.123676	0.021297	-5.807090	0.0000*
D(Log_yh(-3))	-0.164543	0.019849	-8.289513	0.0000*
CointEq(-1)*	-0.292757	0.028898	-10.13069	0.0000

Not: * %1, **%5 anlam düzeyine göre anlamlıdır. Gecikme uzunluğu otomatik olarak seçilmiştir.

Tablo 8'de ki sonuçlarda öncelikli olarak hata düzeltme katsayısına dikkat edilmelidir. -0.292 olarak bulunan hata düzeltme katsayısı hem istatistiki olarak ($0 < \text{Cointeq} < 1$ ve negatif) hem de olasılık olarak ($0.000 < 0.05$) anlamlı olduğu görülmektedir. Hata düzeltme katsayısının anlamlı olması hata düzeltme modelinin sorunsuz olarak çalıştığını temsil etmektedir. Aynı zamanda -0.292 olarak bulunan hata düzeltme katsayısı, kısa dönem dengeden sapmalarda meydana gelen değişmelerin yaklaşık olarak $1/|-0.292|=3.4$ yıllık bir zaman diliminde tekrar uzun dönem denge düzeyine ulaşacağını göstermektedir.

Tablo 8, aynı zamanda kısa dönem katsayılarını da göstermektedir. 2001 ve 2002 arasında yapısal kırılmanın varlığından dolayı eklenen kukla (dummy) değişkeni de kısa dönem katsayıları arasında gösterilmektedir. Değişkenlerin gecikme değerleri otomatik olarak belirlenmiştir. Ayrıca modele bağımlı

değişkenin de gecikmeli değerleri eklenmiştir. Bağımlı değişkenin (ekonomik büyüme) birinci ve üçüncü gecikmeli değerleri olasılık değerlerine bakıldığında anlamlıdır. Yani bağımlı değişken ile kendisinin 1 ve 3'üncü gecikmeli değerleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak bağımlı değişkenin 1'inci gecikme değeri ile kendisi arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu dikkat çekmektedir. Kukla değişkeni yorumlanacak olursa; söz konusu dönemin (2001-2002) kriz yılları olduğu göz önüne alınarak yorumlanmalıdır. Kukla değişkenin bütün gecikmeli değerlerinin olasılıkları anlamlıdır. Kukla değişkeninin kendisinin katsayısı ile ekonomik büyüme arasındaki katsayı negatiftir. Ancak diğer gecikmeli değerleri ile ekonomik büyüme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Toplam transfer harcamaları (Log_trh) ile ekonomik büyüme ilişkisine baktığımızda, sadece birinci gecikmeli değerinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Ancak toplam transfer harcamalarının kendisi ile ekonomik büyüme arasında anlamlı ama negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda toplam transfer harcamalarında gerçekleşen %1'lik bir artış ekonomik büyümede %0.04 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. İkinci gecikmeli değerinin anlamlı olmasından hareketler; toplam transfer harcamalarında gerçekleşen %1 birimlik artış ise ekonomik büyümeyi %0.01 artırmaktadır.

Kısa dönemde toplam harcamalar ve ekonomik büyüme ilişkisine baktığımızda; toplam harcamalarının bütün gecikmeli değerlerinin anlamlı olduğu dikkat çekmektedir. Ancak toplam harcamaların kendisi ve birinci gecikmeli değerleri ile ekonomik büyüme arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Buna karşın ikinci ve üçüncü gecikmeli değerleri ile büyüme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Cari harcamalar ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye dikkat edildiğinde kendisinin ve birinci gecikmeli değerlerinin anlamsız olduğu görülmektedir. Ancak ikinci ve üçüncü gecikmeli değerlerinin anlamlıdır. Ancak aralarındaki bu anlamlı ilişki negatif yönlüdür. Örneğin cari harcamaların ikinci gecikmeli değerinin anlamlılık düzeyi çok yüksek olduğundan yorumlamak gerekirse; cari harcamalarda oluşan %1 birimlik bir artış ekonomik büyümeyi %0.19 oranında düşürmektedir.

Son olarak kısa dönemde yatırım harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisini ele aldığımızda; sadece birinci gecikmeli değerinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bunun dışında yatırım harcamalarının kendisi, ikinci ve üçüncü gecikmeli değerlerinin anlamlıdır. Yatırım harcamalarının kendisi ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki mevcut iken gecikmeli değerleri ile arasında negatif bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Yatırım harcamalarının kendisinde meydana gelen %1'lik bir artış ekonomik büyümeyi %0,06 oranında artırmaktadır.

Değişkenlerin arasında uzun dönem ilişkinin varlığının incelenmesi için ARDL modeli aşağıdaki gibi kurulmuştur. Gecikme uzunlukları AIC, SIC ve HQ bilgi kriterlerine göre belirlenmiştir. Analizimizde uygun gecikme uzunluğunu tahmin etmek için Akaike bilgi kriterinden faydalanılmıştır. Çalışmanın gecikme uzunluğu otomatik olarak belirlenmiş ve maksimum 4 olarak alınmıştır.

$$\Delta \text{Log}_b_t = \alpha_0 + \alpha_1 t + \sum_{i=1}^m \alpha_{2i} \Delta \text{Log}_b_{t-i} + \sum_{i=1}^n \alpha_{3i} \Delta \text{Log}_ch_{t-i} + \sum_{i=1}^p \alpha_{4i} \Delta \text{Log}_trh_{t-i} + \sum_{i=1}^k \alpha_{5i} \Delta \text{Log}_toph_{t-i} + \sum_{i=1}^l \alpha_{6i} \Delta \text{Log}_yh_{t-i} + \mu_t \quad (9)$$

Son olarak kısa dönem katsayılarından sonra analizin son aşamasını uzun dönem ilişkisi oluşturmaktadır. Tablo 9'da uzun dönem katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 8: Uzun Dönem Test Sonuçları

Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-istatistik (t)	Olasılık (P)
Dummy	-0.645	0.275	-2.338	0.0254**
Log_ch	-0.021	0.052	-0.412	0.682
Log_yh	0.221	0.118	1.862	0.0712***
Log_toph	0.237	0.109	-2.160	0.037**
Log_trh	0.153	0.056	2.718	0.0103**
C	10.907	0.151	72.096	0.000

Not: *, **, *** sırası ile %1, %5 ve %10 önem seviyesinde istatistiki açıdan anlamlılığı ifade etmektedir. Gecikme uzunluğu AIC bilgi kriteri esas alınarak 4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 9'da kamu harcama bileşenlerinin uzun dönemde ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin sonuçları gösterilmiştir. Olasılık değerleri dikkate alındığında Log_trh (transfer harcamaları) 0.05 önem düzeyinde anlamlı

olduğu görülmektedir. Bu bağlamda uzun vadede transfer harcamalarında (Log_trh) meydana gelen %1'lik bir artış ekonomik büyümeyi %0.153 oranında artırmaktadır. Aynı şekilde %5 önem seviyesinde toplam harcamalar (Log_toph) anlamlıdır. Uzun vadede toplam harcamalarda görülen %1'lik bir artış ekonomi büyüme üzerinde %0.23 oranında bir artış meydana getirmektedir. Yatırım harcamaları (Log_yh) ise; %10 önem seviyesi esas alındığında anlamlı olabilmektedir ve %10 önem seviyesine göre yorumlanabilir. Aynı şekilde yatırım harcamalarında meydana gelen %1 oranındaki artış ekonomik büyümeyi %0.22'lik bir artışa yol açmaktadır. Ancak cari harcamaların (Log_ch) olasılık değeri anlamlı değildir. Cari harcamalar ile ekonomik büyüme ilişkisinde olasılık değeri anlamlı değil katsayısı ise negatiftir. Uzun vadede genel olarak cari harcamalar dışında diğer kamu harcama türleri ile ekonomik büyüme arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye, jeopolitik konumu, doğal zenginlikleri, dış yatırımcıyı çekmeye yönelik genç nüfusu ve dünya ticaretindeki yeri ile dünya ekonomisi içinde önemli bir konuma sahiptir. Ancak ülke içindeki siyasi ve dış politikadaki istikrar, kaynakların etkin kullanımı, kamu harcamalarının verimli bir şekilde kullanılması da kritik bir öneme sahiptir. Dolayısı ile bir bütün halinde ekonomide kamunun büyüklüğünün dengeleri bozacak düzeyde olmaması gerekmektedir. Kamu harcamalarının üretime katkısı olacak uzun vadeli yatırımlara yönlendirilerek verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

Bu çalışmada 1975-2020 arası dönemde, Türkiye ekonomisinde kamu harcama bileşenleri ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Analize başlarken ilk olarak zaman serileri yönteminde ilk adım olan birim kök testleri uygulanmıştır. Birim kök testlerinden zaman serilerinde en çok tercih edilen genelleştirilmiş ADF ve PP testi kullanılmıştır. Birim kök testleri neticesinde değişkenlerden ekonomik büyüme (Log_b), yatırım harcamaları (Log_yh), toplam harcamalar (Log_toph) ve toplam transfer harcamaları (Log_trh) ADF ve PP testinin her ikisinde de sabitli ve trendli seçeneklerinde I(1)'de durağan çıkmıştır. Sadece cari harcamalar (Log_ch) ADF birim kök testinin sabitli ve trendli seçeneğinde I(0) çıkmıştır. Birim kök testleri neticesinde değişkenlerin karışık düzeyde durağan çıkması ve bağımlı değişken olan ekonomik büyümenin I(1) olmasından ötürü ARDL yönteminin kullanılmasına karar kılınmıştır. ARDL yönteminin kullanılmasının belirlenmesinden sonra öncelikli olarak tanısallık testleri yapılmıştır. Modelimiz tanısallık testlerden uygulanan değişken varyans, normallik testi, otokorelasyon testinden anlamlı bir şekilde geçmiştir. Tanısallık testlerin ardından yapısal kırılmanın varlığının belirlenebilmesi için uygulanan CUSUM ve CUSUM kare testi yapılmıştır. Bu test neticesinde 2001-2002 döneminde yapısal kırılma gözlenmiş ve bu yıllara ait kukla değişken eklenmiştir. Devamında değişkenler arasında uzun vadede eşbütünleşme ilişkisinin varlığının belirlenebilmesi için ARDL Sınır Testi yapılmıştır. Çıkan sonuçlarda F istatistik değeri I(0) ve I(1) alt ve üst sınır kritik değerinden büyük ve anlamlı sonuçlar elde edilerek değişkenler arasında eşbütünleşmenin varlığı belirlenmiştir. Devam eden aşamada kısa dönem katsayıları ve hata düzeltme katsayısı tahmin edilmiştir. Hata düzeltme katsayısı %5 önem düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Hata düzeltme katsayısı ise $0 < -0.29 < 1$ arasında olup tutarlıdır. Bu katsayısı kısa dönemde dengede meydana gelen sapmaların uzun dönemde ne kadar sürede dengeye geleceğini ifade etmektedir. Son olarak ise bağımsız değişkenlerin uzun dönemde bağımlı değişken ile arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyi ve katsayılarının işareti anlayabilmek adına uzun dönem analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz neticesinde kısa vadede cari harcamalar dışında toplam harcamalar, toplam transfer harcamaları ve yatırım harcamaları ile ekonomik büyüme arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ancak kısa dönemde yatırım harcamaları dışında diğer kamu harcama kalemleri (cari harcamaların katsayısı anlamsız, toplam harcamalar, toplam transfer harcamalar) ile ekonomik büyüme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani kısa dönemde toplam harcamalar ve toplam transfer harcamaları ekonomik büyümeyi azaltıcı yönde etki etmektedir. Yatırım harcamalarında ise kısa vadede meydana gelen %1'lik bir artış ekonomik büyümeyi %0.06 oranında artırmaktadır. Ancak net etkilerini görmek için uzun vadeli etkilerinin göz önüne alınması daha yerinde olacaktır.

Uzun dönemde cari harcamalar hariç diğer değişkenlerin ekonomik büyüme ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda uzun vadede transfer harcamalarında (Log_trh) meydana gelen %1'lik bir artış ekonomik büyüme üzerinde %0.15 oranında artış oluşturmaktadır. Toplam harcamalarda oluşan %1'lik bir artış ekonomi büyümeyi %0.23 oranında artırmaktadır. Yatırım harcamalarının (Log_yh) ise; anlamlılık düzeyi %10 önem seviyesi esas alındığında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Aynı şekilde yatırım harcamalarında meydana gelen %1 oranındaki artış ekonomik büyümede %0.22'lik bir artış gerçekleştirmektedir.

Türkiye ekonomisinin geçmişten günümüze yapısı, uygulanan politikaları, uluslararası piyasalardaki durumu, kırılma düzeyi, beşerî sermaye yapısı, tasarruf düzeyi ve özel sektörün büyüme içindeki payı bir bütün olarak incelenmelidir. Büyüme tek başına etkileyen bir faktör olduğunu söylemek yanıltıcı olacaktır. Ekonomik büyüme bir bileşendir. Büyüme etki eden faktörlerde kendi arasında sıkı ilişki içinde bulunmaktadır. Kamunun büyüklüğü, büyüme de önemli olduğu kadar, büyüklüğünün boyutu aynı zamanda büyümenin önünde bir engel oluşturabilmektedir. Özel sektörün daha verimli bir şekilde yapacağı yatırımları kamunun üstlenmesi kaynak israfına neden olabilecektir. Kamunun harcamaları temel düzeyde olmalı, gerektiği yerde üretimi teşvik edici olmalıdır. Kamunun harcamaları kadar harcamaları finanse etme biçimi de oldukça önemli bir konudur. Harcamalar özel sektörün tasarruflarını kullanarak finanse ediliyorsa bu durum daha verimli sektörlere aktarılacak kaynakların atıl olarak kullanılmasına ve özel sektörün piyasalardan dışlanmasına yol açmaktadır. Ekonomimizdeki kriz dönemleri, kırılma siyasi yapı, istikrarsız dış ilişkiler uygulanan politikalar da yön vermektedir. Bir sınır belirlenerek büyümenin kamu kesimini ele alan bu çalışmada, kamu harcama bileşenlerinin söz konusu analiz döneminde ekonomik büyüme etkisi incelenmiştir.

Yapılan çalışmalarda belirli bazı varsayımlar ile sınırlar çizilmektedir. Her çalışma kendi varsayımları doğrultusunda belirlediği çerçevede ele aldığı faktörlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini incelemektedir. Büyüme ve kalkınma kavramları her ne kadar birlikte kullanılsa da büyüme tam olarak kalkınmayı açıklamada yetersiz kalmaktadır. Ekonomik olarak büyümenin gerçekleşmiş olması o ekonominin aynı zamanda gelişip kalktığı anlamına gelmemektedir. Kalkınmanın göstergeleri nicelikten ziyade nitelikte yatmaktadır. Dolayısı ile büyüme çalışmalarında elde edilen sonuçların o ülkenin sadece GSYH'sinin nitelik olarak büyüdüğü anlamına gelmektedir. Ülke ekonomisinin büyüdüğünü ifade etmekle birlikte kalktığı anlamına gelmemektedir. Bu nedenle ekonomik olarak büyüyen ekonomilerin kalkınma temelli politikaları üretmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ali, W., Munir, K. (2016). "Testing Wagner versus Keynesian hypothesis for Pakistan: the role of aggregate and disaggregate expenditure". *University of Central Punjab*. MPRA Paper No. 74570.
- Aytaç, D., Güran, M. (2010). "Kamu Harcamalarının Bileşimi Ekonomik Büyüme Etkiler Mi? Türkiye Ekonomisi İçin Bir Analiz". *Sosyoekonomi*. 13 (13).
- Barra, C., Bimonte, G., & Spennati, P. (2015). "Did fiscal institutions affect Wagner's law in Italy during 1951–2009 period? An empirical analysis". *Applied Economics*. 47(59). ss. 6409-6424.
- Başar, S., Hayati, A., Temurlenk, M. S., & Polat, Ö. (2009). "Türkiye'de Kamu Harcamaları Ve Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13(1). ss. 301-314.
- Burney, N. A. (2002). "Wagner's hypothesis: evidence from Kuwait using cointegration tests". *Applied economics*. 34(1): ss. 49-57.
- Dickey, D. and Fuller, W. A. (1979). "Distribution of the Estimates for Autoregressive Time Series With a Unit Root". *Journal of the American Statistical Association*, 74, 427-431.
- Diler, H. (2016). "Kamu Harcamaları–Ekonomik Büyüme: Türkiye Üzerine Bir Uygulama". *Journal Of Economic Policy Researches*. 3(1). ss.21-36.
- Dritsakis, N., Adamopoulos, A. (2004). "A causal relationship between government spending and economic development: an empirical examination of the Greek economy". *Applied Economics*. 36(5). ss. 457-464.
- Esen, Ö., & Bayrak, M. (2015). "Kamu harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: geçiş sürecindeki Türk cumhuriyetleri üzerine bir uygulama". *Bilig*, (73), 231-248.
- Esen, E., Farahmand, M. A., & Keçili, M. Ç. "Ekonomik Büyüme ve Kamu Harcamaları Arasındaki İlişkinin Türkiye İçin ARDL Yöntemiyle Analizi". *Sakarya İktisat Dergisi*, 9(3), 219-237.
- Feder, G. (1983). "On Exports and Economic Growth". *Journal of Development Economics*. (12). ss.59-73.

- Fırat, E., Tuğlu, D. (2019). "Finansal Kriz Dönemlerinde Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: 1998-2018 Türkiye Örneği". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(3). ss. 1-10.
- Gatsi, J. G., Appiah, M. O., Gyan, J. A. (2019). "A Test Of Wagner's Hypothesis For The Ghanaian Economy". *Cogent Business & Management*. 6(1).
- Gujarati, D. (2011). Temel Ekonometri. Ümit Şenesen ve Gülay Günlük Şenesen (Çev). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Gül, E., Yavuz, H. (2011). "Türkiye'de Kamu Harcamaları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: 1963-2008 Dönemi". *Maliye Dergisi*. (160). ss.72-85.
- Iniguez-Montiel, A. J. (2010). "Government expenditure and national income in Mexico: Keynes versus Wagner". *Applied Economics Letters*. 17(9). ss.887-893.
- Isik, N., Alagoz, M. (2005). "Kamu Harcamaları ve Büyüme Arasındaki İlişki". *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. (24). ss. 63-75.
- Kabaklı, E., Er, P. H. (2014). "Türkiye'de Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisinin Sınır Testi Yaklaşımı ile Analizi". *Maliye Dergisi*. (166). ss.268-285.
- Kolçak, M., Kalabak, A. Y., Boran, H. (2017). "Kamu Harcamaları Büyüme Üzerinde Bir Politika Aracı Olarak Kullanılmalı mı? VECM Analizi ve Yapısal Kırılma Testleri ile Ampirik Bir Analiz: 1984-2014 Türkiye Örneği". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 72(2). ss.467-486.
- Kweka, J. P., Morrissey, O. (2000). "Government Spending and Economic Growth in Tanzania, 1965-1996". *Credit Research Paper*. UK.
- Merza, E., Alhasan, N. (2016). "Public spending and economic growth in the Rentier state: The case of Kuwait". *Asian Social Science*. 12(8). s.160.
- Mokoena, S. K., Rachidi, M., Ngwakwe, C. C. (2020). "The Nexus between Public Expenditure and Economic Growth". *Euroeconomica*, 39(2).
- Nwude, E. C., Boloupremo, T. (2018). "Public expenditure and national income: Time series evidence from Nigeria". *International Journal of Economics and Financial Issues*. 8(1). ss. 71.
- Okoro, A. S. (2013). "Government Spending and Economic Growth in Nigeria (1980-2011)". *Global Journal of Management and Business Research*.
- Oktayer, A. (2011). "Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve Kamu Harcamaları Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi: 1950-2009". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. 61(1). ss. 261-282.
- Oxley, L. (1994). "Cointegration, Causality and Wagner's Law: A Test for Britain 1870-1913". *Scottish Journal of Political Economy*. 41(3). ss.286-298.
- Pata, U. K., Tütüncü, A. (2017). "Yapısal Kırılmalarla Birlikte Türkiye'de Kamu Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Analizi". *Maliye Dergisi*. (172). 30-51.
- Pesaran, M. H., Shin, Y. and Smith, R. J. (2001). "Bounds testing approaches to the analysis of Level Relationships". *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 226-339.
- Philips, P.C.B. and Perron, P. (1988). "Testing For a Unit Root in Time Series Regression". *Biomètrika*, 75(2), 336-346.
- Ram, R. (1986). "Government Size and Economic Growth: A New Framework and Some Evidence from Cross-Section and Time-Series Data". *The American Economic Review*. (76)1. ss. 191- 203.
- Sakyi, D., Adams, S. (2012). "Democracy, government spending and economic growth: The case of Ghana, 1960-2008". *Margin: The Journal of Applied Economic Research*. 6(3), pp. 361-383.
- Sideris, D. (2007). "Wagner's Law in 19th Century Greece: A cointegration and causality analysis". Bank of Greece. *Working Paper (No 64)*.

- Singh, B., Sahni, B. S. (1984). "Causality between Public Expenditure and National Income". *The Review of Economics and Statistics*. ss. 630-644.
- Şanlısoy, S., Sunal, O. (2016). "Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 7(17).
- Şanlısoy, S., Sunal, O. (2016). "Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 7(17).
- Şit, M., Karadağ, H. (2018). "Türkiye Ekonomisinde Kamu Harcamaları-Ekonomik Büyüme İlişkisi: Toda-Yamamoto Nedensellik Testi". *Uluslararası Ticaret ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 2(1). ss. 33-41.
- Wagner, A. 1890. Finanzwissenschaft. Zweiter Theil: Theorie der Besteuerung, Gebührenlehre und allgemeine Steuerlehre. 2. Aufl., Leipzig: C.F. Winter.
- Yamak, N., Küçükkale, Y. (1997). "Türkiye'de Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme İlişkisi". *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*. 12(131). ss. 5-15.
- Yüksel, C., Songur, M. (2011). "Kamu Harcamalarının Bileşenleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Analiz (1980-2010)". *Maliye Dergisi*. (161). ss. 365-380.

Geliş Tarihi: 18/12/2022

Kabul Tarihi: 22/12/2022

TÜRK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE PERFORMANS ÖLÇÜMÜ: 2011-2021 YILLARI ARASINDA KALKINMA VE YATIRIM BANKALARININ TOPSIS YÖNTEMİ İLE FİNANSAL PERFORMANSLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Ömer Faruk KORKMAZ*

Reyhan Ayşen WOLFF**

ÖZET

Stratejik yönetimi meşgul eden konuların başında rekabet, işletme başarısı veya başarısızlıklarının nedenleri ile işletmelerin performanslarının ölçümü gelmektedir. Bu makalede modern işletmecilikte ideal organizasyon yapısına örnek teşkil edebilecek düzeyde faaliyet gösteren ve performans ölçümü için özellikle finansal göstergelerine rahatlıkla ulaşılabilen bankacılık sektörü ele alınmıştır. Dünyada ve Türkiye’de bankacılık ile ilgili performans ölçümleri ağırlıklı olarak finansal oranlar vasıtasıyla ve ticari bankalar düzeyinde yapılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada finansal oranlar kullanarak daha nadir bir şekilde üzerinde durulan kalkınma ve yatırım bankalarının performans ölçümleri ele alınmıştır. Çalışma 2011 ve 2021 yılları da dahil olmak üzere 11 yıl için Türkiye’de faaliyet gösteren 16 kalkınma ve yatırım bankası üzerinde yapılmıştır. Söz konusu bu bankalar sermaye mülkiyetleri bakımından sınıflandırmaya tabi tutularak TOPSIS yöntemi ile performansları karşılaştırılmıştır. Çalışmada 2011 ve 2016 yılları arasında en iyi performansı kamusal sermayeli bankaların gösterdiği tespit edilirken, kamusal sermayeli bankaların sonraki yıllarda en iyi ikinci performansı gösteren grup olduğu görülmüştür. 2017 ve 2021 yılları arasında ise Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının en iyi performansa sahip bankalar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Türkiye’de faaliyet gösteren özel sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının ise 2011, 2013 ve 2014 yıllarında en iyi performans gösteren ikinci banka grubu iken diğer yıllarda en kötü performans sergileyen banka grubu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: TOPSIS, Performans Ölçümü, Bankacılık, Kalkınma ve Yatırım Bankaları

MEASURING PERFORMANCE IN THE TURKISH BANKING SECTOR: EVALUATION OF THE FINANCIAL PERFORMANCES OF DEVELOPMENT AND INVESTMENT BANKS BY THE TOPSIS METHOD BETWEEN 2011-2021

ABSTRACT

The main issues that occupy strategic management are competition, the reasons for business success or failure, and the measurement of the performance of businesses. In this article, the banking sector, which operates at a level that can set an example for the ideal organizational structure in modern business, and whose financial indicators can be easily accessed for performance measurement, is discussed. Performance measurements related to banking in the world and Turkey have been made mainly through financial ratios and at the level of commercial banks. Therefore, in this study, the performance measurements of development and investment banks, which are less emphasized by using financial ratios, are discussed. The study was conducted on 16 development and investment banks operating in Turkey, including the years 2011 and 2021. These banks were classified in terms of their capital ownership and their performances were compared with the TOPSIS method. In the study, while it was determined that the state-owned banks showed the best performance between 2011 and 2016, it was seen that the state-owned banks were the group with the second-best performance in the following years. Between 2017 and 2021, it has been determined that foreign capital development and investment banks operating in Turkey have the best performance. In addition, it has been found that while private capital development and investment banks operating in Turkey are the second-best-performing bank group in 2011, 2013, and 2014, they are the worst-performing bank group in other years.

Keywords: TOPSIS, Performance Measurement, Banking, Development and Investment Banks

* Öğr. Gör., Giresun Üniversitesi, Tirebolu Mehmet Bayrak MYO, E-posta: omer.faruk.korkmaz@giresun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3283-6174

** Prof. Dr., Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, E-posta: aysenwolff@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9496-9944

GİRİŞ

Ülkeden ülkeye küçük farklılık gösterecek de bankaların sınıflandırılması genelde ticari bankalar, yatırım bankaları, kalkınma bankaları, kıyı bankaları, özel amaçlı bankalar, katılım bankaları, merkez bankaları vb. şeklinde ifade edilmektedir (Babuşcu ve Hazar, 2017: 83). Bankalar finansal sistemde özellikle para ve kredi politikalarının baş aktörleridir. Dolayısıyla finansal piyasalarında vazgeçilmez kurumlardır. Bu kurumlardan ticaret bankalarının temin ettikleri fonların önemli bir kısmını kısa vadeli plasmanlara tahsis ettiği, kalkınma ve yatırım bankalarının ise orta ve uzun vadeli fon ihtiyacını karşılamaya yöneldiği bilinmektedir (Eyüpgiller, 2003: 21). Kalkınma ve yatırım bankaları özel fonksiyonlarıyla vasıtasıyla belirli hedefleri gerçekleştirmek üzere varlığını sürdüren ihtisas bankalarıdır. Kalkınma bankaları, kalkınma için ihtiyaç duyulan sermaye ve girişimin desteklenmesine katkıda bulunurken, yatırım bankası ise fon arzlarını sermaye piyasası vasıtasıyla fon talep edenlere aktarmak üzere faaliyetlerini yürütmektedirler (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 59). Son dönemlerde bankaların gerek finansal gerekse finansal olmayan unsurları göz önünde bulundurarak performans değerlendirmesine yönelik çalışmalar oldukça popülerdir. Bunun temel nedeni amaç ve hedeflerdeki başarı ve/veya başarısızlığı değerlendirmek, aynı zamanda eksikleri görebilmek ve kendi dışında gelişen çevresinde yaşanan gelişmelerin etkileri veya uyum sağlayabilme noktasında önemli fikirler sunmasıdır (Erdem, 2021: 305). Bu araştırma konusu kalkınma ve yatırım bankalarının performanslarının değerlendirilmesi oluşturmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kalkınma ve Yatırım Bankaları

Kalkınma ve yatırım bankalarının birbirlerinden farklı oldukları kadar benzer yanları da bulunmaktadır. Çalışmada konunun daha iyi kavranması için kalkınma ve yatırım bankaları ayrı ayrı ele alınarak açıklanmasında fayda görülmektedir.

Kalkınma Bankaları

İkinci dünya savaşı sonrası ortaya çıkan Bretton Woods ikizlerinden Dünya Bankası'nın teşvikleriyle gelişmekte olan ülkelerde faaliyete geçtiği bilinen kalkınma bankaları, yatırımcılara kredi veya iştirak yoluyla fon sağladıkları bilinmektedir (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 59). Gelişmekte olan ülkelerin ihtiyaç duyduğu yatırım sermayesi eksikliğini gidermek ve teknik destek sağlayarak, müteşebbisin sanayinin temel alanlarına yönelmelerine imkan kazandırıp, endüstrileşme ve kalkınma sürecini ivmelendirmek temel amacı olan kuruluşlardır (Parasız, 2005: 245). Kalkınma bankaları plasmanlarını yukarıda ifade edildiği şekliyle gerçekleştirirken kaynak sağlama araçları olarak da; hükümetler ya da uluslararası kurumlarca sağlanan fonları veya tahvil ihracı yoluyla temin ettikleri fonları görmektedirler. Bu bankaların mevduat kabul etme yetkileri bulunmamaktadır (Babuşcu ve Hazar, 2017: 83). Kalkınma bankalarının üstlenmiş olduğu başlıca görev ve fonksiyonları aşağıdaki gibidir (Parasız, 2007: 80, Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 59, Hazar ve Babuşcu 2017: 63).

- Sektörel çalışmalar yaparak, yatırım projeleri ve etütlerini hazırlayarak yatırımları özendirme, bir başka ifadeyle girişimcilere teknik ve idari destek sağlamak,
- Endüstriye veya yatırımlara orta ve uzun vadeli fon temin etmek,
- Yeni yatırım alanlarına öncülük yapmak (e-ticaret vb.)
- İç ve dış kaynakları sanayiye yönlendirmek,
- Hükümetin planladığı hedeflerle uyumlu ve hükümetle çatışmadan yabancı bankalardan teknik yardım almak ve yabancı sermayenin yatırımlara aktarılmasını sağlamak,
- Sermaye piyasasının gelişimine katkıda bulunmak.

Yatırım Bankaları

Yatırım bankacılığının doğuşu 17. yüzyıla dayanmaktadır. Özellikle Avrupa'da ticaret erbaplarının mallarını menkul kıymetlere çevirmesiyle ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Sanayi devriminin Avrupa'da meydana gelmesine rağmen, Amerika'da gelişim göstermesinde olduğu gibi 18. yüzyılın sonu 19. yüzyılın

başlarında özellikle ABD’ hazine borçlanma araçlarının ve demiryolu şirketlerinin menkul kıymet ihraçlarıyla gelişen ABD sermaye piyasasının paralelinde serpiştiği söylenebilir (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 62). Yatırım bankaları her zaman finansal kurumların seçkinleri olarak algılanmıştır (Aluchna, 2012: 8). Dolayısıyla yatırım bankaları gelişmekte olan ülkelerden ziyade gelişmiş ülkelerde daha etkin olmaktadır (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 62). Bu açıdan bakıldığında yatırım bankacılığı için sermaye piyasalarının gelişmiş olduğu ülkelerde atıl halde fonları bulunan kurumsal yatırımcılara, bu fonların menkul kıymetlerde değerlendirilmelerinde danışmanlık ve aracılık hizmeti sağlayan kuruluşlar olarak tarif edebiliriz (Hazar ve Babuşçu 2017: 63). Ayrıca mevduat toplayamayan veya kabul edemeyen bu bankalar kalkınma bankalarının faaliyet alanlarının dışında kalan alanlarda etkinlik göstermekte ve ticari bankacılık yapmamaktadırlar (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 62). Konvansiyonel bankalara göre daha az çalışan ve şube ağıyla hizmet veren bu kuruluşların, genellikle orta ve uzun vadeli yatırım veya projeleri finanse etmek için temel fon kaynakları ihraç ettikleri menkul kıymetler ve sağladıkları kredilerdir (Babuşçu ve Hazar, 2017: 87). Yatırım bankalarının gelişebilmesi için en önemli ön koşulun sermaye piyasalarının gelişmiş olması gelmektedir. Yatırım bankalarının bankacılık sektöründe üstlenmiş olduğu görev ve fonksiyonları aşağıdaki gibidir (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 62-65);

- Fon fazlasını yatırımlara aktarmak, ve fon arz edenlerin menfaatlerini korumak
- Yüklenim (Underwriting) hizmeti vermek
- Konsorsiyum oluşturmak
- En iyi gayret (risk üstlenmeden menkul kıymetlerin satışını yapmak)
- Danışmanlık hizmeti vermek
- Diğer hizmetler(firma satın alma ve birleşmelerine aracılık, şirket değerlendirme vb.)

Dünyada bölgesel kalkınma yatırım bankaları veya çok taraflı kalkınma bankaları (Multilateral development banks, MDB) olarak ifade edilen bankalarda mevcuttur. Birden fazla ülke tarafından finanse edilen bu bankalar; Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD), Afrika Kalkınma Bankası (AFDB), Asya Kalkınma Bankası (ADB), Amerikalılararası Kalkınma Bankası (IADB), İslam Kalkınma Bankası (IDB), Asya Altyapı Bankası (AIIB), Yeni Kalkınma Bankası (NDB)’ dir (Günal, 2019: 107). Bu bankaların yanı sıra Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (IBRD), Uluslararası Finansman Kurumu (IFC), Uluslararası Kalkınma Birliği (IDA), Avrupa Yatırım Bankası (EIB), Uluslararası Kalkınma Ajansı (AID) gibi kuruluşlarda benzer fonksiyonları yürütmektedir (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 60).

Kalkınma ve Yatırım Bankaları Arasındaki Temel Farklılıklar

Kalkınma bankaları genellikle gelişmekte olan ülkelerde devlet desteğiyle kurulmaktadır. Devletin temin ettikleri fonlar, dış kredi ve özkaynaklarıyla yatırımlara destek sağlamaktadırlar. Özellikle ekonomi ve teknoloji üzerine eğilerek, kar güdüsüyle hareket etmeden imalat sanayine orta ve uzun vadeli finansman sağlarlar. Yatırım Bankaları ise genellikle gelişmiş sermaye piyasalarının olduğu ülkelerde özel sektör tarafından kurulmaktadır. Direkt kredi tahsis etmeyen ve karlılığı ön planda bulunduran bu kuruluşlar, işletmelere ağırlık vererek işletmelerin hisse senedi veya tahvil gibi araçlar vasıtasıyla sermaye piyasalarından uzun vadeli kaynak temin etmelerine aracılık yaparlar (www.acikders.org.tr’den aktaran Hazar ve Babuşçu, 2017: 63).

Türkiye’de Kalkınma ve Yatırım Bankacılığı

Kalkınma ve yatırım bankaları 5411 sayılı Bankacılık Kanunu’na göre “*mevduat veya katılım fonu kabul etme dışında; kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren ve/veya özel kanunlarla kendilerine verilen görevleri yerine getiren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye’deki şubelerini, ifade etmektedir.*” Şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca kanun kalkınma ve yatırım bankalarını “*Kalkınma ve yatırım bankaları, bu Kanunun 54, 55, 56, 57, 61, 63, 64, 106 ilâ 129 uncu maddeleri, 130 uncu maddesinin (a) bendi, 131 ilâ 142 nci maddeleri hariç olmak üzere diğer hükümlerine tâbidir*” şeklinde sınırlandırmıştır.

