



Cilt - Vol. 13 / Sayı - Issue 25

E-ISSN: 2587-0106

TRİZİN

DİCLE ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

DICLE UNIVERSITY

JOURNAL OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE
SCIENCES

ULUSLARARASI HAKEMLİ DERGİ
INTERNATIONAL PEER-REVIEWED JOURNAL
web: <https://dergipark.org.tr/duiibfd>



DİCLE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

DİCLE UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

E-ISSN 2587-0106 / ISSN 1309-4602

CİLT / VOL 13 - SAYI / ISSUE 25 (BAHAR / MAYIS – SPRING / MAY)
2023

Dergimiz, 2011 yılında yayın hayatına başlayan ve elektronik ortamda yayınlanmakta olan uluslararası hakemli bir dergidir. Mayıs (Bahar) ve Kasım (Güz) aylarında olmak üzere yılda 2 kere yayınlanmaktadır. Gerektiğinde Yayın Kurulu Kararı ile ek ve özel sayılar yayınlanabilir.

Dergimiz **SIS, ISIFI, ROOT INDEXING, BASE, I2OR, DRJI, INFOBASEIndex, ESJI Index, OpenAIRE, ASOS, SOBIAD ve TR Dizin** atıf indekslerinde taranmaktadır.

Our journal is an international peer-reviewed e-journal which is being published since 2011. It is published 2 times a year in Spring / May and Fall / November. Additional and special issues may be published with the decision of the Editorial Board when deemed necessary.

It is indexed in **SIS, ISIFI, ROOT INDEXING, BASE, I2OR, DRJI, INFOBASEIndex, ESJI Index, OpenAIRE, ASOS, SOBIAD and TR Dizin** Citation indexes and also listed in **JournalPark Academic**.

<http://dergipark.gov.tr/duibfd>

Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (Cilt 13, Sayı 25, Mayıs 2023)
Yayın Kurulu, Bilim Kurulu ve Bu Sayının Hakemleri

Dicle University, Journal of Economics and Administrative Sciences (Vol 13, Issue 25, May 2023)
Editorial Board, Advisory Board and The Refrees of This Issue

DİCLE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

DİCLE UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

E-ISSN 2587-0106 ISSN 1309-4602

Cilt / Volume: 13 - Sayı / Issue: 25

Dönem: Bahar (Spring) - Period: Mayıs (May)

2023

Uluslararası Hakemli Dergi - International Refereed Journal

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD		
Unvanı, Adı Soyadı Title, First Name, Surname	Görevi / Task	Üniversite / University
Prof. Dr. Seyfettin ASLAN	Sahibi Owner	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Prof. Dr. Seyfettin ASLAN	Baş Editör Chief Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Mehmet SONGUR	Editör Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Fethiye Müge SAKAR	Editör Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Yunus YILMAZ	Editör Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Özgür ALTINDAĞ	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Osman GEYİK	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Halil İbrahim ŞENGÜN	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Yunus YILMAZ	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Ömer TAYLAN	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Ferhat KAYA	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Müslüm KAYACI	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Lütfi SİZER	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dr. Öğr. Üyesi / Assist. Prof. Barış ÜLKER	Alan Editörü Field Editor	Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dicle University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / SCIENCE AND ADVISORY BOARD	
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi, Türkiye / Harran University, Turkey
Prof. Dr. Abdullah YILMAZ	Anadolu Üniversitesi, Türkiye / Anadolu University, Turkey
Prof. Dr. Abdülkadir BİLEN	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ	İnönü Üniversitesi, Türkiye / İnönü University, Turkey
Prof. Dr. Arpad HORNYAK	University of Pecs, Hungary
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Bayram COŞKUN	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye / Muğla Sıtkı Koçman University, Turkey
Prof. Dr. Bekir Berat ÖZİPEK	İstanbul Medipol Üniversitesi, Türkiye / İstanbul Medipol University, Turkey
Prof. Dr. Esra SİVEREKLİ	Harran Üniversitesi, Türkiye / Harran University, Turkey
Prof. Dr. Fazıl Hüsnü ERDEM	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Fehim BAKIRCI	Atatürk Üniversitesi, Türkiye / Atatürk University, Turkey
Prof. Dr. Francesco PASTORE	University of Campania, Italy
Prof. Dr. Gökhan TUNCEL	İnönü Üniversitesi, Türkiye / İnönü University, Turkey
Prof. Dr. M. Halis ÖZER	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Hamza ATEŞ	İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Türkiye / İstanbul Medeniyet University, Turkey
Prof. Dr. Hüseyin BAĞCI	Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Türkiye / Middle East Technical University, Turkey
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Şırnak Üniversitesi, Türkiye / Şırnak University, Turkey
Prof. Dr. Khaled TADMORİ	Lebanese University, Lebanon
Prof. Dr. Khaliq AHMAD	International Islamic University of Malaysia, Malaysia
Prof. Dr. Mahmut TEKÇE	Marmara Üniversitesi, Türkiye / Marmara University, Turkey
Prof. Dr. Mehmet KAYA	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN	Marmara Üniversitesi, Türkiye / Marmara University, Turkey
Prof. Dr. Murat DEMİR	Harran Üniversitesi, Türkiye / Harran University, Turkey
Prof. Dr. Murat PIÇAK	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Mustafa ERDOĞDU	Marmara Üniversitesi, Türkiye / Marmara University, Turkey
Prof. Dr. Mustafa ORÇAN	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye / Ankara Yıldırım Beyazıt University, Turkey
Prof. Dr. Muzaffer KOÇ	Marmara Üniversitesi, Türkiye / Marmara University, Turkey
Prof. Dr. Nafiz TOK	Aksaray Üniversitesi, Türkiye / Aksaray University, Turkey
Prof. Dr. Nihat AYDENİZ	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Reis MULITA	Universiteti Marin Barleti, Albania
Prof. Dr. Seyfettin ASLAN	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Prof. Dr. Şükrü KARATEPE	Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Başdanışmanı / Republic of Turkey Presidential Adviser
Prof. Dr. Tevfik ERDEM	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye / Ankara Hacı Bayram Veli University, Turkey
Prof. Dr. Yakup BULUT	Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye / Mustafa Kemal University, Turkey
Prof. Dr. Yılmaz BİNGÖL	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye / Ankara Yıldırım Beyazıt University, Turkey
Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN	Batman Üniversitesi, Türkiye / Batman University, Turkey
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Aliye Fatma MATARACI	International University of Sarajevo, Bosnia and Herzegovina
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Liliana BOŞCAN	Bucharest University, Romania
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Mahmut Hakkı AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye / Necmettin Erbakan University, Turkey
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Mehmet SONGUR	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Memet MEMETİ	South East European University, Macedonia
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Türkiye / Ankara Yıldırım Beyazıt University, Turkey
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Nazım KARTAL	Sinop Üniversitesi, Türkiye / Sinop University, Turkey
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Özgür ALTINDAĞ	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey
Assoc. Prof. / Doç. Dr. Pelin KARATAY GÖGÜL	Dicle Üniversitesi, Türkiye / Dicle University, Turkey

Editorial Board, Advisory Board and The Refrees of This Issue

Assoc. Prof. / Doç. Dr. Qurbanov NUSRET	Azerbaijan State University of Economics, Azerbaijan
Assist. Prof. / Dr. Öğr. Üyesi Dukagjin LEKA	Kadir Zeka University, Gjilan Kosovo

BU SAYININ HAKEMLERİ / REFEREES OF THIS ISSUE	
Prof. Dr. Feriştah SÖNMEZ	Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah ÜNAL	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet DİKKAYA	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Murat PIÇAK	Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa POLAT	OSTİM Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Suzan ÇOBAN	Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Zehra Vildan SERİN	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet KAR	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Alptekin ULUTAŞ	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Bahar SUVACI	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Bayram AKAY	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan TOPATEŞ	Pamukkale Üniversitesi
Doç. Dr. Halil Özcan ÖZDEMİR	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali AKTAŞ	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet DURUEL	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet KAPLAN	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Tuğçe BORAN	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali İNANIR	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Alişan BALTACI	Yüksek İhtisas Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Arzu DEMİRELLİ	Batman Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Barış ÜLKER	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bulut DÜLEK	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Çağatay KARAKÖY	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Demet YAMAN	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Günhan GAYIRHAN	Kırklareli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Haşim ÇAPAR	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Levent BÖRKLÜOĞLU	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Levent GÖRÜŞÜK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Lütfü SİZER	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nevra Bedriye BAKER ARAPOĞLU	İstanbul Aydın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Oktay TATLICIOĞLU	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer DULKADİR	Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer TAYLAN	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sadullah ÇELİK	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sinan YILMAZ	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şahsene ALTINKAYA	Beykent Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin KULA	Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Y. Murat KIZILKAYA	Ardahan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yaprak KALAFATOĞLU	Marmara Üniversitesi
Dr. Aslı ÖZTÜRK	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Dr. Derya KAMAN	Kayseri Üniversitesi
Dr. Emrah APAK	Bingöl Üniversitesi
Dr. Erkan IŞIKTAŞ	Siirt Üniversitesi
Dr. Nadide YİĞİTELİ	Sosyal Güvenlik Kurumu
Dr. Nazan GÜNGÖR KARYAĞDI	Bitlis Eren Üniversitesi
Dr. Nurten DERİCİ	Bursa Uludağ Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İç Kapak /Inner Cover	i
Künye / Tag	ii
İçindekiler / Contents	vii
Editörden	xii

MAKALELER / ARTICLES

1- Araştırma Makalesi / Research Article

TÜRKİYE VE BRICS ÜLKELERİNDE ENERJİ TÜKETİMİNİN EKONOMİK REFAHA ETKİSİ

THE IMPACT OF ENERGY CONSUMPTION ON ECONOMIC WELFARE IN TURKEY AND BRICS COUNTRIES

Baki ATEŞ & Havva YAĞCI

ss. / pp. 1-27

2- Araştırma Makalesi / Research Article

YABANCI TURİSTLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN MEMNUNİYET VE SADAKAT DÜZEYLERİNE ETKİSİ: ALANYA ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS OF FOREIGN TOURISTS ON SATISFACTION AND LOYALTY LEVELS: THE CASE OF ALANYA