Türkiye bankacılık otoriteleri kalkınma ve yatırım bankalarını sermaye mülkiyetleri bakımından alt sınıflandırmaya tabi tutmuş ve bu sınıflandırma aşağıdaki gibidir (Türkiye Bankalar Birliği, 2022):

- Kamusal Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları
- Özel Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları
- Yabancı Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları

Kamusal sermayeden kasıt sermayenin devlet tarafından veya kamu tüzel kişileri tarafından sağlanmasıdır. Özel sermayeden kasıt devlet veya kamu kuruluşlarının sermayeye katkı sunmadığı özel şahıs veya firmalar sermayeye sahip olmasıdır. Yabancı sermayeden kasıt ise sermayenin tamamı veya önemli bir kısmının yabancı uyruklu kişi veya yabancı tescilli firmaların sahip olmasını ifade etmektedir (Eyüpgiller, 2003: 26). Türkiye Bankalar Birliği'nin 1960-2020 Türk Bankacılık Sektörü adlı eserinde Türkiye'de özellikle 1965'e kadar kurulan 2 adet kalkınma ve yatırım bankası ile sektörde alanın doldurulmaya başlandığı, bu sayının 1980'de 3'e, 1990'da 10'a, 1995'de 13'e, 2000'de 18'e çıktığı ifade edilmiştir. Akabinde yaşanan bankacılık krizleriyle bu sayı 13'e düşmüştür (Türkiye Bankalar Birliği, 2020). 2021 yılı itibarıyla ise Türkiye'de 16 tane kalkınma ve yatırım bankası bulunmaktadır. Bu bankaların 3'ü kamu sermayeli, 9'u özel sermayeli ve 4'ü yabancı sermayeli bankadır (Türkiye Bankalar Birliği, 2021: 30). Türkiye'de faaliyet gösteren kalkınma ve yatırım bankaları Tablo 1'de tanıtılmaktadır.

Tablo 1. Türkiye'de Faaliyet Gösteren Kalkınma ve Yatırım Bankaları

Kamusal Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları	Yıl
İller Bankası A.Ş.	1933
Türk Eximbank	1987
Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş.	1975
Özel Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları	Yıl
Aktif Yatırım Bankası A.Ş.	1999
D Yatırım Bankası A.Ş.	2020
Destek Yatırım Bankası A.Ş.	2021
Diler Yatırım Bankası A.Ş.	1998
Golden Global Yatırım Bankası A.Ş.	2019
GSD Yatırım Bankası A.Ş.	1998
İstanbul Takas ve Saklama Bankası A.Ş.	1995
Nurol Yatırım Bankası A.Ş.	1999
Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.	1950
Yabancı Sermayeli Kalkınma ve Yatırım Bankaları	Yıl
Bank of America Yatırım Bank A.Ş.	1992
BankPozitif Kredi ve Kalkınma Bankası A.Ş.	1999
Pasha Yatırım Bankası A.Ş.	1987
Standard Chartered Yatırım Bankası Türk A.Ş.	1990

Kaynak: Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bankalar

Türkiye'de kalkınma ve yatırım bankaları 1958-1965 yılları arasında daha önceden kurulmuş tesislerin iyileştirilmesini üstlenmiş, 1973-1980 yılları arasında ise KOBİ'lerin finansman ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmiş, 1980 ve 1990 yılları arasında ise turizm ve ihracatın desteklenmesi fonksiyonlarını yürütmeye çalışmıştır (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 65). Günümüzde ise yukarıdaki fonksiyonların haricinde sermaye piyasasının gelişmesiyle aracılık fonksiyonlarının arttığı gözlemlenmektedir.

Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Performans Ölçümleriyle İlgili Literatür Taraması

Kalkınma ve yatırım bankacılığı ile ilgili yapılan çalışmalara literatürde çok az rastlanmaktadır. Özellikle yatırım bankacılığının küresel yapısı performansının uluslararası karşılaştırmalı ölçümünü gerektirebilir. Yatırım bankacılığı ile ilgili çalışmalarının azlığı üç ana faktörle açıklanmaktadır. Bunlardan ilki kaliteli verinin eksikliği, ikincisi yatırım bankalarının üretim sürecinin kendine özgü doğasını başarılı bir şekilde modellemedeki zorluklar ve üçüncüsü ise çeşitli ülkelerdeki farklı çevresel koşulları doğru bir şekilde hesaba katma ihtiyacının varlığıdır (Radic vd., 2012: 84). Aşağıdaki tabloda dünyada ve Türkiye'de kalkınma ve yatırım bankalarının performans ölçümü ile ilgili yapılmış akademik çalışmalar kapsam ve bulguları Tablo 2'de özetlenerek aktarılmıştır.

Tablo 2. Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Performans Ölçümleriyle İlgili Literatür Taraması

Araştırmacılar	Araştırmanın Konusu	Bulgular
Arslan ve Bora (2022)	Çalışmada Türk bankacılık sektöründe faaliyette bulunan kalkınma ve yatırım bankalarının 2015-2020 dönemi performansları özkaynak karlılığı bileşenlerine göre incelenmiştir.	Kalkınma ve yatırım bankalarının bankacılık sektörü ortalamasına göre daha yüksek aktif karlılığı elde ettiği tespit edilmiştir.
Aslan ve Çetin (2022)	Araştırmada 2002-2020 yıllarını kapsayan dönemde seçilen ekonomik kırılganlık göstergeleri ile Türkiye'deki verilerine ulaşılabilen yatırım bankalarının ortalama aktif karlılıkları korelasyon ve regresyon analiziyle ortaya konmaya çalışılmıştır.	Yapılan çalışmada bankaların aktif karlılığı ile Cari Denge/GSYH oranı ve Toplam Dış Borç/Yıllık ihracat Oranı arasında istatistiki anlamlılık ve etkinin var olduğu ifade edilmiştir.
Karadağ, Hazar ve Babuşcu (2022)	Araştırmada Türk Bankacılık sektöründe faaliyet gösteren kalkınma ve yatırım bankalarının 2010-2019 yılları arasında Sermaye mülkiyetleri yapılarına göre performansları analize tabi tutulmuştur.	Yapılan çalışma sonucunda Diler Yatırım Bankası ve Merrill Lynch Yatırım Bankası en iyi performansa sahip iken, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası ve Aktif Yatırım Bankası'nın kötü performans sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Özcan (2020)	Çalışmada 2014-2018 yılları arasındaki dönem için Türk bankacılık sektöründe faaliyette bulunan kamu sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının performansı ölçülmüştür	Yapılan çalışma sonucunda Türk Eximbank tüm analiz döneminde en yüksek performansı sergileyen banka bulunmuştur.
Ali ve Oudat (2020)	Araştırma, 2014'ten 2018'e kadar Bahreyn'deki 11 yatırım bankası üzerinde finansal riskin listelenen performansa etkisini ölçmeye çalışmaktadır.	Yapılan çalışma sonucu sermaye riskinin en önemli risk türü olduğu tespit edilmiştir.
Kamamia ve Lucy (2018)	Araştırmada makroekonomik değişkenlerin Kenya'daki yatırım bankalarının finansal performansı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.	Araştırmada bireysel olarak faiz oranı, enflasyon oranları ve döviz kurlarının Kenya'daki yatırım bankalarının finansal performansının önemli belirleyicileri olduğu, ekonomik büyümenin ise önemli bir belirleyici olmadığını ortaya konmuştur.
Karahanoglu (2017)	Araştırma 2005 ve 2016 yılları arasında Türkiye'de faaliyet gösteren 10 adet kalkınma ve yatırım bankasının çeyrek yıllık bilanço verilerinden türetilen bankaya özgü değişkenler ile makroekonomik değişkenler kullanılarak aktif karlılığı panel data yöntemi ile analiz edilmiştir.	Çalışmada banka içi ve banka dışı makro değişkenlerin aktif karlılık üzerinde etkin olduğu gösterilmiştir.
Mamatzakı ve Bermpei, (2015)	Araştırma 2000-2012 yılları boyunca ABD yatırım bankalarının performansı üzerinde yönetişimin etkisine odaklanmaktadır.	Çalışmada yönetim kurulu boyutunun, temsilci maliyetiyle tutarlı olarak performans üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit edilmiştir.
Radić, Fiordelisi, Girardone (2012)	Çalışma G7 ülkeleri (Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, İngiltere ve ABD) ve İsviçre'de yatırım bankası örneği için maliyet ve kar verimliliğini analiz etmektedir	Araştırmada çevresel faktörlerin hesaba katılmaması yatırım bankalarının verimlilik puanlarını önemli ölçüde saptırabileceğini bulgusuna ulaşılmaktadır.
Chung (1996)	Araştırma 1980-1989 yılları arasında yatırım bankaları arasındaki ilişki stratejiler ve örgütsel performans arasındaki karşılıklı etki süreçlerini analiz etmektedir.	Çalışmada, genişleme stratejisinin uzun vadeli performansı artırdığı, popülerlik stratejisinin ise azalttığını tespit edilmiştir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma kapsamında Türkiye Bankalar Birliği'nde "Seçilmiş Rasyolar" adı altında yayınlanan raporlardan kalkınma ve yatırım bankalarına ait elde edilen veriler yararlanılmıştır. Bu kapsamda kalkınma ve yatırım bankalarının finansal performanslarını ölçebilmek amacıyla 2011-2021 arası dönem olarak sınırlandırma yapılarak araştırmaya dahil edilmiştir. Yöntem olarak ise bankacılık ile ilgili performans ölçümünde literatürde kullanılan çok kriterli karar verme tekniklerinden yararlanılmış ve Hwang ve Yoon referansı ile Chen ve Hwang

(1981) tarafından sunulan TOPSIS (Technique For Order Preference By Similarity To An Ideal Solution) yöntemi tercih edilmiştir. TOPSIS yönteminin tercih edilme nedeni bu yöntemin, nitel bir çevrim yapılmaksızın, doğrudan veri üzerine uygulanabilmesidir (Akmeşe vd., 2016: 99; Sunar vd., 2018: 1172). Bir diğer nedeni ise, bu çalışmanın sonuçları ile literatürde TOPSIS yöntemiyle bankalarda performans ölçümüne yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmasına imkân vermektir. Araştırmanın belirli bir dönemi kapsamaması, belirli kriterler üzerinden yapılması ve kriterlerin eşit ağırlıklandırılması araştırmanın önemli sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Literatür incelendiğinde TOPSIS yönteminin genel olarak yedi aşamadan oluşmakta ve bu uygulama aşamaları (Ömürbek ve Kınay, 2013: 352-355):

1. Aşama: Karar Matrisinin Oluşturulması
2. Aşama: Normalize edilmiş Karar Matrisinin Oluşturulması
3. Aşama: Ağırlıklı Karar Matrisinin Oluşturulması
4. Aşama: Pozitif İdeal (d+) ve Negatif İdeal (d-) Çözüm Kümelerinin Oluşturulması
5. Aşama: Ayrım Ölçülerinin Hesaplanması
6. Aşama: İdeal Çözüme Göreli Yakınlığın Hesaplanması
7. Aşama: Her Bir Alternatifin Göreceli Sıralaması ve Puanlarının Bulunması

Araştırmada ilk olarak Türkiye Bankalar Birliği'nde yayınlanan raporlardan, 2011-2021 yılları arasında kalkınma ve yatırım bankalarına ait araştırma kapsamında belirlenen kriterler doğrultusunda veri seti oluşturulmuştur. Ayrıca TOPSIS yönteminin uygulama aşamaları açıklanırken her aşamada araştırmanın amacı kapsamında dahil edilen performans ölçümü için hesaplamaları da gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. 2011-2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Finansal Oranları

		SY		BY	AK	LO		KO		GGY	
		SY1	SY2	BY1	AK1	LO1	LO2	KO1	KO2	GGY1	GGY2
2011	K	71,3	52,9	26,7	74,3	22,2	183,4	2,4	4,2	1.136,9	243,8
	Ö	19,4	15,0	52,4	57,3	38,5	116,1	2,7	16,9	292,1	217,2
	Y	25,6	20,7	63,1	46,8	39,5	148,0	0,4	1,5	179,4	110,8
2012	K	42,3	43,8	37,0	79,3	18,5	131,8	2,0	4,3	599,1	207,4
	Ö	18,3	15,5	47,5	54,0	43,6	121,3	2,8	18,3	283,9	206,4
	Y	29,3	17,6	49,8	30,7	58,0	209,0	1,6	8,4	210,4	137,5
2013	K	42,0	34,1	47,2	86,2	11,2	176,3	1,6	4,3	567,0	211,3
	Ö	18,0	14,7	50,2	55,6	40,1	100,5	2,4	15,8	300,5	204,0
	Y	25,2	24,8	41,3	55,9	27,0	184,4	0,9	4,2	181,0	122,9
2014	K	42,2	30,2	52,0	86,2	11,4	233,0	2,1	6,4	547,4	229,7
	Ö	18,3	15,1	46,5	55,5	40,2	112,6	2,3	15,3	252,7	178,2
	Y	27,5	29,1	28,1	55,8	28,6	165,4	-2,3	-8,8	178,3	129,2
2015	K	34,9	26,7	55,9	88,6	8,6	168,8	1,9	6,6	464,6	215,2
	Ö	16,3	12,8	50,0	53,0	39,5	116,7	2,1	15,5	230,5	172,0
	Y	31,0	31,5	31,8	62,5	27,5	362,4	-2,9	-9,5	203,4	83,8
2016	K	27,3	20,7	60,4	85,7	9,9	228,2	1,6	6,9	366,6	206,8
	Ö	15,3	12,6	49,2	56,4	35,7	125,5	2,2	17,1	230,7	171,2
	Y	30,3	32,1	36,4	69,0	23,4	294,8	1,1	3,3	223,1	125,9
2017	K	27,3	19,3	64,0	91,8	6,1	68,7	1,6	7,8	303,4	196,5
	Ö	16,2	12,3	49,0	58,3	34,1	110,9	2,4	19,2	240,7	188,2
	Y	38,3	34,2	24,8	57,3	33,8	237,7	3,8	11,5	211,1	147,9
2018	K	28,1	14,8	67,3	91,5	4,6	65,5	1,5	9,2	207,2	202,5
	Ö	16,2	12,8	46,4	55,3	25,3	96,3	2,6	20,5	216,8	202,5
	Y	45,9	44,8	38,1	55,0	20,6	235,2	3,8	9,7	254,0	228,0
2019	K	28,8	14,8	67,3	85,6	8,3	124,1	1,8	12,2	200,6	198,7
	Ö	18,0	13,4	44,2	52,4	28,3	80,7	2,4	18,6	208,2	197,1
	Y	44,7	43,2	36,9	52,7	22,1	154,6	5,0	11,4	385,0	290,1
2020	K	28,9	14,0	68,2	82,0	11,1	211,6	1,6	11,4	215,1	220,0
	Ö	18,9	11,9	35,9	51,8	27,9	72,5	2,1	16,5	240,4	236,7
	Y	40,2	34,7	30,3	47,8	36,3	403,9	2,9	7,7	346,5	257,8
2021	K	23,9	10,9	69,6	82,9	10,9	143,2	1,8	15,2	238,0	234,0
	Ö	19,1	8,6	38,4	48,3	32,8	81,2	2,2	22,1	239,0	251,3
	Y	30,1	23,4	28,2	40,8	42,7	124,7	4,8	17,6	336,0	315,4

Not: K: Kamusal Sermayeli Bankalar, Ö: Özel Sermayeli Bankalar, Y: Yabancı Bankalar

Karar Matrisinin Oluşturulması: İlk aşama olmasından dolayı bu aşamanın doğru şekilde yapılması aynı zamanda diğer aşamaların da doğru bir şekilde yürütülmesi açısından oldukça önemlidir. Her bir kritere ait değerlerin kareleri toplamının karekökü alınarak bağlı değer hesaplanır.

Tablo 4. 2011-2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Standart Karar Matrisi

		SY		BY	AK	LO		KO		GGY	
		SY1	SY2	BY1	AK1	LO1	LO2	KO1	KO2	GGY1	GGY2
2011	K	5085,5	2798,8	711,37	5515,30	492,51	33648,63	5,85	17,23	1292632,9	59421,9
	Ö	375,2	225,0	2745,13	3285,15	1484,16	13468,90	7,38	284,42	85316,4	47167,1
	Y	657,9	428,0	3979,00	2186,48	1556,73	21898,98	0,13	2,23	32180,2	12281,9
	B.D.	78,22	58,7	86,23	104,82	59,44	262,71	3,66	17,43	1187,4	344,7
2012	K	1789,3	1915,4	1368,14	6282,85	342,20	17370,94	4,12	18,08	358915,2	43031,7
	Ö	336,3	240,2	2260,61	2920,24	1900,42	14712,91	7,80	334,18	80580,6	42584,2
	Y	857,9	311,2	2476,36	939,77	3365,90	43694,38	2,53	70,19	44272,9	18895,7
	B.D.	54,62	49,6	78,14	100,71	74,89	275,28	3,80	20,55	695,5	323,2
2013	K	1763,1	1163,8	2224,73	7437,62	124,64	31068,76	2,71	18,62	321511,2	44630,4
	Ö	324,2	215,7	2519,65	3089,93	1611,50	10108,27	5,64	249,45	90322,0	41624,1
	Y	632,7	615,9	1703,80	3120,14	727,67	33999,45	0,75	17,76	32749,1	15107,9
	B.D.	52,15	44,6	80,30	116,82	49,64	274,18	3,02	16,91	666,7	318,3
2014	K	1783,5	911,8	2698,99	7431,67	130,82	54277,20	4,24	41,52	299607,0	52777,7
	Ö	333,6	227,0	2165,25	3078,56	1613,47	12673,54	5,16	232,63	63843,0	31754,3
	Y	757,6	846,6	791,34	3111,29	815,79	27365,94	5,50	76,72	31784,4	16683,8
	B.D.	53,62	44,5	75,20	116,71	50,60	307,11	3,86	18,73	628,6	318,1
2015	K	1217,6	711,3	3124,60	7856,60	74,38	28484,07	3,44	43,19	215812,6	46317,4
	Ö	264,7	163,2	2504,56	2805,20	1559,21	13611,97	4,58	241,33	53115,3	29578,4
	Y	963,9	992,8	1013,40	3911,01	754,63	131357,84	8,31	90,30	41379,4	7029,8
	B.D.	49,46	43,2	81,50	120,72	48,87	416,48	4,04	19,36	557,0	287,9
2016	K	742,7	427,6	3653,17	7343,64	98,15	52065,17	2,54	47,45	134407,4	42764,3
	Ö	234,7	157,5	2424,07	3182,63	1272,23	15745,06	4,67	291,77	53226,0	29306,0
	Y	915,2	1029,1	1326,39	4767,61	547,42	86922,77	1,13	11,21	49752,8	15839,8
	B.D.	43,51	40,1	86,04	123,67	43,79	393,36	2,89	18,72	487,2	296,5
2017	K	746,5	372,7	4094,87	8434,84	37,44	4722,59	2,42	60,86	92027,9	38626,3
	Ö	263,1	152,0	2397,75	3399,92	1164,33	12293,45	5,68	367,60	57928,8	35419,1
	Y	1465,3	1170,9	614,06	3281,12	1139,42	56496,61	14,58	132,07	44573,0	21871,8
	B.D.	49,75	41,1	84,30	122,95	48,39	271,13	4,76	23,68	441,0	309,7
2018	K	786,9	217,8	4526,00	8371,44	21,56	4288,26	2,30	84,15	42922,9	41026,1
	Ö	261,5	164,6	2151,67	3058,69	640,13	9266,32	6,66	418,45	46983,1	41009,4
	Y	2108,2	2003,6	1449,56	3027,15	425,09	55336,20	14,61	93,39	64495,6	52000,8
	B.D.	56,18	48,8	90,15	120,24	32,97	262,47	4,85	24,41	392,9	366,1
2019	K	828,4	220,0	4524,61	7327,16	69,22	15401,73	3,26	148,69	40223,7	39471,0
	Ö	323,8	179,1	1955,91	2750,75	803,52	6508,00	6,00	347,53	43344,4	38855,5
	Y	2000,1	1863,8	1364,59	2779,02	487,41	23913,18	25,18	130,60	148243,6	84168,0
	B.D.	56,15	47,5	88,57	113,39	36,88	214,06	5,87	25,04	481,4	403,1
2020	K	834,1	196,4	4655,77	6729,78	124,32	44780,92	2,70	130,57	46252,0	48412,6
	Ö	359,0	140,78	1290,88	2684,28	776,16	5250,26	4,26	271,17	57782,2	56040,2
	Y	1614,0	1201,73	919,02	2287,68	1318,41	163170,95	8,68	59,15	120031,9	66479,6
	B.D.	52,98	39,23	82,86	108,17	47,11	461,74	3,95	21,47	473,3	413,4
2021	K	568,8	119,43	4840,14	6873,31	118,75	20506,65	3,40	231,03	56637,6	54748,1
	Ö	365,8	73,49	1470,91	2335,55	1072,57	6596,75	4,71	489,94	57119,8	63137,3
	Y	907,5	547,31	794,81	1661,13	1822,80	15555,39	23,33	309,12	112890,3	99494,0
	B.D.	42,92	27,21	84,30	104,26	54,90	206,54	5,61	32,09	476,0	466,24

Not: B.D. : Bağlı Değer

Normalize edilmiş Karar Matrisinin Oluşturulması: Karar matrisini normalize etmek için karar matrisindeki her bir sütundaki değerlerinin kareleri toplanarak elde edilen değerlerin karekökleri hesaplanarak bağlı değer elde edilmektedir. Daha sonrasında her bir değer kendi sütununun bağlı değerine bölünerek bir sonraki aşama için (0-1 arası değerler) matris oluşturulmaktadır.

Tablo 5. 2011-2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Normalize Edilmiş Karar Matrisi

		SY		BY	AK	LO		KO		GGY	
		SY1	SY2	BY1	AK1	LO1	LO2	KO1	KO2	GGY1	GGY2
2011	K	65,01	47,6	8,25	52,62	8,29	128,0	1,60	0,99	1088,5	172,3
	Ö	4,80	3,83	31,84	31,34	24,97	51,2	2,02	16,3	71,8	136,8
	Y	8,41	7,29	46,14	20,86	26,19	83,3	0,04	0,13	27,1	35,62
2012	K	32,76	38,5	17,51	62,38	4,57	63,1	1,08	0,88	516,0	133,1
	Ö	6,16	4,84	28,93	29,00	25,38	53,4	2,05	16,2	115,8	131,7
	Y	15,71	6,27	31,69	9,33	44,94	158,7	0,66	3,42	63,6	58,4
2013	K	33,81	26,0	27,71	63,67	2,51	113,3	0,90	1,10	482,1	140,1
	Ö	6,22	4,83	31,38	26,45	32,47	36,87	1,87	14,7	135,4	130,7
	Y	12,13	13,7	21,22	26,71	14,66	124,0	0,25	1,05	49,1	47,4
2014	K	33,26	20,4	35,89	63,68	2,59	176,7	1,10	2,22	476,5	165,8
	Ö	6,22	5,09	28,79	26,38	31,89	41,2	1,34	12,4	101,5	99,8
	Y	14,13	19,0	10,52	26,66	16,12	89,1	1,43	4,10	50,5	52,4
2015	K	24,62	16,4	38,34	65,08	1,52	68,3	0,85	2,23	387,4	160,8
	Ö	5,35	3,78	30,73	23,24	31,91	32,6	1,13	12,4	95,3	102,7
	Y	19,49	22,9	12,43	32,40	15,44	315,4	2,06	4,66	74,2	24,4
2016	K	17,07	10,6	42,46	59,38	2,24	132,3	0,88	2,53	275,8	144,2
	Ö	5,40	3,92	28,17	25,74	29,05	40,0	1,62	15,5	109,2	98,8
	Y	21,04	25,6	15,42	38,55	12,50	220,9	0,39	0,60	102,1	53,4
2017	K	15,01	9,05	48,57	68,61	0,77	17,4	0,51	2,57	208,6	124,7
	Ö	5,29	3,69	28,44	27,65	24,06	45,3	1,19	15,5	131,3	114,3
	Y	29,45	28,4	7,28	26,69	23,55	208,3	3,06	5,58	101,0	70,6
2018	K	14,01	4,46	50,20	69,62	0,65	16,3	0,47	3,45	109,2	112,0
	Ö	4,66	3,37	23,87	25,44	19,42	35,3	1,37	17,1	119,5	112,0
	Y	37,52	41,0	16,08	25,18	12,89	210,8	3,01	3,83	164,1	142,0
2019	K	14,76	4,63	51,08	64,62	1,88	71,9	0,56	5,94	83,5	97,92
	Ö	5,77	3,77	22,08	24,26	21,79	30,4	1,02	13,8	90,0	96,39
	Y	35,62	39,1	15,41	24,51	13,22	111,7	4,29	5,22	307,9	208,8
2020	K	15,74	5,01	56,19	62,21	2,64	96,9	0,68	6,08	97,7	117,1
	Ö	6,78	3,59	15,58	24,81	16,48	11,3	1,08	12,6	122,0	135,5
	Y	30,46	30,6	11,09	21,15	27,99	353,3	2,19	2,76	253,5	160,8
2021	K	13,25	4,39	57,42	65,93	2,16	99,2	0,61	7,20	118,9	117,4
	Ö	8,52	2,70	17,45	22,40	19,54	31,9	0,84	15,2	119,9	135,4
	Y	21,14	20,1	9,43	15,93	33,20	75,3	4,16	9,63	237,1	213,4
Ağr.		0,08	0,08	0,17	0,17	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08

Kalkınma ve yatırım bankalarının 2011-2021 yılları arasındaki performanslarının değerlendirilmesi için 6 ana kriter ve 10 alt kriter kullanılarak aynı zamanda bu kriterler eşit ağırlıklandırılmıştır.

Tablo 6. Kullanılan Kriterlerin Hesaplanan Ağırlıkları

Ana Kriterler	Alt Kriterler	Ağırlıklar
Sermaye Yeterliliği (0,17)	Sermaye Yeterliliği Rasyosu (0,5)	0,08
	Özkaynaklar / Toplam Aktifler (0,5)	0,08
Bilanço Yapısı (0,17)	Alınan Krediler/Toplam Varlıklar	0,17
Aktif Kalitesi (0,17)	Toplam Krediler / Toplam Varlıklar	0,17
Likidite Oranları (0,17)	Likit Aktifler / Toplam Aktifler (0,5)	0,08
	Likit Aktifler / Kısa Vadeli Yükümlülükler (0,5)	0,08
Karlılık Oranları (0,17)	Net Kar / Toplam Aktifler (0,5)	0,08
	Net Kar / Özkaynaklar (0,5)	0,08
Gelir Gider Yapısı (0,17)	Faiz Gelirleri / Faiz Giderleri (0,5)	0,08
	Toplam Gelirler / Toplam Giderler (0,5)	0,08

Ağırlıklı Standart Karar Matrisinin Oluşturulması: Bu aşamada normalize edilen karar matrisine ağırlıklandırma işlemi yapılmaktadır. Daha sonrasında kriterlere ağırlıklarının toplamı, 1 sayısına eşit olacak şekilde dağıtılır. Ağırlıklandırma işlemi yapılarak matris oluşturulmaktadır.

Tablo 7. 2011-2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi (2006 Yılı)

		SY		BY	AK	LO		KO		GGY	
		SY1	SY2	BY1	AK1	LO1	LO2	KO1	KO2	GGY1	GGY2
2011	K	5,42	3,97	1,37	8,77	0,69	10,67	0,13	0,08	90,71	14,36
	Ö	0,40	0,32	5,31	5,22	2,08	4,27	0,17	1,36	5,99	11,40
	Y	0,70	0,61	7,69	3,48	2,18	6,95	0,00	0,01	2,26	2,97
	Min	0,40	0,32	1,37	3,48	0,69	4,27	0,00	0,01	2,26	2,97
	Max	5,42	3,97	7,69	8,77	2,18	10,67	0,17	1,36	90,71	14,36
2012	K	2,73	3,21	2,92	10,40	0,38	5,26	0,09	0,07	43,00	11,09
	Ö	0,51	0,40	4,82	4,83	2,11	4,45	0,17	1,35	9,65	10,98
	Y	1,31	0,52	5,28	1,56	3,75	13,23	0,06	0,28	5,30	4,87
	Min	0,51	0,40	2,92	1,56	0,38	4,45	0,06	0,07	5,30	4,87
	Max	2,73	3,21	5,28	10,40	3,75	13,23	0,17	1,35	43,00	11,09
2013	K	2,82	2,17	4,62	10,61	0,21	9,44	0,07	0,09	40,18	11,68
	Ö	0,52	0,40	5,23	4,41	2,71	3,07	0,16	1,23	11,29	10,89
	Y	1,01	1,15	3,54	4,45	1,22	10,33	0,02	0,09	4,09	3,95
	Min	0,52	0,40	3,54	4,41	0,21	3,07	0,02	0,09	4,09	3,95
	Max	2,82	2,17	5,23	10,61	2,71	10,33	0,16	1,23	40,18	11,68
2014	K	2,77	1,71	5,98	10,61	0,22	14,73	0,09	0,18	39,71	13,82
	Ö	0,52	0,42	4,80	4,40	2,66	3,44	0,11	1,03	8,46	8,32
	Y	1,18	1,58	1,75	4,44	1,34	7,43	0,12	0,34	4,21	4,37
	Min	0,52	0,42	1,75	4,40	0,22	3,44	0,09	0,18	4,21	4,37
	Max	2,77	1,71	5,98	10,61	2,66	14,73	0,12	1,03	39,71	13,82
2015	K	2,05	1,37	6,39	10,85	0,13	5,70	0,07	0,19	32,28	13,40
	Ö	0,45	0,31	5,12	3,87	2,66	2,72	0,09	1,04	7,95	8,56
	Y	1,62	1,91	2,07	5,40	1,29	26,28	0,17	0,39	6,19	2,03
	Min	0,45	0,31	2,07	3,87	0,13	2,72	0,07	0,19	6,19	2,03
	Max	2,05	1,91	6,39	10,85	2,66	26,28	0,17	1,04	32,28	13,40
2016	K	1,42	0,89	7,08	9,90	0,19	11,03	0,07	0,21	22,99	12,02
	Ö	0,45	0,33	4,70	4,29	2,42	3,34	0,13	1,30	9,10	8,24
	Y	1,75	2,13	2,57	6,43	1,04	18,41	0,03	0,05	8,51	4,45
	Min	0,45	0,33	2,57	4,29	0,19	3,34	0,03	0,05	8,51	4,45
	Max	1,75	2,13	7,08	9,90	2,42	18,41	0,13	1,30	22,99	12,02
2017	K	1,25	0,75	8,10	11,43	0,06	1,45	0,04	0,21	17,39	10,39
	Ö	0,44	0,31	4,74	4,61	2,01	3,78	0,10	1,29	10,95	9,53
	Y	2,45	2,37	1,21	4,45	1,96	17,36	0,26	0,46	8,42	5,89
	Min	0,44	0,31	1,21	4,45	0,06	1,45	0,04	0,21	8,42	5,89
	Max	2,45	2,37	8,10	11,43	2,01	17,36	0,26	1,29	17,39	10,39
2018	K	1,17	0,37	8,37	11,60	0,05	1,36	0,04	0,29	9,10	9,34
	Ö	0,39	0,28	3,98	4,24	1,62	2,94	0,11	1,43	9,96	9,33
	Y	3,13	3,42	2,68	4,20	1,07	17,57	0,25	0,32	13,68	11,84
	Min	0,39	0,28	2,68	4,20	0,05	1,36	0,04	0,29	9,10	9,33
	Max	3,13	3,42	8,37	11,60	1,62	17,57	0,25	1,43	13,68	11,84
2019	K	1,23	0,39	8,51	10,77	0,16	6,00	0,05	0,49	6,96	8,16
	Ö	0,48	0,31	3,68	4,04	1,82	2,53	0,09	1,16	7,50	8,03
	Y	2,97	3,26	2,57	4,08	1,10	9,31	0,36	0,43	25,66	17,40
	Min	0,48	0,31	2,57	4,04	0,16	2,53	0,05	0,43	6,96	8,03
	Max	2,97	3,26	8,51	10,77	1,82	9,31	0,36	1,16	25,66	17,40
2020	K	1,31	0,42	9,36	10,37	0,22	8,08	0,06	0,51	8,14	9,76
	Ö	0,56	0,30	2,60	4,14	1,37	0,95	0,09	1,05	10,17	11,30
	Y	2,54	2,55	1,85	3,52	2,33	29,45	0,18	0,23	21,13	13,40
	Min	0,56	0,30	1,85	3,52	0,22	0,95	0,06	0,23	8,14	9,76
	Max	2,54	2,55	9,36	10,37	2,33	29,45	0,18	1,05	21,13	13,40
2021	K	1,10	0,37	9,57	10,99	0,18	8,27	0,05	0,60	9,91	9,79
	Ö	0,71	0,23	2,91	3,73	1,63	2,66	0,07	1,27	10,00	11,28
	Y	1,76	1,68	1,57	2,66	2,77	6,28	0,35	0,80	19,76	17,78
	Min	0,71	0,23	1,57	2,66	0,18	2,66	0,05	0,60	9,91	9,79
	Max	1,76	1,68	9,57	10,99	2,77	8,27	0,35	1,27	19,76	17,78

Pozitif İdeal (d+) ve Negatif İdeal (d-) Çözüm Kümelerinin Oluşturulması: İdeal çözüm setinin içerisinde elde edilen bu değer; matriste yer alan her bir sütunda (kriterde) pozitif ve negatif uzaklıklarının belirlenmesini ifade etmektedir. Pozitif İdeal ve Negatif İdeal çözümleri oluşturulur. Ağırlıklandırılmış matristeki her sütundaki en büyük ve en küçük değerler seçilmektedir. Pozitif seçimde kriter fayda veya getiri ise en büyük değer seçilir, kriter kayıp veya maliyet unsuru ise en küçük değer seçilir. Negatif çözümde ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Tablo 8. 2011-2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Pozitif Uzaklık Değerleri

		SY		BY	AK	LO		KO		GGY	
		SY1	SY2	BY1	AK1	LO1	LO2	KO1	KO2	GGY1	GGY2
2011	K	0,00	0,00	6,32	0,00	1,49	0,00	0,03	1,28	0,00	0,00
	Ö	5,02	3,65	2,38	3,55	0,10	6,40	0,00	0,00	84,72	2,96
	Y	4,72	3,36	0,00	5,29	0,00	3,73	0,17	1,35	88,45	11,39
2012	K	0,00	0,00	2,36	0,00	3,36	7,97	0,08	1,28	0,00	0,00
	Ö	2,22	2,81	0,46	5,56	1,63	8,77	0,00	0,00	33,35	0,12
	Y	1,42	2,69	0,00	8,84	0,00	0,00	0,12	1,07	37,70	6,22
2013	K	0,00	0,00	0,61	0,00	2,50	0,89	0,08	1,14	0,00	0,00
	Ö	2,30	1,77	0,00	6,20	0,00	7,26	0,00	0,00	28,89	0,79
	Y	1,81	1,02	1,69	6,16	1,48	0,00	0,13	1,14	36,09	7,73
2014	K	0,00	0,00	0,00	0,00	2,44	0,00	0,03	0,85	0,00	0,00
	Ö	2,25	1,28	1,18	6,22	0,00	11,29	0,01	0,00	31,25	5,51
	Y	1,59	0,12	4,23	6,17	1,31	7,30	0,00	0,69	35,50	9,45
2015	K	0,00	0,54	0,00	0,00	2,53	20,58	0,10	0,85	0,00	0,00
	Ö	1,61	1,60	1,27	6,97	0,00	23,56	0,08	0,00	24,34	4,84
	Y	0,43	0,00	4,32	5,45	1,37	0,00	0,00	0,65	26,09	11,37
2016	K	0,33	1,25	0,00	0,00	2,23	7,38	0,06	1,09	0,00	0,00
	Ö	1,30	1,81	2,38	5,61	0,00	15,08	0,00	0,00	13,89	3,78
	Y	0,00	0,00	4,51	3,47	1,38	0,00	0,10	1,25	14,48	7,57
2017	K	1,20	1,62	0,00	0,00	1,94	15,91	0,21	1,08	0,00	0,00
	Ö	2,01	2,06	3,36	6,83	0,00	13,59	0,16	0,00	6,44	0,86
	Y	0,00	0,00	6,88	6,99	0,04	0,00	0,00	0,83	8,97	4,51
2018	K	1,96	3,05	0,00	0,00	1,56	16,21	0,21	1,14	4,58	2,50
	Ö	2,74	3,14	4,39	7,36	0,00	14,63	0,14	0,00	3,71	2,50
	Y	0,00	0,00	5,69	7,41	0,54	0,00	0,00	1,11	0,00	0,00
2019	K	1,74	2,88	0,00	0,00	1,66	3,31	0,31	0,66	18,70	9,24
	Ö	2,49	2,95	4,83	6,73	0,00	6,78	0,27	0,00	18,16	9,37
	Y	0,00	0,00	5,95	6,69	0,71	0,00	0,00	0,72	0,00	0,00
2020	K	1,23	2,14	0,00	0,00	2,11	21,37	0,13	0,55	12,99	3,64
	Ö	1,97	2,25	6,77	6,23	0,96	28,50	0,09	0,00	10,96	2,10
	Y	0,00	0,00	7,52	6,84	0,00	0,00	0,00	0,82	0,00	0,00
2021	K	0,66	1,31	0,00	0,00	2,59	0,00	0,30	0,67	9,85	8,00
	Ö	1,05	1,45	6,66	7,25	1,14	5,61	0,28	0,00	9,76	6,50
	Y	0,00	0,00	8,00	8,33	0,00	2,00	0,00	0,47	0,00	0,00

Tablo 9. 2011-2021Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Negatif Uzaklık Değerleri

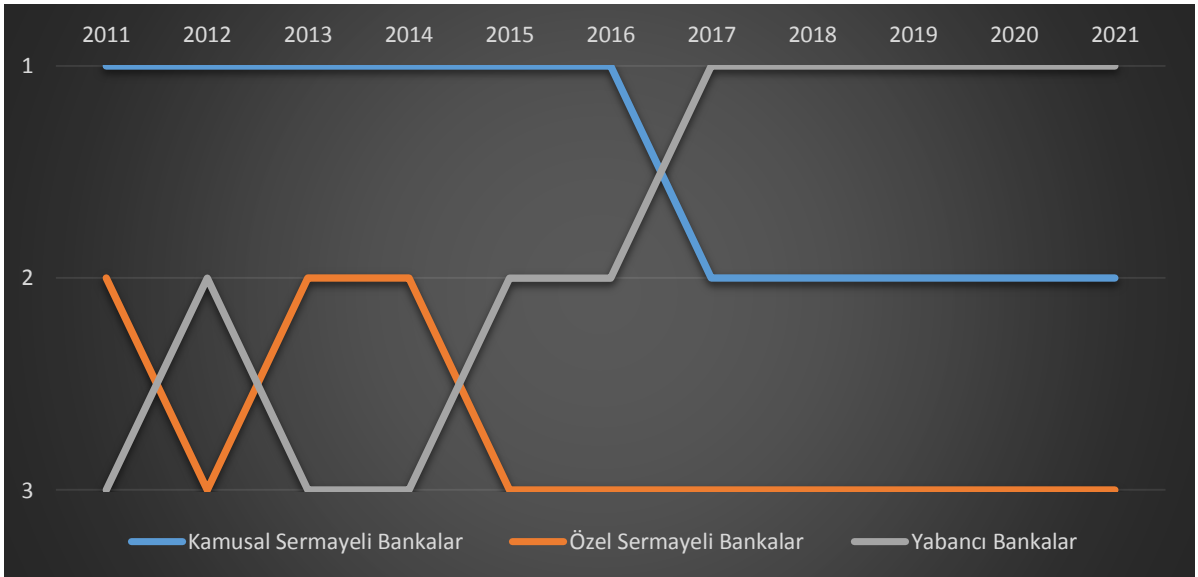
		SY		BY	AK	LO		KO		GGY	
		SY1	SY2	BY1	AK1	LO1	LO2	KO1	KO2	GGY1	GGY2
2011	K	5,02	3,65	0,00	5,29	0,00	6,40	0,13	0,07	88,45	11,39
	Ö	0,00	0,00	3,93	1,75	1,39	0,00	0,17	1,35	3,73	8,43
	Y	0,30	0,29	6,32	0,00	1,49	2,67	0,00	0,00	0,00	0,00
2012	K	2,22	2,81	0,00	8,84	0,00	0,80	0,03	0,00	37,70	6,22
	Ö	0,00	0,00	1,90	3,28	1,73	0,00	0,12	1,28	4,35	6,11
	Y	0,80	0,12	2,36	0,00	3,36	8,77	0,00	0,21	0,00	0,00
2013	K	2,30	1,77	1,08	6,20	0,00	6,37	0,05	0,00	36,09	7,73
	Ö	0,00	0,00	1,69	0,00	2,50	0,00	0,13	1,14	7,20	6,94
	Y	0,49	0,75	0,00	0,04	1,01	7,26	0,00	0,00	0,00	0,00
2014	K	2,25	1,28	4,23	6,22	0,00	11,29	0,00	0,00	35,50	9,45
	Ö	0,00	0,00	3,04	0,00	2,44	0,00	0,02	0,85	4,25	3,95
	Y	0,66	1,16	0,00	0,05	1,13	3,99	0,03	0,16	0,00	0,00
2015	K	1,61	1,06	4,32	6,97	0,00	2,98	0,00	0,00	26,09	11,37
	Ö	0,00	0,00	3,05	0,00	2,53	0,00	0,02	0,85	1,76	6,53
	Y	1,18	1,60	0,00	1,53	1,16	23,56	0,10	0,20	0,00	0,00
2016	K	0,97	0,56	4,51	5,61	0,00	7,69	0,04	0,16	14,48	7,57
	Ö	0,00	0,00	2,13	0,00	2,23	0,00	0,10	1,25	0,59	3,78
	Y	1,30	1,81	0,00	2,14	0,85	15,08	0,00	0,00	0,00	0,00
2017	K	0,81	0,45	6,88	6,99	0,00	0,00	0,00	0,00	8,97	4,51
	Ö	0,00	0,00	3,53	0,16	1,94	2,33	0,06	1,08	2,52	3,65
	Y	2,01	2,06	0,00	0,00	1,90	15,91	0,21	0,25	0,00	0,00
2018	K	0,78	0,09	5,69	7,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Ö	0,00	0,00	1,30	0,04	1,56	1,58	0,07	1,14	0,86	0,00
	Y	2,74	3,14	0,00	0,00	1,02	16,21	0,21	0,03	4,58	2,50
2019	K	0,75	0,07	5,95	6,73	0,00	3,46	0,00	0,06	0,00	0,13
	Ö	0,00	0,00	1,11	0,00	1,66	0,00	0,04	0,72	0,54	0,00
	Y	2,49	2,95	0,00	0,04	0,94	6,78	0,31	0,00	18,70	9,37
2020	K	0,75	0,12	7,52	6,84	0,00	7,13	0,00	0,28	0,00	0,00
	Ö	0,00	0,00	0,75	0,61	1,15	0,00	0,03	0,82	2,03	1,54
	Y	1,97	2,25	0,00	0,00	2,11	28,50	0,13	0,00	12,99	3,64
2021	K	0,39	0,14	8,00	8,33	0,00	5,61	0,00	0,00	0,00	0,00
	Ö	0,00	0,00	1,34	1,08	1,45	0,00	0,02	0,67	0,08	1,50
	Y	1,05	1,45	0,00	0,00	2,59	3,61	0,30	0,20	9,85	8,00

Ağırlıklandırılmış Pozitif ve Negatif Uzaklık Değerleri hesaplandıktan sonra kriterlerin kareleri toplanarak karakökü alınmıştır. Böylece pozitif uzaklık değerlerinden d+ puanı ve negatif uzaklık değerlerinden d- puanları hesaplanmıştır. Daha sonra “ $d-/(d-)+(d+)$ ” formülü kullanılarak CC puanları hesaplanarak, her bir alternatifin göreceli sıralaması ve puanı hesaplanmıştır.

Tablo 10. 2011-2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Performans Puan ve Sıralamaları

		d+	d-	CC	Sıralama			d+	d-	CC	Sıralama
2011	K	6,61	89,79	0,93	1	2017	K	16,19	14,06	0,46	2
	Ö	85,35	10,36	0,11	2		Ö	17,12	6,52	0,28	3
	Y	89,62	7,03	0,07	3		Y	14,06	16,29	0,54	1
2012	K	9,06	39,39	0,81	1	2018	K	17,51	9,37	0,35	2
	Ö	35,15	8,67	0,20	3		Ö	18,02	2,95	0,14	3
	Y	39,35	9,72	0,20	2		Y	9,42	17,56	0,65	1
2013	K	2,95	38,09	0,93	1	2019	K	21,46	9,65	0,31	2
	Ö	30,58	10,51	0,26	2		Ö	23,39	2,19	0,09	3
	Y	37,56	7,39	0,16	3		Y	9,00	22,34	0,71	1
2014	K	2,59	39,25	0,94	1	2020	K	25,48	12,45	0,33	2
	Ö	34,37	7,04	0,17	2		Ö	32,12	3,07	0,09	3
	Y	38,26	4,36	0,10	3		Y	10,20	31,74	0,76	1
2015	K	20,76	29,83	0,59	1	2021	K	13,05	12,85	0,50	2
	Ö	35,02	7,88	0,18	3		Ö	16,45	2,78	0,14	3
	Y	29,34	23,72	0,45	2		Y	11,73	13,57	0,54	1
2016	K	7,90	19,47	0,71	1	Not: 1: Kamusal Sermayeli Bankalar, 2: Özel Sermayeli Bankalar, 3: Yabancı Bankalar					
	Ö	21,83	5,08	0,19	3						
	Y	17,40	15,42	0,47	2						

Araştırmaya dahil edilen Kalkınma ve Yatırım Bankalarının 2011-2021 yılları performans sıralaması incelendiğinde Kamusal Sermayeli Bankalar 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında en iyi finansal performansa sahip iken, 2017, 2018, 2019, 2020 ve 2021 yıllarında performans sıralamasında ikinci olmuştur. Yabancı sermayeli bankaların performansı incelendiğinde 2011, 2013 ve 2014 yıllarında en kötü performansa sahip iken, 2017 yılı itibarıyla 2018, 2019, 2020 ve 2021 yıllarında en iyi performans gösteren bankalar olmuştur. Özel sermayeli bankalar ise, 2011, 2013 ve 2014 yıllarında performans sıralamasında ikinci sıradayken araştırmaya dahil edilen yıllarda en kötü performansa sahip bankalar olmuştur.

**Şekil 1. 2011- 2021 Yılları Arasında Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Performans Grafiği**

Şekil incelendiğinde göze bariz olarak çarpan kamusal sermayeli bankaların 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 ve 2016 yıllarında en iyi performansa sahipken, 2017 yılından itibaren performans sıralamasında ikinci sıradadır. Yabancı sermayeli bankalar ise 2011, 2013 ve 2014 yıllarında en kötü performansa sahip olurken 2015 yılından itibaren yükselişe geçerek 2017 yılı itibarıyla 2018, 2019, 2020 ve 2021 yıllarında en iyi performansa

sahip olan bankalar olmuştur. Özel sermayeli bankalar ise 2011, 2013 ve 2014 yıllarında performans sıralamasında ikinci olurken diğer yıllarda en kötü performansa sahip bankalar olmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlık tarihi incelendiğinde önceleri doğa olayları ve savaşlarla başa çıkabilmek için organizasyonlara ihtiyaç duyulduğu ve akabinde oluşan kümülatif bilgi birikiminin son yüz yıllarda işletmecilik ve yönetim bilimi vasıtasıyla endüstriye aktarıldığı görülmektedir. Endüstride rekabetin varlığı işletmeleri başarılı veya başarısız kıldığı bilenen bir gerçektir. Dolayısıyla işletmeleri benzer rekabet şartlarında, benzer göstergelerle uzun dönemli karşılaştırarak performanslarını ölçmek birçok araştırmacının ilgi alanını oluşturmuştur. Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte kamudan sonra belki de en çok personel istihdam eden ve varlık yapısı itibarıyla kamudan sonra önemli büyüklüklere ulaşan bankalar, para ve kredi politikaları açısından finansal sistemin temel oyuncularını olarak faaliyet yürütmektedirler. Dünyada ve ülkemizde bankacılık genel itibarıyla ticari, katılım ve kalkınma ve yatırım bankacılığı olmak üzere bir sınıflandırmaya tabi tutulduğu bilinmektedir. Araştırmamızın konusunu oluşturan kalkınma ve yatırım bankaları özel fonksiyonlarıyla belirli hedefleri gerçekleştirmek üzere varlığını sürdüren ihtisas bankalarıdır. Kalkınma bankaları genel itibarıyla gelişmekte olan ülkelerde endüstrilerin gelişimine odaklanırken, yatırım bankaları ise genellikle gelişmiş sermaye piyasalarının olduğu ülkelerde faaliyet göstermektedirler. Mevduat toplayamayan veya kabul edemeyen bu bankalar konvansiyonel bankalara göre daha az çalışan ve şube ağıyla hizmet vermektedirler. Dünyada bölgesel kalkınma yatırım bankaları veya çok taraflı kalkınma bankaları (Multilateral Development Banks, MDB) olarak ifade edilen bankalarda mevcuttur. Ülkemizde ise özellikle 1965’ e kadar kurulan 2 adet kalkınma ve yatırım bankası ile sektörde alanın doldurulmaya başlandığı, bu sayının 1980’de 3’e, 1990’da 10’a, 1995’de 13’e, 2000’de 18’e çıktığı. 2000’li yılların başında yaşanan bankacılık krizleriyle bu sayının 13’e düştüğü bilinmektedir. 2021 yılı itibarıyla ise Türkiye’de 16 tane kalkınma ve yatırım bankası bulunmaktadır. Bu bankaların 3’ü kamu sermayeli, 9’u özel sermayeli ve 4’ü yabancı sermayeli bankadır (TBB, 2021: 30). Türkiye’de kalkınma ve yatırım bankaları 1958-1965 yılları arasında daha önceden kurulmuş tesislerin iyileştirilmesini üstlenmiş, 1973-1980 yılları arasında ise KOBİ’lerin finansman ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmiş, 1980 ve 1990 yılları arasında ise turizm ve ihracatın desteklenmesi fonksiyonlarını yürütmeye çalışmıştır (Takan ve Boyacıoğlu, 2011: 65). Günümüzde ise yukarıdaki fonksiyonların haricinde sermaye piyasasının gelişmesiyle aracılık fonksiyonlarının arttığı gözlemlenmektedir. Yapılan bu çalışmada Türkiye Bankalar Birliğinde “seçilmiş rasyolar” adı altında yayınlanan raporlarda kalkınma ve yatırım bankalarına ait olan verilerden yararlanılmıştır. Bu kapsamda kalkınma ve yatırım bankalarının en güncel bir şekilde finansal performanslarını ölçebilmek amacıyla 2011-2021 arası 11 yıllık dönem araştırmanın kapsamı olarak belirlenmiştir. Yöntem olarak ise bankacılık ile ilgili performans ölçümünde literatürde kullanılan çok kriterli karar verme tekniklerinden yararlanılmış ve TOPSIS (Technique For Order Preference By Similarity To An Ideal Solution) yöntemi tercih edilmiştir. TOPSIS yönteminin tercih edilme nedeni bu yöntemin, nitel bir çevrim yapılmaksızın, doğrudan veri üzerine uygulanabilmesidir (Akmeşe vd., 2016: 99; Sunar vd., 2018: 1172). Dünyada ve Türkiye’de bankacılık ile ilgili performans ölçümleri ağırlıklı olarak finansal oranlar vasıtasıyla ve ticari bankalar düzeyinde yapılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada finansal oranlar kullanarak ve daha nadir bir şekilde araştırma konusu olan kalkınma ve yatırım bankalarının performans ölçümleri ele alınmıştır. Çalışma Türkiye’de faaliyet gösteren 16 kalkınma ve yatırım bankası üzerinde yapılmıştır. Söz konusu bu bankalar sermaye mülkiyetleri bakımından sınıflandırmaya tabi tutularak TOPSIS yöntemi ile performansları karşılaştırılmıştır. Çalışmada 2011 ve 2016 yılları arasında en iyi performansı kamusal sermayeli bankaların gösterdiği tespit edilirken, kamusal sermayeli bankaların sonraki yıllarda en iyi ikinci performansı gösteren grup olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada 2017 ve 2021 yılları arasında ise Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının en iyi performansa sahip bankalar olduğu tespit edilmiştir. Yine Türkiye’de faaliyet gösteren özel sermayeli kalkınma ve yatırım bankalarının 2011, 2013 ve 2014 yıllarında en iyi performans gösteren ikinci banka grubu iken diğer yıllarda en kötü performans sergileyen banka grubu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma performans ölçümüne 2021 yılını dahil ederek en güncel ölçümü gerçekleştirmesi bakımından literatüre önemli bir katkı sunarken, en yaygın bir yöntemi kullanarak da geçmiş çalışmalarla karşılaştırma imkanı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Yine son yıllarda akademik çalışmalarda görülen sermaye mülkiyetleri bakımından sınıflandırmaya tabi tutularak grupların performans ölçümünün yapılması bakımından da yenilik içerdiği ifade edilebilir. Araştırmanın belirli bir dönemi kapsamı, belirli kriterler üzerinden yapılması ve kriterlerin eşit ağırlıklandırılması araştırmanın önemli sınırlılıklarını oluşturduğu da yukarıda ifade edilmektedir. Dolayısıyla farklı kriterler, farklı ağırlıklandırılmış yöntemler ve farklı yılları kapsayan yeni çalışmalar vasıtasıyla bankacılık sektörünün performansı yeni çalışmalarla ortaya konabilir.

KAYNAKÇA

- Akmeşe, H., Ateş, A., Büyükşalvarcı, A., Kılınç, C., Sunar, H., & Coşkun, M. (2016). Performance Evaluation Of Turkish Tourism Economics By TOPSIS Between The Years 2003-2015. *The 2016 WEI International Academic Conference Proceedings*, Boston, USA.
- Ali, B. J., & Oudat, M. S. (2020). Financial risk and the financial performance in listed commercial and investment banks in Bahrain Bourse. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(12), 160-180.
- Aluchna, M. (2012). *Post Crisis Corporate Governance Lessons*. The case of the US investment banks. *JMFS*, 7.
- Arslan, E., & Bora, A. (2022). Türk Bankacılık Sektöründe Faaliyette Bulunan Kalkınma ve Yatırım Bankalarının 2015–2020 Dönemi Performanslarının Özkaynak Karlılığı Bileşenlerine Göre İncelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 27-40.
- Aslan, E., & Çetin, G. (2022). Ekonomik Kırılganlık Göstergelerinin Yatırım Bankalarının Ortalama Aktif Karlılıklarına Etkisi: Türkiye Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dış Ticaret Enstitüsü Working Paper Series Dergisi*, 3(3), 107-129.
- Babuşcu, Ş., & Hazar, A. (2017). *Genel Bankacılık Bilgileri*. Ankara: Bankacılık Akademisi Yayınları.
- Chung, S. A. (1996). Performance Effects of Cooperative Strategies Among Investment Banking Firms: A Loglinear Analysis Of Organizational Exchange Networks. *Social Networks*, 18(2), 121-148.
- Erdem, B. (2021). Örgüt Performansının Ölçülmesinde 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi, İçinde: *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Araştırma ve Değerlendirmeler- II*, (Editörler: Emrah Aydemir, Sema Sağlık) ss. 303-316. Gece Kitaplığı, Ankara.
- Eyüpgiller, S. (2003). *Bankacılar İçin Banka İşletmeciliği Bilgisi*. Ankara: Sözkese Matbaacılık.
- Günal M. (2019) *Para Banka ve Finansal Sistem*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Hazar, A., & Babuşcu, Ş. (2017). Bankacılığa giriş: Temel bankacılık bilgileri. *Ankara: Bankacılık Akademisi Yayınları*.
- Kamamia, L. (2018). The effect of macro-economic variables on performance of investment banks in Kenya (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Kanunu, B. (2005). 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu. *Ankara: Resmi Gazete*, 25983.
- Karadağ Ak, Ö., Hazar, A., & Babuşcu, Ş. (2022). Evaluation of the financial performance of development and investment banks with entropy-based ARAS method. *Macroeconomics and Finance in Emerging Market Economies*, 1-21.
- Karahanoglu, I. (2017). Türk Kalkınma ve Yatırım Bankalarının Aktif Karlılığını Etkileyen Faktörlerinin Belirlenmesi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (50), 167-186.
- Mamatzakis, E., & Bermpei, T. (2015). The effect of corporate governance on the performance of US investment banks. *Financial Markets, Institutions & Instruments*, 24(2-3), 191-239.
- Ömürbek, V. ve Kınay, B. (2013) Havayolu Taşımacılığı Sektöründe TOPSIS Yöntemiyle Finansal Performans Değerlendirmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.3, S.343-363.
- Özcan, I. (2020). Sd Tabanlı Mabac Ve Waspas Yöntemleriyle Kamu Sermayeli Kalkınma Ve Yatırım Bankalarının Performans Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (29), 61-78.
- Parasız, İ. (2005). *Para Banka ve Finansal Piyasalar* (8. Baskı b.). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Parasız, İ. (2007). *Modern Bankacılık Teori ve Uygulama*. Bursa: Ezgi.
- Radic, N., Fiordelisi, F. & Girardone, C. Kriz Öncesi Yatırım Bankalarında Verimlilik ve Risk Alma. *J Financ Serv Res* 41, 81–101 (2012).

- Sunar, H., Gökçe, F., Ateş, A., Kılınç, C., Yılmaz, R. (2018). 013-2016 Karlılık Oranları İle AHP-TOPSIS Yöntemleri Kullanılarak Performans Değerlendirilmesi: Borsa İstanbul'da Yer Alan Turizm Şirketleri Örneği, *VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Sempozyumu*, Bildiriler Kitabı, İskenderun. ss. 1167-1182.
- Takan, M., & Boyacıoğlu, M. A. (2011). *Bankacılık Teori, Uygulama ve Yöntem* (3 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türkiye Bankalar Birliği (2020). https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/8761/Turkiye'de_Bankacilik_Sektoru_1960-2020.pdf, Erişim Tarihi: 03.12.2022.
- Türkiye Bankalar Birliği (2021). https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/8850/Bankalarimiz_2021.pdf, Erişim Tarihi: 03.12.2022.
- Türkiye Bankalar Birliği (2022). Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bankalar. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/banka-bilgileri/tarihsel-bilgiler/68>, Erişim Tarihi: 03.12.2022.

Geliş Tarihi: 06/12/2022

Kabul Tarihi: 22/12/2022

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Gökçe ÇETİN***Serdal SARI******Canan KARAKUŞ*****

ÖZET

Bu çalışmada temel amaç öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırmanın çalışma evrenini Konya ili Selçuklu ilçesindeki öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırma ile; cinsiyet, sınıflarındaki öğrenci mevcudu, sınıflarındaki yabancı öğrenci mevcudu, okulun içerisindeki çevrenin sosyo-ekonomik durumu, gibi değişkenlerin öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi tespit edilecektir. Araştırmada 10 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu, 22 soru ve üç alt boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmadan ortaya çıkan veriler değerlendirilirken, SPSS 21 programından yararlanılmıştır. Değerlendirme sürecinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, Anova, T testi, Tukey testi ile araştırma sonucunda elde edilen verilerle öğretmenlerin mesleki tükenmişlik durumları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük tükenmişlik seviyesinde, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek tükenmişlik seviyesinde oldukları sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Mesleki tükenmişlik, yabancı uyruklu öğrenci, öğretmenler

AN INVESTIGATION ON TEACHERS' PROFESSIONAL LEVELS OF BURNOUT

ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the teachers' professional levels of burnout. The working population of the research consists of teachers in Selçuklu district of Konya. With this research, the effects of variables such as gender, the number of students in the class, the number of foreign students in the classroom, the socio-economic status of the school's environment on the teachers' professional levels of burnout will be determined. In the research, Personal Information Form consisting of 10 questions and Maslach Burnout Inventory consisting of 22 questions and three sub-dimensions were used. While evaluating the data obtained in the study, SPSS 21 program was used. In the evaluation phase, teachers' professional status of burnout was determined with the data obtained as a result of the research with the frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Anova, T test, Tukeytest. According to the findings obtained from the research results, it was concluded that the teachers participating in the study were at low burnout level in emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, and at the high burnout level in personal success sub-dimensions.

Keywords: Professional burnout, foreign, students, teachers

* Öğretmen, Ova Un İlkokulu, Müdür Yardımcısı, gokce-78@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2100-3855

** Öğretmen, Ova Un İlkokulu, Müdür, serdarsari42@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4375-9677

*** Öğretmen, Bezirganbahçe İlkokulu, Müdür Yardımcısı, canankarakuş1979@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0813-4372

GİRİŞ

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için çeşitli mesleklerde çalışmaları gerekir. İş ortamları çoğunlukla çalışanların strese girmesine sebep olur. Bazı insanlar bu stresten daha çok bazıları ise daha az etkilenir. Strese maruz kalma genelde işinden dolayı insanlarla bir arada olan mesleklerde daha fazla görülmektedir. Aşırı iş stresinin sonuçlarından birisi olan mesleki tükenmişlik insanlarla daha fazla bir arada olan öğretmenlik, polislik, doktorluk, hemşirelik, sosyal yardım gruplarında görev alan kişilerde daha fazla görülmektedir.

Türkiye içinde bulunduğu konum nedeni ile dünyada yaşanan değişimlerden etkilenmektedir. Yaşanan bu değişimler en çok eğitim alanında çalışan öğretmenleri etkilemektedir (Çağlayan, 2012;5). Sahadaki yapılan araştırmalara bakıldığında tükenmişlik sendromunun insanlarla fazla iletişim kuran mesleklerde daha fazla olduğu görülmüştür (Hoyos;Kallus, 2005, Maslach vd. 2001; Oplatka, 2002). Bu çalışmalardan yola çıkarak öğretmenlik mesleğinin tükenmişlik yaşama oranı yüksek meslek olduğu söylenebilir (Baltaş; Baltaş, 1993).

Ortaya çıkan değişimler sonucunda velilerin öğretmenlerden beklentisi ve öğretmenlere ve eğitime bakış açılarının değişmesi, öğretmenlerin yükümlülüklerinin artması nedeniyle rol karmaşası yaşaması, negatif okul ve negatif örgüt kültürü, öğretmenlerin kendi içlerinde ve okul idaresiyle iletişim şekli, ekonomik gelirlerinin düşük olmasından kaynaklanan sorunlar, olumsuz okul ve sınıf ortamı ve bilhassa son dönemlerde sınıflarda sayıları artan Türkçe bilmeyen yabancı uyruklu öğrencilerin sınıflarda var olması gibi birçok nedenden dolayı öğretmenlerin kendilerini stres altında hissetmelerine, dolayısıyla da öğretmenlerin tükenmişlik duygusu yaşamalarına sebep olmaktadır. (Gökçakan;Özer, 1999;3, Özdoğan, H.Y., 2008;18).

Bu çalışmanın temel hedefi; Konya ili, Selçuklu İlçesinde bulunan okullardaki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi üzerine bir inceleme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan kurum, sınıftaki öğrenci sayısı, sınıfta var olan yabancı uyruklu öğrenci mevcudu, mesleğini değiştirmek isteyip istememeleri ve okulun içinde olduğu ortamın sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği amaçlanmaktadır.

Çalışma ortamı nedeniyle oluşan sorunlar ya da öğretmenlerin şahsi ve sosyal yaşantılardan kaynaklanan sorunlar, mesleki tükenmişlik seviyesini belirlemektedir. Öğretmenlerin okul ortamında karşılarına çıkan sorunlar, kişisel veya sosyal yaşantılarındaki problemlerle bir araya geldiğinde, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini arttırmaktadır. Yukarıda üzerinde durulan noktalar dikkate alındığında, fertlerin yetiştirilmesinde büyük bir görev alan “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi” gereği hissedilmiştir.

Tükenmişlik konusu ile ilgili sahada bir hayli çalışmaya ulaşmak mümkündür. Fakat son zamanlarda öğretmenlerinin tükenmişlik durumlarını etkileyen farklı sebepler meydana gelmiştir. Bu çalışmamızda diğer çalışmalardan farklı olarak sınıfta göç ederek ülkemize gelen yabancı uyruklu öğrencilerin varlığının tükenmişlik yaşamaya olan nedeni de araştırılmaktadır.

Bu araştırma 2019-2020 yılı eğitim döneminde Mart ve Nisan aylarında elektronik ortamda ulaşılabilen öğretmenlerle sınırlıdır. Araştırma dönem projesi olması nedeni ile kısıtlı zamanda ulaşılabilen sınırlı ulusal ve uluslararası literatürle sınırlıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı Freudenberger (1974) tarafından ilk defa tanımlanmıştır. Bu tanıma göre “bir işi başaramama duygusu, fiziksel ve duygusal anlamda yıpranış, iş yapma isteğindeki azalış, insanın iç dünyası üzerinde karşılığını bulamayan talepler sonrasında oluşan tükeniş durumu” olarak belirtilmiştir (Erkul,2014).

Daha sonra Maslach ve çalışma arkadaşları tükenmişlik kavramını üç kısımda incelemiştir. Maslach bu boyutları; insanlarla doğrudan iletişimde bulunan insanlarda hızlı bir şekilde beliren, “duygusal tükeniş, duyarsız hale gelme ve kişisel başarıdaki azalış” olarak açıklamaktadır. (Oruç,2007).

Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişliğin sebepleri, kişisel ve örgütsel olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. Bu iki başlık içerisinde de çeşitli etkenler bulunmaktadır. Kişisel nedenler başlığı altında; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumu, informal ilişkiler yürüttüğü bireyler ve amirlerinden gördüğü destek gibi nedenler yer almaktadır. Örgütsel sebepler içinde ise; yapılan işin özelliği, yapılan meslek türü, çalışma zamanı, çalışma ortamının şartları, çalışma yükünün çokluğu, işin stresinden kaynaklı durumlar, yapılacak işin kim tarafından nasıl yapılacağına yeterince açıklanmamış olması, alınan eğitimin iş ile uyumlu olmaması, örgüt içinde alınan kararlara etkisiz kalma, çalışma ortamındaki ilişkiler, ekonomik ve toplumsal sebepler yer alır.

Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme aniden ortaya çıkmaz, yavaş ve gizlice belirir. Kişi belirlediği hedeflere ulaşabilmek için haftalar, aylar hatta yıllarca çalışır. Bir gün, ansızın ortaya çıkan bir durum, ona tükendiğini hissettirir. Tükenme gerçekleşmeden önce, bir baskı, yakın çevreden birinin rahatsızlığı veya peş peşe yapılan sınavlar gibi bazı çevresel problemlere rastlanır. Çok sık rastlanmasa da herhangi bir sebep olmaksızın aniden meydana gelebilir. Tükenme belirtisi yaşamaya başlayan insanlar çoğunlukla, güçsüz taraflarını saklayabilen, mahir ve yetenekli kişiler olduklarından genellikle başlangıçta birçok şeyin farkına varamazlar. Tükenmişlik çoğunlukla başarılı olmak için yoğun işlerde çalışan, bu faaliyetlerde kendi sorumluluklarından fazlasını yapmaya çalışan ve sınırlarını aşan kişilerde gözlenir. (Tümkaya, 1996).

Fiziksel Tükenmişlik Belirtileri

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Baş ağrıları
- Uyuşukluk
- Uyku bozuklukları
- Geçmeyen soğuk algınlıkları
- Enfeksiyona karşı direncin azalması
- Kilo sorunları (+-)
- Solunum güçlüğü
- Genel ağrı, sızılar
- Sindirim, boşaltım sistemleri sorunları
- Tansiyon
- Kas gerilmeleri
- Yüksek kolesterol
- Kalp çarpıntısı
- Dermatolojik sorunlar

Davranışsal Tükenmişlik Belirtileri

- Unutkanlık
- Başarısızlık hissi
- Aile içi çatışmalar
- Konsantrasyon bozuklukları

- Çabuk öfkelenme
- Ani krizler
- Ağlama nöbetleri
- Yalnız kalma isteği
- Alınganlık
- Takdir edilmediğini düşünme

Psikolojik-Duygusal Tükenmişlik Belirtileri

- Engellenmişlik
- Genel sınırlılık hali
- Ruhsal incinmeye açıklık
- Psikolojik sorunlar
- Huzursuzluk
- Tedirginlik
- Sabırsızlık
- Özgüvende azalma
- Düşmanlık duyguları (Doğan, 2014)

Öğretmenlerde Tükenmişlik

Tükenmişlik, kişilerin duygusal anlamda tükenme yaşamaları, olaylar karşısında tepkisiz kalmaları ve mesleklerinde başarının düşmesi sebebi ile kişilerin yaşamış oldukları bir sendromdur. Öğretmenlik mesleğindeki tükenmişliğe baktığımızda, polislik, doktorluk, hemşirelik, sosyal yardım gruplarında görev alan kişilerdeki tükenmişliğe oranla daha fazla olduğu söylenebilir. Bunun sebebi olaraktan bu mesleğin diğer mesleklerle oranla daha fazla fedakârlık ve etkili iletişim gerektiren bir olması gösterilebilir. Diğer taraftan öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin ihtiyaçları ile örtüşmemesi, velilerin eğitime karşı duydukları güvenin azalması ve örgütsel faktörler etkilidir (Seferoğlu vd.,2014).

Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik belirtisini ilk defa Maslach ve Jackson 1976 yılında tanımlamışlardır. Maslach ve Jackson'ın açıklamasına göre tükenmişlik bedensel bitkinlik, yorulma, ümidini kaybetme, çaresiz hissetme ve insanlara karşı ters tavırlar ve davranışlar ortaya koyan bedensel, duygusal ve zihin açısından sorun olarak belirtilmiştir. (Maslach; Jackson,1981).

Tükenmişliğin en önemli modellerinden olan üç boyutlu tükenmişlik modelini veya çok boyutlu tükenmişlik modelini Christina Maslach ortaya koymuştur. Maslach literatür incelendiğinde en geniş ve kabul görmüş tükenmişlik tanımını yapmış aynı zamanda 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik envanterini de oluşturmuştur. Maslach'ın tükenmişlik modeline baktığımızda üç yönlü olduğunu görüyoruz. Bunlar şu şekildedir; birincisi “duygusal tükenme”, ikincisi “duyarsızlaşma” ve sonuncusu ise “kişisel başarı”dır (Polatçı,2007).

Tükenmişlik Üzerine Yapılan Araştırmalar

Tunaboğlu(2015) İzmir'in Torbalı ilçesindeki ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanarak 593 öğretmene uygulama yaptığı araştırmasında elde etmiş olduğu sonuçlara göre; cinsiyetin tükenmişliği önemli ölçüde etkilemediğini, yaş ilerledikçe tükenmenin arttığını, evli öğretmenlerde tükenmişlik düzeyinin daha fazla olduğunu, mesleki

kıdemlerinin artmasıyla tükenmişliklerinin arttığını, sınıf öğrenci sayıları arttıkça tükenmişliğin arttığını, okulun bulunduğu ortamın sosya-ekonomik konumunun iyileşmesi ile tükenmişliğin arttığını ve öğretmenlerinin manevi doyumlarının azalması ile tükenmişliklerinin arttığını görmüştür.

Özcan (2008) “Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerini Bazı Demografik Değişkenler Açısından” konulu yapmış olduğu araştırmasında çeşitli branşlardan 404 öğretmen üzerinde yapılmış olan anket sonuçlarına göre duygusal tükenmenin en az Din Kültürü en fazla ise Türkçe branşlarında görüldüğünü tespit etmiştir. Sınıf öğretmenlerinde duyarsızlaşma oranı yüksek çıkmış ve diğer farklı branşlarda duyarsızlaşma farklılığı tespit etmemiştir. İngilizce öğretmenlerinde kişisel başarı düzeyi fazla olduğu görülmüştür. Tükenmişlik düzeyleri yüksel olan branşların ise Sınıf Öğretmenliği ve Türkçe öğretmenliği olduğunu görmüştür.

Kantas ve Eleni (1997) Maslach Tükenmişlik Ölçeğini Yunanlı öğretmenlere uygulamışlardır. Bulunan sonuçlar Maslach ve Jackson’ın bulmuş olduğu sonuçlara çok benzerlik göstermektedir. Diğer ülke öğretmenlerine göre Yunanlı öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları daha düşük düzeydedir ve daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. İlkokul öğretmenlerindeki duyarsızlaşmanın ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla, yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere göre tükenmişliğe yakalanmalarının daha az olduğu görülmüştür.