Onur AYSAL & Abdullah USLU

ss. / pp. 28-50

3- Araştırma Makalesi / Research Article

TMS-23 BORÇLANMA MALİYETLERİ STANDARDI ÇERÇEVESİNDE BORÇLANMA MALİYETLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ: AÇIKLAYICI ÖRNEK UYGULAMALAR

WITHIN THE FRAME OF TAS-23 BORROWING COSTS STANDART, ACCOUNTING OF BORROWING COSTS: EXPLANATORY EXAMPLE APPLICATIONS

İbrahim Emre GÖKTÜRK

ss. / pp. 51-75



4- Araştırma Makalesi / Research Article

**TÜRK ANAYASA MAHKEMESİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI:
TWİTTER PAYLAŞIMLARININ İÇERİK ANALİZİ**

TURKISH CONSTITUTIONAL COURT'S USE OF SOCIAL MEDIA: A CONTENT
ANALYSIS OF TWITTER SHARES

Abdullah Yasin ERDEM

ss. / pp. 76-97

5- Araştırma Makalesi / Research Article

**ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİNDEN TOPSIS YÖNTEMİ
İLE FAKÜLTELERİN AKADEMİK PERFORMANSLARININ ANALİZİ**

ANALYSIS OF ACADEMIC PERFORMANCES OF FACULTIES WITH TOPSIS
METHOD, A MULTI-CRITERIA DECISION-MAKING METHODS

Zafer YILDIRIM & Fethiye Müge SAKAR

ss. / pp. 98-116

6- Araştırma Makalesi / Research Article

**MEREC-CORR VE SAW TEMELLİ LOJİSTİK PERFORMANS
DEĞERLENDİRME**

MEREC-CORR AND SAW BASED LOGISTICS PERFORMANCE EVALUATION

Osman PALA

ss. / pp. 117-135

7- Araştırma Makalesi / Research Article

**NAKDÎ SERMAYE AKTARIMI VE BORÇLU PORTFÖYÜ AÇISINDAN PARA
VAKIFLARI: İSTANBUL ÖRNEĞİ (1710-1715)**

CASH WAQFS IN TERMS OF THE TRANSFER OF CASH CAPITAL AND THE
DEBTOR PORTFOLIO: THE CASE OF ISTANBUL (1710-1715)

Mehmet YILDIRIM

ss. / pp. 136-154



8- Araştırma Makalesi / Research Article

DENTAL MALPRACTICE CASES IN TURKEY: EVIDENCE BASED ON HIGH COURT DECISIONS

TÜRKİYE'DE DENTAL MALPRAKTİS OLGULARI: YARGITAY KARARLARI ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Pınar YALÇIN BALÇIK, Cuma ÇAKMAK

Mehmet Emin KURT & Özkan ADIGÜZEL

ss. / pp. 155-169

9- Araştırma Makalesi / Research Article

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ: BİR LİMAN İŞLETMESİNDE SAHA ARAŞTIRMASI

THE MEDIATING ROLE OF INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIOR IN THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON BUSINESS PERFORMANCE: A FIELD STUDY IN A PORT BUSINESS

Aytaç YEDİGÖZ & Burcu Şefika DOĞRUL

ss. / pp. 170-195

10- Araştırma Makalesi / Research Article

THE RELATIONSHIP BETWEEN OIL PRICES AND STOCK PRICES: EVIDENCE FROM BIST SECTORS

PETROL FİYATLARI İLE HİSSE SENETLERİ FİYATLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BIST SEKTÖRLERİNE YÖNELİK BİR ANALİZ

Mesut ASLAN

ss. / pp. 196-215

11- Araştırma Makalesi / Research Article

İNSANA YAKIŞIR İŞİN YAŞAM DOYUMU, ÇALIŞMA İRADESİ VE İŞİN ANLAMI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE IMPACTS OF DECENT WORK ON LIFE SATISFACTION, WORK VOLITION, AND MEANING OF WORK

Zeynep ACA & Emrah AKDAMAR

ss. / pp. 216-246



12- Araştırma Makalesi / Research Article

**COVID 19 SÜRECİNDE MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SOMA ÖRNEĞİ**

A RESEARCH ON WORKING CONDITIONS OF MINE WORKERS IN THE
COVID 19 PROCESS: THE EXAMPLE OF SOMA

Emel ÖZKAN AYTÜRK & Aytül GÜNEŞER DEMİRCİ

ss. / pp. 247-282

13- Araştırma Makalesi / Research Article

**ÇALIŞAN YOKSULLARIN SOSYAL DESTEK SİSTEMLERİNİN
İNCELENMESİ**

INVESTIGATION OF THE SOCIAL SUPPORT SYSTEMS OF THE WORKING
POOR

Abdulkadir İNAK & Bedrettin KESGİN

ss. / pp. 283-305

14- Araştırma Makalesi / Research Article

**OTANTİK LİDERLİK, YETENEK YÖNETİMİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ ETKİLEŞİM**

INTERACTION AMONG AUTHENTIC LEADERSHIP, TALENT MANAGEMENT
AND WORK-LIFE BALANCE

Mehmet SAĞIR & Eda TELLİ

ss. / pp. 306-326

15- Araştırma Makalesi / Research Article

**TÜRKİYE'DE SEÇİM BARAJININ DÜŞÜRÜLMESİNİN YEREL
YÖNETİMLERDE KATILIMA ETKİSİ**

THE EFFECT OF LOWERING THE ELECTION DAM IN TURKEY ON
PARTICIPATION IN LOCAL GOVERNMENTS

Veysel EROL & Ahmet KAYAN

ss. / pp. 327-345



16- Araştırma Makalesi / Research Article

**İNOVASYON BARIYERLERİ: MERSİN İLİ İMALAT SANAYİ FİRMALARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

BARRIERS TO INNOVATION: A CASE STUDY ON MANUFACTURING FIRMS
OF MERSİN PROVINCE

Kübra MAKÇA & İsmail TUNCER

ss. / pp. 346-380

17- Araştırma Makalesi / Research Article

**ÇATIŞMA NEDENLERİ VE YÖNETİMİNİN HASTANE YÖNETİCİLERİ
BAKIŞ AÇISIYLA DEĞERLENDİRİLMESİ**

EVALUATION OF CONFLICT CAUSES AND MANAGEMENT FROM HOSPITAL
MANAGERS' PERSPECTIVES

Seda UYAR & Fatma ÇİFTÇİ KIRAÇ

ss. / pp. 381-394

18- Araştırma Makalesi / Research Article

**BİSQE (BORÇ TATİLİ) MADDELERİ: TÜRKİYE İÇİN POTANSİYELİ VE
FAYDALARI**

BISQUE (DEBT HOLIDAY) CLAUSES: POTENTIAL AND BENEFITS FOR
TURKEY

Haşim AKÇA & Mehmet ELA

ss. / pp. 395-417

DİCLE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ

Dicle University
Journal of Economics and Administrative Sciences

E-ISSN: 2587-0106



Yıl / Year: 2023

Cilt / Volume: 13

Sayı / Issue: 25

EDİTÖR'DEN

Değerli Meslektaşlarımız,

Dergimizin 13. Cilt 25. sayısını akademik camiada okurların hizmetine sunmuş bulunmaktayız. Böylece, Dergimizin yeni makalelerle, literatüre önemli bir katkı sağlamasını ümit ediyoruz. Bu sayımızda birbirinden değerli 18 adet araştırma makalesi bulunmaktadır. Bu sayının ortaya çıkmasına katkı sunan yazarlarımıza, hakem heyetimize ve kurul üyelerimize; makalelerin yayın sürecinin başından sonuna kadar titiz ve özverili çalışmalarından dolayı değerli alan editörlerimize, yazım ve dil editörlerimiz ile yayın ekibimize teşekkürlerimizi iletiyoruz.

Kasım 2023'te yayınlanması planlanan 13. Cilt 26. Sayımız için makale kabullerimiz devam etmektedir. Değerli meslektaşlarımızın bu sayımıza da yoğun ilgi göstereceğini umut ediyorum. Bir sonraki sayımızda görüşmek üzere, sağlıklı günler diliyorum.

Prof. Dr. Seyfettin ASLAN

Baş Editör / Editor-in-Chief

TÜRKİYE VE BRICS ÜLKELERİNDE ENERJİ TÜKETİMİNİN EKONOMİK REFAHA ETKİSİ

Baki ATEŞ¹

Havva YAĞCI²

Öz

Türkiye ve BRICS ülkelerinde enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiler bu çalışmada inceleme konusu yapılmıştır. Çalışmada enerjinin ekonomik büyümeye olan etkisi incelenerek anılan ülkelerde enerji politikalarının gelişim seyri hakkında öngörüler elde edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla enerjinin üretim sürecindeki önemine değinilmiş, ilgili literatür taranmış ve kişi başına GSYH, kişi başına brüt sabit sermaye oluşumu (BSSO) ve kişi başına enerji tüketimi (kilogram petrol eşdeğeri) değişkenlerine ait 1990-2020 dönemine ait veriler üzerinde analizler yapılmıştır. Uygulanan yatay kesit bağımlılığı testi sonucunda paneller arasında yatay kesit olduğu ve homojenlik testi sonucunda heterojen özellik taşıdıkları saptandığından ikinci nesil birim kök testi gerçekleştirilmiştir. Serilerin %10 önem düzeyinde I(1) derecede bütünleşik olduğu bulunduğu ikinci dereceden panel eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Eşbütünleşme testi sonucuna göre %10 önem düzeyinde paneller arasında eş bütünleşme olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: BRICS-T, Enerji, Ekonomik Büyüme, Panel Eşbütünleşme Analizi.

Jel Kodları: O13, O40, O50.

¹Dr. Öğrencisi, Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, E-posta: bkts25@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-5982-4341.

²Prof. Dr, Mardin Artuklu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, E-posta: havvacaha2@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3422-8594.

Atıf/Citation

Ateş, B. & Yağcı, H. (2023). Türkiye ve BRICS ülkelerinde enerji tüketiminin ekonomik refaha etkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 1-27.

THE IMPACT OF ENERGY CONSUMPTION ON ECONOMIC WELFARE IN TURKEY AND BRICS COUNTRIES

Abstract

The relationship between energy consumption and economic growth in Turkey and BRICS countries has been examined in this study. In the study, it is aimed to obtain predictions about the development of energy policies in the mentioned countries by examining the effect of energy on economic growth. For this purpose, the importance of energy in the production process was mentioned, the relevant literature was searched and analyzes were made on the data of the variables of GDP per capita, gross fixed capital formation per capita (BSSO) and energy consumption per capita (kilogram oil equivalent) for the period 1990-2020. As a result of the cross-section dependence test applied, it was determined that there was a horizontal cross-section between the panels and that they had heterogeneous characteristics as a result of the homogeneity test, so the second generation unit root test was performed. Since the series were found to be I(1) degree integrated at 10% significance level, the second-order panel cointegration test was applied. According to the results of the cointegration test, it was determined that there was cointegration between the panels at the 10% significance level.

Keywords: BRICS-T, Energy, Economic Growth, Panel Cointegration Analysis.

Jel Codes: O13, O40, O50.

1. GİRİŞ

Neo-klasik ekonomik büyüme modelinde ve ana akım büyüme teorilerinde enerjinin önemi yeterince dikkate alınmamıştır. Ancak enerjinin sermaye ile ikame esnekliğinin düşük oluşu, üretim sürecinde kullanılan diğer girdilerin meydana getirmesinde yine enerjiye gerek duyulması ve üretim sürecinde kullanılan enerjinin geri dönüştürülememesi özelliklerinden dolayı ekonomik analizlerde enerjinin de işgücü ve sermaye gibi birincil üretim faktörü olarak değerlendirilmesine işaret etmektedir (Stern, 2011, s. 45). Dünya ekonomisinde ekonomik büyümenin sağlanması ve refahın artırılması için enerji, geleneksel sermaye, işgücü ve doğal kaynaklar yanında önemli bir bileşen olarak öne çıkmıştır. Enerjinin istikrarlı şekilde ve ucuz olarak temin edilmesi hükümetlerin makro iktisadi politikaları arasında yer almaktadır. Ekonomik büyümeyi etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Ancak enerji ihtiyacı için kullanılan fosil yakıtların sınırlı bir rezerve sahip olması gerçeğinden dolayı enerji ihtiyacının ve buna bağlı olarak ekonomik büyümenin nasıl sürdürülebilir şekilde sağlanacağı önemli bir sorun olarak belirmektedir.

Geleneksel toplumların yoksulluk döngüsünden kurtulmalarında ve sanayi devriminin gerçekleştirilmesinde etkili olan en önemli etkenlerden biri bol ve ucuz enerji kaynaklarının üretim sürecinde kullanılmasıdır. Geleneksel toplumlarda tarım ve imalat için genellikle insan ve hayvan kas gücünün enerjisinden yararlanılmıştır (Wrigley, 1992, s. 99-101). 18'inci yüzyılda meydana gelen sanayi devrimi sonrasında ise dünya genelinde üretim artmış, üretim

artışı ile birlikte kentleşme yaygınlaşmış ve nüfus çoğalmıştır. Çoğalan nüfus ve artan üretim hacmi ile enerjiye olan ihtiyaç da artmıştır (Bayar, 2014, s. 254).

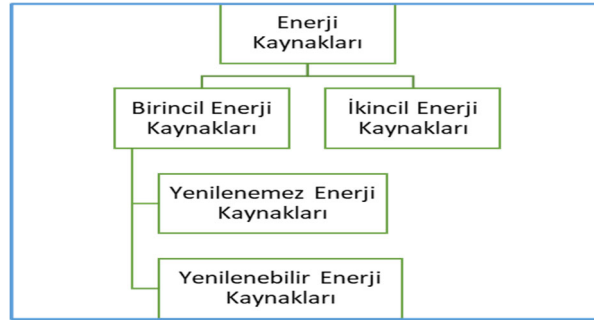
Günümüzde yalnızca ticaret ve sanayi faaliyetleri değil günlük faaliyetlerin gerçekleştirilmesi de büyük oranda enerjiye bağımlı hale gelmiştir. Özellikle elektrik enerjisi olmadan konut ve işyerlerinde aydınlatma, ısıtma, soğutma, iklimlendirme, elektrikli ev aletlerinin çalıştırılması gibi temel gereklilikler ile tıbbi hizmetler, eğitim hizmetleri ve benzeri kamusal hizmetlerin yürütülmesi aksamaktadır. Nüfus artışının yanında yaşam şeklinin sürekli değişmesi, elektrikle çalışan bilgisayar, televizyon, buzdolabı gibi aletlerin kullanımının yaygınlaşması ve gelir artışı elektrik enerjisi ihtiyacını artırmaktadır (Kamaludin, 2013, s. 84). Enerji beslenme, ısınma, aydınlatma gibi temel insani ihtiyaçların yanında su temini, sağlık ve eğitim hizmetleri gibi ekonomik gelişme için gerekli ön koşulların sağlanması için de kritik bir öneme sahiptir. Kişi başına enerji tüketimi ile çocuk ölümü, yaşam beklentisi ve okuryazarlık gibi ekonomik kalkınma göstergeleri arasında ilişki bulunmaktadır. Pek çok insan faaliyeti enerji gerektirdiğinden ekonomik büyüme ile enerji tüketimi arasında belli oranda bağlantı vardır (Blok & Nieuwlaar, 2016, s. 3).

Teknolojinin gelişimine koşut olarak icat edilen araç-gereçlerin kullanılması için elektrik enerjisine gereksinim duyulması gelişmiş ülkelerde enerji talebini artırdığından enerji tüketiminin artması refah artışı ile ilişkilendirilmektedir (Ağır & Kar, 2010, s. 151). Elektrik enerjisi gibi petrol talebi de nüfus artışı ve ekonomik büyümeye bağlı olarak sanayide üretim enerjisi, ulaşımda taşıt yakıtı olarak artan enerji ihtiyacının karşılanmasında kullanılmaktadır. Yüksek büyüme oranlarına sahip ülkelerin enerji talebi daha fazla olmaktadır (Şanlı & Tuna, 2014, s. 44). Ekonomik büyüme arttıkça kişi başına düşen enerji tüketim miktarı ve kişi başına düşen otomobil sayısı gibi değişkenler de arttığından bu değişkenler hayat standartlarının birer göstergesi olarak analizlere dahil edilmektedir (Özkan & Beyazlı, 2018, s. 28-29).

Artan mal ve hizmet tüketimi, genişleyen kentleşme ve hızla artan nüfus beraberinde sürdürülebilir büyümeyi gündeme taşımaktadır. Sürdürülebilir büyüme için temiz enerji kaynaklarının temini ile enerji verimliliğinin sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Zakari, vd., 2022). Enerji verimliliğindeki iyileştirmeler enerji yoğunluğunun azaltılmasıyla sağlanmaktadır. Enerji yoğunluğu ise birim çıktı başına düşen enerji miktarıyla ölçülmektedir. Enerji yoğunluğunun azaltılması özellikle az gelişmiş ülkelerde ekonomik büyümeyi desteklemektedir (Rajbhandari & Zhang, 2018, s. 3-4).

Ekonomide kullanılan bütün enerji kaynakları iki genel sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar birincil enerji kaynakları ve ikincil enerji kaynaklarıdır. Birincil enerji kaynakları da enerji kaynağının kullanılmakla sonlanıp sonlanmayacağına göre yenilenebilen ve yenilenemeyen enerji kaynakları olarak iki gruba ayrılmaktadır (Kernitskii vd., 2020, s. 2). Enerjinin bir kaynaktan ısıya veya mekanik enerji formuna dönüştürülmeden önce bitişik olduğu maddeden ayırma, temizleme veya dereceleme ile veya bunlar yapılmadan çıkarılması ya da ele geçirilmesi gerektiği durumda birincil enerji kaynağı olarak sınıflandırılmaktadır. Birincil enerji kaynaklarının dönüştürülmesiyle edinilen enerji kaynakları ise ikincil enerji kaynağı olarak adlandırılmaktadır (UN, 1982, s. 9).

Kömür, petrol, doğalgaz, uranyum gibi birincil enerji kaynaklarının miktarı sınırlı olduğundan yenilenemez enerji kaynakları olarak gruplandırılmaktadır. Güneş ışığı, akar su, rüzgar, biyokütle ve jeotermal enerji gibi birincil enerji kaynakları ise yenilenebilir enerji kaynaklarıdır (ABD Enerji Kurumu, 2017, s. 9). Enerji kaynaklarının sınıflandırılışı aşağıdaki şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Enerji Kaynaklarının Sınıflandırılması (Yazarlar tarafından oluşturulmuştur)

Tarihsel süreç içinde sanayi devrimiyle birlikte fosil yakıtların enerji kaynağı olarak önemi artmıştır. Fosil yakıtların kökeni doğada meydana gelen fotosentez olayına dayanmaktadır. Fotosentez atmosferdeki karbondioksit (CO_2), topraktaki su (H_2O) ve güneş enerjisinin etkileşimiyle bitkiler tarafından gerçekleştirilen kimyasal bir tepkimedir ve bu tepkime sonucunda bitkilerin yapısını oluşturan basit şeker ve havaya salınan oksijen üretilir. Bitkilerin çürümesi veya yanması sırasında ise fotosentezin tersi yönde bir tepkime oluşur ve bu tepkime sonucunda başlangıçtaki girdiler geri elde edilir (Nelson, 2021).

Fosil yakıtlar yer altında kömür, petrol ve doğalgaz şeklinde bulunmaktadır. Sanayi devrimine kadar insanoğlu enerji ihtiyacı için temel olarak canlıların kas gücünü kullanmış ve odun gibi biyokütlelerin yakılmasıyla enerji elde etmiştir. Sanayi devrimi sonrasında ise fosil yakıtların enerji kaynağı olarak kullanımı yoğunlaşmıştır. Fosil yakıtların çevre üzerindeki kirlenici

etkilerine rağmen günümüz sanayisinde önemli bir rolü bulunmaktadır (Ritchie & Roser, 2021). Fosil yakıtlar sonlu bir miktara sahiptir ancak yıllar içerisinde bunların kullanımını artmıştır. Yeni rezervlerin keşfedilmesiyle yakın gelecekte tükeneceği yönündeki tahminler gerçekleşmemiştir. Ancak çevre üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle fosil yakıtlar yerine yeni ve etkili enerji kaynakları araştırılmaktadır (Abas vd., 2015, s. 32-33).