Hipps ve Holpin (1991) Resmi Devlet okullarında görev yapan 58 yönetici ve 219 öğretmenin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik düzeyleri ve yaygın eğitimin Yönetici ve öğretmenler üzerinde meydana getirdiği stresi incelediği çalışmasında, mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkideki eksiklik, yaşlıları ile ilişkiler, maaş ve ücret durumları ve saygınlık standartları gibi konuların öğretmenlerin ve yöneticilerin tükenmişlikleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır (Tunaboşlu,2015).

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Konya ili Selçuklu ilçesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik seviyelerini ölçmeyi hedefleyen tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Araştırmanın çalışma evreni Konya ili Selçuklu ilçesinde görev yapan çeşitli branşlarda çalışan öğretmenlerden, sosyal platformlar üzerinden anket linki gönderilerek ulaşılabilen 282 bayan 98 erkek olmak üzere toplam 380 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgilerini belirlemeyi hedefleyen 10 soruluk kişisel bilgi formu ile tükenme durumlarını ölçmeyi hedefleyen İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmış Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili literatür incelenerek 10 maddelik kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Bu formda katılımcı öğretmenlere; cinsiyetleri, meslekteki kıdemleri, medeni halleri, yaşları, çocuk durumu, çalışılan kurum türü, bitirilen bölüm, sınıflarındaki toplam öğrenci sayısı, sınıflarındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı, okullarının bulunduğu ortamın sosyo-ekonomik düzeyi, bir şansları olsa mesleklerini değiştirip değiştirmeyecekleri gibi özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan sorular sorulmuştur.

Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu çalışmada Maslach ve Jackson tarafından birlikte ortaya konulmuş ve geliştirilmiş fakat daha çok Maslach’ın adıyla özdeşleşen Maslach Tükenmişlik Envanteri adlı ölçek kullanılmıştır. 22 madde ve üç alt boyutta tükenmişliği ölçmektedir. Bu boyutlar; duygusal yönden tükeniş, olaylara karşı duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusudur. (Şahin, 2007).

Maslach Tükenmişlik Envanteri yedi dereceli likert tipi bir ölçektir. 22 maddeden oluşan bu ölçek tükenmeyi üç alt boyutta incelemektedir. Bunlar, duygusal tükeniş, kendine ve çevreye duyarsız hale gelme, kişisel başarıdaki düşme olmak üzere 3 boyutu içermektedir (Koçak,2014).

Envanterin üç boyutundan elde edilecek puan aralıkları ve bu aralıkların karşılık geldiği düzeyler Tablo 1’de yer almaktadır (İnce; Şahin,2015).

Tablo 1:Tükenmişlik Puanlaması

Tükenmişlik			
	Düşük Düzey	Orta Düzey	Yüksek Düzey
Düğüsal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	37 ve üzeri	31-36	0-30

(Kaynak: Maslach vd.,2010).

İnce ve Şahin tarafından Türkçeye uyarlanan envanterin SPSS 21 programı ile güvenilirlik testi tekrar yapılmış ve anketin güvenilirliği yüksek bulunmuştur. Bu veriler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.Araştırma Verilerinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,807	22

Verilerin Değerlendirilmesi

282 bayan ve 98 erkek, toplamda 380 öğretmene uygulanan anket verileri SPSS 21.0 programından yararlanılarak analiz edilmiş ve alt boyutlar, cinsiyet, sınıftaki toplam öğrenci mevcudu, sınıfta bulunan yabancı uyruklu öğrencilerin sayısı ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey değişkenlerine göre inceleme yapılmıştır. Yapılan analizlerde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey, korelasyon analizi kullanılmıştır. Veri analizinde ortalama değerlerine, frekans dağılımlarına ve bağımsız değişkenlerin ortaya çıkardığı anlamlılık değerleri dikkate alınmıştır. Araştırmamızdaki bağımlı değişken tükenmişlik değişkenidir. Bağımsız değişkenler yukarıda saymış olduğumuz değişkenlerdir. Bu değişkenlerde katılımcıların görüşlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve gruplar arasındaki ilişki sel durumları incelenmiştir.

BULGU VE YORUMLAR

Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Bu bölümde; öğretmenlerin cinsiyet, sınıftaki toplam öğrenci sayısı, sınıftaki toplam yabancı uyruklu öğrenci sayısı, okulunuzun bulunduğu ortamın sosyo-ekonomik düzeyi nedir sorularının bulunduğu kişisel bilgileri ölçęęi sonucunda ulaşılan oranlar ve istatistiksel analizleri tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3. Cinsiyet

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde(%)
Bayan	282	74,2
Erkek	98	25,8
Total	380	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları; 282 bayan öğretmen (%74,2), 98 erkek öğretmen (%25,8) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Sınıfta Bulunan Öğrenci Sayıları

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde(%)
19 ve daha az	79	21
20-29	149	39,6
30-39	114	30,3
40 ve üzeri	34	9
Total	380	100,0

Katılımcıların sınıfta bulunan öğrenci sayılarına göre dağılımları; 79 öğretmenin (%21) 19 ve üzeri, 149 öğretmenin (%39,6) 20-29, 114 öğretmenin (%30,3) 30-39, 34 öğretmenin (%9) 40 ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Sınıfta Bulunan Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayıları

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde(%)
1-3	174	46,3
4-9	33	8,8
7-9	14	3,7
10 ve üzeri	8	2,1
Yok	147	39,1
Total	380	100,0

Katılımcıların sınıfta bulunan yabancı uyruklu öğrenci sayılarına göre dağılımları; 174 öğretmenin (%46,3) 1-3, 33 öğretmenin (%8,8) 4-9, 14 öğretmenin (%3,7) 7-9, 8 öğretmenin (%2,1) 10 ve üzeri, 147 öğretmenin (%39,1) yok olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Okulun Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Düzeyi Nedir?

Gruplar	Frekans (n)	Yüzde(%)
Düşük	101	26,5
Orta	224	58,8
Yüksek	56	14,7
Total	380	100,0

Katılımcıların okulunuzun bulunduğu ortamın “Sosyo-ekonomik düzeyi nedir?” sorusuna verdikleri cevaba göre dağılımları; 101 öğretmenin (%26,5) düşük, 224 öğretmenin (%58,8) orta, 56 öğretmenin (%14,7) yüksek cevabını verdikleri görülmektedir.

Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Ölçeğin Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular

Tablo 7: Katılımcıların Veri Toplama Aracında Yer Alan Cevaplara Göre Cinsiyet Durum T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x} D	SS	sd	t	Anlamlılık Düzeyi
Duyusal Tükenme	Kadın	281	2,99	1,46	378	0,44	Fark Önemsiz
	Erkek	97	3,13	1,50			
Kişisel Başarı	Kadın	280	6,03	0,91	375	0,81	Fark Önemsiz
	Erkek	95	6,00	0,90			
Duyarsızlaşma	Kadın	280	1,53	0,92	375	0,08	Fark Önemsiz
	Erkek	95	1,72	0,93			

Tablodaki duygusal tükenme [$t_{(281)}=0,44$, $p>0,05$] , kişisel başarı [$t_{(280)}=0,81$, $p>0,05$] ve duyarsızlaşma [$t_{(280)}=0,08$, $p>0,05$] değerlerine bakıldığında katılımcıların cinsiyetlerine göre tükenmişliklerinin anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların veri toplama aracında yer alan cevaplarının sınıflarında bulunan öğrenci sayısına göre varyans analiz sonuçları

		N	X	Ss
Duygusal tükenme	19 ve daha az	227	2,90	1,42
	20-29	113	3,13	1,51
	40 ve üzeri	34	3,54	1,61
	Total	374	3,03	1,48
Kişisel başarı	19 ve daha az	225	6,08	0,83
	20-29	112	5,94	0,97
	40 ve üzeri	34	5,83	1,19
	Total	374	6,02	0,91
Duyarsızlaşma	19 ve daha az	227	1,44	0,76
	20-29	112	1,83	1,16
	40 ve üzeri	34	1,62	0,97
	Total	374	1,58	0,93

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal tükenme	Gruplar arası	13,91	2	6,95	3,20	0,042	40ve üzeri- 19 ve daha az
	Gruplar içi	804,56	371	2,16			
	Toplam	818,48	373				
Kişisel başarı	Gruplar arası	2,70	2	1,35	0,61	0,201	Yok
	Gruplar içi	308,30	368	0,83			
	Toplam	311,00	370				
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	11,30	2	5,65	6,65	0,001	(20-29)-(19ve daha az)
	Gruplar içi	312,42	368	0,84			
	Toplam	323,73	370				

Tablo 8’ de öğretmenlerin sınıflarındaki öğrenci sayısına göre tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında duygusal tükenme boyutunda en yüksek ortalama 40 ve üzeri öğrencisi olan öğretmenlerde ($x=3,57$), kişisel başarı boyutunda en yüksek ortalama 19 ve daha az öğrencisi ($x=6,08$) olan öğretmenlerde, duyarsızlaşma boyutundaki en yüksek ortalama 20-29 öğrencisi ($x=1,83$) olan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin anlaşılır şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için istatistiksel testlerden tek yönlü varyans analizinden faydalanılmıştır. Varyans analiz sonucunda duygusal tükenme boyutunda $F=3,20$, $p=0,42$ ($p<0,005$) ve duyarsızlaşma boyutunda $F=6,65$, $p=0,001$ ($p<0,005$) anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın nereden kaynaklandığını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Sonuç olarak farklılığın yönü duygusal tükenme boyutunda 40 ve üzeri öğrenci sayısından 19 ve daha az öğrenci sayısına doğrudur. Duyarsızlaşma boyutunda ise 20-29 öğrencisi olanlardan 19 ve daha az öğrencisi olanlara doğru değişmektedir.

Tablo 9: Katılımcıların Veri Toplama Aracında Yer Alan Cevaplarının Sınıflarında Bulunan Yabancı Uyruklu Öğrenci Sayısına Göre Varyans Analiz Sonuçları

		N	X	Ss
Duygusal tükenme	1-3	174	3,21	1,43
	4-6	32	3,26	1,52
	7-9	14	2,61	1,52
	10 ve üzeri	8	3,73	2,05
	Yok	146	2,77	1,44
	Total	374	3,03	1,47
Kişisel başarı	1-3	173	5,98	0,92
	4-6	31	5,91	0,97
	7-9	14	6,29	0,77
	10 ve üzeri	8	5,95	0,81
	Yok	145	6,15	0,89
	Total	371	6,01	0,91

Duyarsızlaşma	1-3	173	1,68	1,02
	4-6	31	1,63	0,96
	7-9	14	1,60	0,78
	10 ve üzeri	8	1,72	0,90
	Yok	145	1,44	0,81
	Total	371	1,58	0,93

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal tükenme	Gruplar arası	23,62	4	5,90	2,75	0,028	10 ve üzeri-1-3
	Gruplar içi	790,91	369	2,14			
	Toplam	814,54	373				
Kişisel başarı	Gruplar arası	6,74	4	1,68	2,03	0,089	Yok
	Gruplar içi	303,00	366	0,82			
	Toplam	309,74	370				
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	4,92	4	1,23	1,41	0,229	Yok
	Gruplar içi	318,80	366	0,87			
	Toplam	323,73	370				

Tablo 9' de öğretmenlerin sınıflarındaki yabancı öğrenci sayısına göre tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında duygusal tükenme boyutunda en yüksek ortalama 10 ve üzeri öğrencisi olan öğretmenlerde ($x=3,73$), kişisel başarı boyutunda en yüksek ortalama 7-9 öğrencisi ($x=6,26$) olan öğretmenlerde, duyarsızlaşma boyutundaki en yüksek ortalama 10 ve üzeri öğrencisi ($x=1,72$) olan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir.

Varyans analiz sonucunda duygusal tükenme boyutunda $F=2,75$, $p=0,028(p<0,005)$ anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Farklılığın nedenini belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Sonuç olarak farklılığın yönü duygusal tükenme boyutunda 10 ve üzeri öğrenci sayısına doğru değişmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Veri Toplama Aracında Yer Alan Cevaplarının Okulun Bulunduğu Sosyo-Ekonomik Düzeylerine Göre Varyans Analiz Sonuçları

		N	X	Ss
Duygusal tükenme	Düşük	100	3,29	1,46
	Orta	223	2,96	1,44
	Yüksek	56	2,87	1,60
	Total	379	3,03	1,47
Kişisel başarı	Düşük	100	5,86	0,87
	Orta	220	6,04	0,95
	Yüksek	56	6,26	0,75
	Total	376	6,02	0,91

Duyarsızlaşma	Düşük	100	1,73	1,03
	Orta	220	1,52	0,82
	Yüksek	56	1,52	1,08
	Total	376	1,57	0,93

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duyusal tükenme	Gruplar arası	9,15	2	4,57	2,11	0,12	
	Gruplar içi	814,85	376	2,16			
	Toplam	824,00	378				
Kişisel başarı	Gruplar arası	5,91	2	2,95	3,60	0,02	Düşük-yüksek
	Gruplar içi	306,00	373	0,82			
	Toplam	311,91	375				
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	3,39	2	1,69	1,97	0,14	
	Gruplar içi	321,02	373	0,86			
	Toplam	324,42	375				

Tablo 10' de öğretmenlerin okullarının bulunduğu sosyo ekonomik düzeylerine göre tükenmişlik seviyeleri karşılaştırıldığında duygusal tükenme boyutunda en yüksek düşük sosyo ekonomik düzeyde ($x=3,29$), kişisel başarı boyutunda en yüksek ortalama yüksek sosyo ekonomik düzeyde ($x=6,26$), duyarsızlaşma boyutundaki en yüksek ortalama düşük sosyo ekonomik düzeyi ($x=1,73$) olan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir.

Varyans analiz sonucunda kişisel başarı boyutunda $F=3,60$, $p=0,02$ ($p<0,005$) anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın sebebini anlamak için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Sonuç olarak farklılığın yönü kişisel başarı boyutunda düşük sosyo ekonomik düzeyden yüksek sosyo-ekonomik düzeye doğru değişmektedir.

SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Çalışmaya dâhil olan öğretmenleri cinsiyet özellikleri açısından incelediğimizde kadın öğretmenlerin sayısı 282, erkek öğretmenlerin sayısının 98 olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin sayısının fazla olmasının öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından istenmesinin etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuç literatürde tükenmişlik üzerine daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarıyla bağdaşmaktadır. (Dolunay 2002; Koçak 2009; Maraşlı 2005; Guduk vd.,2005; Özipek-Karabıyık 2006; Özcan 2008, Sevencan vd.,2011). Ancak yapılmış bazı çalışmalarda bu sonucun tam tersinin bulunduğu görülmektedir. Şanlı (2006) da yapmış olduğu çalışmasında erkeklerin duygusal tükenmişliklerini kadınlarınkine oranla daha yüksek olduğunu görmüştür. Baş 2012'de yaptığı araştırmada kız ve erkek öğrencilerin tükenmişlik duygusunu karşılaştırmış. Kız öğrencilerin erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik duygusuna sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. (Koçak,2014).

Analiz sonuçlarına göre sınıfta bulunan öğrenci sayısı ile araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın kaynağını bulmak için yapılan hesaplamaya göre duygusal tükenme boyutunda 40 ve üzeri öğrencisi olan öğretmenlerin çok fazla tükenmişlik yaşadıkları, 19 ve daha az öğrencisi olan öğretmenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutunda ise 20-29 öğrencisi olan öğretmenlerin 19 ve daha az öğrencisi olan öğretmenlere göre çok daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu sonuçlara göre

tükenmişlik sınıf mevcudu ile doğru orantılı artmaktadır. Bu sonuç Tunaboğlu, 2015; Yungul, 2006; Şahin, 2007; yapmış olduğu araştırma sonucu ile örtüşmektedir.

Analiz sonuçlarına göre sınıflardaki toplam yabancı kökenli öğrenci sayısı ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Diğer boyutlarda anlamlı farklılık olduğu görülmemiştir. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde sınıflardaki yabancı kökenli öğrencilerin varlığı ve tükenmişlikle ilgili olarak sadece bir araştırmaya rastlanmıştır. Dönmez'in 2015'te yapmış olduğu araştırma sonuçlarında yabancı uyruklu öğrenci sayısının tükenmişliği üç boyutu ile de anlamlı bir ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre okulun yer aldığı çevrenin ekonomik ve sosyal yapısıyla mesleki tükenmişliğin alt uzantılarından şahsi başarısızlık arasında kayda değer bir fark çıktığı anlaşılmaktadır. Yıldız, 2011; Şahin, 2007; ise okulun yer aldığı bölgenin ekonomik ve sosyal pozisyonuyla kişisel başarısızlık arasında kayda değer bir fark çıktığı sonucunu elde etmişlerdir ki bu sonuç bizim sonucumuzla örtüşmektedir. Fakat bu sonucun tam tersi sonuçlarda elde edilmiştir. Acun, 2010; Tunaboğlu, 2015; ortaya koydukları araştırmalarda okulun bulunduğu yerin ekonomik ve sosyal konumu ile bireysel başarısızlık ilişkileri açısından belirgin bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Acun, 2010; Yıldız, 2011; yaptıkları araştırmalarda eğitim kurumunun olduğu yerin ekonomik ve sosyal durumu ile duyarsızlaşmanın meydana gelmesi arasında kayda değer bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir.

Yaşam koşullarının değişmesi ile öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerini belirleyen farklı değişkenler ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple tükenmişlik ile ilgili ve tükenmişliği engelleyici çalışmalar yapılmalıdır. Önümüzdeki süreçte ortaya konacak olan araştırmalarda tükenmişliğe neden olacak eğitim programlarının yenilenmesi, yönetmeliklerin gözden geçirilmesi, sosyal ve ekonomik durumlardaki farklılıklar, okul idarecilerinin değişmesi, gibi diğer etkenlerde dikkate alınmalıdır.

Öğretmenlerdeki tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan çalışmalarda gözlem veya mülakat gibi nitel yöntemlerde kullanılabilir. Bu şekilde daha detaylı sonuçlara ulaşılabilir.

Devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılabilir.

Yabancı uyruklu öğrenciler okullara homojen olarak dağıtılmalıdır. Yabancı uyruklu öğrenciler Türkçe konuşma, okuma ve yazma eğitimi alabilecekleri bir yıllık eğitime tabi tutulabilirler. Bu öğrencilerin aile fertlerinden Türkçe konuşma, okuma ve yazma bilmeyenleri için dil eğitim/öğretim programları düzenlenebilir.

Tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin motivasyonunu arttırmak amacı ile yazılı ve sözlü ödüller verilebilir. Eğitimde iyi örnek oluşturmak açısından emekli olmuş öğretmenler ile mesleğe yeni başlamış öğretmenlerle toplantılar düzenlenerek bilgi ve deneyim paylaşımında bulunulması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, M., (2010), "Bazı Değişkenlere Göre Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1993). Stres ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çağlayan, A., (2012), "Birleştirilmiş Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Doğan M., (2014) <https://slideplayer.biz.tr/slide/2482329/> [Erişim tarihi: 28.11.2022]
- Dolunay, A.B. (2002), "Keçiören Lisesi Genel Liseler-Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, cilt:55, sayı:1, s.51-62.
- Dönmez,İ.(2015),Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Hatay İskenderun İlçesi Örneği),Yüksek Lisans Tezi-Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

- Hoyos, T., & Kallus, K. W. (2005). Burnout risk factors: Stress-recovery-state and coping among teachers. Department of Psychology. University of Graz. Austria.
- Koçak, G.E. (2014) "Liselerde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi" Yüksek Lisans Tezi. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı.
- Maslach, C., Leiter, M. P. and Schaufeli W. B. (2001), Jobburnout, Annual Review of Psychology, volume: 52, p. 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>. [Erişim tarihi: 28.11.2022].
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leither, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Maslach, C., Jackson, SE (1981), Deneyimli Tükenmişliğin Ölçümü, Mesleki Davranış Dergisi, cilt: 2, sayı:2, 99-113.
- Oruç, S. (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Oplatka, I. (2002). Women principals and the concept of burnout: An alternative voice? International Journal of Leadership in Education, 5(3), 211-226.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz) Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Seferoğlu, S., Yıldız, H., Yücel, Ü.A. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eğitim ve Bilim Dergisi cilt: 39, sayı: 174, s.348-364.
- Şahin, D.E., (2007), "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tunaboşlu, M. (2015) "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (İzmir İli Torbalı İlçesi Örneği)" Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tümkaya, S., (1996) "Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa çıkma Davranışları", Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yıldız, E., (2011), "Eğitimcilerde Tükenmişlik (Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yungul, N.T., (2006), "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi (İstanbul İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Geliş Tarihi: 01/08/2022

Kabul Tarihi: 21/10/2022

SAĞLIKTA ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA VE ÇÖZÜM YOLLARI

Zelal BAYAR*

Mustafa METE**

ÖZET

Sağlık hizmetleri bir ülkenin gelişmişlik düzeyini ölçmede önemli faktörlerdendir. Sağlık hizmetlerinin kaliteli bir hizmet sunabilmesi hastaya sunulan teşhis ve tedavi hizmetleri ve gelişmiş teknolojinin yanında sağlık tesislerinde görev yapan personellerin gücüne bağlıdır. Sağlık işletmelerindeki organizasyon yapısının güçlü bir örgüt kültürü ile sunulması gerekmektedir. Örgütte yer alan personellerin sorunları, anlaşmazlıkları tespit edilmeli ve uygun yöntemlerle çözüme kavuşturulmalıdır. Çatışmaların çözüme kavuşturulmaları ile sağlık personellerinin iş motivasyonları artacak ve daha kaliteli hizmet sunulacaktır. Çalışmada sağlıkta örgütsel çatışmaya sebep olacak türler incelenecek ve çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler; Örgütsel çatışma, Çatışma yönetimi, Sağlık işletmelerinde çatışma yönetimi.

ORGANIZATIONAL CONFLICT IN HEALTH AND SOLUTIONS

ABSTRACT

Health services are one of the important factors in measuring the level of development of a country. The ability of health services to provide a quality service depends on the power of the personnel working in the health facilities, as well as the diagnosis and treatment services offered to the patient and advanced technology. The organizational structure in health enterprises should be presented with a strong organizational culture. The problems and disagreements of the personnel in the organization should be identified and resolved with appropriate methods. With the resolution of conflicts, the work motivation of health personnel will increase and better quality service will be provided. In the study, the types that will cause organizational conflict in health will be examined and solution proposals will be presented.

Keywords: Organizational conflict, Conflict management, Conflict management in health institutions.

*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, zelalbayar@stu.aydin.edu.tr, İstanbul/Türkiye, ORCID:0000-0001-9029-4716

** Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, mustafamete@aydin.edu.tr, İstanbul/Türkiye, ORCID :0000-0002-1332-7905

GİRİŞ

Sağlık işletmeleri toplum için önemli kavramlardan biridir. Çünkü toplumun hastalık durumuna etki edecek teşhis ve tedavi işlemlerini sağlık işletmeleri gerçekleştirmektedir. Toplumun sağlık sisteminin iyi yönde olabilmesi ile sağlık işletmelerinin iyi bir organizasyona sahip olması doğru orantılıdır. Sağlık işletmelerindeki kötü organizasyon yapısı birebir insan hayatını etkilediğinden insan hayatını ve toplumun sağlık düzeyinin gerilemesine sebep olabilecektir. Bu sebeple sağlık işletmeleri içerisinde olan sağlık tesisinin organizasyon yapısı modern yönetim anlayışıyla hizmet sunmalıdır (Aslan, 2003;1).Etkili bir organizasyon yapısının temeli ise planlama, örgütlenme, koordinasyon, yönlendirme ve denetleme fonksiyonlarıyla oluşabilmektedir. Aynı zamanda yaşamsal öneme sahip olan belli başlı hususlarda bulunmaktadır. Bu hususları yerine getirmek için sağlık kurumunda çalışan personellerin insan gücünün gerekliliğiyle yerine getirmesi gereken unsurları çalışma ortamında bulması, iş tatminini artırarak mevcut iş yaşam kalitesini de arttırabilmektedir (Seyhan, 2020;1).

İnsan gücünün sağlık işletmelerinde önemi oldukça fazladır. Bu sebeple sağlık hizmetleri sunumunda önemli olan insan gücünün doğru yönetilmesidir. Örgütsel sorunların ve çatışmaların çözümlenebilmesi ve çalışanlar arasında iş barışının sağlanabilmesi sağlık işletmeleri için önemli bir husustur. Sağlık tesislerinde görev yapan personellerin örgüt içerisinde sık sık çatışmalar yaşaması ve bu çatışmaları çözüme kavuşturulmaması, sağlık personellerinin mesleklerinde hata yapmalarına, psikolojik sorun yaşamalarına ve işlerini bırakmalarına neden olabilmektedir. Sağlık personelinin, psikolojik olarak mutsuz, gergin ve çalışma arkadaşlarıyla çatışma içerisinde olması çevresinde olan diğer bireyleri ciddi olarak etkilemektedir (Açıkgöz, 2014;2).

Sağlık işletmelerinde görev yapan personellerin örgütsel çatışma nedenlerinin belirlenmesi ve uygun yöntemlerle çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Örgütsel çatışmanın çözüme kavuşturulması sağlık personelinin çalışma ortamında görevine odaklanmasını ve çalışma arkadaşlarıyla uyum içerisinde olmasına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda işe giderken istekli ve mutlu gidecek, örgüt amacını kendi amacı gibi görmeye başlayacaktır. Bu sebeple sağlık kuruluşlarında yaşanan çatışmalarının sebeplerinin belirlenmesi ve uygulanacak yöntemlerin bilinmesi, çatışmaların olumlu sonuçlanmasını sağlayacaktır. Bu çalışmada sağlıkta örgütsel çatışma ve çözüm yollarının incelenmesi amaçlanmıştır.

ÖRGÜT KAVRAMI

Bir organizasyonda ki örgüt kültürü hiçbir zaman hafife alınmamalıdır. Çünkü örgüt kavramı bir organizasyonun kimlik kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda kültür bir örgütün üyeleri arasında konuşulmayan iletişim kodudur. (Ferine vd. 2021; 1). Bu hususla beraber örgüt toplumun ihtiyaçları doğrultusunda belli kurallarla farklı özelliklere sahip kişilerin oluşturmuş olduğu resmi veya gayri resmi topluluklardır(Açıkgöz, 2014;7). Aynı zamanda “Örgütler; genel anlamı ile görevler, ayrıcalıklar ve sorumlulukları resmen belirleyen ve dağıtan, böylece bir grubun etkinliklerinin nasıl yürütüleceğini açıklayan kurallar ve hedefler düzeni olarak tanımlanabilir (İnceoğlu,1985).”Bireylerin belli başlı ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak için kimi zaman tek kimi zaman da topluma ihtiyaç duyabilmektedir. Kişiler ihtiyaçlarını tek başlarına karşılayamadıkları noktada örgüt devreye girmektedir. Bireyler kendileriyle uyuşan örgütlere katılarak faaliyet göstermektedir. Birey ve kültür arasında herhangi bir uyum sağlanmadığı takdirde çatışma kavramı ön plana çıkmaktadır. Örgüt aynı zamanda farklı özelliklere sahip, farklı görev ve sorumluluk için bir araya gelmiş insanlardan oluşmaktadır (Ertürk, 2000). Örgüt içerisinde yer almak isteyen bireyin örgüt için gerekli özellikleri taşıması gerekmektedir. Örgütte yer alan bireylerin başka faaliyetlerde bulunması örgüt içerisinde görev alan diğer bireylerle arasında oluşacak sorunlara ve çatışmalara sebep olabilir. Aynı zamanda örgüt içerisinde ki üyelerin sergiledikleri zihinsel tutumları ve huzursuzluk ile kendini gösteren gizli davranışları örgütte yer alan diğer üyelerin ruh sağlıklarını etkileyebilir ve örgütün gerilemesine neden olabilir.(Apipalakul ve Kummoon, 2017;1217). Bu sebeple yöneticilerin örgüt içerisinde yer alan bireyler arasında çatışmaya sebebiyet verecek konuya uygun çözüm yollarını bulmaları gerekmektedir.

ÇATIŞMA KAVRAMI

Farklı alanlarda ve düzeylerde ortaya çıkan çatışmanın iyi bir şekilde yönetilmesi önemli bir husustur. Gerçekleştirilen bazı araştırmalarda iş çatışmalarının bir örgütün sorunsuz işleyişine dikkat çekmede önemli bir yol olduğu tespiti yapılmıştır (Lau ve Cobb, 2010; 898-917). Çünkü çatışma ve örgüt kavramı birbirinden ayrılmayan iki önemli kavramdır. “Çatışma örgütte görev alan bireylerin eğitimi, yaşı, cinsiyeti gibi sosyolojik özellikleri ne olursa olsun, ahlâk, karakter, yaşadıkları ve yetiştikleri aile, toplum kesimi, dünya görüşü, hayata bakışı gibi daha birçok özelliğin sebep olduğu uyumsuzlukları ifade etmektedir (Öztekin, 2001).” Çatışma, genel olarak bireylerin farklı düşünce ve yapılarla sahip olmalarından kaynaklı ortaya çıkabileceği gibi işler arasında görev tanımlarının tam olarak belirlenmemiş olması örgütsel yapıda çatışmaya sebep olabilmektedir (Şahin vd. 2006; 554).” Örgütsel bir yapının parçası olan çatışmalar analiz edilerek uygun çözümler bulunmalıdır. Çözüme kavuşturulmayan çatışmalar örgüt için ciddi maliyetlere sebep oluşturmaktadır (Alp, 2015; 43). “Çatışma bazen açık bir şekilde ortaya çıkmakta, bazen de üstü kapalı olarak kalmaktadır. Ancak üstü kapalı çatışma içten devam ettiği sürede personelin davranışları, gizli olmaktan çıkarak açık muhalefete, hatta sabotaja kadar etkileyebilmektedir. Her çatışma personel üzerinde bir baskı oluşturmaktadır (Üngüren, 2008; 883).” Çatışmanın olumsuz olduğu gibi olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Çatışma iyi yönetildiği takdirde işletmelerde çalışanların araştırma yapma eğilimlerinde artış yaşanacak ve yeni yaklaşımlar elde edilecektir. Bununla beraber kurum içerisinde yaşanan problemleri personeller rahatça ifade edebilecektir. Yöneticiler ise bu durumları dikkate alarak gerekli müdahalelerde bulunacak ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşması sağlanacaktır.

ÇATIŞMAYA YÖNELİK TEORİLER

Örgütsel çatışmaya ilişkin her zaman farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bu görüşler geleneksel yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve etkileşimci yaklaşım olarak üçe ayrılmaktadır (Üngüren, 2008;883). Bu görüşler, çatışma kavramının zaman içerisinde nasıl algılandığını ve değerlendirildiğini ortaya çıkarmaktadır.

Geleneksel (Klasik) Yaklaşım

Geleneksel yaklaşım, çatışmanın iyi yönlerini dikkate almadan yalnızca örgütsel bağlamda yıkıcı olma yönünü ele almaktadır. Bu yaklaşım çatışmanın tamamen kaçınılması gereken bir olgu olduğunu savunmuştur. Aynı zamanda örgüt içerisindeki işleyişin bu yaklaşımla bozulduğunu ve bireylerin performanslarında düşüşe neden olduğunu da ortaya koymaktadır (Şahin vd. 2006:555). Çatışmanın kötü olduğunu savunan bu yaklaşım da çatışmanın negatifliklerini vurgulamak için yıkım, şiddet ve zarar kelimelerini dile getirmektedir (Alp, 2015;44). Sonuç olarak geleneksel yaklaşımı savunan kişiler, örgüt içerisinde gerçekleşen çatışmaların nedenlerini araştırmak yerine çatışmadan uzak kalmayı tercih etmektedir.

Davranışsal (Neo-Klasik) Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, geleneksel yaklaşımdan farklı olarak insan unsuruna önem vererek çatışmanın doğal bir durum olduğunun düşüncesindedir. Örgüt içerisinde ortaya çıkan bütün çatışmaların olumsuz olmadığını aynı zamanda olumlu sosyal çatışmalarında mevcut olduğuna inanmaktadır (Durak, 2010;19). Davranışsal yaklaşım, ortaya çıkan çatışmanın kötü olmadığını yalnızca doğru bir şekilde yönetilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu doğrultuda örgütlerde çatışmanın kaçınılmaz olduğunu söylemek mümkündür. Meydana gelen bu çatışmayı doğru yöneterek bu durumdan fayda sağlanmalı ve örgüt içerisindeki kişilerin performanslarını arttırmak için çözüm yolları bulunmalıdır.

Etkileşimci (Modern) Yaklaşım

Etkileşimci yaklaşıma göre, “Çatışmanın çok yüksek olduğu durumlarda azaltılması gerektiği gibi; çoğunlukla çok düşük olduğu durumlarda ise artırılması gerektiği hususu üzerinde de durmaktadır. Önemli olan çatışmayı örgüt lehine kullanabilmektir. Stres ve çatışma yönetimiyle örgütler içinde ki personelin performans ve verimliliği artabilmektedir (Akat, Budak, 1994).” Bu doğrultuda modern yaklaşım çatışmanın tamamen gerekli olduğunu ve örgüt için fayda sağlayacağını savunmuştur. Aynı zamanda modern yaklaşımçıları çatışmayı doğal

bir durum olarak görmekle beraber başarılı bir örgüt için belli bir noktaya kadar çatışmanın gerekli olduğunu savunarak kişileri çatışmaya teşvik etmektedirler (Aslan, 2003;53). Uyum içerisinde ki örgütler durağan ve standart bir şekilde ilerleme gerçekleştirirken, belli bir dereceye kadar çatışma yaşayan örgüt grupları farklı düşünce yapıları ile yeni fikirler ortaya çıkarabilmektedir.

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL ÇATIŞMA

Sağlık hizmet işletmesi olan hastanelerde çatışmanın farklı türlerine rastlamak mümkündür. “Hastaneler en karmaşık örgütler arasında yer aldıklarından büyük bir çatışma potansiyeline sahiptir. Hizmet içi eğitimle eğitilen yardımcı personelden oldukça yüksek düzeyde eğitilmiş beyin cerrahına kadar değişen personel; karmaşık ve çok pahalı teçhizat, yapılan faaliyetlerin yaşam ve ölümlerle ilgili olması ve ortaya çıkan stres, hastanelerin kendine özgü özellikleri ve yaratıcı çözümler gerektiren özel sorunlarını artırır (Doğrusöz, 1987;1).” Bu doğrultuda hastanelerin organizasyon yapısı diğer hizmetlere göre oldukça karmaşık ve belirsiz bir yapıya sahiptir (Seyhan, 2020;3). Dolayısıyla sağlık tesislerinde çatışmanın ortaya çıkması normal karşılanmalıdır. Sağlık kurumlarında örgütsel çatışmaların ortaya çıkması, personellerin sorunlarına değindiği gibi örgüt içerisinde sağlık kurumunun verimliliğini ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel çatışma aynı zamanda; “Bir organizasyondaki iki veya daha fazla grupların işlevsel bağımlılık gerektiren işleri yapmak durumunda kalması halinde ya da statüleri, hedefleri, değerleri veya sorumlulukları birbiriyle etkileşime girdiğinde ortaya çıkan bir anlaşmazlık olarak tanımlanmaktadır. (Kim vd.,2015; 2074; Morreim, 2014; 28).” Bir sağlık tesisinde hasta ile ilişki kuracak olan hemşirenin görev ve sorumluluklarının açık bir tanımının yapılmaması, diğer personellerle arasında rol karmaşasına sebep olarak çatışmaya neden olmaktadır (Bender vd., 2013; 165; Kim vd.,2015; 2074). Örgütsel davranış içerisinde çatışma üzerine iki ayrı görüş ortaya çıkmıştır. Geçmiş zamanda örgüt içerisinde ortaya çıkan çatışmanın örgüte zarar verdiği düşüncesi mevcutken diğer bir görüş ise örgüt içerisinde ki çatışmanın ileri düzeye taşınmadığı sürece az miktarda çatışmanın organizasyona olumlu yönde etki edeceğini savunmaktadır (Rahim, 2011;2). Aynı zamanda kurumların organizasyon yapısı her hizmette farklılık gösterdiği için çatışmaların olumlu ve ya olumsuz sonuçlanması hizmete göre değişiklik göstermektedir.

Örgütsel Çatışma Türleri

Örgütsel çatışmalar, bilim insanları tarafından farklı şekillerde ortaya çıkarılmıştır. Ancak konu ile ilgili çalışma yapıldığında ilgi gören çatışma türleri dört gruba ayrılmıştır. Bunlar;

Taraflarına Göre Çatışma Türleri

Taraflarına göre çatışma türleri bireyler arası, kişiler ve gruplar arası, gruplar ve örgütler arası ortaya çıkan çatışmalardır.

- a. **Bireyler arası çatışmalar:** Örgüt içerisinde kişilerin farklı duygu, düşünce ve özelliklere sahip olmasından kaynaklı ortaya çıkan çatışmalardır. Bireyler arası çatışma dört nedenden oluşmaktadır (Aslan, 2003;58);
 - Kurumda kaynak yetersizliği,
 - Kişilerin birbirlerine yanlış yapmaları,
 - Dışlandığını düşünen bireyin dışlayan kişilere karşı kin gütmeye duygusunun oluşması,
 - Kişiler arasında iletişimin doğru bir şekilde oluşturulmaması çatışmaya neden olmaktadır.
- b. **Gruplar arası çatışmalar:** İki'den fazla grup arasında oluşan anlaşmazlık sonucu ortaya çıkan çatışmalardır. Yöneticiler örgütün istenilen hedefe ulaşması için grupların uyum içerisinde olmasını isterler. Ancak gruplar rekabet haline girdiklerinde çıkarlarını korumak için çatışmaya sebep olmaktadır(Aslan, 2003;59). Gruplar arası çatışmaların nedenleri (Karahana, 2007;19);
 - İş ile ilgili görev dağılımının doğru yapılmaması,
 - Yeterli kaynağın olmaması,

- Bireylerin demografik özelliklerinin birbirinden farklı olması özellikle yaşlarının birbirinden farklılık göstermesi,
 - Bireysel farklılıklar gruplar arası çatışmalara sebep olmaktadır.
- c. **Örgütler arası çatışmalar:** Aynı bölgede faaliyet göstererek rekabet halinde olan örgütlerin ortaya çıkardıkları çatışma türüdür. Sağlık tesislerinde servisler arasında oluşan çatışma şekli örgütler arası çatışmaya örnek olmaktadır. Görevlerin birbirleriyle bağlı olması ve ekip çalışması gerektirmesi örgütler arası çatışmaya neden olabilmektedir(Aslan, 2003;62).Aynı zamanda; “Örgütler arası çatışmalar, örgüt için yapıcı roller üstlenebileceği gibi her iki örgütün ortadan kalkmasına da neden olabilir (Seval, 2006;247).”

Ortaya Çıkış Şekline Göre Çatışma Türleri

Ortaya çıkış şekline göre çatışma türleri potansiyel çatışma, algılanan çatışma, hissedilen çatışma, açık çatışma ve gizli çatışma olarak sınıflanmaktadır.

- a. **Potansiyel çatışma;** henüz çatışma durumunun söz konusu olmadığı ancak çatışmayı ortaya çıkaracak sebeplerin mevcut olduğu çatışma türüdür. Örgüt içerisinde kaynakların yetersiz olması, ortak faaliyet gösterilecek iş için yaşanan anlaşmazlıklar potansiyel çatışmadır (Champoux, 2010; 269). Hastanelerde fazla çalışma saatleri, dağıtılan döner sermaye eşitsizliği yada doktorların ameliyathane ortamında diğer doktorlarla yaşadığı ortak malzeme kullanım sorunu potansiyel çatışma içerisinde örnek verilebilir (Açıkgöz, 2014;48; Alp, 2015;51).
- b. **Algılanan çatışma;** “insanların farklı ihtiyaçları doğrultusunda farklı algılama düzeyleri yanlış anlaşılmalara veya anlaşmazlıklara neden olabilir (Yaylacı, 2008; 229).”Bu doğrultuda bireylerin olayları ve ortaya çıkan durumları yanlış anlamaları sonucunda ortaya çıkan çatışma türü algılanan çatışmadır.
- c. **Hissedilen çatışma;** çatışma durumunda bireylerin olaylar neticesinde ki durumlarını ifade etmektedir. “Hissedilen çatışmada çatışma halinde olan taraflar artık olaylar karşısında hislerini açık bir biçimde ortaya koymaktadırlar (Karahana, 2007; 16).” Dolayısıyla kişiler sınırlı ve öfkeli olabilmektedir. Bu sebeple çatışmada ileri bir seviyeye gitmeden doğru müdahale yapılmalıdır.
- d. **Açık Çatışma;** çalışanların hissedilen çatışmanın yanı sıra davranışlarıyla ortaya çıkardığı çatışma türüdür. Açık çatışma karşılıklı olarak gerçekleştirilen ağır söz kullanma ve fiziki kuvvet gösterme şeklinde olabilmektedir (Pondy, 1967; 303).
- e. **Gizli Çatışma;** resmi anlaşmazlıklarda ortaya çıkan çatışma türüdür (Koçel, 2015;760).

Örgütsel Yapıdaki Yerine Göre Çatışma Türleri

Örgüt içerisindeki kişiler, örgüt bünyesinde oluşan hiyerarşik yapıya göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma dikey, yatay ve komuta-kurmay çatışma olarak üç gruba ayrılmaktadır (Alp, 2015;49).

- a. **Dikey çatışma:** örgüt içerisinde kişilerin astları ve üstleri arasında ortaya çıkan çatışma türüdür. Bu tür çatışmalar genel olarak üstlerin astları baskı altında tutmaya çalışmalarından kaynaklı, astların bu duruma karşı çıkmaları sonucunda meydana gelmektedir (Dursun, 2008;20.) Sağlık hizmetlerinde tabip ve hemşire arasında oluşan ast üst ilişkisini bu duruma örnek verebiliriz.
- b. **Yatay çatışma;** eşit hiyerarşi durumunda olan kişiler arasında ortaya çıkan çatışma türüdür (Güzel, 2010;27). “Birbirleriyle daha sık iletişim kuran, birbirlerine bağımlılığı olan ve kısıtlı kaynakları paylaşarak kullanılması gereken benzer bölüm ya da birimler arasında yatay çatışmaların yaşanması söz konusu olmaktadır (Şamdan, 2008; 19).” Eğitim ve Araştırma Hastaneleri yatak kapasiteleri büyük olduğundan birbiriyle bağlantılı olarak çok sayıda hastane müdürü bulunmaktadır. Müdürlerin kendi aralarında oluşacak çatışma türünü bu duruma örnek gösterebiliriz.
- c. **Komuta-Kurmay çatışmaları;** kurmay personel ve komuta personel arasında ortaya çıkan çatışma türüdür. “Bu çatışmanın kökeninde, hat ve kurmay elamanlarının birbirine ve örgütteki rollerine farklı

bakış açılarına sahip olma olgusu yatmaktadır” (Şimşek, 2008;285).Kurmayın görev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, komuta personeliyle çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir. Komuta personelinin kurmayın düşüncelerine saygı duymaması, görevini yerine getirmede kişiyi etkileyecek davranışlarda bulunması durumunda ise çatışma ortaya çıkmaktadır (Açıkgöz, 2014;38).

Örgüt Çalışma Durumuna Olan Etkisine Göre Çatışma Türleri

Çatışmalar örgüte verdiği katkıya göre olumlu veya olumsuz olarak sınıflanmaktadır. Başka bir deyişle çatışmaların örgüt işleyişine göre türleri fonksiyonel çatışma ve fonksiyonel olmayan çatışmalar şeklinde nitelenmektedir (Açıkgöz, 2014;43).

- a. **Fonksiyonel olan çatışmalar;** örgütün amaçlarına ulaşmasına ve güçlenmesine yardımcı olan çatışmalardır. “Bu tür çatışmalar, örgütün belirli bir kesiminde bazı rahatsızlıkların bulunduğunu yöneticilerin dikkatine sunmayı sağlamak suretiyle, örgüte dinamizm ve yaratıcılık kazandırmakta ve böylece örgüt için yarar sağlamaktadır” (Şimşek vd., 2008; 46).
- b. **Fonksiyonel olmayan çatışmalar;** örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyen bu amaçları gerçekleştirmede fayda sağlamayan çatışma türüdür. Fonksiyonel olmayan çatışmalar kişisel sorunları ve tartışmaları arttırarak sağlık örgütünün işleyişinde problemlere ve sağlık hizmetindeki verimliliği azaltmada ortaya çıkan çatışma türüdür (Açıkgöz, 2014;45).

Çatışmalarda sorunun köküne kadar inilerek çatışmanın nedeni bilinmelidir. Çatışmanın nedenine göre uygun çözüm yolları aranmalıdır. Bu durumda örgüt yapısına canlılık katarak kişilerin yaratıcılık ve yenilikçi olmalarına katkı sağlayacaktır. Çatışmalar iyi yönetilerek bütün olumsuzluklar ortadan kaldırılabilir. Aynı zamanda fonksiyonel çatışmaları gerçekleştirmek de mümkün olabilir (Aslan, 2003;55).

HASTANELERDE ÇATIŞMALARIN NEDENLERİ

Örgüt içerisinde birçok sebepten kaynaklı çatışmaların oluştuğu bilinmektedir. Sağlık işletmeleri de diğer örgütler gibi çatışmaların yoğun yaşandığı bir hizmet türüdür. Ortaya çıkan çatışmanın sebeplerini öğrenmek ve bu çatışmalara çözüm üretebilmek önemli bir husustur. Hastanelerde ortaya çıkan çatışma türleri oldukça fazladır ancak genel olarak bireylerarası sorun çıkaran çatışmalar mevcuttur. Bu çatışma türleri aşağıda yer almaktadır.

İletişime İlişkin Ortaya Çıkan Çatışmalar

İletişime ilişkin çatışmaların ortaya çıkabilmesi için bireylerarası bir ilişkinin olması gerekmektedir. İletişim, “insanları birbirlerine bağlayan ve onların duygu, düşünce, bilgi ve becerilerinin akla gelebilecek her türlü biçim ve yolla karşılıklı olarak aktarılmasıdır (Eroğlu, 1995;206).”Kurumsal iletişim ise kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda tüm birey ve grupların etkileşim halinde olmasıdır (Aslan, 2003;63). Bu doğrultuda örgüt içerisinde bireyler amaç ve hedefler için doğru iletişimi kurmadığında uyumlu bir çalışma süreci oluşamaz dolayısıyla çatışmalar ortaya çıkabilir. Hastanelerde hekim ve hemşire arasında iletişim problemleri mevcuttur (Kılınç vd., 2019;41). Aynı zamanda tıbbi personel ve idari personel arasında da iletişim sorunu söz konusu olmaktadır. Çatışmalara neden olan iletişimsel faktörler (Akça ve Erigüç, 2006;129);

- Anlam karmaşası,
- Yetersiz bilgi alışverişi,
- İletişim yollarının bozukluğu şeklinde sınıflandırılabilir.

Bu doğrultuda hastanelerin organizasyon yapısında etkin bir iletişimin oluşması için kişilerarası ortaya çıkan uyumsuzluklara dikkat edilmesi ve bu uyumsuzluklara uygun çözüm bulunması önem arz etmektedir.

a. Karşılıklı Görev Bağımlılığı (İşlevsel bağıllık)

Sağlık hizmetleri organizasyon yapısı sebebiyle birbirleriyle bağımlı birimlerden oluşmaktadır. Bir kişinin yaptığı iş bir diğerine engel olabilmektedir. Bu durumda karşılıklı çatışma ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla hizmet içerisinde gerekli koordinasyon sağlanmalı çatışmaya sebebiyet verecek sorun ortadan kaldırılmalıdır. Hastanelerin organizasyon yapısının çok yönlü olması amaçlarına ulaşması için önem arz etmektedir (Karahana, 2007;112).

b. Yönetim Alanı ile İlgili Belirsizlikler

Hastanelerde personellerin görev, yetki ve sorumlulukları tam olarak belirlenmediği takdirde, yönetici pozisyonundaki personelin karar verme süreci zorlaşmaktadır. Hastanelerde rol karmaşası hekim, hemşire ve hastane yöneticileri arasında oluşmaktadır (Aslan, 2003;93). Hemşirelerin birden çok üst yönetime bağlı olması hekim veya hastane yöneticinin söylediklerini mi dikkat almalı konusu çatışmaya neden olabilmektedir (Şahin ve Erigüç, 2000;28). Bu doğrultuda sağlık hizmetlerinde personellerin görev ve pozisyonları tam olarak belirlendiği sürede çatışma ortadan kalkabilecektir.

c. Etkin Ekip Çalışmasının Uygulanamaması

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesinde önemli olan ekip çalışmasının tam olarak sağlanmasıdır (Karahana, 2007; 119).Kaliteli bir sağlık hizmeti sunmanın temel koşulu, uzmanlaşmış sağlık profesyonellerinin diğer profesyonellerle işbirliği içerisinde ekip olarak çalışmalarını sürdürmeleridir. Ancak hekimler buldukları konum gereği her zaman kendilerinin kararları doğrultusunda hareket edilmesi gerektiği düşüncesine kapıldığı takdirde çatışma oluşmasına sebebiyet verilecektir.

d. Matriks Yapı

Sağlık işletmelerinin örgütsel yapısı birimlerin birbiriyle bağlantılı olması, personellerin iş dağılımlarının olması, uzmanlaşmış kişilerin çalışması ve kişi özel teşhis ve tedavi hizmeti sunulması karmaşık ve matriks bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum hastanelerin örgüt içerisinde çoğu zaman rol karmaşaları yaşamalarına sebebiyet verecek ve çatışmaların meydana gelmesinde söz konusu olacaktır (Kılınç vd., 2019; 42).

e. Algılama Farklılıkları

Bireyler iletişim halinde farklı anlamlara neden olabilecek dil kullandığında karşı tarafında gerçek olanı farklı algılaması sonucunda çatışma ortaya çıkabilmektedir (Koç, 2017;14). Hemşirelerin bazı durumlarda hekimlerin rollerini farklı algılamaları çatışmaya sebebiyet verebilmektedir (Koçel, 2001;538; Akça ve Erigüç, 2006;132).

f. Kararlara Katılma

Örgüt içerisindeki çalışanların örgüt kararlarına katılmaları çatışmaları azaltacağı gibi aynı zamanda kişisel farklılıklar sebebiyle değişik fikirlerin gündeme gelmesi çatışmaların oluşmasına neden olabilmektedir (Alp, 2015;53). Örgüt kendini geliştirdikçe ortak karar verme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple çatışmaların önlenmesi için karar verme sürecinin gelişmesi gerekmektedir.

g. Amaç, Çıkar ve Değer Farklılıkları

Örgütü oluşturan bireyler arasında bilgi, beceri ve değer farklılıkları olması normal bir durumdur. Örgütlerde amaçları birbirleriyle farklı olan kişilerin birbirleriyle rekabet içerisinde olmaları sonucunda çatışma çıkması muhtemeldir. Ortaya çıkan bu durum örgütün canlılığını ve gelişimini artırırken bireylerin çekişmeleri ise aralarındaki etkileşimi azaltmaktadır (Koç, 2017; 6-7).

h. Kaynakların Kıtlığı

Örgüt içerisinde faaliyetleri gerçekleştirmek için birçok kaynağa ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçlar; para, işgücü, insan gücü, statü gibi ihtiyaçlardır. Bu kaynakların yetersiz olması örgüt içerisinde çatışmalara sebep olabilmektedir. Sağlık hizmetlerinde gerçekleşen bir çalışmada hemşirelerin %79'u yeterli tıbbi malzeme olmayışının hekimlerle olan ilişkilerini negatif olarak etkilediğini iletmiştir (Koçel, 2001; 538; Akça ve Erigüç, 2006;136).

ÇATIŞMALARIN SAĞLIK KURUMLARI ÜZERİNE ETKİLERİ

Çatışma örgüt içerisinde her zaman karşılaşılan bir durumdur. Çatışmaların sonucunda olumlu ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum çatışmanın iyi yönetilip yönetilmemesi ile ilişkilidir. İyi yönetilebilen bir çatışma sonucunda örgüt içindeki kişiler yaratıcılıklarını ortaya koyabilecek ve örgüt yenilik ve değişim içerisinde fayda sağlayabilecektir (Kılınç vd., 2019;43; Alp, 2015;43).

Çatışmaların Sağlık Kurumları Üzerinde Olumlu Etkileri

Sağlık kurumları çok sayıda ekibin bir arada olduğu karmaşık bir yapıya sahip örgütlerdir. Bu örgütler içerisinde meydana gelen çatışmalar, iyi bir şekilde yönetildiği takdirde çatışma yönetiminin sağlık hizmetlerine olumlu etkileri olabilmektedir. Bu etkiler (Gürsoy, 2014; 65; Seyitoğlu, 2014; 88);

- Sağlık kurumunun nitelikli bir sağlık hizmeti sunabilmesi sağlanacaktır.
- Sağlık personellerinin görev, yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde ifade edilmiş olur. Bu durumda sağlık çalışanlarının birim arkadaşlarıyla olan ilişkileri güçlenerek daha iyi bir seviyeye ulaşmış olur. Böylelikle nitelikli bir ekip kaliteli hizmet anlayışı ortaya çıkacaktır.
- Sağlık kurumu içerisinde ortaya çıkan çatışma ile personeller arasında rekabet oluşacak yeni fikir farklı bakış açısı oluşarak araştırma yapma eğilimlerinde artış yaşanacak yeni bir sağlık hizmeti sunumu gerçekleştirilecektir.
- Çatışma yönetimi iyi bir şekilde yönetildiği takdirde kaynak dağıtım sorunları en aza inecek ve kaynak yetersizliği ortadan kalkabilecektir.
- Sağlık çalışanlarının moral motivasyonları artacak daha yüksek tatminle ve güler yüzlü bir sağlık hizmeti sunulacaktır.
- Ast-üst ilişki güçlenecek ve sağlık personeli kurum içerisinde yaşadığı sorunları yöneticilerine rahat bir şekilde ifade edebilecektir. Yöneticiler ise bu duruma özen göstererek personelinin rahat bir ortamda çalışması için gerekli müdahaleyi yaparak huzurlu bir çalışma ortamının alt yapısı oluşturabilecektir.

Çatışmaların Sağlık Kurumları Üzerinde Olumsuz Etkileri

Çatışmaların olumlu sonuçları olduğu gibi iyi yönetilmediği durumlarda olumsuz sonuçları da meydana gelmektedir. Ancak olumsuz sonuçların üzerinde durularak çözüm yolları bulunduğu durumlarda olumlu sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Çatışmaların olumsuz etkileri şunlardır (Korkmaz, 1994;15; Gürsoy, 2014;65; Seyitoğlu, 2014;88);

- Sağlık kurumlarında çalışma ortamının sağlık çalışanı üzerinde stres yaratabilmektedir. Bu durumda fiziksel ve ruhsal yönden sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir.
- Ortaya çıkan bu çatışmalar sonucunda personelin iş performansını etkileyerek iş tatmini azaltabilir bu durumda istenilen hedeflere ulaşılması güç olabilmektedir.
- Çatışmalar sağlık personellerinin mesai arkadaşlarıyla aralarındaki iletişime sorun yaratarak, onlara karşı güvensiz ve şüpheli bir yaklaşım oluşturabilmektedir.
- Sağlık kurumlarında ki çatışmalar üretim ve verimi azaltarak hastanenin maddi ve manevi zararlarının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çatışma kavramı, sosyal yaşamın gerçeği olan yaşamımız boyunca karşılaştığımız bir unsurdur. Birey veya grupların anlaşması, aynı görüşe sahip olmaları ne kadar normal bir durum olsa bile, kişilerin birbirinden farklı görüşlere sahip olmaları da bir o kadar normal bir durumdur. Çatışmalar, kişileri ortak bir hedefe ulaştırmayı amaçlayan bir gruptur. Örgütler açısından çatışmalar her zaman sonlanması gereken olumsuz bir kavram değildir. Aynı zamanda çatışmalar örgütün gelişmesine ve amacına ulaşmasında olumlu etkiler oluşturabilecek bir unsurdur. Örgüt içerisinde meydana gelen çatışmalar iyi yönetildiği zaman ortaya çıkış nedenleri doğru bir şekilde saptandığında işletmeler için yenilikçi ve yaratıcılık oluşturabilecek bir araç olmaktadır.

Sağlık örgütleri farklı meslek gruplarının birlikte yer aldığı değişim ve rekabetin hızla ilerlediği bir sağlık sistemi olarak karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu karmaşık yapı farklı çatışma türlerini ortaya çıkarmaktadır. Stresli, kalabalık ve ertelenemez bir sağlık hizmeti yapısının olması meydana gelecek hatalarda düzeltme zorluğu yaşatmaktadır. Oluşacak bu hatalar birbiriyle bağlantılı olan birimlerin arasında çatışmaların oluşmasına kaynaklık etmektedir. Aynı zamanda sağlık işletmelerinde uzmanlaşma durumunun fazla olması verilen hizmetlerin kademeli bir şekilde yürütülmesi iş bölümünü arttırmaktadır. Bölümler içerisinde bireylerin amaç farklılıkları, kaynak kullanımının ortak olması çatışmalara sebebiyet vermektedir.

Örgüt içerisinde meydana gelen çatışmaların diğer çatışma türlerini tetiklediği bilinmektedir. Çatışmaların iyi bir şekilde incelenmesi gerçek nedeninin ortaya çıkarılması önemli bir husustur. Bu hususta çatışmalara çözüm önerileri bulunmalı ve uygulanmalıdır. Çatışmaların yalnızca tespit edilerek ortadan kaldırılması amaçlanmamalı, ortaya çıkan çatışmanın nedenin nereden geldiği ve nelere sebebiyet oluşturacağı iyice analiz edilmelidir. Bu durumda örgüt çatışmaları iyi yöneterek doğru bir ekip çalışması ile istediği hedefe ulaşabilecektir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, G. (2014). “Örgütsel Çatışma, Nedenleri, Çözüm Yöntemleri Ve Sağlık Çalışanları”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- Akat, İlder. & Budak, Gülay. & Budak, Gönül. İşletme Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları, 1994.
- Akça, C. ve Erigüç, G. (2006). “Hastane Çalışanlarının Yöneticileri Ve Çalışma Arkadaşları İle Yaşadıkları Çatışma Nedenlerine Yönelik Bir Araştırma”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(2): 129-136.
- Alp, G. A. (2015). “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Algıları Arasındaki Farklılıklar: (Bir Alan Araştırması)”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- Apipalakul, C. ve Kummoon, D. (2017). “The Effects of Organizational Climate to Conflict Management Amongst Organizational Health Personnel”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, sayı 237: 1217.
- Aslan, Ş. (2003). “Hastane İşletmelerinde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 11: 1-93
- Bender, M. ve Connelly, C. D. ve Brown, C. (2013). “Interdisciplinary Collaboration: The Role of The Clinical Nurse Leader”, Journal of Nursing Management, 21(1): 165
- Champoux, J. E. Organizational Behaviour Integrating Individuals, Groups and Organization, Routledge, New York, 2010.
- Doğrusöz, S. (1987). “Hastanelerde Örgütsel Çatışmanın Yönetimi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Programı.

- Durak, M. A. (2010). “İlköğretim Okullarında Örgütsel Çatışma Ve Örgüt Performansı Üzerine Etkisi: Niğde Merkez İlköğretim Okulları Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun, P. (2008). “Kocaeli Bölgesinde Yer Alan Tüm Kamu Ve Özel Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetimi Tarzına İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Eroğlu, Feyzullah. Davranış Bilimleri, İstanbul, Beta Yayınları, 1995.
- Ertürk, Mümin. İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, Beta Yayınları, 2000
- Ferine, F. K.,& Aditia, R.,& Rahmadana F. M.,& Indri. (2021). “An Empirical Study Of Leadership, Organizational Culture, Conflict, And Work Ethic In Determining Work Performance In Indonesia's Education Authority”, Heliyon Journal, 30(7): 1.
- Gürsoy, A. (2014). “Çalışma Ortamında Çatışma Nedenleri, Çözüm Yöntemleri ve Sağlık Sektörü”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güzel, H. M. (2010). “Yüksek Öğretim Kurumlarında Örgütsel Çatışma ve Yönetimi: Ankara İli Örneği”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İnceoğlu, Metin. Güdüleme Yöntemleri, Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksek Okulu Yayınları, 1985.
- Karahan, A. (2007). “Hastane işletmelerinde Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Çatışmalar ve Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Örneği”. Yayınlanmış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılınç, E.& Hasdemir, S.& Ulusoy, H. (2019). ‘Sağlık Kurumlarında Çatışma Ve Çatışma Yönetimi’, Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi, 1: 34-37
- Kim, W. S.,& Nicotera, A. M.,& McNulty, J. (2015). “Nurses’ Perceptions Of Conflict As Constructive Or Destructive”, Journal Of Advanced Nursing, 71(9): 2074.
- Koç, N. (2017). “Sağlık Çalışanlarında Çatışma Yönetimi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.
- Koçel, Tamer. İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayınları, 2001.
- Korkmaz, M. (1994). “Örgütlerde Çatışma ve Nedenleri”.Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lau, R.S. & Cobb, A.T. (2010). “Understanding The Connections Between Relationship Conflict And Performance: The Intervening Roles Of Trust And Exchange”, Journal Organization Behavior, 31(6): 898-917.
- Morreim, E. H. (2014). “Conflict Resolution İn Healthcare Connections”, Health Lawyer, 26(3): 28
- Öztekin, Ali. Yönetim Bilimi, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2002.
- Pondy, L. R. (1967). “Organizational Conflict: Concepts and Models”, Administrative Science Quarterly, 12(2): 303.
- Rahim M. A. (2011). “Managing Conflict İn Organizations”, Transaction Publishers, New Brunswick.
- Seval, H. (2006). “Çatışmanın Etkileri ve Yönetimi”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15): 247.
- Seyhan, F. (2020). ‘Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki’. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı.
- Seyitoğlu, B. (2014). “Hastane Yöneticilerinin Çalışanları İle Yaşadıkları Çatışma Nedenleri ve Çözüm Yolları Uygulamaları”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şahin, A.

- & Emini, T. F. & Ünsal, Ö. (2006). “Çatışma Yönetimi Yöntemleri Ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı 15: 28-555
- Şamdan, A. İ. (2008). “Örgütsel Çatışma Ve Çözümleme Yöntemleri, Bir Araştırma”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Şimşek, Şerif. M. & Çelik, Adnan. & Akgemci, Tahir. İşletme Becerileri Grup Çalışması, Ankara, Gazi Kitabevi, 2008.
- Üngüren, E. (2008). “Örgütsel Çatışma Yönetimi Üzerine Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1:883.

Geliş Tarihi: 23/11/2022

Kabul Tarihi: 13/12/2022

İŞLETME YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAPILANMA: AKILLI ORGANİZASYONLAR

Ebru DEMİREL*

ÖZET

Günümüzde işletmelerin, hızlı ve karmaşık değişimlerde başarılı olmak ve rekabetçiliği sürdürebilmek için akıllı olması gerekmektedir. Akıllı olmak; internet bağlantılı süreçler, akıllı teknolojiler, akıllı sistemler ve dijital bir platform kurmak ve bütün bunlar arasındaki bağlantıyı da insan kaynakları ve işletmenin tüm faaliyetlerine entegre etmek ve çevik olmak demektir. Bu çalışmanın amacı değişen dünya ve dijital dönüşüm ile birlikte ortaya çıkan yeni bir örgütsel paradigma olarak ele alınan akıllı organizasyonlar hakkında bir çerçeve oluşturmaktır. Bu bağlamda bu çalışmada akıllı organizasyon hakkında genel bir bakış açısı sunulmakta ve işletmelerin akıllı bir organizasyon olabilme yolculuğunda neler yapması gerektiği konusunda izleyecekleri adımlar belirtilmektedir. Yine bu çalışmada dünyadan akıllı organizasyon uygulamalarına yönelik örnekler sunulmaktadır. Bu sayede literatürde henüz yeni olan akıllı organizasyon kavramı hakkında farkındalık oluşturmak ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Akıllı Organizasyon, Dijitalleşme, Endüstri 4.0

A NEW STRUCTURE IN BUSINESS MANAGEMENT: SMART ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Today, businesses need to be smart in order to be successful and remain competitive in rapid and complex changes. Being smart means establishing internet-connected processes, smart technologies, smart systems and a digital platform and integrating the connection between all these into all activities of human resources and business and being agile. The aim of this study is to create a framework for smart organizations, which are considered as a new organizational paradigm that emerges with the changing world and digital transformation. In this context, in this study, an overview of the smart organization is presented and the steps to be followed by businesses on the journey of becoming a smart organization are stated. Again in this study, examples of intelligent organizational practices from the world are presented. In this way, it is aimed to raise awareness about the concept of smart organization, which is new in the literature, and to contribute to the literature.

Keywords: Smart Organization, Digitalization, Industry 4.0

* Öğr. Gör., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Gülşehir Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ebrudemirel@nevsehir.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5073-0683

GİRİŞ

21. yüzyıl radikal değişiklikleri beraberinde getiren, çevrenin çok hızlı değiştiği, müşteri beklenti ve isteklerinin ön planda tutulduğu ve hemen hemen her alanda dönüşümün yaşandığı bir çağ olarak değerlendirilmektedir. Böylesi hızlı ve köklü değişimleri bünyesinde barındıran bu dönemde, işletmeler de hayatta kalabilmek için yapılarında bir takım dönüşüm ve değişimler gerçekleştirmektedir. Dünyadaki işletmelerin başarısı, verimliliği ve hayatta kalabilmesi artık inovasyon odaklı olmasında ve dijitalleşmeyi yakından takip etmesine bağlı gözükmektedir. Özellikle geçtiğimiz yıllarda ortaya çıkan pandemi ise bütün dünyada iş yapış şekillerinde büyük değişikliklere uğratmış ve işletmeleri dijital olma yolunda hızlandırmıştır (Soto-Acosta, 2020; Nagel, 2020; Obembe ve Obembe, 2021; Subramaniam vd, 2021; Bjorkdahl ve Kronblad, 2021).

Sanayi devrimi ile birlikte işletmeler, birbirine sıkı sıkıya bağlı kırsal topluluklardan, yapılandırılmış ve bağımsız kentsel organizasyonların merkezine doğru önemli ölçüde değişiklikler göstermiştir. 1980'ler ve 1990'lara gelindiğinde ise işletmeler daha küresel ve işbirlikçi hale gelmiş ve bu geçiş, zorlu rekabet, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT'ler) tanıtılması ve dijital hale gelen bir ekonominin yeni iş paradigmasının hızla ortaya çıkışı tarafından teşvik edilmiştir. Paradigmadaki bu değişim, yeni internet bağlantılı organizasyon türlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İnternet bağlantılı işletmeler konsepti olarak sanaldır, oldukça esnek, dinamik ve küresel bir pazarda yüksek katma değerli ürün ve hizmetlere yönelik müşteri taleplerini karşılamak için ağ teknolojilerinin gücünden yararlanma yeteneğine sahiptir (Filos ve Banahan, 2001: 102). Ancak teknolojiye ve dijital kaynaklara sahip olmak günümüz işletmelerinin hayatta kalabilmesi için yeterli gözükmemektedir. Çünkü günümüz dünyasında çevre çok değişken, rekabetçi ve kaotik bir ortama sahiptir. Böylesi bir ortamda işletmelerin hayatta kalabilmesi, değişimlere ve çevreye uyum sağlayabilmesi, iş ortamında büyüme ve sürdürülebilirliği sağlayabilmesi akıllı olmasına bağlıdır.

Bu bağlamda bu çalışmada öncelikle akıllı organizasyonun içeriği hakkında bilgi verilerek işletmelerin akıllı organizasyon olmak için uygulayacakları adımlardan bahsedilecektir. Bu şekilde organizasyon yapısını akıllı yapmak isteyen işletmeler için yol gösterici olacaktır. Böylelikle bu çalışma ile kısıtlı çalışmaya sahip literatüre de katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

AKILLI FABRİKALARDAN AKILLI ORGANİZASYONLARA

İşletmelerin dijital forma dönüşmesi yaygın olarak Endüstri 4.0 olarak bilinmektedir. Endüstri 4.0 ile birlikte dünyadaki pek çok işletmenin çalışma şekli de değişmiştir. Bu değişim işletmelerin tüm işlevlerinden, ekonomik ortamlara ve müşteri ihtiyaçlarına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Endüstri 4.0 ilk olarak Almanya'da başlatılmış, ardından diğer ülkeler tarafından kabul edilmiştir. Endüstri 4.0'ın temel özelliği, heterojen veri ve bilgi entegrasyonuna dayanan siber-fiziksel sistemler (CPS) üretimidir. CPS'nin kilit rolleri, üretimin çevik ve dinamik gereksinimlerine ulaşmak ve iyileştirmeyi de amaçlamaktır. Endüstri 4.0, Nesnelerin İnterneti (IoT), Hizmet İnterneti (IoS), bulut tabanlı üretim, radyo frekansı tanımlama (RFID), kurumsal kaynak planlaması (ERP) ve sosyal ürün geliştirme gibi birçok teknolojiyi içeren kapsamlı bir kavram olarak ele alınmaktadır (Sony ve Naik, 2018).

Organizasyonlarda mevcut trend dijitalleşme ve Endüstri 4.0 Devrimi olarak adlandırılan dördüncü sanayi devrimi ile birlikte akıllı dünyaya geçiş de hız kazanmaya başlamıştır. Bu dünya sadece yeni fırsatlar ve zorluklar getirmekle kalmamakta, aynı zamanda Endüstri 4.0 ölçeğinde etkin çalışma ve rekabet kavramları ve ilkeleri açısından da yeni gereksinimler getirmektedir. Bu durum, hem sosyal hem de ekonomik alanlar ve bunların ara bağlantıları, etkileri ve hatta bağımlılıkları için geçerlidir. Bunun nedeni, modern teknolojilerin, özellikle bilgi bilimi ve bilgi teknolojilerinin yaygınlaştırıcı rolü olarak gözükmemektedir. Endüstri 4.0'a bağlı olarak yeni akıllı yetkinlikler, akıllı çalışanlar, akıllı yöneticiler, akıllı ürünler, akıllı projeler, akıllı teknolojiler, akıllı fabrikalar, akıllı organizasyonlar ve akıllı endüstriler doğmakta ve dahası olarak, akıllı şehirler, bölgeler ve ülkeler veya ekonomiler gündeme gelmektedir. Sonuç olarak, herkes için akıllı bir dünya ve akıllı bir gelecek beklemektedir (Adamik ve Sikora-Fernandez, 2021).

Yapay zeka teknolojileri ile birlikte IoT, büyük veri ve bulut bilişim gibi gelişen bilgi teknolojileri, Endüstri 4.0'ın akıllı fabrikasının uygulanmasına yardımcı olmaktadır. Akıllı makineler, konveyörler ve ürünler, çok sayıda ürün türünün esnek üretimi için kendilerini yeniden yapılandırmak üzere birbirleriyle iletişim

kurmakta ve pazarlık yapmaktadır. Endüstriyel ağ, akıllı nesnelere büyük miktarda veri toplar ve bunları buluta aktarır. Bu, sistem performansını optimize etmek için büyük veri analitiğine dayalı sistem genelinde geri bildirim ve koordinasyon sağlar. Bahsedilen bu durum, kendi kendini organize eden yeniden yapılandırma ve büyük veriye dayalı geri bildirim ve koordinasyon, akıllı fabrikanın çerçevesini ve operasyonel mekanizmasını tanımlamaktadır (Wang vd., 2016: 167).

Endüstri 4.0'ın ve akıllı organizasyonların da bir dinamiği olarak ele alınan akıllı fabrika, daha geniş bir ağ genelinde performansı kendi kendine optimize edebilen, gerçek veya neredeyse gerçek zamanlı olarak yeni koşullara kendi kendine uyum sağlayabilen ve bunlardan öğrenebilen ve tüm üretim süreçlerini bağımsız olarak çalıştırabilen esnek bir sistemdir. Akıllı fabrikalar; fabrikanın dört duvarı içinde çalışabilmekte, benzer üretim sistemlerinden oluşan küresel bir ağa ve hatta daha geniş anlamda dijital tedarik ağına da bağlanabilmektedir (Deloitte, 2017: 5).