İkinci dünya savaşından sonra uranyum ve toryum gibi bazı maddelerin kararsız çekirdek yapılarından önemli miktarlarda enerji elde edilebileceği ve bu enerji kaynağının sanayide kullanılabileceği keşfedilmiştir (Hubbert, 1956, s. 29). Petrol, kömür ve doğalgaz açısından zengin rezervlere sahip olmayan Fransa ve Japonya gibi ülkelerde atom çekirdeğinden enerji üretimi sağlayan reaktörlerin yapımı ve işletilmesi enerji talebinin karşılanmasında alternatif bir yol olarak görülmüştür. Bazı Avrupa ülkelerinde ise atık sorunu ve oluşturduğu güvenlik riskleri nedeniyle çekirdek enerjisinin kullanımına yönelik yatırımlar durdurulmuştur (Yıldırım & Örnek, 2007, s. 35).

Fosil yakıtların yer altındaki varlığı sınırlı olduğundan ekonomide enerji arzının gelecekte kıtlıkla karşılaşacağı öngörülmektedir. Buna karşın dünyada nüfusun artması, sanayinin büyümesi ve teknolojinin gelişmesine bağlı olarak günlük hayatta enerji ihtiyacı sürekli artmaktadır. Bu nedenle kömür, petrol, doğal gaz ve çekirdek enerjisi yerine yenilenebilir özellik taşıyan enerji kaynaklarının sanayide ve diğer alanlarda kullanımının yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynakları temel olarak hidrolik, güneş, rüzgar, jeotermal, dalga, biyokütle ve hidrojen oluşmaktadır (Koç & Kaya, 2015, s. 37).

2019 yılı itibariyle hidro enerji dışındaki yenilenebilir enerji kaynaklarının birincil enerji kaynakları içerisindeki oranı %5'e yükselmiştir. Ayrıca enerji türlerine göre artış oranı %41 ile en fazla artış yenilenebilir enerji türünde gerçekleşmiştir. Birincil enerji grubunda enerji kaynaklarının tüketim miktarları ve oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1. Birincil Enerji İçindeki Yakıt Oranları ve Büyümeye Katkıları (2019)

Enerji Kaynağı	Tüketim (Exajoules)	Yıllık Değişim (Exajoules)	Birincil Enerji Payı
Petrol	193.0	1.6	33.1%
Doğalgaz	141.5	2.8	24.2%
Kömür	157.9	-0.9	27.0%
Yenilenebilir*	29.0	3.2	5.0%

Hidrolik	37.6	0.3	6.4%
Nükleer	24.9	0.8	4.3%
Toplam	583.9	7.7	100.0%

*Biyoyakıtlar dahil yenilenebilir enerji (hidro enerji hariç)

Kaynak: BP Statistical Review of World Energy, 2020

Exajoules (EJ) = 1 quintillion joules (1×10^{18}). BP istatistik raporlarında 2020 yılından itibaren milyon ton petrol eşdeğeri (milyon TEP) yerine exajoules birimi kullanılmaya başlanmıştır.

Dünyada enerjiye olan talebin 2040 yılında kadar %30 oranında artması beklenmektedir (Eyüboğlu vd., 2021, s. 30). Enerji ihtiyacı, devletlerin uluslararası siyasi ilişkilerine yön vermekte ve enerji kaynaklarına sahip olma istemi veya enerji kaynakları üzerinde kontrol gücü elde etme arayışı küresel ölçekte çeşitli uluslararası çekişmelerin yaşanmasına yol açmaktadır (Korkmaz & Develi, 2012, s. 1). Artan enerji talebinin üçte ikisi hızlı gelişmekte olan Çin, Hindistan ve diğer Asya ülkelerinden kaynaklanmaktadır (Azam, 2019, s. 2).

BRICS ülkeleri, Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika ülkelerinden oluşmaktadır. BRICS ülkeleri dünya genelinde nüfusun %42'sine, gayri safi yurtiçi hasılasının (GDP) %23'üne, ve ticaretin yaklaşık %16'sına sahiptirler (Meher, 2021, s. 4). Ekonomik bakımdan gelişen bir ülke olan Türkiye'nin enerji talebi bu ülke grubuyla birlikte incelenmiştir.

Bu araştırmada, BRICS-T ülkelerinde enerji tüketiminin kişi başına gayri safi yurt içi hasıla (GSYH) değişkeni üzerinde etkileri incelenerek enerji ile ekonomik büyüme arasında mevcut olan etkileşimin anlaşılması amaçlanmıştır. Araştırma, enerji ile ekonomik büyüme ve refah arasındaki ilişkileri inceleyen literatüre yeni bir katkı sunmaktadır. Gelişmekte olan BRICS-T ülkelerinin 1990-2020 yıllarını kapsayan 31 yıllık döneme ait verilerin analiz edildiği çalışmada kişi başına birincil enerji tüketimi ile kişi başına GSYH değişkeni arasında eş bütünleşme olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde BRICS-T ülkelerinin toplam enerji tüketimleri, enerji kaynaklarına göre enerji tüketimleri ve kişi başına enerji tüketim miktarlarını gösterir tablolara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde enerji ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara değinilmiş dördüncü bölümde kullanılacak veri setleri ve model hakkında bilgi verilerek uygulanacak ekonometrik yöntem anlatılmıştır. Beşinci bölümde uygulanan ekonometrik testler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise test bulguları değerlendirilerek sonuç ve öneriler ifade edilmiştir.

2. BRICS-T ÜLKELERİNDE ENERJİ TÜKETİMİ

Dünya genelinde 2019 yılında birincil enerji tüketiminin %39.30'u BRICS-T ülkeleri tarafından gerçekleştirilmiştir. 2009 ila 2019 yılları arasında dünya birincil enerji tüketimi yıllık %1.90 oranında artmıştır. Aynı dönemde birincil enerji tüketimi Hindistan'da %5.30, Türkiye'de %4.69, Çin'de %4.12, Brezilya'da 2.20, Rusya'da %0.98 ve Güney Afrika'da %0.28 oranında artmıştır. Anılan ülkelerin birincil enerji tüketim miktarları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Birincil Enerji Tüketimi (Exajoules)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dünya	482.82	506.02	518.31	524.98	534.91	539.25	543.17	550.60	560.42	576.23	583.90
Brezilya	9.98	10.98	11.48	11.69	12.13	12.40	12.23	11.92	12.06	12.13	12.40
Rusya	26.92	27.99	28.92	28.98	28.61	28.71	28.14	28.76	28.87	30.04	29.81
Hindistan	21.52	22.55	23.88	25.11	26.08	27.86	28.77	30.07	31.33	33.30	34.06
Çin	97.52	104.28	112.54	117.05	121.37	124.20	125.38	126.95	130.83	135.77	141.70
Güney Afrika	5.24	5.29	5.21	5.14	5.15	5.22	5.05	5.30	5.25	5.30	5.40
Türkiye	4.28	4.50	4.81	5.11	5.07	5.23	5.72	6.01	6.37	6.29	6.49

Kaynak: BP Statistical Review of World Energy, 2020

Birincil enerji tüketimi içerisinde enerji kaynaklarının türlerine göre oranları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre dünya enerji tüketimi %1.3 oranında artış göstermiştir. BRICS-T ülkelerinde ise 2018 yılında toplam enerji tüketimi 222.83 EJ iken 2019 yılında 229.86 EJ olmuştur. Bu ülkelerin birincil enerji tüketimindeki artış oranı %3.15'tir.

Tablo 3. Yakıt Türlerine Göre Birincil Enerji Tüketimi (Exajoules)

Ülkeler	Yıllar	Petrol	Doğal Gaz	Kömür	Nükleer	Hidrolik	Yenilenebilir	Toplam
Dünya	2018	191.45	138.66	158.79	24.16	37.34	25.83	576.23
	2019	193.03	141.45	157.86	24.92	37.66	28.98	583.90
Brezilya	2018	4.69	1.29	0.70	0.14	3.48	1.83	12.13
	2019	4.73	1.29	0.66	0.14	3.56	2.02	12.40
Rusya	2018	6.50	16.36	3.63	1.83	1.71	0.01	30.04
	2019	6.57	16.00	3.63	1.86	1.73	0.02	29.81
Hindistan	2018	9.95	2.09	18.56	0.35	1.25	1.10	33.30
	2019	10.24	2.15	18.62	0.40	1.44	1.21	34.06
Çin	2018	26.58	10.19	79.83	2.64	10.73	5.81	135.77
	2019	27.91	11.06	81.67	3.11	11.32	6.63	141.70
Güney Afrika	2018	1.16	0.16	3.76	0.10	0.01	0.11	5.30
	2019	1.18	0.15	3.81	0.13	0.01	0.12	5.40
Türkiye	2018	2.00	1.70	1.71	-	0.54	0.34	6.29
	2019	2.03	1.56	1.70	-	0.79	0.41	6.49

Kaynak: BP Statistical Review of World Energy, 2020

Dünya genelinde ve BRICS-T ülkelerinde kişi başına düşen birincil enerji tüketimi aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Dünya genelinde 2009 ila 2019 yılları arasında kişi başı birincil enerji

tüketimi yıllık %0.71 oranında artmıştır. Hindistan ve Çin’de kişi başına enerji tüketimi istikrarlı bir artış trendi sergilerken Türkiye’de 2018 yılında önceki yıla göre bir azalış yaşanmıştır. Söz konusu dönemde kişi başına birincil enerji tüketimi yıllık olarak Hindistan’da %3.70, Çin’de %3.40, Türkiye’de %2.70, Brezilya’da %1.29 ve Rusya’da %0.80 oranında artmışken Güney Afrika’da %1.01 oranında azalmıştır.

Tablo 4. Kişi Başına Birincil Enerji Tüketimi (Kişi Başına Gigajoules)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dünya	70.2	72.7	73.6	73.7	74.2	73.9	73.6	73.8	74.2	75.5	75.7
Brezilya	51.5	56.1	58.1	58.7	60.3	61.2	59.8	57.8	58.0	57.9	58.8
Rusya	187.8	195.1	201.2	201.3	198.2	198.4	194.1	198.0	198.4	206.1	204.3
Hindistan	17.7	18.3	19.1	19.8	20.4	21.5	22.0	22.7	23.4	24.6	24.9
Çin	71.6	76.2	81.8	84.6	87.2	88.7	89.1	89.8	92.1	95.1	98.8
Güney Afrika	103.7	103.3	100.3	97.2	96.0	95.7	91.1	94.3	92.1	91.6	92.2
Türkiye	60.0	62.2	65.5	68.4	66.7	67.7	72.9	75.3	78.6	76.4	77.8

Kaynak: BP Statistical Review of World Energy, 2020

3. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde enerji ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda farklı dönemlere ait farklı ülke veri setleri ve değişik ekonometrik yöntemler kullanılmaktadır. Bu farklılıklardan dolayı nedensellik sonuçları bütün çalışmalarda aynı şekilde elde edilememektedir (Aydın, 2018, s. 3).