Akıllı bir fabrika, üretimin optimizasyonunu sağlayan bir yazılım, donanım ve/veya mekanik kombinasyonu olan otomasyona bağlanabilmektedir. Bununla birlikte, akıllı, dinamik bir organizasyonun oluşturulmasında çeşitli endüstriyel ve endüstriyel olmayan ortaklar arasındaki işbirliği perspektifinde ele alınmaktadır (Jermain vd., 2020).

Akıllı fabrika, akıllı üretim için dikey entegrasyon ve ağ bağlantılı üretim sistemlerini ele alan Endüstri 4.0'ın ve akıllı organizasyonların önemli bir özelliğidir. Akıllı fabrikanın uygulanabilmesi için akıllı nesnelere büyük veri analitiği ile birleştirilmesi gerekmektedir. Akıllı nesnelere, yüksek esneklik elde etmek için dinamik olarak yeniden yapılandırılabilirken, büyük veri analitiği, yüksek verimlilik elde etmek için küresel geri bildirim ve koordinasyon sağlayabilen yapılar olarak gözükmemektedir (Wang vd., 2016: 159).

Küreselleşme, bilgi devrimi ve bilgi teknolojisi gibi teknolojik değişimler yoluyla hızlanan bir teknolojik yarışta işletmelerin en son teknolojik güçleri benimseme sorumlulukları artmakta ve işletmeler yeni modern yönetimleri benimseyerek bu hızlı dönüşüme ayak uydurma yarışına girmektedir (Dawood ve Alkshali, 2022: 1396). Akıllı fabrikalar da, makinelerin, süreçlerin, insanların ve kaynakların gerçek zamanlı olarak birbirleriyle iletişim kurduğu merkezi olmayan bir üretim sistemi sunmakta ve işletmelerin teknolojik değişimlere ayak uydurmasında yardımcı olmaktadır (Jermain vd., 2020). Ancak akıllı fabrikalarda başarıyı sağlayabilmek için işletmelerin sadece teknolojiye ve yazılımlara sahip olması yeterli gözükmemektedir. Önemli olan böyle bir yapıyı idare edebilecek ve işletmenin bütün kaynakları ve faaliyetleri ile uyumlu bir şekilde çalıştıracak bir yapının kurulmasıdır. Ayrıca akıllı fabrikalarla birlikte, sürekli öğrenme, çevresel değişkenlere uyum, bilgi üretimi ve yönetimi, entelektüel sermaye ve bilgi endüstrisine ilgi gibi stratejik güçlere sahip olmak işletmelerin başarısını veya başarısızlığını doğrudan etkileyen üretimin en önemli unsurları olarak kabul edilmektedir (Dawood ve Alkshali, 2022: 1396). Dijital dönüşümün çok hızlı geliştiği böyle bir çevrede işletmelerin hayatta kalabilmesi ve rekabet avantajı kazanabilmesi yeni bir yapılanmaya ihtiyaç olduğunun gerekliliğini göstermektedir. Bu yeni yapılanma literatürde akıllı organizasyonlar olarak geçmektedir.

Akıllı organizasyon terimi, bilgi odaklı, internet bağlantılı ve yeni örgütsel biçimlere ve uygulamalara dinamik olarak adapte olan, öğrenmenin yanı sıra yenilik oluşturma yeteneklerinde de çevik olan ve dijital çağın sunduğu fırsatlardan yararlanan kuruluşlar için kullanılmaktadır. Akıllı organizasyonlar, dijital bir altyapı kurma ve kullanma yeteneğinden veya diğer ortak kuruluşlarla sanal bir işbirliğine girme yeteneğinden daha fazlasını içeren bir yapılanmadır (Filos, 2006).

Akıllı organizasyon kavramı ilk defa 1998 yılında Matheson ve Matheson'ın "Akıllı Organizasyon: Stratejik Ar-Ge Yoluyla Değer Yaratmak" kitabında bahsedilmiştir (Al-Kasasbeh vd., 2016: 107). Matheson ve Matheson (1998), işletmelerin geleceklerinin karar verme zekalarının artırılmasına bağlı olduklarını, işletmelerin akıllı olabilmek için ise üç düzeyde iyi kararlar vermesi gerektiğini belirtmiştir. Yazarlara göre bu üç düzey, teknoloji stratejisi, Ar-Ge portföylerinin içeriği ve bireysel Ar-Ge projeleri olarak ele alınmıştır (Matheson ve Matheson, 1998).

Akıllı organizasyon, öğrenme, değiştirme ve acil durumlara ve ortaya çıkan çevresel değişikliklere uyum sağlama, akıllıca hareket etme yolunda, sürdürülebilirlik ve hayatta kalma için fırsatları yakalama, zorluklarla başarılı bir şekilde yüzleşme yeteneği ve bilgi yönetimi unsurlarını, bilgi teknolojilerini birbirine bağlama yeteneği olan organizasyon olarak tanımlanmaktadır (Dawood ve Alkshali, 2022: 1397). Buna göre akıllı işletme, öğrenme ve çevreye uyum sağlama yeteneğini geliştirmek için çalışanın kolektif zekasını kullanmaktadır (Al-Kasasbeh vd., 2016: 107).

Yeni bir organizasyon biçimi olarak akıllı organizasyon, aslında daha önce tanımlanan tüm dönüşümlerin sonucudur. Bu kavram gerçekten de işletmelerin giderek değişen iş ortamına dinamik, yenilikçi ve daha akıllı yollarla yanıt verme ihtiyacından doğmuştur. Bu nedenle "akıllı organizasyon" terimi, bilgi odaklı, ağlar üzerinde çalışan, yeni organizasyonel biçimlere ve uygulamalara dinamik olarak uyum sağlayan, öğrenen ve yeni ekonominin sunduğu fırsatları oluşturma ve kullanma yetenekleri açısından çevik olan işletmeler için kullanılmaktadır (El Haiba vd., 2017: 4559).

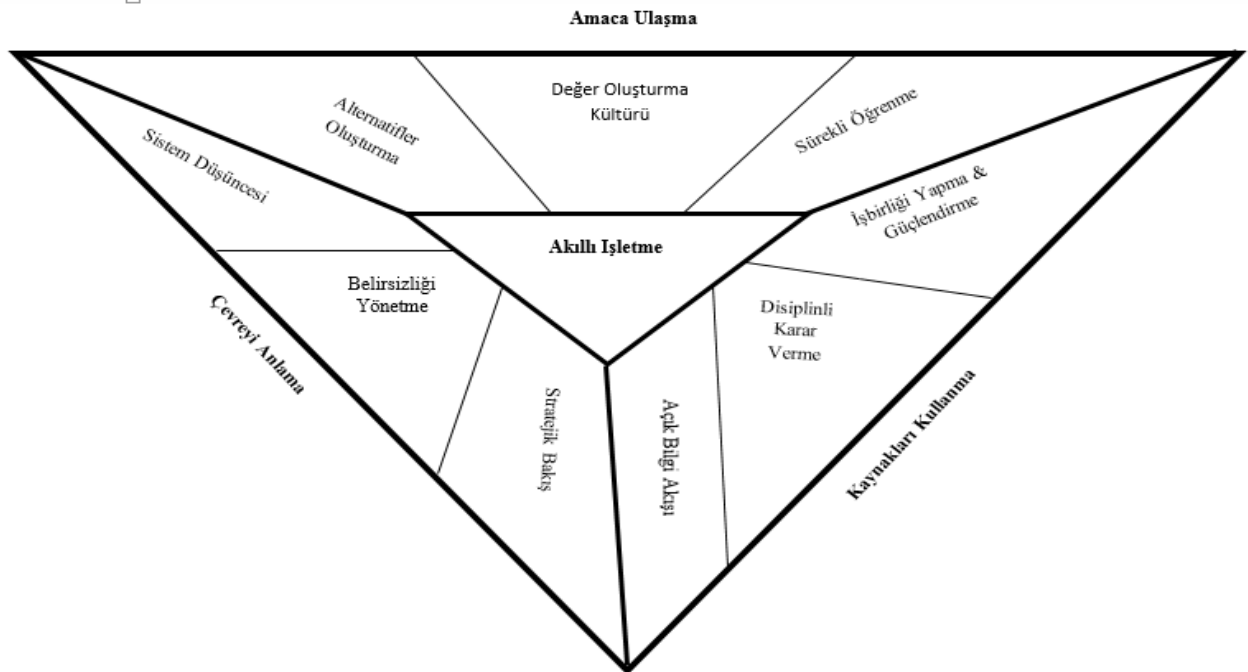
Akıllı organizasyon kavramı, dış çevredeki bozulmalara, dengesizliklere ve değişimlere bir tepki olarak ortaya çıkmış olup, sürekli araştırmaları ve çevre ile uyumu içermektedir. Ayrıca, akıllı organizasyonların ilke ve özelliklerine dayalı rekabet avantajları geliştirerek organizasyon ve çevre arasında başarılı bir uyum sağlamayı amaçlayan sürekli bir süreci içermektedir (Farajharahsheh, 2021: 4304).

Endüstri 4.0 'ın bir ürünü olarak da değerlendirilen akıllı organizasyonlar, yapay zeka teknolojileri ile birlikte IoT, büyük veri ve bulut bilişim gibi gelişen bilgi teknolojilerini kullanan, buna bağlı olarak kendi kendini organize edip yeniden yapılandıran aynı zamanda işletmenin diğer kaynakları ile de koordineli bir şekilde çalışan, değişen çevre koşullarına hızlı cevap veren bir yapı olarak ele alınmaktadır (Wang vd., 2016: 167).

Dijital ekonomide sürekli değişen müşteri ve pazar fırsatları, akıllı organizasyonu tanımlamak için tek bir evrensel formül olmamasını sağlıyor. Akıllı işletmeler, bilgi altyapısı seviyesinde (yani intranetler aracılığıyla), organizasyon seviyesinde (ağ bağlantılı çapraz işlevli ekipler) ve yeterlilikler düzeyinde (bilgi ağı oluşturma gibi) önemli rol üstlenen yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Filos ve Banahan, 2001: 111).

AKILLI BİR ORGANİZASYON NASIL KURULUR?

Dijital çağda işletmelerin ayakta kalabilmesi, başarıyı yakalayabilmesi ve değişen çere şartlarına çevik bir şekilde cevap vererek uyum sağlayabilmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler akıllı organizasyonların sahip olması gereken ilkeler olarak aşağıda Şekil 1.'de gösterilmiştir. İşletmeler bu dokuz ilkeyi organizasyonlarına uyarlayarak akıllı hale gelmekte ve böylelikle endüstri 4.0'ın uzantısı olan dijital dönüşümü de başarılı bir şekilde gerçekleştirerek etkili kararlar alabilmektedir.



Şekil 1. Akıllı Organizasyonun Dokuz İlkesi

Kaynak: Matheson ve Matheson, 2001: 50

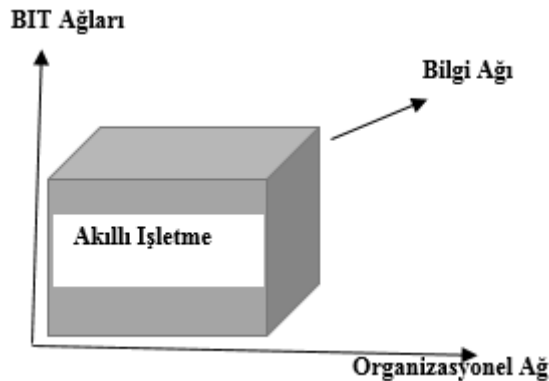
Şekil 1. işletmelerin akıllı olabilmek için yapılarına kolayca uyarlayabilecekleri unsurları kapsamaktadır. Buna göre işletmelerin akıllı olabilmek için uygulayacakları unsurlar; amaca ulaşma, çevreyi anlama ve kaynakları kullanma olarak üç ana ilke etrafında toplanmaktadır.

Akıllı bir işletmenin temel amacı çevresindeki değişiklikleri hemen tespit edip bu değişiklikleri uyum sağlama konusunda istekli olmasıdır. Buna göre akıllı organizasyonun üç ana ilkesinden birisi olan amaca ulaşma; değer oluşturma, alternatifler oluşturma ve sürekli öğrenme ilkelerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda akıllı bir organizasyonun var olmak için bir nedene ihtiyacı bulunmaktadır. İşletmedeki herkes bu amacı anlamalı ve bu anlayışı, stratejilerinin ve eylemlerinin işletme ve müşterileri için değer oluşturup oluşturmadığı konusunda test etmelidir. Değer oluşturma, kurumsal engelleri aşan ve değişim için zorlayıcı bir argüman olarak ele alınmaktadır. Alternatif oluşturma, en iyi değer oluşturacak seçeneklerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. Akıllı organizasyon, yeni alternatiflerin proaktif olarak oluşturulmasını talep eder ve birden fazla alternatif oluşturulup değerlendirilmeden stratejik eylemde bulunmaz. Akıllı olmak, dünyanın politik ve demografik yapısındaki değişiklikler, hızla gelişen teknoloji ve küresel olarak rekabetçi pazarlar karşısında nasıl daha fazla değer oluşturulacağını sürekli öğrenmek anlamına gelir. Akıllı organizasyon, fırsatları ve paradigma değişimlerini sürekli olarak tanımlamakta ve daha fazla değer oluşturmak için yeni ve geliştirilmiş yollar bulmaktadır (Matheson ve Matheson, 2001; 50-51)

Çevreyi anlamak, işletmenin içindeki ve dışındaki çevreye nasıl bakılacağını, düşünüleceğini ve tepki verileceğini içermektedir (Schafer, 2009: 8). Belirsizliği yönetmek, akıllı bir işletmedeki çalışanlar, belirsizlikle nasıl çalışacaklarını ve bunu muhakeme süreçlerine nasıl entegre edeceklerini bilmektedir. Buna göre çalışanlar bilmediklerini ölçebilmekte ve ilişkili riskleri yönetebilmektedir. Akıllı organizasyonlar belirsizliği inkar etmeyen, belirsizliği anlaşılabilir ve yönetebilir bir unsur haline getiren yapılardır. Stratejik bakış açısında akıllı işletme, dünyanın nereye gittiği, müşterilerinin ve endüstrisinin nasıl değiştiği gibi büyük resmi keşfederek başlamakta ve daha sonra kendi çıkarımlarına doğru içeriye doğru çalışmaktadır. Akıllı işletme, kararlarının uzun vadeli sonuçlarını anlamak için sistem düşüncesini kullanmaktadır (Matheson ve Matheson, 2001; 51).

Kaynakları kullanma unsurunun altındaki disiplinli karar vermede akıllı organizasyonlar yüksek kaliteli girdilere dayalı kararlara ulaşmak ve girdi sağlayanların desteğini almak için sistematik ve disiplinli süreçler uygulaması gerekmektedir (Schafer, 2009: 9; Matheson ve Matheson, 2001; 51). İşbirliği yapma ve güçlendirme ilkesinde akıllı işletme, hedeflerin uyumlaştırılmasında ve yetkilendirmeyi etkili kılmak için gereken anlayışa ulaşmak için karar verme sürecine çalışanlarının katılımını teşvik etmektedir. Son olarak açık bilgi akışında ise akıllı işletme, organizasyonun tüm bölümlerine açık ve sınırsız bilgi akışı oluşturmaktadır. Değer oluşturan bir kültüre sahip uyumlu ve yetkilendirilmiş bir akıllı işletmede, herkese açık bilgi erişimi bulunmaktadır (Matheson ve Matheson, 2001; 51-52).

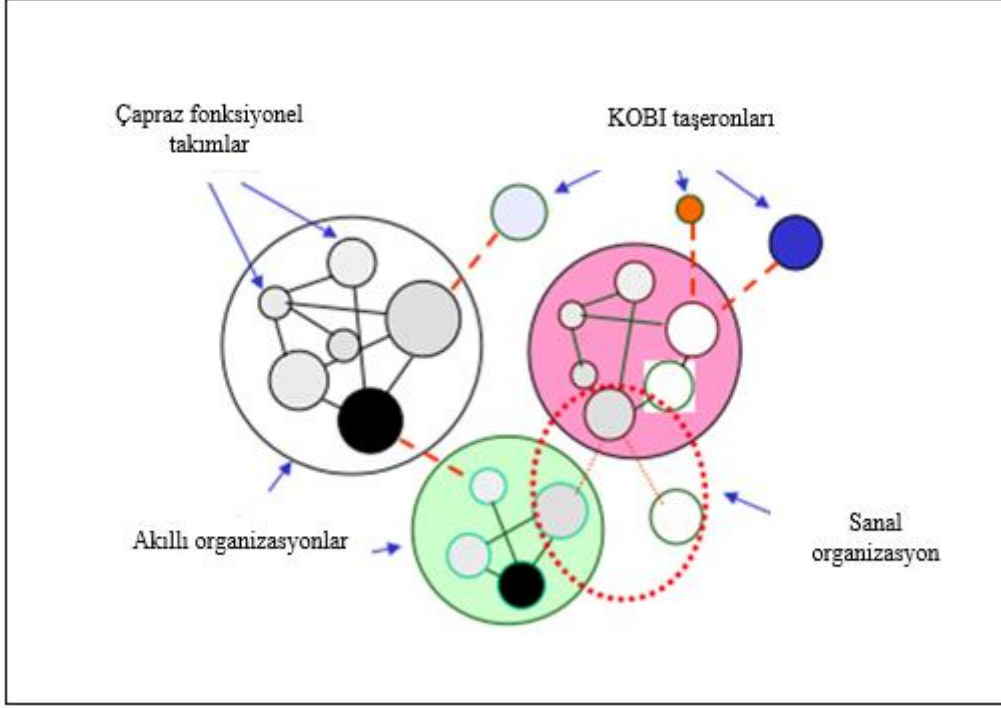
Akıllı olmak isteyen bir işletme Matheson ve Matheson (2001) tarafından ortaya atılan dokuz ilkesi dışında ağ boyutunu da değiştirmek zorundadır. Buna göre Şekil 2. akıllı organizasyonların üç ağ boyutunu göstermektedir:



Şekil 2. Akıllı Organizasyonların Üç Ağ Boyutu

Kaynak: Filos ve Banahan, 2001.

Şekil 2, akıllı organizasyonların nasıl üç boyutu da içeren bir ağ yapısına sahip olduğunu, böylece BİT'lerin önerilerinden yararlandığını, iş çekirdeklerine odaklanırken işbirlikçi yeteneklerini sergilediğini ve aynı zamanda bilgi potansiyellerinden nasıl yararlandığını göstermektedir (Filos ve Banahan, 2001: 11). Buna göre BİT düzeyinde ağ oluşturma, işletmelerin genişletilmiş veya sanal organizasyon biçimlerine geçmelerini sağlamaktadır. Ancak bu yeterli olmayabilir. Çünkü organizasyon yapısı ve yönetim kültürleri, dik hiyerarşilerin ötesine geçerek esnek, çapraz işlevli ekipler etrafında organize edilen daha yalın iş süreçlerine doğru ilerlemesi gerekebilir. Bir sonraki adım, bu ekiplerdeki bireylerin birbirleriyle dinamik olarak bağlantı kurmaları ve bilgiyi paylaşmaları için yetkilendirerek bilgi boyutunu ağ oluşturmaya dahil etmektir (Filos, 2006).

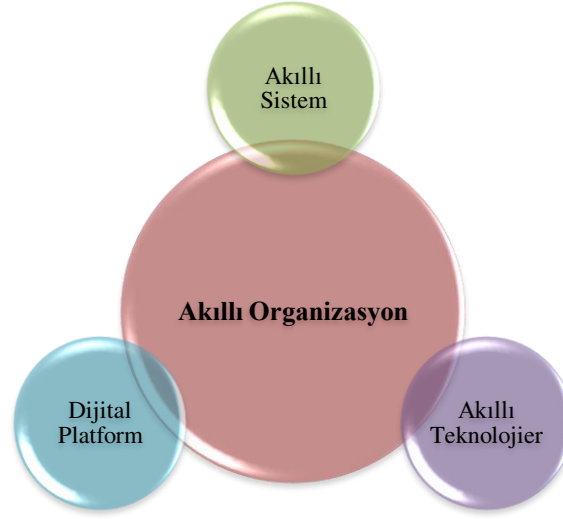


Şekil 3. Akıllı Organizasyonların Ekosistemi

Kaynak: Filos, 2006

Karmaşık organizmalar gibi, akıllı işletmelerin de kaos üzerinde gelişmelerini ve çalkantılı zamanlarda onlara rehberlik etmelerini sağlayan bir "sinir sistemi" bulunmaktadır. Örgütsel sinir sistemleri, algılama ve öğrenme, iletişim, koordinasyon ve hafıza işlevlerini sağlamaktadır. Hızlı hareket eden, öngörülemeyen dijital ortamlarda, "sinir sistemi" işlevleri, organizasyona gerçek zamanlı olarak öngörücü, filtreleme, empatik, öğrenme ve uyarlanabilir yetenekler sağlamak için gereklidir. Bu nedenle, akıllı organizasyonların ekonomik çevrelerine adapte olmaları, sınırları açık, kaosun kuyusunda faaliyet göstermeleri gerekmektedir. Yine akıllı işletmeler, inovasyonu besleyen düşünce, eski ve yeni fikirlerin çeşitliliği ve çeşitliliği ile uyum sağlayan bir yapıya sahiptir. Yaratıcılık yeteneğine sahip çapraz işlevli, çok disiplinli ekipler bunun için önemli bir unsurdur. Ekosistemlerin özü, birbirine bağımlı büyük ve küçük organizmalar arasındaki dengedir. Aynı şekilde, akıllı işletmeler büyük ölçekli yatırımları karşılayabilecek büyüklükte olmalı, fakat aynı zamanda küçük, çevik, bir amaç etrafında birleşmiş, önemli ilişkilerin detaylarına dikkat edebilen (bakınız şekil 3) olmalıdır (Filos ve Banahan, 2001: 110; Filos, 2006).

Her işletmenin akıllı bir organizasyon haline gelebilmek ve bu yolculuğa çıkabilmek için sahip olması gereken 3 temel bileşen bulunmaktadır (Şekil 4).



Şekil 4. Akıllı Organizasyonun Bileşenleri

Kaynak: DETAYSOFT, 2022.

Şekil 4'e göre akıllı organizasyonların sahip olması gereken 3 bileşen; akıllı sistem, akıllı teknolojiler ve dijital platformlardır. Akıllı sistem, organizasyonun içgörülerinin bütün fonksiyonları ile paylaşmasını, üretim ve tedarik zincirini, ağ ve harcama yönetimini, insan kaynaklarını daha iyi yönetilebilmesini sağlayan entegre bir sistemdir. Akıllı teknolojiler, nesnelerin interneti, makineler, yapay zeka, akıllı fabrika, akıllı üretim gibi teknolojilere sahip olmasıdır. Dijital platform ise iş süreçlerini dinamik bir şekilde yönetebilmek için veri yönetimi ve bulut sistemlere sahip olmaktır (Detaysoft, 2022). İşletmeler bu üç bileşeni yapılarına uygulayarak akıllı hale gelebilmektedir.

AKILLI ORGANİZASYON UYGULAMALARI

Akıllı organizasyon denilince ilk akla gelen firma dünyaca ünlü IBM şirkettir. IBM'e göre en dirençli işletmeler, güvenilir bilgilerini stratejik olarak iş kararları ile uyumlu hale getiren kuruluşlardır. Ancak bu şekilde hareket eden firmalar hayatta kalabilmekte ve değişime ayak uydurabilmektedir. Yine IBM şirketi teknolojiye sahip olmanın tek başına performansı sürdürmekte yeterli olmadığını ayrıca yeni beceriler, yeni yapılanmalar ile işin nasıl yapılacağına yeniden düşünülmesi ile mümkün olacağına bunun da akıllı organizasyon olmaktan geçtiğinin farkında olan bir kuruluş olarak karşımıza çıkmaktadır. IBM mevcut bütün sistemleriyle güvenli bir şekilde bütünleşen akıllı iş akışlarıyla esnekliği güçlendirmekte, operasyonları optimize etmekte ve verimsiz hataya açık süreçleri ise azaltmaya çalışmaktadır. Akıllı organizasyon yapısını bütün süreçlerine dahil ederek daha mantıklı kararlar vermekte ve değişen dünyaya daha hızlı yanıt verebilmektedir. Aynı zamanda çalışanlarını da bu sürece dahil ederek gerçek zamanlı içgörülerle güçlendirmektedir. Yine şirket daha akıllı bir işletme için akıllı tedarik zinciri uygulamalarını benimsemektedir. Akıllı tedarik zinciri ile müşteri ihtiyaçları değiştikçe yeni talebi karşılamak için hızlı bir şekilde uyum sağlamakta ve bu şekilde müşteri memnuniyetini de sağlamaktadır. IBM daha akıllı müşteri deneyimleriyle de verileri ve yapay zekayı entegre ederek işleri uçtan uca müşteri ve çalışan ihtiyaçlarına bağlamaya olanak sağlamaktadır. Bu şekilde çalışan iş akışları daha verimli hale gelmekte ve müşteri ilişkileri daha insani hale getirmek için yapay zekadan faydalanmaktadır. Firma bu sayede maliyetleri düşürmekte ve müşteri hizmetlerini geliştirmektedir (IBM, 2020).

Saudi Aramco şirketi ise petrol sektöründe faaliyet gösteren bir diğer akıllı organizasyondur. Şirket petrol ve gaz endüstrisinde dijital dönüşümü yakından takip ederek üretkenliği artırmakta, CO2 emisyonlarını azaltmakta ve yeni nesil ürünler ve malzemeler oluşturarak dünyanın enerji ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır. Aramco şirketi yapay zeka teknolojisini kullanarak operasyonel verileri analiz etmektedir.

Firma verimliliği artırmak ve süreç iyileştirmelerini otomatik olarak uygulamak için akıllı algoritmaları kullanmaktadır. Böylelikle tesis içi olası olayları ve tehlikeleri tahmin etmek için geçmiş verileri kullanmakta ve operasyonlarda güvenliği ve verimliliği artırmaktadır. Şirket blockchain (blok zinciri) teknolojisini kullanarak, bir satıcıyla yapılan anlaşmanın tamamını veya bir kısmını otomatik olarak yürütebilmekte, güvenli, kendi kendini yürüten dijital sözleşmeler olan akıllı sözleşmeleri uzlaştırmaktadır. Blockchain ayrıca kayıtları depolamak ve belge alışverişi yapmak için güvenli bir yöntem sağlamaktadır. Firma performansı artırmak ve tedarikçilerle akıllı sözleşmeleri uzlaştırmak için petrol sahalarında ve rafinerilerde blok zincir kullanmaktadır. Yine şirket Digital Twins uygulamasıyla proje mühendisliği tasarımı, inşaat yürütme planlaması, tedarik zinciri ve malzeme taşıma ve tesis operasyonları ve bakımı dahil olmak üzere birçok iş sürecini dönüştürebilmektedir. Robotik Süreç Otomasyonu (RPA) ile iyileştirilmiş müşteri deneyimi, hizmet kalitesi, ekip üretkenliği, verimlilik ve maliyet azaltma dahil olmak üzere bir dizi fayda sağlamakta, insan görevlerini ve işlevlerini otomatikleştirmektedir. Firma petrol ve gaz endüstrisindeki IoT sensörleri ile kuyunun performansını otomatik olarak izleyebilmekte ve optimize etmek için dijital analitik ve kendi kendine teşhis araçlarıyla birleştirilebilen bir petrol kuyusundan gerçek zamanlı veri toplayabilmektedir. Robotik otomasyon ve İnsansız Araçların (UV'ler) kullanımı ile de, daha güvenli ve daha verimli denetim yetenekleri ve sızıntıların erken tespiti sağlanmaktadır. Yine firma akıllı organizasyon kapsamında çalışanların eğitimini sanal işbirlikleri ile gerçekleştirmektedir (Aramco, 2022).

Akıllı organizasyon uygulamalarında başarıyı yakalayan bir diğer şirket ise UPS'dir. UPS 1907 yılında kurulmuş uluslararası bir nakliye ve tedarik zinciri yönetimi şirkettir. Şirket 2012'de teslimat sürücülerini için en uygun rotaları belirlemek üzere makine öğrenimini kullanan bir filo yönetimi aracı oluşturmuştur. Sistem, sürücülerin üretkenliğini önemli ölçüde artırmış, yakıt maliyetini düşürmüştü ve karbon ayak izini azaltmıştır. UPS Supply Chain Solutions, dağıtım merkezlerini daha akıllı ve daha verimli hale getirmek için tasarlanmış ambar ağı teknolojisi Depo Yürütme Sistemi (WES) ile müşterilerin siparişlerini zamanında almalarını sağlamak için daha hızlı sipariş alımına ve yerine getirilmesine olanak sağlamaktadır. Kuruluş, çeşitli tesislerinde Otonom Mobil Robotlar (AMR) kullanmakta ve sipariş konsolidasyonu ve UPS çalışanları tarafından paketlenmesi için WES'ten malları alıp nakletmek üzere talimat alan Locus Robotics'ten AMR'ye pilot uygulama yapmaktadır. Yine şirket pandemi sürecinde insansız hava araçlarıyla taşıma hizmeti sunmakta ve böylelikle acil taşınması gereken ilaçlar için hızlı teslimat seçeneği sunmaktadır. Akıllı organizasyon uygulamaları kapsamında şirket kendi kendine çalışabilen elektrikli konteyner çekicilerini geliştirme ve deneme aşamasındadır. UPS bu sayede yakıt maliyetlerini ve emisyon oranlarını düşürmeyi hedeflemektedir. Yine bu araçlarda bulunan çok sayıda kamera ve sensör ve kullanılan derin algoritmalar sayesinde iş güvenliğinin önemli ölçüde artacağı düşünülmektedir (UPS, 2022).

SONUÇ

Endüstri 4.0 ile başlayan dünyadaki değişim, dijital dönüşüm ve pandemi ile birlikte hızlı bir ivme kazanmıştır. Hızlı ve öngörülemez olan bu değişim şüphesiz işletmelerin de yapısında bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. İşletmeler hızla değişen dünyaya ayak uydurmak, çevrenin belirsizliği ile mücadele edebilmek ve sürdürülebilirlik sağlayabilmek için dijital dönüşüm sürecinde kendilerini bulmuşlardır. Dijital dönüşümle birlikte işletmeler yapılarını daha teknolojik ve daha akıllı hale getirmek zorunda kalmışlardır. Literatürde yeni bir kavram olarak geçen akıllı organizasyonlar işletmelerin iş yapış şekillerinden, insan kaynaklarına kadar işletmedeki bütün faaliyetleri ele alan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Akıllı organizasyonlar, internet bağlantılı, sürekli öğrenmeyi hedefleyen, çevresindeki değişimlere uyum sağlayabilen, esnek yapılar olarak ele alınmaktadır. İşletmeler giderek değişen iş ortamlarında belirsizliklere ve kaos durumlarına çevik, yenilikçi, dinamik ve daha akıllıca cevap verebilmek için yapılarını da akıllı ve bilgi teknolojili hale getirmek zorundadır. Organizasyonlar ancak bu şekilde rekabet avantajı kazanabilmekte ve hayatta kalabilmektedir.

Eneizat ve Al-Kasasbeh (2021) yaptıkları çalışmada akıllı organizasyonların, iş zekası, yaratıcı yönelim, çevre anlayışı, adaptasyon ve sürekli öğrenme gibi unsurlara önemli ölçüde katkıda bulunduğunu ve teknolojik yenilik üzerinde de önemli etkilerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Adamik ve Sikora-Fernandez (2021) çalışmalarında akıllı organizasyonların rekabetçi oldukları ve sürdürülebilirlik sağladıkları dile getirilmiştir.

El Haiba vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada ise akıllı organizasyonların inovasyon performanslarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Lazarevic ve Lukic (2015) yaptıkları çalışmada akıllı organizasyonların çalışanlar arasında bilginin edinilmesi, üretilmesi, uygulanması ve transfer edilmesi bakımından önemli bir yapı olduğunu belirtmiştir.

Buna göre akıllı organizasyonun amaçlarını çalışanların verimliliğini geliştirmek, kurumsal altyapıyı desteklemek, artan bilgi talebine katkıda bulunmak, yönetim düşüncesindeki bilgi boşluğuna ışık tutmak ve yeni iş uygulamalarının genişletilmesi ve yayılmasını sağlamak olarak sıralamak yanlış olmayacaktır (Farajharahsheh, 2021: 4305).

Şüphesiz bugünün ve geleceğin işletmeleri olarak ele alınan akıllı organizasyonlar kuruluşlara yeni fırsatlar sunmakta, dijital ortaklıklar ve işbirlikleri sağlamakta, akıllı üretim, akıllı fabrikalar (karanlık fabrika), teknolojik yapılar, bilgi teknolojileri ile güç katmakta ve çevresel değişimlere çevik bir şekilde cevap verme avantajı kazandırmaktadır. Buna göre ayakta kalmak isteyen ve sürdürülebilirlik sağlamak isteyen işletmelerin akıllı olmaktan başka çaresi yok gözükmektedir. Çünkü gelecek dünyayı her anlamda akıllılık beklemektedir.

KAYNAKÇA

- Adamik, A. ve Sikora-Fernandez, D. (2021). "Smart Organizations as a Source of Competitiveness and Sustainable Development in the Age of Industry 4.0: Integration of Micro and Macro Perspective", *Energies*, sayı: 14, s.1572.
- Al-Kasasbeh, M., Al-Kasasbeh, S. ve AL-Faouri, A. (2016). "Smart Organization Characteristics and its Impact on Social and Environmental Performance: An Empirical Study on Jordan Phosphate Mines Company", *International Journal of Business and Management*, sayı: 11-8, s.106-115.
- Aramco (2022). <https://www.aramco.com/en/creating-value/technology-development/in-house-developed-technologies/digitalization/digital-technologies>, [Erişim tarihi: 15.11.2022].
- Bjorkdahl, J. ve Kronblad, C. (2021). "Getting on Track For Digital Work: Digital Transformation in an Administrative Court Before and During COVID-19", *Journal of Professions and Organization*, sayı: 8-3, s.374-393.
- Dawood, I. R. ve Alkshali, S. J. (2022). "The Impact of Intellectual Capital on Smart Organization in AlBashir Hospital", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, sayı:12-1, s.1391-1406.
- DETAISOFT (2022). <https://webinar.hbrturkiye.com/documents/teknolojiyi-kullanarak-deger-yaratanlar-ve-akilli-isletme-yolculugu-deneyimleri/deneyim-ekonomisi-ve-akilli-isletme-yolculugu.pdf> [Erişim tarihi: 10.11.2022].
- El Haiba, M., Elbassiti, L. ve Ajhoun, R. (2017). "Smart Organization: Improving Innovation Performance through Recommendation", *Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth*, s.4557-4567.
- Eneizat, M. ve Al-Kasasbeh, M. (2021). "Digital Entrepreneurship Perspective of Smart Organization and Technological Innovation: A Conceptual Model", *Journal of Management and Sustainability*, sayı: 11-2, s.32-42.
- Farajharahsheh, Dr. (2021). "Smart Companies in the Dynamic Environment", *Nat.Volatiles&Essent.Oils*, sayı: 8-4 s.4303-4312.
- Filos, E. ve Banahan, E. (2001). "Towards the Smart Organization. an Emerging Organizational Paradigm and the Contribution of the European RTD Programs", *Journal of Intelligent Manufacturing*, sayı: 12-2, s.101-119.
- Filos, E. (2006). *Smart Organizations in the Digital Age. Integration of ICT in Smart Organizations* (Istvan Mezgar). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-59140-390-6.ch001

- IBM (2020). <https://www.ibm.com/services/resources/smarter-business-smart-paper/> [Erişim Tarihi: 18.11.2022].
- Jerman, A., Bach, M., P. ve Aleksic, A. (2020). “Transformation Towards Smart Factory System: Examining New Job Profiles and Competencies”, *Research and Behavioral Science*, DOI: 10.1002/sres.2657.
- Lazarevic, S. ve Lukic, J. (2015). *Building Smart Organization Through Learning and Development of Employees*, Publishing and Organization, Faculty of Business, Economics and Entrepreneurship, 8 Mitropolita Petra Street 11000, Belgrade, Serbia ISBN 978-86-6069-114-1.
- Matheson, D. ve Matheson, J. (1998). *The Smart Organization: Creating Value through Strategic R&D*. Harvard Business Press.
- Nagel, L. (2020). “The Influence of the COVID-19 Pandemic On The Digital Transformation of Work”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, sayı: 40-(9-10), s.861-875.
- Obembe, F. ve Obembe, D. (2021). “The Impact of Digital Transformation on Knowledge Management During COVID-19”, *22nd European Conference on Knowledge Management (ECKM)*, s.992-997.
- Schafer, M. A. (2009). “Organizational IQ: Characteristics Common To Smart Organizations and Applicability To The U.S. Military”, *Naval Postgraduate School, MBA Professional Report*, Monterey, California.
- Sony, M. ve Naik, S. (2018). “Key Ingredients for Evaluating Industry 4.0 Readiness For Organizations: A Literature Review”, *Benchmarking: An International Journal*, Emerald Publishing Limited DOI 10.1108/BIJ-09-2018-0284.
- Soto-Acosta, P. (2020). “COVID-19 Pandemic: Shifting Digital Transformation to a High-Speed Gear. *Information Systems Management*”, sayı: 37-4, s.260-266.
- Subramaniam, R., Singh, S. P., Padmanabhan, P., Gulyas, B., Palakkeel, P. ve Sreedharan, R. (2021). “Positive and Negative Impacts of COVID-19 in Digital Transformation”, *Sustainability*, sayı: 13-16.
- UPS, (2022). <https://about.ups.com/tr/tr/newsroom/press-releases/innovation-driven.html>, [Erişim Tarihi: 08.11.2022].
- Wang, Shiyong, Jiafu Wan, Daqiang Zhang, Di Li ve Chunhua Zhang (2016) “Towards Smart Factory for Industry 4.0: A Self-Organized Multi-Agent System with Big Data Based Feedback and Coordination”, *Computer Networks* 101, s.158–168.