Enerji tüketimi ile büyüme arasındaki ilişkileri inceleyen ampirik çalışmaların sonucuna göre dört farklı hipotez ortaya çıkmıştır. Birincisi nedenselliğin enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru olduğunu ifade eden büyüme hipotezi, ikincisi nedenselliğin ekonomik büyümeden enerjiye doğru olduğunu ifade eden koruma hipotezi, üçüncüsü nedenselliğin enerji tüketimi ile büyüme arasında çift yönlü olduğunu ifade eden geri besleme hipotezi ve dördüncüsü ise değişkenler arasında nedensellik ilişkisinin yokluğunu ifade eden yansızlık hipotezidir (Şengönül & Koşaroğlu, 2018, s. 433).

Enerji kullanımı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar kullandıkları analiz yöntemine göre dört nesil grubuna ayrılabilir. Birinci nesil çalışmalarda geleneksel VAR metodu ve Granger nedensellik testi uygulanmıştır. İkinci ve üçüncü nesil çalışmalarda değişkenlerin durağan olmadığı ve analizde eşbütünleşme yönteminin uygulanması kabul edilmiştir. Granger iki aşamalı eşbütünleşme yöntemi ve hata düzeltme

modeline dayalı Granger nedensellik testi ikinci nesil çalışmalarda uygulanırken üçüncü nesil çalışmalarda çok değişkenli tahminler analize dahil edilmiştir. Dördüncü nesil çalışmalarda ise panel eşbütünleşme ve panel hata düzeltme modelleri uygulanmıştır (Mehrara, 2007, s. 2939).

Rahman (2021), gelişen ekonomileriyle öne çıkan BRICS ve ASEAN ülke gruplarında ekonomik büyüme ve enerji tüketimi, dış ticaret ve doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla panel eşbütünleşme ve heterojen panel nedensellik testleri uygulamıştır. Çalışmada 1990-2017 yılları arasındaki döneme ait yıllık seriler kullanılmıştır. Sonuç olarak çalışılan ülke grupları için değişkenler arasında uzun dönemli denge ilişkisi olduğu saptanmış ve panel regresyon analizine göre enerji tüketimi, sermaye, doğrudan yabancı yatırımların büyümeyi pozitif etkilediği bulunmuştur. Enerji tüketiminin büyüme üzerindeki etkisinin ticarete göre üç kat daha fazla olduğu bulunmuştur. Anılan ülke grupları için işgücünün büyüme üzerindeki etkisinin negatif olduğu saptanmıştır. Enerji tüketimi ile büyüme ve işgücü arasında çift yönlü nedensellik bulunmuştur.

Aydemir vd., (2020) tarafından N11 ülkelerinde (Endonezya, Filipinler, Güney Kore, Vietnam, Bangladeş, Pakistan, İran, Türkiye, Mısır, Nijerya, Meksika) enerji kullanımının ekonomik büyümeye etkisini araştırmak amacıyla panel nedensellik testi uygulanmıştır. Çalışmada 1990-2015 dönemine ait kişi başına GDP ve enerji tüketimi/GDP değişkenlerine ait veriler kullanılmıştır. Uygulanan testler sonucunda anılan ülkelerde enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım vd., (2019) tarafından BRICS-T ülkelerinde 1990-2014 yıllarını kapsayan döneme ait veriler esas alınarak enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla panel eşbütünleşme analizi uygulanmıştır. Analizde birincil enerji tüketimi verisi olarak kişi başına ton eşdeğer petrol miktarları ile ekonomik büyümeyi temsilen kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) – GDP tutarları kullanılmıştır. Westerlund ve Edgerton panel eşbütünleşme analizine göre enerji tüketimi ile büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisine ulaşılmıştır. FMOLS hesaplamasına göre çıktıdaki %1 oranındaki bir artış enerji tüketiminde %0.6 oranında bir artışa yol açarken, enerji tüketimindeki %1 lik artış çıktıda %0.9 oranında artışa yol açmaktadır.

Shahbaz vd., (2018) BRICS ülkelerinde küreselleşme, ekonomik büyüme ve enerji tüketimi arasındaki asimetrik ilişkiyi incelemek amacıyla 1970-2015 dönemine ait verileri kullanarak doğrusal olmayan ARDL sınır testi yöntemiyle eşbütünleşme analizi gerçekleştirmişlerdir.

Analizde Dreher (2006) küreselleşme endeksi, kişi başına GDP, kişi başına brüt sabit sermaye oluşumu bağımsız değişken olarak, kişi başına enerji tüketimi ise bağımlı değişken olarak modelde yer almıştır. Sonuç olarak Brezilya ve Güney Afrika'da küreselleşmenin enerji tüketimi üzerinde olumsuz etkileri olduğu ancak Hindistan, Çin ve Rusya'da enerji tüketimini azaltarak olumlu etkileri olduğu bulunmuştur. Sermaye ise BRICS ülkelerinin çoğunda enerji tüketimini artırmaktadır.

Khobai vd., (2017) BRICS ülkelerinde enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 1990-2013 dönemine ait enerji tüketimi, ekonomik büyüme, istihdam ve ticaret açıklığı verilerini esas alarak Pedroni panel eşbütünleşme ve Granger panel nedensellik testlerini uygulamışlardır. Eşbütünleşme testine göre değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır. İkili Granger nedensellik testi sonucuna göre ise ticaret açıklığı, istihdam ve ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru nedensellik olduğu saptanmıştır. Ayrıca ticaret açıklığı ve istihdamdan ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik tespit edilmiştir.

Narayan (2016), tarafından enerji tüketimi ile büyüme arasındaki etkileşim 135 ülkeye ait veriler üzerinden analiz edilmiştir. Analizde panel data regresyon tahmin modeli uygulanmıştır. Sonuç olarak küresel, gelmiş ülke, bölgesel ülke grupları ve gelir temelli panel grupları için yansızlık hipotezini destekleyen bulgular elde edilmiştir. Gelişmekte olan ülkeler için büyümeden enerji tüketimine doğru bir nedensellik bulunurken orta alt gelir grubu ülkelerinde elektrik tüketiminden ekonomik büyümeye doğru bir etki bulunmuştur.

Cowan vd., (2014) tarafından elektrik tüketimi, ekonomik büyüme ve CO₂ emisyonu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla BRICS ülkelerinin 1990-2010 yılları arasındaki döneme ait yıllık veriler üzerinden bootstrap panel nedensellik testi uygulanmıştır. Analizde toplam elektrik tüketimi, GDP ve karbondioksit verileri kullanılmıştır. Çalışmada modelde kullanılan değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin ülkelere göre farklı şekilde sonuçlandığı bulunmuştur. Brezilya, Hindistan ve Çin için elektrik tüketimiyle büyüme arasında herhangi bir nedensellik olmadığı bulunurken, Rusya için çift yönlü nedensellik ve Güney Afrika için ise ekonomik büyümeden elektrik tüketimine doğru nedensellik tespit edilmiştir.

Apergis & Payne (2010), Güney Amerika'da yer alan dokuz ülkede (Arjantin, Bolivya, Brezilya, Şili, Ekvator, Paraguay, Peru, Uruguay, Venezuela) enerji tüketiminin ekonomik büyümeye etkisini incelemek amacıyla Pedroni panel eşbütünleşme testi ve panel hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik testi uygulamışlardır. Çalışmada 1980-2005 dönemine ait reel GDP, reel brüt sabit sermaye oluşumu, işgücü ve enerji tüketimi değişkenlerine ait veri

serileri kullanılmıştır. Sonuç olarak enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru hem kısa dönemde hem de uzun dönemde tek yönlü bir nedensellik bulunmuştur. Enerji tüketiminin, brüt sabit sermaye üzerinde pozitif bir etki gösterdiğinden büyümeyi dolaylı etkilediği anlaşılmıştır. Ayrıca panel hata düzeltme modeline göre enerji tüketiminin modeldeki diğer değişkenlere dışsal olduğu tespit edilmiştir.

Pao & Tsai (2010), kirletici emisyonlar, enerji tüketimi ve çıktı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla BRIC ülkelerinin 1971-2005 (Rusya için 1990-2005) dönemine ait verileri esas alarak panel veri analizi yapmışlardır. Çalışmada analiz sonucuna göre uzun dönemde enerji tüketimi ile reel çıktı arasında çift yönlü Granger nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Enerji tüketimi ile kirletici emisyonlar arasında güçlü nedensellik bulgusuna ulaşılmıştır. Kirletici emisyonlar ile büyüme arasında ise emisyonlardan büyümeye doğru tek yönlü nedensellik bulunmuştur.

Hou (2009), Çin'de enerji ile ilgili ekonomik bir çerçeve elde edilebilmesi adına enerji ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleme konusu yapmıştır. Çalışmada ekonomik büyüme ve enerji tüketimi değişkenlerine ait 1953-2006 dönemi verileri kullanılmış ve ADF (Augmented Dickey-Fuller) birim kök testi, Johansen eşbütünleşme, Hsiao Granger nedensellik testleri uygulanmıştır. Sonuç olarak enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü Granger nedensellik tespit edilmiştir. Çin'de enerji verimliliğinin yetersizliğinden dolayı ekonomik büyüme için yüksek oranda enerjiye ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir.

Lise & Van Montfort (2007), Türkiye'de enerji tüketimiyle ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla eşbütünleşme ve Granger nedensellik analizi gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada 1970-2003 dönemine ait veriler kullanılmıştır. Sonuç olarak değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmuştur ve ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada Türkiye için Çevresel Kuznet Eğrisi (ÇKE) hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla ekonomik büyümenin artmasına bağlı olarak enerji tüketiminin artacağı beklenmektedir.

Lee (2005), tarafından enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki uzun dönemli eş hareketliliği incelemek amacıyla enerji tüketimi, reel GDP ve reel sermaye stoku değişkenlerinden oluşan çok değişkenli bir model oluşturmuştur. Çalışmada 18 gelişmekte olan ülkenin 1975-2001 dönemine ait veri serileri kullanılarak panel eşbütünleşme ve panel hata düzeltme modeline dayalı Granger nedensellik analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre kısa ve uzun dönem için enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü Granger

nedensellik bulunmuştur. Dolayısıyla yüksek enerji tüketimine bağlı olarak gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme artış göstermektedir.

Paul & Bhattacharya (2004), tarafından yoksulluk ve işsizliği ortadan kaldırmak için ekonomik bir dönüşüm içinde olan Hindistan'da enerji yoksunluğu nedeniyle istenen ekonomik büyümeye erişilmesinde karşılaşılan zorluklar dikkate alınarak enerji ile ekonomik büyüme arasındaki etkileşim inceleme konusu yapılmıştır. Çalışmada Hindistan'a ait 1950-1996 dönemi verileri kullanılmıştır. Standart Granger nedensellik testi ile Engle-Granger hata düzeltme modeli uygulanarak yapılan analizlerde kısa dönem için enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru uzun dönemde ise ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenler arasında çift yönlü bir nedensellik olgusuna ulaşılmış olup ekonomik büyüme için kısa dönemde önemli olan ticari enerjinin ticari olmayan enerji ile ikame edilemediği çıkarımı yapılmıştır.

Hondroyiannisa vd., (2002) vektör hata düzeltme modeli uygulamasıyla Yunanistan'ın 1960-1996 yılları arasındaki dönemde reel GDP, enerji tüketimi ve ekonomik etkinliğin bir göstergesi olarak fiyat seviyesi değişkenleri arasındaki etkileşimi incelemişlerdir. Çalışmada enerji toplam tüketim, konutlardaki tüketim ve sanayideki tüketim olarak üç kategoride analiz edilmiştir. Toplam enerji tüketiminin ekonomik büyümeyi, fiyat seviyesindeki gelişmelerin ise hem geliri hem de enerji tüketimini etkilediği bulunmuştur. Konutsal enerji tüketiminin ise çıktı ve enflasyondaki değişimlerden etkilenmeyen dışsal bir değişken olduğu ve esnek olmayan bir talep eğisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Kısa dönemde reel çıktının toplam enerji tüketimi ve enflasyondan etkilendiği saptanmıştır.

Cheng (1997), enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini incelemek amacıyla Brezilya (1963-93), Meksika (1949-93) ve Venezuela'ya (1952-93) ait veriler üzerinden Brezilya için iki değişkenli (GDP, enerji tüketimi), Meksika ve Venezuela için üç değişkenli (GDP, enerji tüketimi ve sermaye stoku) modelleri esas alarak nedensellik analizi yapmıştır. Çalışmada Meksika ve Venezuela için enerji ile ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisi tespit edilmemiştir. Yalnızca Brezilya için enerji tüketimi ile büyüme arasında negatif ve zayıf bir ilişki görülmüştür.

Hwang & Gum (1991), Tayvan ekonomisinde GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla) ile enerji tüketimi arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmak amacıyla Hsiao FPE (final prediction error) yöntemiyle nedensellik analizi yapmışlardır. Çalışmada enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Enerji ihtiyacını büyük ölçüde

ithalatla karşılayan ülkede enerji tüketiminde kısıntıya gidilmesi halinde büyümenin olumsuz etkileneceği diğer taraftan ekonomi büyüdükçe daha fazla enerjiye gereksinim olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Abosedra & Baghestani (1989), tarafından ABD ekonomisinde 1947 ila 72, 74, 79 ve 87 yılları arasındaki dönemler için GSMH ile enerji tüketimi arasındaki nedensellik ilişkisini araştırılmıştır. Çalışmada doğrudan Granger nedensellik analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda değişkenlerin 4 yıllık gecikmeli değerleri üzerinde GSMH'dan enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik tespit edilmiştir.

Kraft & Kraft (1978) tarafından brüt enerji tüketimiyle GSMH arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu düşüncesinden ötürü enerji tasarrufunun ekonomik faaliyetler üzerinde olumsuz bir etkisinin olabileceği beklentisinin temelini olup olmadığını anlamak üzere enerji ile büyüme arasındaki ilişki ampirik olarak incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda GSMH'dan enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

4. VERİ SETİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Çalışmada BRICS-T ülkelerinin 1990-2020 dönemine ait kişi başına gayri safi yurt içi hasıla (GSYH), kişi başına brüt sabit sermaye oluşumu ve kişi başına enerji tüketimi verisi kullanılmıştır. İlk iki veri Dünya Bankası veri tabanından enerji verisi ise BP istatistik raporundan temin edilmiştir. Çalışmada kullanılan verilerin seçimi, verilerin varlığı dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Kişi başına GSYH verisi, bir ülkede toplam çıktının nüfusa oranlanmasıyla elde edildiğinden ülke nüfuslarının dikkate alınması durumunda ekonomik büyüme ve refahı ifade edebilmektedir. Brüt sabit sermaye verisi de nüfusa oranlanarak kişi başına değerler elde edilmiş ve modelde kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Rusya için 1990 yılı öncesine ait veri bulunmadığından serilerin başlangıç yılı olarak bu sene esas alınmıştır.

Enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesinde temel alınan verilere ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Veri Setine İlişkin Bilgiler

Değişken Adı	Kısaltması	Açıklama	Veri Kaynağı
Kişi başına gayri safi yurtiçi hasıla	Ingdp	Değişkene ait veriler nominal ABD doları cinsinden alınmıştır.	Dünya Bankası veri tabanı

Kişi başına gayri safi sabit sermaye oluşumu	lngfc	Değişkene ait veriler nominal ABD doları cinsinden alınmıştır. Toplam değerler nüfus sayılarına bölünerek kişi başı değerler elde edilmiştir.	Dünya Bankası veri tabanı
Kişi başına birincil enerji tüketimi	lnpeu	BP raporunda alınmış ve exajoules biriminden kişi başına kg petrol eşdeğeri birimine dönüştürülerek uygulanmıştır.	BP Dünya Enerji İstatistik Verisi

Veri setindeki serilerde heterojen özelliği azaltmaya yönelik doğal logaritmaları alınarak işlemler yapılmıştır. Enerji tüketimindeki artışların daha fazla çıktı üretmeyi sağladığı diğer taraftan daha fazla çıktı arzı için enerjiye olan talebin yükseleceği hipotezlerinin testi için aşağıdaki model oluşturulmuştur.

$$\ln gdp = \alpha_0 + \beta_i \ln gfc_{it} + \delta_i \ln peu_{it} + \varepsilon_{it} \quad ; \quad (i = 1, \dots, N \text{ ve } t = 1, \dots, T) \quad (1)$$

4.1. Yatay Kesit Bağımlılığı

Panel veri analizlerinde serilerin yatay kesit bağımlılığı içerip içermediği önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Serilerde yatay kesit bağımlılığı olması halinde ikinci nesil panel birim kök testlerinin uygulanması tercih edilmektedir (Bozkurt & Yanardağ, 2017, s. 204-205). Yatay kesit bağımlılığını test etmek için Breush–Pagan Lagrange Multiplier (LM) Testi yaygın olarak kullanılmaktadır. LM testinde sıfır hipotezi, N (yatay kesit boyutu) sabit ve T (zaman boyutu) sonsuza giderken yatay kesit bağımlılığı olmadığını ifade etmektedir (Erdogan, vd., 2019, s. 1288). Değişkenler arasında yatay kesit bağımlılığının olması halinde kesitlerde yer alan birimlerden birinin uğradığı şokun diğer birimler üzerinde de etkili olduğu kabul edilir (Syzdykova, 2018, s. 94).

Zaman boyutunun kesit boyutundan büyük olduğu durumlarda kullanılan Breusch-Pagan (1980) CD_{LM1} testi, Pesaran (2004) tarafından geliştirilerek hem kesit boyutunun hem de zaman boyutunun çok büyük olduğu durumlarda uygulanabilen CD_{LM2} testi oluşturulmuştur (Altiner, 2019, s. 373).

$$CD_{LM1} = T \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij}^2 \quad (2)$$

$$CD_{LM2} = \left(\frac{1}{N(N-1)} \right)^{1/2} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T \hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \quad (3)$$

CD_{LM2} testinde kesit boyutu zaman boyutundan büyük olduğunda ($N > T$) karşılaşılan bozulmaların düzeltilmesini sağlayan CD_{LMadj} testi uygulanmaktadır. Yatay kesit yoktur sıfır hipotezi altında $T \rightarrow \infty$ ve $N \rightarrow \infty$ iken, bu test normal olarak asimtotik dağılmaktadır (Nazlioglu vd., 2011, s. 6618).

$$CD_{LMadj} = \left(\frac{2T}{N(N-1)} \right)^{1/2} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij} \frac{(T-K)\hat{\rho}_{ij}^2 - u_{Tij}}{v_{Tij}} \quad (4)$$

4.2. Panel Birim Kök Testi

Panel veri analizinde bireysel veya ortak olarak uygulanan iki farklı türde birim kök testleri bulunmaktadır. Im, Pesaran ve Shin (IPS) testinde tek değişken üzerinde Levin, Lin ve Chu (LLC) testinde ise tüm değişkenler üzerinde birim kökün varlığı incelenebilmektedir (Sarısoy & Yıldız, 2013, s. 9). Panel veri analizinde kullanılan yatay kesitler arasında bağımlılık olması halinde bu durumu dikkate alan birim kök testleri ikinci nesil olarak sınıflandırılmaktadır. İkinci nesil birim kök testleri yatay kesit sorununu ortogonalizasyon yöntemiyle gidermektedir (Örgün & Pala, 2017, s. 15).