Geliş Tarihi: 01/08/2022

Kabul Tarihi: 21/10/2022

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BEKLENTİLERİN KUŞAK DEVRİYLE KARŞILANABİLME ORANININ SENTEZLENMESİ

Bilgen ŞİMŞEK***Mustafa METE****

ÖZET

Geçmişten günümüze tıp alanındaki gelişmelerin, beklenen yaşam sürelerini uzatması ve yaşam standartlarının yükselmesine sağladığı dolaylı etki, sağlık sektörüne toplumsal bakış açısında ciddi düzeyde pozitif bir ivme kazandırmıştır. Bugüne değin sektörün toplumdaki olumlu imajı, prestijli iş sahibi olmak isteyen, kariyer hedefleri yüksek gençlerin meslek seçimlerinde de önemli bir rol oynamıştır. Multidisipliner bir çalışma ortamı içerisinde, görev bilinci yüksek kişilerin meslek icrası ile olgunlaşan sağlık sektörü, her alanda olduğu gibi fizyolojik açıdan yaşlanan, çalışma sürecini tamamlayan sağlık çalışanları yerine gelenlerin de mesleki olgunluğa ulaşmasına imkân vermiştir. Aslen yeni gelenler diye tabir edilen grupların, yeni bir jenerasyondan gelmesi sebebiyle, çift taraflı adaptasyon gücünü yaşayan ve yaşatanlar olarak betimlenmesi de yanlış bir yaklaşım olmaz. Dönemsel yaşanmışlıkların izdüşümü olarak kabul edilen, ortak davranış ve eğilimler gösteren kuşakların, mesleki konumlanmaları üzerinde durulması meşguliyet doğuran konular arasında yer almaktadır. Bununla birlikte özünden çok uzak olarak görülen Z kuşağı içerikli çalışmalar da bir o kadar hassastır denilebilir. Kuşaklar arasındaki benzerliklerin giderek azalması ve genetik özelliklerle bağıntısız ortaya çıkan yeni davranış tipleri, gelenlerin gidenlerin yerini doldurup dolduramayacağı, sektörel beklentileri karşılayıp karşılamayacağı gibi tartışmaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu çalışmada; 21.yy'da aktif üreten ve yöneten olarak iz bırakacağı düşünülen "Z Kuşağı"nın sağlık sektöründe dengeleri nasıl etkileyeceği, kuşağa has tutumların toplumsal beklentileri yeteri düzeyde karşılayıp karşılamayacağı, sağlık hizmetlerinin güven algoritması üzerindeki liderliğine negatif etki doğurup doğurmayacağı üzerine yapılan literatür taraması sonucu elde edilen bilgilerle derleme bir makale hazırlanmıştır. Ayrıca içerikte genel kuşak modelleri arasındaki farklar incelenerek, bu farkların sağlık sektöründe Z kuşağı için oluşturabilecekleri avantaj ve dezavantaj senaryoları kurgulanmıştır. Bu senaryolarda, Z kuşağının sektör entegrasyonunu pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir literatürdeki çalışmalardan bir derleme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Hizmetleri, Z Kuşağı, Kuşaklar Arası Sektörel Devir

SYNTHESIS OF THE RATE OF MEETING EXPECTATIONS IN THE HEALTH SECTOR WITH GENERATION CYCLE

ABSTRACT

From the past to the present the indirect effect of the developments in the field of medicine, extending life expectancy and increasing living standards, has given the health sector a serious positive momentum in terms of social perspective. The positive image created by the sectoral functionality has played an important role in the career choices of young people who want prestigious jobs and high career goals. The Health Sector, which has matured with the professional performance of people with a high sense of duty in a multidisciplinary working environment, has allowed those who replace the health workers who have aged physiologically and completed the working process, as in every field, to reach professional maturity. Since it is a product of generations, it would not be wrong to describe it as those who experience bilateral adaptation difficulties. It can be said that studies with Z generation content are just as sensitive. Decreased similarities between generations and new types of behavior that emerged unrelated to genetic characteristics have led to debates as to whether the incoming people can fill the place of those who leave and whether they will meet sectoral expectations. In this study; The information obtained as a result of the literature review on how "Generation Z", which is thought to leave a mark on the 21st century as an active producer and manager, will affect the balances in the health sector, whether the attitudes unique to the generation will meet the social expectations sufficiently, and whether they will harm the leadership of the health services on the trust algorithm. A compilation article has been prepared. In addition, the differences between the general generation models in the content were examined, and the advantage and disadvantage scenarios that these differences could create for the Z generation in the health sector were constructed. In these scenarios, various hypotheses have been put forward by interpreting the data, which is thought to affect the industry integration of the Z generation negatively or positively, by transforming them into qualitative statistics.

Keywords: Health Services, Generation Z, Sectoral Transfer Between Generations

* İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Türkiye, bilgensimsek@stu.aydin.edu.tr ORCID: 0000-0001-6374-4136

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Program Başkanı, Türkiye mustafamete@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1332-7905

GİRİŞ

Aslen aralarında genetik bir bağ bulunmayan, münferit yapıları birbirinden farklı bu insan öbeklerinin, sergilediği tavır ve tutumların ortak bir payda da olduğu kabul edilerek, aynı grup içerisinde değerlendirilmesi ve gruplandırılması da “kuşak” olarak tasvir edilebilir. Kronik değişimin doğal çerçevesinde gelişse de en temel sebebin teknolojik gelişmelere bağlandığı beşerî dejenerasyonun ortaya koyduğu sonuç “kuşak değişimi” olarak nitelendirilebilir.

Genetik bağlardan daha kuvvetli olduğu öngörülerek yapılan zamansal sınıflamada, ortaklaşa maruz kalınan dışsal algı ortamından bahsetmek mümkündür.. Ebeveynlerin kendi kültürü, vizyonu, doğruları ile yetiştirmesine rağmen, yeni jenerasyonun dışsal tetikleyiciler sayesinde manipüle edilerek, yetiştirildikleri ortama yabancılaştıkları aşikardır.

Ortaya çıkan çatışma ve yozlaşmaya rağmen, geçmişte olduğu gibi bugün de kuşaklar arasında mecburi bir yetki devri, akışın kaçınılmaz bir parçası olacaktır. Bu hareket ekonomik, kültürel, sosyal, durumsal, manevi pek çok değerinde bulunduğu bir miras devri olarak düşünebilir. Değişimin özünde her şeyi içeriyor olmasından ziyade, en çok merak edilen uyum ve değişimin çalışma hayatındaki etkileri olmuştur.

Fizyolojik etmenler, aktif işgücünün verimden düşmesi, toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve yaşamsal kalite standartlarının sürdürülebilirliği adına, yetkilerin her meslek alanında takip eden jenerasyona aktarılmasını gerektirmektedir. Özellikle bazı meslek kolları adına bu devrin önemi yadsınamaz büyüklüktedir. Bu sebeple çalışmamızda da multidisipliner yapıya sahip Sağlık Hizmetleri'nin, Z kuşağına aktarımında, sektörel beklentiler ile kuşağın sektörel yeterliliği sentezlenmektedir.

SAĞLIK SEKTÖRÜ, SAĞLIK HİZMETLERİ KAVRAMLARI VE AMAÇLARI

Sağlık sektörünün merkezinde, sağlık hizmeti ihtiyacı olanlarla, sağlık hizmeti sunucuları arasındaki doğrudan etkileşime fırsat veren sistem bütünü sağlık hizmetleri olarak anılmaktadır.

“Sağlık Sektörü” asıl hizmet sunumu yanında doğrudan ya da en dolaylı mal ve hizmet üretim, tüketim, tedarik, arz ve talep gibi çeşitli fonksiyonları bünyesinde bulunduran hizmet alanlarının bütünü ifade etmektedir. Bu fonksiyonların etkin çalışması ve koordinasyonunu sağlamak için toplumu oluşturan fertlerin sağlığının korunması ve geliştirilmesi, kaynakların en etkin kullanımı, ihtiyaç çeşitliliklerinin tıp bilimine uygun şekilde, görevsel ve yönetsel eksikliklere mahal vermeden icrası amaçlanmaktadır.

Hizmet sunumunda da sağlık hizmetinin eşit, adil, ulaşılabilir, verimli ve belirlenen kalite standartları çerçevesinde karşılanmasıyla birlikte yaşam kalitesi ve süresi artış göstermiş toplumsal bir yapıya ulaşmak amaçlanmıştır. Hasta merkezli olan bu sektörde, icra edilen görev hassas, beklentiler de bu hassasiyete paralel fazladır.

Hizmet Sektörünün Merkezi

1980’li yıllarda 100 çalışandan sadece 25’i hizmet sektörünü tercih ederken günümüzde bu sayı 56 ’yı bulmuştur (https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiyede-en-ıtarlı-meslek_doktorluk/1960735 e.30.05.2021). Hizmet sektörüne doğru başlayan bu yönelimde de en çok tercih gören alan sağlık hizmetleri olmuştur. Çalışma alanında profesyonellik ve sorumluluk kavramlarının maksimum düzeyde sentezlenme gereksinimi, mesleki itibarı da maksimum düzeye taşımıştır.

Sağlık Hizmetlerinde Kâr-Zarar Teoremi

Sağlık hizmetlerinde üretilen hizmetin tüketimi ile eş zamanlı olması, çeşitli sebeplerle üretim esnasında ortaya çıkan hataların telafisini güçleştirmekte ya da dönüşü olmayan zararlara mahal vermektedir. Aşırı profesyonellik, her vaka için ayrı bir hizmet üretmeyi gerektiren, stoklanma şansı olmayan hizmetlerin sunumunda yapılacak her tür hatanın, yüksek riskli çıktıya dönüşebilme potansiyeli, sağlık hizmetlerinin en ciddi özellikleri arasındadır.

Sektörde hem kurumsal hem de bireysel sorumluluk yüksek seviyededir. Bu bağlamda, bireysel çabalara öncülük edecek, operasyonel yönetim fonksiyonlarının doğru çalıştırılması ve böylece zararların minimize edilip kalite düzeyi ve güvenliliğin artırılması, stratejik ve yönetsel fonksiyonların doğru sistemde birleştirilmesi gerekmektedir.

Sağlık Hizmetlerinde Mesleki İtibar ve Güven İlişkisi

Beş yılda bir yapılan ve en son 2020 yılında tekrarlanan Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Meslekler Araştırmasında; mesleki itibar sırasında ilk sırayı tıp hekimliği almıştır. Araştırma; iyi bir eğitim ve donanım gerektiren, zihin emeğiyle iyi bir kazanç sağlayan, iş garantisi olan ve mesleki otorite sahibi olan meslek

gruplarının daha yüksek itibar ve saygınlığa sahip olduğu çıkarımına varmıştır (<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiyede-en-itibarli-meslek-doktorluk/1960735> e.30.05.2021). İtibar duyulan meslekleri icra edenler saygınlık yanında toplumu oluşturan bireylerin büyük çoğunluğunun güvenine de sahiptirler. Bu sebeple sektörel önem derecesi en fazla olan sağlık sektörünün, prestij ve güven ortamını devam ettirecek nesillere ihtiyacı vardır.

Sağlık hizmetlerinde çalışanların hem mesleki hem de kurumsal sorumluluklarını, güven çıktısı ile bağdaştırmak mümkündür. Mesleki statüsü gereği hasta çıkarları, kurumsal pozisyon sebebiyle kurum çıkarlarına yönelik çalışmaların yürütülmesinde sorumludur. Sağlık personelinin toplum sağlığını koruma görevini üstlenmesiyle, toplumsal güvenin devamlılığı, ortaya koyduğu sağlık hizmetinin güvenilirliği ve kalitesiyle kurumsal değer artışı ve güven artışı söz konusu olmaktadır.

KUŞAK VE KUŞAK TEOREMİ

Günümüzde aktif olarak tartışılan kuşak gruplamaları, bir kuram ya da teori olarak Macar-Alman Sosyolog Karl Mannheim'in 1928 yılında yazdığı "Das Problem Der Generationen" kitabında ilk kez ileri sürülmüştür (Taylor, 2008). 1928 yılında yazılan bu kitap temel kuram oluşturmuş olsa da, jenerasyonun değişmesiyle günümüz kuşaklarının da dahil edildiği yeni tartışma ortamı yaratan Inglehart (1997) 'a atfen Lester vd., (2012), ardından da Strauss ve Howe (1991) tarafından yayımlanmış olan kitapla birlikte farklı boyutlara taşınmıştır. Böylece kuşak ve kuşak çatışması kavramları daha geniş bir gündem oluşturmaya başlamıştır. Öyle ki; ortaya çıkan etkinlik sebebiyle bazı araştırmacılar aslen 1928 yılında yeşeren bu teoriyi "Strauss-Howe Kuşak Kuramı" olarak da adlandırmaktadır.

Kuram; dönemlere göre çerçevelenmiş ve bu dönemler içerisinde doğan ve yetişen akranlar arasında ortak davranışsal özellikler bulunduğunu savunmuş ve kuşak geçişleri yaşandıkça da benzer davranışların yeniden şekillendiğini kabul etmiştir (Moss, 2010).

Toplumların maruz kaldığı tarihi olaylar ve sonrasında ortaya çıkan sosyal değişimler, o döneme ait kuşağın fikir, tutum, yaklaşım ve yargı gibi bakış açısının etkilenmesiyle ortaya koyduğu davranışlar bütünüdür. Toplumsal dönüm noktaları olarak öngörülebilecek iç ve dış savaşlar, ekonomik daralmalar, salgın hastalıklar yanında tüm dünyayı etkisi altına alan teknolojik gelişmeler ve icatlar davranış değişikliklerine sebep olan temel olgulardır. Olayların yaşandığı dönemlerde doğan grup, gelişim döneminde olay yansımalarından etkilenerek değişime uğrayan normale uyum sağlayarak, yeni kuşağın baş aktörü olmuştur. Önceki kuşak ise; yeni jenerasyonun dejenere oluşuna şahitlik etmiştir ve değişimin sebepleri üzerinde durmuştur. Özet olarak, kuşaklar arası etkileşim yaşanan olaylarla değil yansımalarıyla gelişen bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle bu süreci birlikte geçiren gruplar ortak algısal yapıda, benzer eğilimlere ve bilişsel davranışlara sahip kabul edilmektedir.

Ülkemizde Zaman Cetveline Göre Kuşaklar

Kuşak sınıflamasında, paylaşılan değerlerin ya da maruz kalman değişim süreçlerinin farklı olması sebebiyle toplumsal sınıflamanın yapılması, farklı ülkelerde aynı dönemde doğanların birbirleriyle aynı kuşakta ilişkilendirilmesinden daha doğru bir yaklaşımdır. Bu sebeple Batı ülkelerinde ortaya konulan kuşaklar arası ayırım ile ülkemizde ortaya konulan kuşaksal ayırım farklılık göstermektedir.

Ülkemizde doğduğu ve geliştiği yıllar, sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik değişimler ve maruz kalman tarihi olaylar dikkate alınarak oluşturulmuş kuşak kuramı aşağıdaki şekilde belirlemektedir.

Tablo 1. Yıllara göre Türkiye’de kuşaklar

1925-1945	Sessiz Kuşak
1946-1964	Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers)
1965-1979	X Kuşağı
1980-1999	Y Kuşağı
2000-2015	Z Kuşağı
2015-2035	Alpha Kuşağı

Kaynak: (Ayhun, 2013; Kuran, 2012; Seçkin, 2000; Şenbir, 2004; Benlisoy, 2008; Altundağ, 2012; Tolbize, 2008; Karp, 2002; Mengi, 2009; Kılıç, 2012; Habib, 2013; Çatalkaya, 2008; Susuz, 2012; Çağ, 2012; İzmirlioğlu, 2008; Mesutoğlu, 2013; Topçuoğlu, 2007)

KUŞAKLARIN GENEL ÖZELLİKLERİ VE ÇALIŞMA YAKLAŞIMLARI

Kuşaklar arasındaki farklılıklar iki boyutta ele alındığında, genel özelliklerindeki farklılıklar ve çalışma alanındaki farklılıklar olarak değerlendirilebilir. X ve Y kuşağının genel özellikleri kıyaslandığında aradaki zıtlık dikkat çekmektedir. Buna rağmen Z Kuşağında ortaya çıkan farklılığın, daha fazla gündem oluşturduğu söylenebilir. Z kuşağının aldığı eleştirilerin büyük kısmının, Y'lerin kuşak özelliklerinden kaynaklı olduğunu söylemek mümkündür. Otoriteden hoşlanmayan sadakat duygusu noksan, özgürlüğüne düşkün ve “Ben” odaklı bir jenerasyonun, kendi eseri olmasına rağmen Z kuşağına ılımlı yaklaşmadığı aşikâr. Her şeye rağmen Z kuşağının yaratıcı zekâsı elindeki en temel değeri olacaktır.

Tablo 2. Kuşakların genel özellikleri

KUŞAKLAR	X KUŞAĞI	Y KUŞAĞI	Z KUŞAĞI
ÖZELLİKLER VE DEĞERLER	-Sadakat durumu değişken -Otoriter saygı -Toplum duyarlılığı -İş motivasyonu yüksek -Kanaatkâr -Kaygılı	-Sadakat duyguları noksan otoriteye karşı tepkili -Özgürlüğe düşkün -İş değiştirmekten hoşlanan -Benci -Teknolojik akımın bir parçası	-İş birliği -Yaratıcı -Teknoloji ile doğan ve büyüyen

Kaynak: (Deçenli, C. ve Deçenli S. Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc)

Çalışma yaklaşımları açısından değerlendirildiğinde Z kuşağının en kuvvetli özellikleri, gerçekçi yaklaşıma sahip olmalarıdır. Bu özelliklerine bağlı ortaya çıkan risk karşılıklarıyla, ihtimallere yer vermeden daha kararlı çalışmalar yapacağı sinyali vermektedirler. Bireysel çalışmalarını tercih etmeleri, proje maliyetlerinin düşürülmesi açısından potansiyel fayda sağlayıcı olabileceklerini göstermektedir. Yeterince anlaşılabilirliğinde, doğru metotlarla eğitilip, arzu ettikleri esnek bir iş ortamı sağlandığında, iş hayatında başarılı olmamaları adına bir bulgu yoktur

Tablo 3. Kuşaklara göre çalışma yaklaşımları

İş özelliği	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
İş Etiği	Dengeli	Hevesli	Gerçekçi
Kişisel Özellikler	Yaşam kalitesine önem veren, Pratik, esnek, ferdi	Kendine güvenen, Meydan okumaya açık, Takım kurucu, anlayışlı, Beklentileri yüksek, Siyasal bilinç sahibi	Risk karşıtı, Şımartılmış, Korunmuş, Erken olgunlaşmış, Teknoloji meraklısı
İş Görüşleri	İş, bir meydan okumadır.	İş farklılık yaratmak için	İş, heves ve enerji ile yapılır.
Çalışmaya Yönelik Özellikler	-İş yeri politikalarını sevmeme -İşgörene çok bağlı olmama -Birden çok görevi aynı anda yapabilme -Eşit oranda sorumluluğa sahip olunan iş ortamını sevmeme -Proje yapmayı sevmeme -İş unvanlarından çok iş sorumluluklarına önem verme -Performansı çıktıya göre değerlendirme -Güç yapılarını sevmeme -Otoriteye karşı esnek olma -Serbest kıyafetin rahat olduğunu düşünme	-Nedenleri bilmek isteme -Herkesin önünde övülmek isteme -Eğlenceli bir iş yerinden hoşlanma -Paranın güdüleyici olmadığını düşünme -Anlık sorumluluk isteme -Zaman sınırlı küçük hedefler isteme -İş, yaşam dengesinin önemli olduğunu düşünme -Bir işletme ile uzun ömürlü ilişki istememe -Yeteneklerine güvenme	-Yaratıcı ve iş birliği olma -Oldukça zor çevresel, sosyal ve ekonomik sorunları çözmek zorunda kalma -Kendi kendini yönlendirebilme -Bilgiyi çok hızlı işleyebilme -Daha zeki olma

Kaynak: (Çetin, C. & Karalar, S. (2016), X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma)

Köklü Değişimin Öncüsü Y Kuşağı

Dünyada en kalabalık nüfusu oluşturan Y kuşağı (Tamer, 2013), ülkemizde de global bir evrilmeye sürecinin başlamasına şahitlik eden jenerasyon olarak da bir farklılığa sahiptir. Teknoloji 4.0 devrimini tam olarak benimseyerek köklü bir değişime öncülük eden, Z kuşağının biyolojik mimarıdır. Mevcut internet, internet hizmetleri ve siber-fiziksel sistemlerden oluşan kolektif veri ağının en efektif kullanımını özümsemiştir.

Teknoloji ve bilgisayar kullanımını iş hayatının bir parçası olarak kabul ederek, zaman geçirmeye yönelik bir araç olarak değerlendirmemiştir (Habib, 2013). Buna rağmen teknolojiye bağımlı, çok yönlü değişimi kabul edebilen, sabırsız ve sadakatsiz, tatmin eşiği yüksek, özgüveni kuvvetli, komut almaktan hoşlanmayan, pek çok işi aynı anda yapabilen, hırslı bir yapıda oldukları da servis edilmiştir (Çatalkaya, 2008; Myers ve Sadaghiani, 2010; Cogan, 2011; Susuz, 2012). Çalışma alanında da yeniliklere açık, kuvvetli yönlerini ortaya koymayı ve takdir edilmeyi seven, otoriter yapıdan hoşlanmayan, kariyer planını hızla uygulamayı hedefleyen, kendi hedef ve çıkarlarına öncelik veren, sık iş değiştirmekten hoşlanan bu grupta, birlikte çalıştığı bir önceki kuşak mensupları arasında farklılığını hissetmiştir (Myers ve Sadaghiani, 2010; Cogan, 2011; Özer, 2012; Etlican, 2012; Susuz, 2012; Guillot-Soulez ve Soulez, 2014).

Sondan Bir Önce “Z Kuşağı”

Y kuşağından sonra, Alfa’dan önce gelen en çok araştırılan, tartışılan, yorumlanan, eleştirilen demografik kuşak olma özelliğine sahiptir. Genelde 2000-2015 yılları arasında doğan grup dikkate alınsa da bazı kaynaklar ve araştırmacılar 1995 sonrası doğanları Z kuşağı içerisinde incelemektedir.

Y kuşağı ile temelde benzerlik gösteren bazı özellikleri incelendiğinde, tutum ve davranışların şiddetinin artarak, daha keskin bir hal aldığı görülmektedir. Otoriter merkezinde var olan teknoloji gelişmeye devam ettikçe, tutum ve davranışlar da o oranda değişim göstermeye devam etmektedir.

Z Kuşağı’ndan Beklentiler

En fazla etkileşim yaşadığı Y kuşağıdır. Henüz iş ortamlarını yeni yeni paylaşmaya başlasalar da, ebeveyn olarak birbirlerini iyi tanımaktadırlar.

Y kuşağı daha bencil yapısı ve oyun kurucu özelliği ile, Z kuşağının itaatkâr olmasını istemektedir. Otoriteden hoşlanmasa da kendi kurallarına uyan bir nesil olarak yetişmelerini arzulamaktadır. Kendi doğrularının ve sistemlerinin kabul edilmemesi iki kuşak arasındaki çatışmanın başlıca sebepleri arasındadır.

“Z Kuşağı” Hakkında Toplumsal Önyargı

Bakan ama görmeyen, meşakkatsizi seven, bilen ama uygulamayan, sorumluluk istemeyip bildiğini unutan, uzun karmaşık sohbetler yerine kısa ve öz olanı tercih eden, genelde hevesiz görünse de istediğini elde edebilen, yarışmak ve kazanmayı anlamsız bulan, “yapmasam da yapılır” mutlak rahatlığını taşıyan, öncelik sırası karmaşık, keşkeleri olmayan, hedefleri vasat, üretmeden tüketmeye odaklı, dikkat süreleri kısıtlı, çabuk sıkılan... kısaca dünyayı kendi ekseni ile sınırlayan bir Z kuşağı algısı, toplumsal bir gelecek endişesi yaratmaktadır.

Özellikle zor beğenen bir nesil olan Y jenerasyonunun çocukları olmaları, önyargı ve eleştirel yaklaşımın dozunun artmasında, bir miktar daha etkili olmuştur.

Z kuşağı ile ilgili toplumsal ön yargı, ortalama 1990 ila 2015 yılları arasında doğan bu grubu merkez alan pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmalarda kuşak özellikleri ve farklılıkları tespit edilerek, çeşitli sektörel faaliyetlerdeki olası etkileri üzerinde de durulmuştur.

“Z Kuşağı” Pozitif Yönleri ve Sağlayacağı Katma Değer

Ergenlik dönemini tamamlayıp yetişkin rolüne geçiş yapalı çok olmayan Z Kuşağı çocukları ve sonraki dönemlerde hayata katılım sağlayacak diğerleri için pek çok değerli davranışsal yaklaşımdan bahsetmek mümkündür. Bugüne değin yapılan çalışmaların kişiliği oturmuş olgun bireyler üzerinde yapılmaması sebebiyle reel verilere kuşak olgunluğuna varıldığında ulaşılabilmesi daha olası bir ihtimal gibi görünse de Çetin, C. & Karalar, S. (2016), ’nın yaptığı çalışmasından yola çıkarak;

En belirgin özelliğinin gerçekçi bir yaklaşım tarzı benimsemeleri ve bu bakış açısı sayesinde, pratik çözümler, doğrusal atışlar gerçekleştirebilmeleridir. Böylelikle en büyük tasarruf olan vakit mefhumunu, çalışılan tüm faaliyetlere entegre edebilir ve pozitif değer artışı sağlayabilirler. Gerçekçi yaklaşımlarının diğer bir çıktısı olarak risk tahammülsüzlüğünden söz edilebilir. Risk; olma ya da olmama ihtimali belirsiz olguları tabir etmesi sebebiyle, realist bir yaklaşım risk kavramına sıcak bakmayabilir. Yönetmel faaliyetler arasında, yöneticinin risk alabilme kabiliyetinin olması beklense de, yeni dönem için belki de Z kuşağı yaratıcı zekasıyla risk yönetiminde de farklı bakış açıları getirebilir.

Özellikle teknoloji ile aralarındaki kuvvetli bağ sayesinde, bilgi işleme hızları da oldukça gelişmiştir. Kendine yetebilen, kendini yönetmeyi bilen zeki nesil, grup çalışmaları yerine bireysel, dikey ilişkiler yerine

yatay ilişkilerden hoşlanmakta ve bu yönde iş birliği yapma açısından heveslidir. Bir proje için gerekli unsurların yeteri kadar enerji, bu enerjiyi yükseltecek kadar da istek ve hevesin olması gerektiği inancındadırlar.

“Z Kuşağı”nın İş Alanından Bekledikleri

Kontrolcü Y kuşağının ebeveynliği ile büyüyen bu yeni nesil, hayatlarını baskıcılıktan uzak daha esnek bir ortamda yapılandırmak taraftarıdır. Bu sebeple, çalışacakları ortamlarla ilgili beklentileri de bu doğrultu şekil almıştır.

İş yerinde başarının uzun çalışma saatleri sonucu ortaya çıktığından ziyade, bir emek karşılığı ortaya çıkmış olduğuyla ilgilenilmesi, iş-yaşam dengesini kurabilecek yetiye sahip bireyler olarak, çalışma süreçleri ve çalışma ortamlarında özgürlük tanınması, çift yönlü kariyer ilerlemesine şans verilmesi, tek düze görevlerden çok, teknolojinin de projelerin bir parçası kabul edildiği, daha yaratıcı, eğlenceli ve üretken çalışmalar, bireysel çalışmalara saygı duyulması ve çalışılabilecek bireysel mekanlar oluşturulması gibi istekleri vardır (Arar, 2016).

Kısacası işveren tarafından, kendisine özgür bir çalışma ortamı sağladığında, ön yargısız yetenek temelli çalışmalara yönlendirildiğinde, Z kuşağı çalışanlarının üzerine düşeni yapabileceği düşünülmektedir. Bu durumda kuşak kilidini açabilecek anahtarın esneklik, anlayış ve güven olduğunu söylemek yerinde bir tespit olacaktır.

NÜFUS ve NÜFUS ARTIŞ BAĞINTISI

Çalışmada dikkate alınan bir değer olarak karşımıza çıkan nüfus verilerindeki değişim, mahalle, köy, şehir, bölge, ülke ya da dünya genelinde olmak üzere çeşitli ölçeklerde değerlendirilebilmektedir.

Nüfus

Türk Dil Kurum'u tanımına göre nüfus; popülasyon kelimesine denk düşen, bir bölge, ülke ya da evde yaşayanların sayısını ifade etmektedir. Zaman içerisinde nüfus kavramının geniş içeriğinin takip edilmesi ve sınıflandırılması Demografi adında bir bilim dalını ortaya çıkarmıştır. Böylelikle nüfusun sayısal değerleri, içeriği, bölgesel dağılımları ve zamansal değişimleri doğum, ölüm, evlenme, boşanma ve çevresel hareketlilikleri yardımıyla ilişkilendirilmek suretiyle matematiksel ve istatistiksel uygulamalarla incelenmeye başlanmıştır. Demografik verilerin işlenebilmesi için temel kaynaklar, nüfus sayımları, örneklem araştırmaları, hayati olaylar ve nüfus kayıtlarından oluşan kayıt sistemidir (<https://acikders.ankara.edu.tr> e.20.07.2022).

Gelişmiş ülkelerde nüfus kayıt zorunluluğunun bulunması, verilerin doğru işlenmesini kolaylaştırmaktadır. Vatandaşlık hizmetlerinden faydalanmada vatandaş kimlik kartına sahiplik gereksinimi, doğum ve ölüm olaylarının bildirilmesinde mecburi bir hareket olarak benimsenmiştir. Bu hayati olaylar dışında da, evlilik, boşanma gibi kayıtların güncellendiği sürekli kayıt sistemi, etkin bir veri toplama aracı niteliği taşımaktadır.

Nüfus Sayısı

Belirlenmiş bir bölge sınırlarında ve bir zaman çerçevesinde, popülasyonun mutlak değeridir. Toplam popülasyon değeri haricinde herhangi bir demografik değer alt başlık olarak incelenebilmektedir.

Nüfus Hızı

Belirlenmiş bir periyotta ortaya çıkan olay sayısının, olay açısından riskli olan nüfusa oranlanmasıyla elde edilmektedir. Elde edilen veriler, aynı dönemde çalışılan farklı nüfuslar arasında karşılaştırma imkanı da sağlamaktadır. Bu karşılaştırmalar sonucu oluşturulan istatistiksel veriler, çeşitli politikaların düzenlenme ve şekillenmesinde yol gösterici olmaktadır.

Nüfus Oranı

Nüfus alt gruplarının, toplam nüfus ya da farklı bir alt grup ile ilişkilendirilmesi ile elde edilmektedir. Cinsiyet bakımından yapılan analizler, nüfus oranı alanında yapılan en yaygın çalışmaların başında gelmektedir.

Türkiye’de Nüfus Sayımları ve Demografik Araştırmalar

Türkiye Cumhuriyet döneminde ilki 1927 yılında olmak üzere toplam 14 nüfus sayımı yapılmıştır. 1935 yılı itibarıyla 5 yılda bir yapılması kararlaştırılan nüfus sayımlarının, 1190 yılından sonra 10 yılda bir yapılmasına karar verilmiştir. 1997 yılında seçmen kütüklerinin düzenlenmesi için yapılan düzenlemenin ardından 2006 yılı itibarıyla adrese dayalı nüfus kayıt sistemine geçilmiştir (<https://acikders.ankara.edu.tr> e.20.07.2022).

Genel nüfus sayımı ve doğum, ölüm analizlerine ilave olarak, daha detaylı, özelleştirilmiş, net tanımlanmış amaçlara yönelik detaylı anketler yardımıyla desteklenen çalışmalar ise demografik araştırmalar

başlığını oluşturmaktadır. Ülkelerin nüfus ve istatistik müdürlüklerince sürdürülen bu çalışmalar ülkemizde, TÜİK ve Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından yürütülmektedir.

KUŞAKLAR ARASI GÖREV DEVRİNE ETKİ EDECEK FAKTÖRLER

İnsanların doğumu, aile içi eğitimi, akademik gelişimi, meslek sahibi olması sonrasında, bir çalışma dönemi başlamaktadır. Ancak yaş aldıkça meydana gelen fiziksel ve mental yaşlanma sebebiyle iş yaşamının son bulması kaçınılmaz bir misyon tamamlama süreci doğurmaktadır. İsteğe bağlı ya da mecburi emeklilik sonrası açılan pozisyonlara, meslek sahibi olma sürecini tamamlamış kişiler gelmektedir. Her meslek kaleminin mutlak önemi olsa da pozisyonun toplumsal fayda oranı, saygınlığı ve tehditleri dikkate alınmasıyla önem derecesi de farklılık göstermektedir. Bunu dikkate alan hizmet alıcılarının hizmet kalitesinden beklentileri de farklılaşmaktadır. Bu bağlamda işveren ve kurumların işe alımlarda alanında eğitim düzeyi en yüksek, kişilik özellikleri ile örgüt yaşamına uyum sağlayabilecek çalışanlarını istihdam etme çabaları ön plana çıkmaktadır. Kurumsal açıdan insan kaynakları, çalışanlar için bireysel gelişim bu konuda öncül bir önem oluşturmaktadır. Çalışanlar örgütsel beklentileri karşılayıp uyum gösterirken, kendi beklentilerinin de yeterli düzeyde karşılanmasını talep etmektedir. Örgüt ve örgüt üyelerinin bulunduğu ortak payda ise, kaliteli mal ve hizmet üretimi çıktısına eş değer kabul edilmektedir. Çalışma da kurumsal, toplumsal ve çalışanlar açısından Sağlık hizmetlerinde gerçekleşecek Kuşak devrine etki edecek faktörler, sağlık hizmetlerinde sağlayacağı kolaylık yönünden yorumlanmıştır.

Ülkemizde Ortalama Yaşam Süreleri

Eylül 2021 tarihinde yayımlanacak yeni verilere kadar, Türkiye İstatistik Kurumu 17 Eylül 2020 tarihinde yayımlanan güncel verilerine (TUİK, 17 Eylül 2020 / 33711) göre, doğuştan beklenen yaşam süresi 78,6 olarak revize edilmiştir. Önceki 2 yıllık periyottaki çalışmanın üzerine toplam değerde 0,6 oranında bir artış tespit edilmiştir.

Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde ise kadınların erkeklere göre yaklaşık beş yıllık fazla yaşam süresine sahip olduğu çıkarımına varılmaktadır. Kadınların yaşam süresindeki artış, sağlık hizmetleri personelinin ağırlıklı kadın olması ile bağdaştırılıp, sektörel tecrübe paylaşım sürecinin artacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet ve yaşa göre beklenen yaşam süresi

Cinsiyete ve yaşa göre beklenen yaşam süresi, 2013-2015, 2017-2019

Yaş	2013-2015			2017-2019		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
0	78,0	75,3	80,7	78,6	75,9	81,3
15	64,2	61,6	66,9	64,6	62,0	67,3
30	49,7	47,1	52,1	50,0	47,6	52,5
50	30,6	28,3	32,8	30,9	28,6	33,1
65	17,8	16,1	19,4	18,0	16,3	19,6

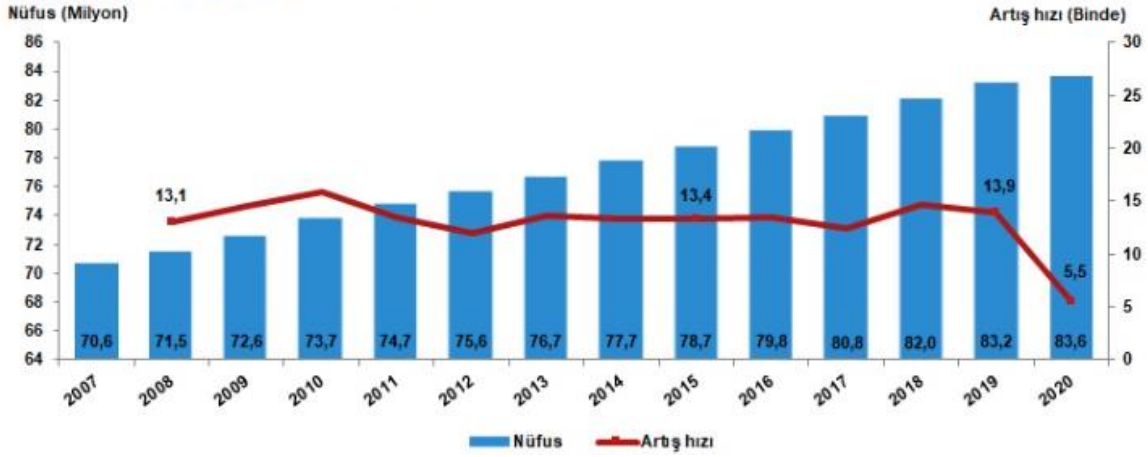
Kaynak: (TUİK, 17 Eylül 2020 / 33711)

Nüfus Artış Hızının İş Ömrüne Etkisi

TUİK 2021'de yayımlanan raporuna göre nüfus artış hızı, 2019 yılında 0,0139 iken 2020 yılında 0,0055'e gerilemiştir. Nüfus artış hızındaki azalma ve azalma eğilimli beklentiler, genç nüfusun azalmasına sebep olacaktır (TUİK, 04 Şubat 2021/37210). Bu durumda sektörel beklentilerin karşılanması adına bir önceki kuşaktan daha fazla özveri beklenmektedir.

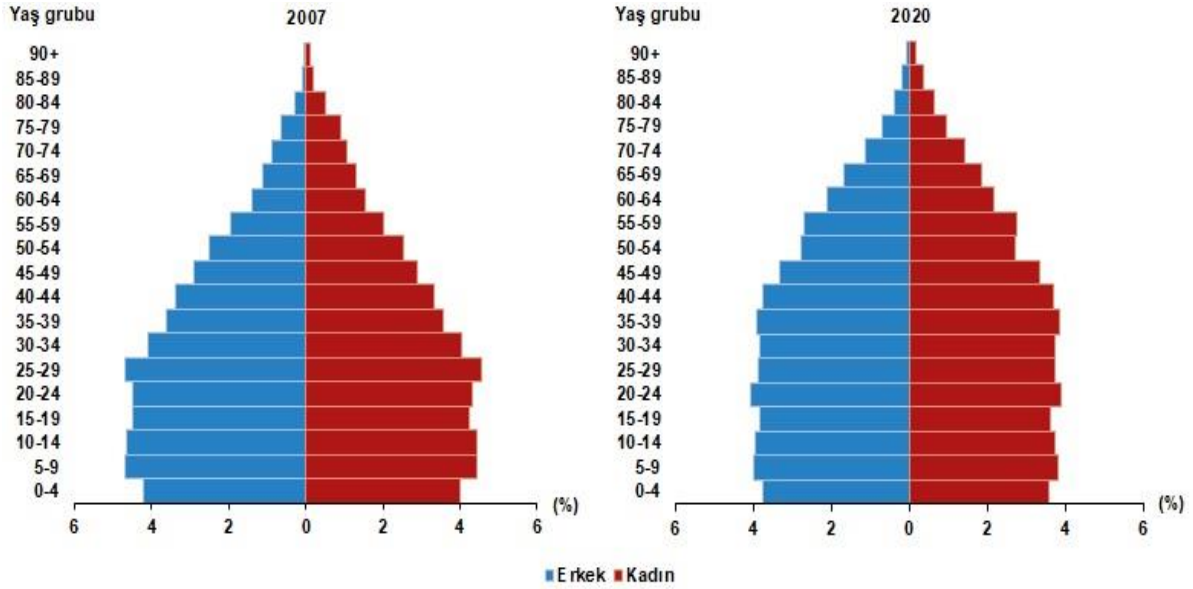
Yaşlanan nüfusun sağlık hizmeti ihtiyaçları artacağı gibi, standartlaşmış beklentilerinin karşılanması adına önceki kuşakların çalışma hayatından daha geç ayrılması sistem geçişinin daha rahat gerçekleşmesini sağlayacaktır.

Nüfus ve yıllık nüfus artış hızı, 2007-2020



Grafik 1. 2007-2020 Yıllık nüfus artış hızı

(Kaynak: TÜİK, 04 Şubat 2021 / 37210)



Grafik 2. 2007-2020 Nüfus piramidi

(Kaynak: TÜİK, 04 Şubat 2021 / 37210)

Yaşam Sürelerindeki Artışın Sağlık Sektöründe Kuşakların Birlikte Çalışma Süreçlerine Etkisi

Yaşam sürelerinde meydana gelen artış, yaşlı nüfusun artmasına sebep olacağından, işgücünden düşen nüfusun oluşturacağı negatif yükten bahsetmek mümkündür. Genel olarak emekli olan kişilerin tecrübelerini aktarmak üzere eğitim alanında tecrübe paylaşımına devam etmesi, örgütsel devamlılık ve hizmet kalitesinin artırılması konusunda fayda sağlayabilmektedir.

Sağlık Hizmetleri açısından değerlendirildiğinde; Z kuşağının sektöre dahil olduğunda yaşam süresi uzaması sebebiyle daha fazla tecrübeli çalışanla vakit geçireceği, özellikle sağlık kurumlarının bir özelliği olarak kadın çalışanların fazla olması sebebiyle tecrübe paylaşımının yeni başlayanlar için bir avantaj ortamı yaratacağı söylenebilir.

Tablo 5, TÜİK Eylül 2021 verilerinden ortalama yaşam süreleri ve 694 sayılı KHK Resmî Gazetede (2017) yayınlanan kanun dahilinde sağlık çalışanları emeklilik yaş ortalamaları dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Hekim dışı sağlık personeli için mevcut yönetmelikler çerçevesinde, minimum 60, hekimler için ise minimum 65 emeklilik yaşı kabul edildiğinde; Bugün göreve başladığı varsayılan en büyük Z kuşağı üyesi için, birlikte çalışması olası kuşaklar ve en az/fazla birlikte çalışma süreleri hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 5. Kuşakların sektörde kalma süreleri

KUŞAK	Hekim Dışı Personel		Hekimler	
	Minimum	Maksimum	Minimum	Maksimum
BEBEK PATLAMASI	0 - 3	3 +	8	14
X KUŞAĞI	4 - 18	18 +	9 - 23	30
Y KUŞAĞI	19 - 38	38 +	24 - 43	50
NOT	*Emeklilik yaşı 60 ve emeklilik sonrası çalışma süresi çalışanın isteği ile sınırlandırılmıştır.		*Emeklilik yaşı 65 ve emeklilik sonrası çalışma süresi 7 yıl ile sınırlandırılmıştır.	

Bu durumda Z kuşağı elemanı, hekim dışı Bebek Patlaması Kuşağı ile minimum 3 yıl, hekim statüsünde çalışanlarla ise minimum 8 yıl daha birlikte çalışabilecektir. X Kuşağı hekim dışı sağlık personeli ile en az 4 ila 18 yıl geçirebilecek, hekim sağlık çalışanları ile ise minimum 9 ila 23 yıl birlikte çalışma şansı bulacaktır. Kendisine en yakın Y Kuşağı ile hekim dışı görevli personel ile en az 19 ila 38 yıl, hekim çalışanlar ile 24 ila 43 yıl birlikte olabileme şansı olacaktır.

En fazla çalışma sürelerine bakıldığında ise, hekim dışı personel için yukarıda verilen minimum (emeklilik) değerleri sonrası, şahsi tercihe bağlı olan çalışma sürelerine bir kısıtlama getirilmediğinden artı değer olarak belirtilmiştir.

694 sayılı KHK Resmî Gazetede (2017) yayınlanarak, “Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarına ait sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan tabip ve uzman tabipler ile Aile Hekimliği Kanunu (2004) hükümlerine göre istihdam edilen aile hekimlerine, kendi istekleri ve kurumun onayı dahilinde 72 yaşına kadar çalışma imkân” getirmiştir (tdb.org.tr/icerik_goster.php?Id=2761 e. 30.05.2021).

Böylece, hekim statüsündeki sağlık personelinin 72 yaşına kadar çalışmasına imkân verilmesi sebebiyle, Bebek Patlaması kuşağıyla maksimum 14 yıl, X Kuşağıyla maksimum 30 yıl, Y kuşağıyla ise maksimum 50 yıl daha birlikte çalışabileceği çıkarımına ulaşılmış olduk.

SONUÇ

Maruz kalınan, sosyal, kültürel, ekonomik olaylar ve kavramsal değişimler sebebiyle ortaya çıkmış, ortak davranışsal özellik ve eğilimleri ile kendilerinden bahsedilen ve bu çerçevede yer alan jenerik gruplar kuşak olarak adlandırılmıştır. Kuşaklar arasındaki farklılıklar, olumlu ve olumsuz yönler karşılaştırılarak sağlık sektöründe yer edinmeye başlayan Z kuşağının, beklentilere hangi oranda cevap verebileceği, negatif yönlerinin hangi faktörlerin etkileşimiyle pozitif dönüşebileceğine dair çeşitli hipotezler ortaya konulmuştur.

Genel olarak Z kuşağına karşı duyulan kuşkunun baş aktörünün bir önceki jenerasyon olduğu söylenebilir. Y kuşağı yapısal özellikleri sebebiyle, itaatkâr, kendi kurallarına uyum sağlayacak, kolay kabullenen bir nesil beklentisindeyken, farklı bir genetik kodlama ile karşılaşmış ve sonuç olarak ta farklılığı benimsemede yetersiz kalmıştır. X ve Y kuşakları arasında ebeveyn çatışmaları olarak başlayan bu kavga artık mekân değiştirerek çalışma ortamlarına taşınmaya başlamıştır.

X-Y çatışmasının pozitif etkisi olarak, oyun kurucu, kontrolcü yapıdaki ebeveyn jenerasyonu, görev devri konusunda temkinli davranarak, Z’lerin göreve hazır olduğundan emin olmadan bu etkinliği kolay gerçekleştirmeyecektir. Bu sebeple görev devrinden önce, bilgi ve tecrübe aktarımı konusunda fazlaca gayret gösterecektir. Böylece, Sağlık Sektöründe Z jenerasyonu için, daha fazla deneyim, daha fazla gözlem ve kontrollü saha tecrübesinin çıktısı olarak pozitif bir süreç yaşanmış olacaktır. Bu durum negatif etki açısından değerlendirildiğinde, kontrolcü kuşak tarafından, Z kuşağının özgüven ve sorumluluk alma isteği baskılanmış olabileceği gibi, baskılanmadığı durumda da çatışma ortamını şiddetlendirmesi kaçınılmaz olacaktır. Maddi kazanç kadar iş tatminini de ön planda tutan yeni kuşak için, arka planda kalmanın çeşitli negatif çıktılara dönüşme olasılığı yüksek olacaktır.

Sağlık Hizmetlerinde kullanılan ileri teknoloji unsurları, teknoloji ile doğup büyüyen bu kuşağa hitap eden en uygun özellik olacaktır. Teknolojiyi hayatlarının bir parçası, hatta vazgeçilmezi olarak özümseyen bu jenerasyon, Sağlık Hizmetleri çalışmalarında, tatmin düzeylerini yükseltecek teknolojik içerikleri memnuniyetle karşılayacaktır. Ayrıca teknoloji destekli yeni teşhis ve tedavi yöntemlerinin keşfinde de katkıda bulunabileceği yüksek muhtemel bir olasılık olacaktır.

Sağlık Hizmetleri’nde sonuca ulaşma sürecinde, hızlı düşünmek ve karar vermekle, harekete geçme arasındaki senkronik bağ, üretilen hizmetin eş zamanlı tüketilmesi üzerine inşası ile ilişkilidir. Bu açıdan, Sağlık hizmetlerinde yer edinen Z kuşağı, gerçekçi yaklaşımları sonucu ortaya koyacakları pratik çözümlerle, sorunların etkin ve hızlı sonuçlanmasına sektörel bazda fayda sağlayacağı gibi yönetsel faaliyetlerde de stratejik

planlamalar içerisinde etkin rol alabilecektir. Detaylarda kaybolmayan, kolaylıkla çözüme ulaşan bu jenerasyon, çalışma alanına şüphesiz katma değer sağlayacaktır.

Yaşam sürelerindeki artış ile daha uzun dönem çalışma hayatında kalmayı tercih eden önceki nesillerin Z kuşağına aktaracağı tecrübelerin sağlayacağı yadsınmaz katkı, ayrıca pozitif bir değer olarak kabul edilebilir. Z kuşağı özellikleri, henüz iş hayatına başlamamış en fazla ergenlik sürecindekiler üzerinden yapılan gözlemlere dayanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde Z kuşağı, olgunluk ve zaman içerisinde gelişecek olan sorumluluk bilinciyle, pozitif iletişim hattını kurabilen yetkinleri rol model olarak kabul etme eğilimine de girecektir. Olgunluk kadar, bulunulan ortama ayak uydurma yaklaşımının da bir gerçek olarak kabul edilmesi ve çalışma alanındaki kuşak zenginliğinin, Z kuşağını Sağlık Sektöründe başarıya taşıyacağını yine pozitif yönlü bir hipotez olarak kabul etmek gerekir.

Nüfus artış hızındaki düşüş ve düşme eğilimi beklentilerine bağlı olarak yapılan değerlendirmede de iki varyasyon üzerinde durulabilir. Nüfustaki seyrelme ile sağlık hizmet talebinde de bir azalmanın meydana geleceği düşünülebilir. Böylece sağlık hizmetlerindeki iş yükünün azalması, Z kuşağına hitap eden daha rahat ve esnek bir çalışma ortamı yaratarak, verim ve verimliliği arttırabilecektir. Bunun yanında nüfusun yaşlanmasıyla, oluşabilecek iş yükü ise ilk hipoteze zıt bir ortam doğurabilecektir. Yaşlı nüfusun, artan sağlık hizmeti ihtiyaçlarının karşılanmasında hem jenerik beklentiler hem de yaş aldıkça davranışların farklı duygularla tetiklenmesi, Z kuşağı için zorlayıcı bir süreç oluşturabilecektir. Bu durumda da önceki iki ya da üç kuşağın halen sektörde olması, tecrübe fonksiyonunun Z kuşağına pozitif destek olarak kolaylaştırıcı etki sağlaması mümkün olacaktır.

Kabul edilen mevcut özellikler arasında negatif yönlü olarak, aidiyet bağlarındaki zayıflık, çabuk vazgeçme, dikkat seviyelerindeki limitler yer almaktadır. Maksimum dikkat, pes etmeden devam etmek, manevi bağlılık sağlık hizmetlerinin, çalışanlarından beklentileri arasındadır ve Z kuşağı özelliklerine ters düşmektedir. Z kuşağı bireyleri otoriteye bakış açısını ortam içerisindeki yaklaşımlara bağlı olarak değiştirmektedir. Yetenek yönetiminde başarılı bir organizasyonun parçası olmayı tercih eden üyeler, dikey iletişim yerine yatay iletişimi daha cazip görmektedir. Bu yönüyle Sağlık Hizmetleri'nde mevcut politikalar, bilhassa hastane organizasyonlarındaki matriks yapı, Z kuşağı beklentileri ile örtüşmemektedir.

Nüfus artış hızındaki azalma genç nüfusun azalması ile kaliteli iş gücünü arttırmaya yönelik çabaların daha da artması gerektiğini işaret etmektedir. Yaşlı nüfusun artması ile artacak iş yüküne karşın, kadınların yaşam süresinde ki artış, tecrübelerin paylaşımı açısından pozitif bir etki olarak ta düşünülebilir. Genel olarak bakıldığında, Sağlık Sektörü'nün de yeni dönemde, yenilikler ortaya koyarak yeni yapıya uygun bir zemin hazırlaması doğru olacaktır. Önyargı ile değerlendirilen, özellikle büyük misyona sahip sağlık sektöründe bulunmalarıyla ilgili tereddüt duyulan Z kuşağı, negatif yönlerini tecrübe ile kırarak, toplumsal fayda sağlayabilecek maksimum kapasiteye sahiptir.

Çalışma literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilerin derlenerek, sağlık çalışanlarında kuşaklar arası farklılığın sebep olabileceği zorlukların önüne geçmek amacıyla yapılmıştır. Örneklem grupları üzerinde yapılacak tarama yöntemi ile daha somut verilere ulaşmak mümkün olduğundan, bu konuda kapsamlı bir çalışma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

694 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Resmî Gazete: 25.08.2017/30165)

Aile Hekimliği Kanunu (Resmî Gazete: 09.12.2004 tarih ve 25665 sayılı)

Altundağ N. (2012) “*Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili*”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(4), 203-212, ISSN: 1309 -8039

Anadolu Ajansı, https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiyede-en-itarli-meslek_doktorluk/1960735 e.30.05.2021

Arar, T., (2016), “*Z kuşağında kariyer geliştirmede yetenek yönetimi*”. Yüksek Lisans Tezi, 104-105, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Ve Organizasyon Anabilim Dalı, Kırıkkale

Ayhan, Erden, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1), 93-112.

Benlisoy S. (2008) “*Mit ile Gerçeklik Arasında 68'i Hatırlamak*”, Mesele Kitap Dergisi 24 (1), 30-33.

Çağ A. (2012) “*Kuşaklar*”, <http://aydancag.com/2012/01/kusaklar/>. E.30.06.2021

Cogin, J. (2011) “*Are generational Differences in work values factor fiction? Multi-country evidence and implications*”, he International Journal of Human Resource Management, 23:11, 2268-2294, <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967> e.29.05.2021,

- Çatalkaya C. (2008) “Y kuşağı ve İnsan Kaynakları”, Yetenek ve Kariyer, <http://www.pazarlamablogu.com/y-kusagi-ve-insan-kaynaklari> e.01.06.2021
- Çetin, C. Karalar, S. (2016). “X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma”. Yönetim Bilimleri Dergisi, 14(28), 157-197.
- Deçenli, C.ve Deçenli S. (2012), Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması, <https://studylibr.com/doc/590173/nabza-g%C3%B6re-%C5%9Fferbet--ku%C5%9Ffa%C4%9Fag%C3%B6re-etkinlik> e. 03.06. 2021,
- Etlican, G. (2012) “X ve Y Kuşaklarının Online Eğitim Teknolojilerine Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Guillot-Soulez, C. and Soulez, S. (2014), "On the heterogeneity of Generation Y job Preferences", Employee Relations, Vol. 36 No. 4, pp. 319-332.
<https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0073>
- Habib D. (2013) “Y Kuşağını tanyor musunuz?”, <http://www.salom.com.tr/newsdetails.asp?id=87464#UoPNtIUHj4> e. 03.06. 2021,
- İzmirlioğlu, K. (2008). Konumlandırmada Kuşak Analizi Yardımıyla Tüketici Algılarının Tespiti: Türk Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karp H., Fuller C. ve Sirias D. (2002) “*Bridging the Boomer Xer Gap: Creating Authentic Teams For High Performance at Work*”, Nicholas Brealey Publishing; 1 Ed, ISBN-10: 0891061592.
- Kılıç M.S. (2013) “XYZ kuşağı!”, Yeni Şafak / Pazar Eki, <http://yenisafak.com.tr/pazar-haber/kanaatkar-talepkar-sabirsiz-16.12.2012-436173>. E.30.06.2021
- Kuran, E. (2012) “Yaşasın Y Kuşağı”, Hürriyet Gazetesi, Hürriyet Magazin Hattı Ayşe Arman Röportajı, <https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/yasasin-y-kusagi-23448012> e.03.06.2021
- Lester, S.W., Standifer, R.L., Schultz, N.J. ve Windsor, J.M. (2012) “Actual Versus Perceived Generational Differences at Work: An Empirical Examination”, Journal of Leadership & Organizational Studies, 19(3), 341–354, doi:10.1177/1548051812442747.
- Mengi, Z. (2009) “Bb, X, Y Ve Z Kuşakları Birbirinden Çok Farklı”, Evrim KURAN ile Röportaj, Hürriyet İK Eki – (11 Ekim 2009 Sayısı),
<http://evrimkuran.com/haber/quotbb x y ve z kusaklari birbirinden cook farkliquot>. e.03.06.2021
- Mesutoğlu N. (2013) “Çekilin yoldan z kuşağı geliyor!”, <http://www.kigem.com/cekilin-yoldan-z-kusagi-geliyor.html>. E.07.06.2021
- Moss, S. (2010) “Generational Cohort heory”, Psychlopedia, Key theories, Developmental heories, <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=374> e.27.05.2021
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials’ organizational relationships and performance. Journal of Business and Psychology, 25(2), 225–238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Özer M E. (2012) “Y KUŞAĞI 3”, <http://www.alto.org.tr/en/component/k2/item/1427-%E2%80%9Cy%E2%80%9D-ku%C5%9Ffa%C4%9Fi-3.html?tmpl=component&print=1> e.03.06.2021
- Seçkin, F.S. (2000) “Türkiye ‘nin Kuşak Profili”, Capital Dergisi, 12, 100
- Senbir H. (2004) “Z Son İnsan mı?”, Okuyan Us Yayınları, ISBN: 978-975-8420-98-8, İstanbul
- Strauss, W. ve Howe, N. (1991) “Generations: he History of America’s Future, 1584 to 2069”, William Morrow and Company, Inc., New York, ISBN-13: 978-0688119126.
- Sunar, Lütfi Sunar; Koytak, M. Elyesa; Esen, M. Fevzi (2020), “Türkiye’de Çalışma Hayatı Ve Meslekler”, Toplumsal Yapı Araştırmaları-1, Araştırma Raporları-1, ISBN: 978-625-44447-0-8, İstanbul
- Susuz H. (2012) “XYZ Kuşakları”, <http://danisman-murattan.blogspot.com/2012/06/x-y-z-kusaklar.html> e.29.05.2021,
- Tamer, M. G. (2014). Kuşaklararası Dayanışma ve İş Birliği Çerçevesinde Gençlerin Yaşlı ve Yaşlılık Algısının Değerlendirilmesi. Toplum Bilimleri Dergisi, 8(3), 15-35

- Taylor, J.C. (2008) “*Whither March the Cohorts: he validity of Generation heory as a Determinant of the Socio Cultural Values of Canadian Forces Personnel*”, Canadian Forces College – Collège Des Forces Canadiennes, Nssp 10 - Pesn 10, <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/281/280/taylor.pdf> e. 29 Mayıs 2021,
- Tolbize A. (2008) “*Generational Differences in the Workplace*”, Research and Training Center on Community Living at the University of Minnesota, 19(1), 1-13. https://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf e.01.06.2021,
- Topçuoğlu, C. (2007) “İyide Kim Bu Y’ler?”, Reklamcılar Derneği Dergisi, Ağustos 2007, 5, s. 1-12.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Haber Bülteni, Yayım Tarihi :17 Eylül 2020, Sayı: 33711
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Haber Bülteni, Yayım Tarihi: 04 Şubat 2021, Sayı: 37210

TTB, 694 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Getirdikleri,
https://tdb.org.tr/icerik_goster.php?Id=2761 e.07.06.2021

AKŞEHİR MESLEK YÜKSEKOKULU SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

YAZIM KURALLARI

1. Dergi, Akşehir Meslek Yüksekokulu'nun, bilimsel içerikli-hakemli ulusal yayınıdır ve yılda bir defa yayınlanır. Dergide Sosyal Bilimler alanında yapılmış daha çok Kamu Yönetimi, İktisat, İşletme, Ekonometri, Muhasebe ve Finans, Uluslararası İlişkiler ve Turizm konularında araştırmalara yer verilir. Araştırmalar orijinal makale veya derleme olabilir. Ancak derlemelerin daha önce bilimsel ortamlarda sunulmuş olması beklenmektedir.
2. Dergide yayınlanacak eserlerin daha önce hiçbir bilimsel dergide yayınlanmamış olması zorunludur.
3. Dergide makale yazım dili Türkçe veya İngilizcedir. Yazım ve noktalamasında TDK İmlâ Kılavuzunun en son baskısı esas alınır. Gönderilen yazılar dil ve anlatım açısından bilimsel ölçülere uygun, açık ve anlaşılır olmalıdır.
4. Makaleler, A4 boyutundaki (210 x 297 mm) kağıda; üst ve alt kenarlardan 3,5 cm., sağ ve sol kenarlardan 2,5 cm. boşluk bırakılarak ve iki yana yaslı olarak yazılmalı; kaynaklar dahil 15 sayfadan fazla olmamalıdır.
5. Dergiye gönderilecek makaleler Microsoft Word programında yazılmalıdır. Çalışmanın başlığı büyük harfle ve koyu olarak, çalışmanın ortasına gelecek şekilde "Times New Roman" yazı karakteriyle 14 punto olmalıdır.
6. Çalışmanın başlığının hemen altında bir satır boşluk bırakarak yazar veya yazarların adları, akademik unvanlarıyla birlikte yazılmalı ve çalıştığı kurum (üniversite, fakülte, bölüm) adları ise (*) işaretiyle dipnot şeklinde sayfanın alt kısmında elektronik posta adresi ile birlikte verilmelidir. Yapılan çalışma herhangi bir kurum tarafından destek görmüşse, makalenin ana başlığının son kelimesi üzerine (*) konularak destek veren kurumun adı aynı sayfada dipnot olarak verilmelidir.
7. Çalışmanın özeti yazar ve yazar adlarından sonra bir satır boşluk bırakılarak yazılmalıdır. Çalışmanın Türkçe özeti en fazla 300 en az 100 kelime olmalıdır. Özet "Times New Roman" karakterinde ve 9 punto olarak "italik" şekilde yazılmalıdır.
8. Çalışmada en az 3 ve en çok 7 kelimedenden oluşan Türkçe anahtar kelimeleri bulunmalıdır.
9. Çalışmanın İngilizce başlığı, özeti ve anahtar kelimeleri yukarıda belirtilen kıstaslar göz önünde bulundurularak Türkçe anahtar kelimelerden hemen sonra 1 satır boşluk bulundurularak yazılmalıdır.
10. Çalışmanın ana metni, Giriş bölümü başta olmak üzere İngilizce anahtar kelimelerden hemen sonra 1 satır boşluk bırakılarak yazılmaya başlanmalıdır. Çalışmada kullanılan başlıklarda numaralandırma yapılmamalıdır. Çalışma boyunca ana başlıklar "Times New Roman" karakterinde 14 punto, "ortalı" ve "koyu" olarak, ana başlık altındaki ara başlıklar ise 12 punto, "ortalı" ve "koyu" olarak, ara başlıkların altındaki başlıklar ise 10 punto, "soldan" ve "koyu" olarak, metin ise 9 punto ve "iki yana yaslı" olarak yazılmalıdır. Çalışmada kullanılan ana başlıklardan önce ve sonra bir satır boşluk bırakılmalı, diğer başlıklarda ise sadece başlık öncesi bir satır boşluk bırakılmalıdır.
11. Çalışma boyunca yazılacak metin sırasında kullanılacak paragraf ölçüleri ise metin iki yana yaslı olmalı, ilk satır 0,5 cm. olmalı, her bir paragraf sonrası 6nk aralık verilmeli ve tek satır aralığı kullanılmalıdır.
12. Çalışmada kullanılacak şekiller ise 1'den itibaren numaralandırılarak isimlendirilmeli ve şeklin altında yer almalıdır. Şeklin ismini hemen altında ise şeklin kaynakçası tam olarak belirtilmelidir. Şekillerde kullanılacak yazı karakteri 9 puntodur.
13. Çalışmada kullanılacak tablolar ise 1'den itibaren numaralandırılarak isimlendirilmeli ve tablonun üstünde yer almalıdır. Tablonun hemen altında ise tablonun kaynakçası tam olarak belirtilmelidir. Tablolarda kullanılacak yazı karakteri 9 puntodur.
14. Dergiye gönderilecek
 - Türkçe makaleler için;
 - Ana Başlık; Yazar(lar)ın Adı Soyadı; Yazar(lar)ın Kurumu (sorumlu yazar belirtilmeli ve e-posta adresi verilmeli); Özet; Anahtar Kelimeler; İngilizce Başlık; Abstract; Keywords; Giriş; Materyal ve Metot; Bulgular ve Tartışma (veya Bulgular); Sonuç (veya Tartışma ve Sonuç); Kaynaklar şeklinde düzenlenmelidir.
 - İngilizce makaleler için;
 - İngilizce ana başlık, Yazar(lar)ın Adı Soyadı; Yazar(lar)ın Kurumu (sorumlu yazar-corresponding author-belirtilmeli ve e-mail adresi verilmeli); Abstract; Keywords; Türkçe Başlık; Özet; Anahtar Kelimeler; Introduction; Material and Methods; Results (or Results and Discussion); Discussion and Conclusion (or Conclusion); References şeklinde düzenlenmelidir.
15. Yararlanılan kaynaklar metin içerisinde Yazar soyadı, yıl ve sayfa numarası sistemine göre belirtilmeli ve yazar isimleri baş harfi büyük diğer harfler küçük olarak yazılmalıdır. İki yazarlı kaynak bildiriminde ve (makale İngilizce hazırlanmışsa and); üç veya daha fazla kaynak bildiriminde vd., (makale İngilizce hazırlanmışsa et al.,) kısaltması kullanılmalıdır. Metin içerisinde kullanılan kaynaklar, metin sonunda (kaynaklar kısmında) numara kullanılmadan alfabetik sıraya göre verilmelidir.
 - Tek yazar olması durumunda; (Karasioğlu, 2007 ; 35-37)

- İki yazar olması durumunda; (Karasioğlu ve Göktürk, 2009; 65)
- İkiyden fazla yazar olması durumunda; (Karasioğlu vd., 2006;156)
- Birden fazla yazar ard arda verilmesi durumunda; (Karasioğlu, 2005; Karasioğlu ve Göktürk, 2006; Aydın vd., 2007)

16. Aynı yazara ait aynı yıl yayınlanmış eserlerin metin içerisinde gösterimi (Karasioğlu, 2008a; 2008b) şeklinde olmalıdır.

17. Yazar ismi belli olmadığı durumlarda, Türkçe kaynak için hem metin içerisinde hem de kaynaklar bölümünde Anonim, yıl ifadesi kullanılmalıdır. Yazarı belli olmayan yabancı kaynak ise, metin içerisinde Anon. yıl, kaynaklar bölümünde ise Anonymous yıl olarak verilmelidir.

18. İnternet kaynakları ise, metin içerisinde (Karasioğlu, 2003) yıl şeklinde verilmelidir. Kaynaklar bölümünde ise, URL, yıl şeklinde gösterilip sayfa adresi açıkça yazılmalıdır.

ÖRNEKLER

- Makaleler:

GÜREDİN, E. (1987). "Türkiye'de Denetim Standartlarının Oluşumu", **Mali Sorunlara Çözüm Dergisi**, sayı: 33-34, s.21-29.

- Bildiriler:

Akdağ, M., & Tok, H. (2004). "Geleneksel öğretim ile power point destekli öğretimin öğrenci erişimine etkisi". **XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, Turkey, 06-09 Temmuz.

- Kitaplar:

Davutoğlu, Ahmet. **Stratejik Derinlik, Türkiye'nin Uluslararası Konumu**, İstanbul, Küre Yayınları, 2001.

- Tezler:

ÖZKAN, T. (1997). "Ticari bankacılıkta kredi fiyatlandırma teknikleri". **Yayımlanmamış doktora tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Para ve Banka Anabilim Dalı.

- Ansiklopediler

Bergmann, P.C. (1993). Relativity. **In The new encyclopedia Britannica** (Vol. 26, pp. 501-508). Chicago: Encyclopedia Britannica.

- Elektronik Kaynaklar

WEIBEL, S. (1995). **Metadata: the foundations of resource description**. *D-lib Magazine*, [Online] Available at: <<http://www.dlib.org/dlib/July95/07weibel.html>>, [Erişim tarihi: 19.02.2007].

- Süreli Yayınlar / Dergiler:

Yücelt, U. ve Marcella, M. (1996). "Services Marketing in the Lodging Industry: an Empirical Investigation", **Journal of Travel Research**, 34 (4): 32- 38.

- Kurum Yayını:

İTO (2003), **Ekonomik Rapor**, İTO Yayınları No: 2003-57, İstanbul.

19. Makale dergi editörlüğüne sunulmadan önce yazım kurallarına uygunluğu kontrol edilmelidir.

20. Yayımlanan yazı ve çevirilerin her türlü sorumluluğu yazara aittir.

21. Metinle ilgili her türlü düzeltme yazar(lar) tarafından yapılır.

22. Dergiye gönderilecek makalelere ait ilk başvuru bir dilekçe ile yapılmalıdır. Dilekçede makale ismi, yazar isimleri iletişim amaçlı telefon ve e-mail adresi belirtilmelidir. Dilekçede, gönderilen çalışmaların başka bir yerde yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olduğu belirtilmelidir. (Ayrıntılı bilgi için editörle iletişime geçiniz.)

23. Makale 3 nüsha printer çıktısı ve 1 adet cd/dvd olarak dergi editörlüğüne posta yolu ile gönderilmeli, ayrıca e-posta ile de aksehirdergi@selcuk.edu.tr adresine gönderilmelidir. (Ayrıntılı bilgi için editörle iletişime geçiniz.)

24. Dergide yayınlanacak yazıların yazım ve dilbilgisi kurallarına uygun olması şarttır. Dergi Yayın Kurulu, gerekli gördüğü takdirde eserin sahibinden içerik ve şekil bakımından değişiklikler isteme hakkına sahiptir.

25. Dergi Yayın Kurulu, biçim ve dizayn açısından uygun bulduğu yazıları bilgisayar programı tarafından random atanan üç hakeme gönderir, makaleler üç hakemden ikisinin kabul onayı ile hakem raporlarının tamamlanma tarihlerine göre sıraya konarak yayınlanır.

26. Dergide yayınlanan yazıların telif hakkı AKMYO Sosyal Bilimler Dergisi'ne aittir.

27. Yayın hakları saklıdır. AKMYO Sosyal Bilimler Dergisinin yazılı izni alınmaksızın dergide yayınlanan çalışmaların bütünü veya bir kısmı elektronik, mekanik kayıtlama veya benzeri bir araçla herhangi bir şekilde basılamaz, çoğaltılamaz, fotokopi veya teksir edilemez, özetlenemez ve yayınlanamaz. Ancak, kaynak göstermek şartıyla alıntı yapılmasını izin verir.