Verilerin durağanlığını incelemek amacıyla ADF (Augmented DickeyFuller) testine dayanılarak Im, Pesaran ve Shin (2003) tarafından geliştirilen (IPS) testi, hata terimlerinin (ε_{it}) kesitler arasında bağımlı olması durumunda sahte çıkarımlara yol açabilmektedir. Testin bu eksikliğini gidermek üzere Pesaran (2007) tarafından yatay kesit bağımlılığını dikkate alan genişletilmiş IPS testi (Cross-Sectionally Im, Pesaran ve Shin) önerilmiştir (Herzer, 2016, s. 29-30). Pesaran tarafından oluşturulan CADF (Cross-Sectional Augmented Dickey Fuller) testi, yatay kesit bağımlılığı ve heterojenlik olması durumunda uygulanabilmektedir. CADF testinde sıfır hipotezi birim kökün varlığını, alternatif hipotez ise birim kökün var olmadığını bildirmekte ve elde edilen CIPS istatistiğinin kritik değerden büyük olması halinde sıfır hipotezi geçersiz olmaktadır (Kılıç vd., 2021, s. 285).

Basit dinamik doğrusal heterojen panel data modeli aşağıdaki şekilde gösterilebilmektedir. Modelde y_{it} i yatay kesit biriminin t zamandaki gözlemini ifade etmektedir (Pesaran, 2007, s. 268).

$$y_{it} = (1 - \phi_i)\mu_i + \phi_i y_{i,t-1} + u_{it}, \quad i = 1, \dots, N; t = 1, \dots, T \quad (5)$$

Modelde başlangıç değeri, y_{i0} , sonlu bir ortalama ve varyans ile belirli bir yoğunluk fonksiyonuna, hata terimi de tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunda, f_t gözlenemeyen ortak

etkileri ve ε_{it} bireye özgü hatayı ifade etmek üzere hata terimi aşağıda (6) numaralı eşitlikte gösterilmektedir. $\alpha_i = (1 - \phi_i)\mu_i$, $\beta_i = -(1 - \phi_i)$ ve $\Delta y_{it} = y_{it} - y_{i,t-1}$ olmak üzere (5) ve (6) numaralı eşitlikler birlikte, (7) numaralı denklemdeki şekilde yazılabilmektedir (Pesaran, 2007, s. 268).

$$u_{it} = \gamma_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

$$\Delta y_{it} = \alpha_i + \beta_i y_{i,t-1} + \gamma_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (7)$$

4.3. Eşbütünleşme (Eğim) Katsayılarının Homojenliği

Eşbütünleşme eşitliklerinde yer alan eğim katsayılarının homojen olup olmadığının incelenmesi Swamy (1970) tarafından gerçekleştirilmiştir. Eğim katsayılarının homojenliğinin incelenmesinde uygulanan yöntem Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilmiştir. Aşağıda yer verilen genel eşbütünleşme eşitliğinde β_i eğim katsayısının yatay bölümler arasında farklılık sergileyip sergilemediği araştırılmaktadır (Erdogan vd., 2019, s. 1288).

$$Y_{it} = \alpha + \beta_i X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

Eğim katsayılarının homojenlik durumunu incelemek için Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından delta testleri geliştirilmiştir. Delta testinde boş hipotez eğim katsayılarının homojen olduğunu alternatif hipotez ise heterojen olduğunu bildirmektedir. N kesit birim sayısını, S Swamy istatistiğini, k açıklayıcı değişken sayısını ve $\text{Var}(t, k)$ varyansı ifade etmek üzere delta testleri aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır (Torun vd., 2016, s. 357).

$$\text{Büyük örneklem için: } \tilde{\Delta} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \tilde{S} - k}{\sqrt{2k}} \right) \quad (9)$$

$$\text{Küçük örneklem için: } \tilde{\Delta}_{adj} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1} \tilde{S} - k}{\sqrt{\text{Var}(t, k)}} \right) \quad (10)$$

4.4. Panel Eşbütünleşme Testi

Ekonomik değişkenlere ait veri serileri genellikle durağan olmadığından ve durağan olmayan serilerle yapılan çalışmaların sahte regresyon problemine yol açtığından serilerin durağanlaştırılması için farkları alınarak regresyon kurulmaktadır. Ancak fark alma işlemi nedeniyle de uzun döneme ilişkin içerilen bilgilerin yitilmesi gündeme geldiğinden bu

problemden sakınmak için eşbütünleşme analizi yapılması tercih edilmektedir (Demir & Görür, 2020, s. 24).

Westerlund (2007) tarafından kalıntılar yerine yapısal dinamiklere dayanan dört yeni eşbütünleşme testi geliştirilmiştir. Bu testlerde eşbütünleşme olmadığına ilişkin yokluk hipotezi, hata düzeltme modelinde yer alan hata teriminin sıfıra eşit olup olmadığının sınamasını yapmaktadır. Testlerden ikisi panelin bütün olarak eşbütünleşik olduğunu ifade eden alternatif hipotezi test ederken diğer iki test en az bir birimin eşbütünleşik olduğunu ifade eden alternatif hipotezi test etmektedir (Persyn & Westerlund, 2008, s. 232-233).

Westerlund eşbütünleşme testi, serilerin yatay kesit bağımlılığı içermesi veya bazı serilerin birim kök içerirken bazılarının seviyede durağan olması gibi özelliklere sahip olan değişkenlerin eşbütünleşme sınamasında kullanılabilir (Çınar & Yılmaz, 2015, s. 66). Bu testin avantajı ortak faktör kısıtlamasından etkilenmemesi ve yatay kesit bağımlılığı sorununu test istatistiklerinin kritik değerlerini bootstrap ile aşmasıdır (Lu, 2017, s. 5). Westerlund tarafından geliştirilen panel testleri üç aşamada gerçekleştirilmektedir (Şengönül & Koşaroğlu, 2018).

Zaman serisi $t = 1, \dots, T$ yatay kesit birimleri $i = 1, \dots, N$ ve d_t deterministik bileşenleri endekslenmek üzere hata düzeltme modeli aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir. Deterministik bileşenler üç çeşittir. Birinci durumda $d_t = 0$ olur ve deterministik terim bulunmaz. İkinci durumda $d_t = 1$ değerini alır ve $\Delta \ln gdp_{i,t}$ sabit bir terimle türetilir. Üçüncü durumda ise $d_t = (1, t)'$ olur ve $\Delta \ln gdp_{i,t}$ hem sabit hem de trend terimleriyle türetilir (Persyn & Westerlund, 2008, s. 233-234).

$$\begin{aligned} \Delta \ln gdp_{i,t} &= \delta'_i d_t + \alpha_i (\ln gdp_{i,t-1} - \beta_{1i} \ln gfc_{i,t-1} - \beta_{2i} \ln peu_{i,t-1}) \\ &+ \sum_{j=1}^{p_i} \varphi_{ij} \Delta \ln gdp_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{p_i} \gamma_{ij} \Delta \ln gfc_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{p_i} \theta_{ij} \Delta \ln peu_{i,t-j} \\ &+ e_{it} \end{aligned} \quad (11)$$

Testin eğim katsayılarının heterojen özellik taşıması halinde grup ortalama (g-tau, g-alpha) istatistik değerleri esas alınırken heterojen olmamaları halinde panel istatistik (p-tau, p-alpha) değerleri esas alınmaktadır. Yatay kesit bağımlılığı olması durumunda bootstrap yoksa asimptotik değerleri incelenmektedir (Uğur, 2021, s. 145).

4.5. Panel Eşbütünleşme Katsayıları Tahmincisi

Pesaran (2006) zaman boyutunun sabit fakat kesit boyutunun büyük olduğu veya her ikisinin de çok büyük olduğu hallerde korelasyonlu gözlemlenmemiş ortak etkilerin varlığına rağmen tutarlı ve asimptotik olarak normal parametre tahminleri veren bir yaklaşım geliştirmiştir. Bu yaklaşımda çok faktörlü bir kalıntı modeli oluşturulmakta, gözlenen ve gözlenemeyen ortak etkiler dikkate alınmakta ve bireye özgü regresörler arasında ayırım yapılmaktadır.

Pesaran tarafından geliştirilen Ortak İlişkili Etkiler (CCE) tahmincisi, gözlenmemiş ortak faktörlerden kaynaklanan yatay kesit bağımlılığını hesaba katar ve yatay birimler tarafından gözlenmemiş ortak faktörlere verilen tepkilerin farklı olmasına imkan sağlar (Herzer, 2016, s. 32). Otokorelasyon ve değişen varyans sorunu olması halinde de CCE tahmincisi tutarlı sonuçlar vermektedir. Tahminci aşağıdaki doğrusal heterojen panel data modelini esas almaktadır (Küçükaksoy & Akalın, 2017, s. 29).

$$y_{it} = a'_i d_t + \beta'_i x_{it} + e_{it} ; \quad e_{it} = \gamma'_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (12)$$

5. BULGULAR

5.1. Yatay Kesit Bağımlılığı

Sonuçlar aşağıda gösterilmiştir. LM ve LM adj testlerine göre olasılık değerleri 0.05'ten küçüktür. LM CD testine göre ise olasılık %5 önem düzeyinden az bir değerle yüksek çıkmıştır ve %10'luk önem düzeyine göre sıfır hipotezinin reddedilebileceğini ifade etmektedir. Sıfır hipotezinin reddedilmesiyle hata terimleri arasında yatay kesit bağımlılığını belirten alternatif hipotez kabul edilmektedir.

Tablo 6. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonucu

Test	İstatistik	p-değeri
LM	54.900	0.0000
LM adj*	21.020	0.0000
LM CD*	-1.916	0.0550

*iki-yanlı test

5.2. Panel Birim Kök Testi

Analizde yatay kesitler arasında bağımlılık tespit edildiğinden ikinci nesil olarak sınıflandırılan CIPS birim kök testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. CIPS Birim Kök Testi Sonucu

Değişkenler	lngdp	lngfc	lnpeu
CIPS Değerleri	-2.147	-2.151	-2.405
	10%	5%	1%
Kritik değerler	-2.21	-2.33	-2.55

Tablonun incelenmesinden lngdp değişkeni ve lngfc değişkenine ait cips değerlerinin mutlak değerce %5 önem düzeyinde kritik değer küçük olduğu fakat lnpeu değişkenine ait cips değerinin kritik değerden büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda ilk iki değişkenin birim kök içerdiği fakat lnpeu değişkeninin birim kök içermediği anlaşılmaktadır. Yüzde 1 önem düzeyine göre ise her üç değişkenin de birim kök içerdiği anlaşılmaktadır. Bu durumda değişkenlerin I(1) düzeyinde bütünleşik olduğu kabul edilerek eşbütünleşme testi uygulanmıştır.

5.3. Eşbütünleşme (Eğim) Katsayılarının Homojenlik Testi

Uygulanan Pesaran, Yamagata (2008) homejenlik testi sonucu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Teste ilişkin olasılık değerlerine göre eğim katsayılarının homojen olduğunu bildiren sıfır hipotezi reddedilerek eğim katsayılarının heterojen olduğunu ifade eden alternatif hipotez kabul edilmektedir.

Tablo 8. Homojenlik Testi Sonuçları

	Delta test istatistiği	p-değeri
$\tilde{\Delta}$	12.536	0.0000
$\tilde{\Delta}_{Adj.}$	13.432	0.0000

5.4. Panel Eşbütünleşme Testi

Analizde kullanılan değişkenlere ait veri setleri arasında yatay kesit bağımlılığının saptanması ve serilerin heterojen özellik taşıması nedeniyle bu durumları dikkate alan Westerlund (2007) hata düzeltme modeli eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9. Westerlund (2007) Eşbütünleşme Testi Sonucu

İstatistik	Değer	Z-değeri	P-değeri	Güçlü P-değeri
Gt	-3.324	-2.319	0.010	0.010
Ga	-9.742	1.300	0.903	0.230

Pt	-7.493	-2.095	0.018	0.020
Pa	-10.778	-0.105	0.458	0.060

Çalışmamızda yatay kesit bağımlılığı tespit edildiğinden test sonuçlarında bootstrap değerlerine bakılacaktır. Ayrıca eşbütünleşme eğim katsayıları heterojen olduğundan Gt ve Ga değerleri incelemeye esas alınacak ve Pt ile Pa değerleri önem ifade etmeyecektir. Buna göre yukarıdaki tablo incelendiğinde Gt istatistiğine ilişkin olasılık değeri %1 önem düzeyinde sıfır hipotezinin reddedildiğini ifade etmektedir. Ancak Ga değeri buna zıt bir sonuç vermiştir.

Westerlund eşbütünleşme testinde, paneller arasında eşbütünleşme yoktur hipotezine karşı bazı paneller arasında eşbütünleşme vardır ve ikinci olarak tüm paneller arasında eşbütünleşme vardır hipotezini test etmeye olanak tanıyan stata.16 versiyonu ile eşbütünleşme testi tekrarlandığında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 10. Westerlund Eşbütünleşme Testi (stata.16)

Bazı paneller eşbütünleşik	İstatistik	p-değeri
Varyans oranı	-1.4868	0.0685
Tüm paneller eşbütünleşik	İstatistik	p-değeri
Varyans oranı	-1.3095	0.0952

Westerlund eşbütünleşme testi sonuçları incelendiğinde %10 önem düzeyinde hem bazı paneller arasında hem de tüm paneller arasında eşbütünleşme olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Panel Eşbütünleşme Katsayıları Tahmini

Eşbütünleşme testinin uygulanmasının ardından eşbütünleşme katsayılarının tahmini için CCEMG (Common Correlated Effects Mean Group) tahmincisi uygulanmıştır. Modelin genel test sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11. CCEMG Tahmincisi Sonuçları

lngdp	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
lngfc	0.7031844	0.0409843	17.16	0.0000	0.622857	0.783512
lnpeu	1.086571	0.4537644	2.39	0.0170	0.197209	1.975932

Tahmin sonuçları tablosun incelendiğinde lngfc değişkeninin %1 önem düzeyinde, lnpeu değişkeninin ise %5 önem düzeyinde anlamlı sonuçlar içerdiği tespit edilmiştir. Kişi başına brüt sabit sermaye oluşumu değişkeninde meydana gelecek %1 büyüklüğündeki bir artış kişi başına

GSYH değerinde %0.70 oranında; kişi başına enerji tüketimi değişkeninde oluşacak %1'lik bir yükseliş ise % 1.08 oranında artış sağlamaktadır. Çalışmada 1990 ile 2020 arasındaki dönem aralığı incelenen ülkelere ait bireysel tahmin katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 12. CCEMG Tahmincisi Bireysel Ülke Sonuçları

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Brezilya	2.490319	0.491127	5.07	0.000	1.527728	3.452911
Çin	0.223058	0.582682	0.38	0.702	-0.918978	1.365094
Hindistan	0.710522	0.331989	2.14	0.032	0.059836	1.361208
Rusya	2.372486	0.227093	10.45	0.000	1.927391	2.817580
Güney Afrika	0.915824	0.454470	2.02	0.044	0.025079	1.806570
Türkiye	-0.192786	0.699644	-0.28	0.783	-1.564063	1.178491

CCEMG tahmin sonuçlarına ülke ayrıntısında bakıldığında ise bazı eş bütünleşme katsayılarının anlamsız olduğu görülmektedir. Çin ve Türkiye'ye ait enerji verilerinin modelde anlamlı bir değere sahip olmadığı saptanmıştır. Diğer taraftan Brezilya ve Rusya için %1 önem düzeyinde Hindistan ve Güney Afrika için ise %5 önem düzeyinde anlamlı katsayılar elde edilmiştir. Buna göre Çin ve Türkiye için enerji ile büyüme arasında uzun dönemli bir anlamlı bir etkileşim katsayısı elde edilemezken Brezilya, Rusya, Hindistan ve Güney Afrika için anlamlı katsayılar edinilmiştir. Enerji tüketimindeki %1 lik artış kişi başına GSYH verisinde Brezilya'da %2,49 Rusya'da %2,37 Hindistan'da %0,71 ve Güney Afrika'da %0,91 oranında artış sağlamaktadır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Özellikle 1973 yılında yaşanan petrol fiyatlarındaki şokların etkisiyle ekonomi yazınında enerji üzerine yapılan araştırmalarda artış olmuştur. Ana akım büyüme teorilerinde sermaye, işgücü ve toprak birincil üretim faktörleri olarak kabul görmekte ve ekonomik büyüme analizlerinde sermaye ve işgücü modellerde inceleme konusu yapılmaktaydı. Ancak petrol krizinin yaşanmasıyla enerjinin ve doğal kaynakların üretimdeki rolü yeni bir bakışla incelenmeye başlanmıştır. Enerjinin günlük işlerin yerine getirilmesinden ticari faaliyet ve ekonomik üretimlerin gerçekleştirilmesine kadar her alanda önemi artarak devam etmektedir. Her ne kadar enerji yoğunluğu, fosil yakıtlar yerine daha kaliteli enerji türlerinin kullanılmasıyla azaltılabilir da teknolojinin gelişmesine koşut olarak ihtiyaç duyulan enerji miktarı artmaktadır.

Bu çalışmada da enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki etkileşim güncel verilerle incelenerek yazına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Çalışmanın giriş bölümünde enerjinin önemine değinilmiş, ikinci bölümde BRICS-T ülkelerinde enerji tüketimleri ile ilgili istatistikler gösterilmiş, üçüncü bölümde ekonomik büyüme ve enerji arasındaki ilişkileri konu alan literatür taranmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmada kullanılan veri seti ve ekonometrik yöntem hakkında bilgiler verilmiş ve beşinci bölümünde ulaşılan bulgular açıklanmıştır.

Çalışmada BRICS-T ülkelerinde 1990-2020 yıllarını kapsayan dönem için kişi başına gayri safi yurt içi hasıla (GSYH), kişi başına brüt sabit sermaye oluşumu ve kişi başına birincil enerji tüketimi verileri kullanılarak panel veri analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde modelde kullanılan değişkenlerin yatay kesitler arasında bağımlılık gösterdiği ve serilerin heterojen olduğu bulunmuştur. Ekonomik veri setlerinde sıklıkla karşılaşıldığı gibi veri serilerinin düzey değerlerinin birim kök içermesi nedeniyle değişkenlere ait serilerin uzun dönemde aralarında bir ilişki olup olmadığı panel eşbütünleşme testi ile analiz edilmiştir.

Uygulanan testler sonucunda Türkiye ve Çin için uzun dönemli eşbütünleşme katsayılarının anlamlı olmadığı bulunmuş fakat diğer ülkeler için anlamlı sonuçlar edinilmiştir. Enerji tüketimindeki %1 lik artış kişi başına GSYH verisinde Brezilya, Rusya, Hindistan ve Güney Afrika'da sırasıyla %2,49 , %2,37 , %0,71 , %0,91 oranında artış sağlamaktadır. Kurulan modelin genel sonucuna göre söz konusu dönemde BRICS-T ülkelerinde enerji tüketimindeki artışın ekonomik büyümeyi pozitif etkilediği bulunmuştur. Kişi başına birincil enerji tüketimi değişkeninde meydana gelen %1'lik bir artış kişi başına GSYH değişkeni üzerinde % 1.08 oranında artış sağlamaktadır. Dolayısıyla anılan ülkelerin ekonomik büyümesi için enerji arzının artırılması ihtiyacı bulunduğu ve enerji sektörünün gelişme potansiyelinin olduğu sonucuna varılmaktadır.

2020 den 2030 yılına kadar toplam nihai enerji tüketiminin yıllık ortalama %1,7 oranında artacağı ve toplam enerji arzının yıllık %1,3 oranında büyüyerek 670 exajoules miktarına ulaşacağı tahmin edilmektedir. Yaşam kalitesinde iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi için enerji sektöründe 2030 yılına kadar yıllık 43 milyar dolar yatırım yapılması gerektiği öngörülmektedir. (IEA, 2021). BRICS-T ülkelerinde ekonomik büyümenin sekteye uğramaması için hükümetlerce yeni ve ucuz enerji kaynakları arayışının hızlandırılması, ekonominin ihtiyaç duyduğu enerji yatırımlarının sürdürülmesi, enerji verimliliği konusunda

yeni teknolojilerin geliştirilmesinin teşvik edilmesi ve tüketicilerin enerji yoğunluğu düşük temiz enerji kaynaklarına yönelmeleri için farkındalıklarının artırılması önerilmektedir.

Diğer taraftan enerji arzının artırılması ve sürdürülebilirliği konusunda yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı ve enerji verimliliğinin önemini göstermek üzere bu araştırmaya ek yeni bir araştırma yapılması mümkündür. Yapılacak araştırmada, ekonominin ihtiyaçlarına göre enerji talebinin yenilenebilir enerji kaynaklarının toplam enerji arzındaki payının artırılmasıyla karşılansının çevreye ve sosyal hayata katkıları ile enerjinin sürdürülebilir bir şekilde temin edilmesinde enerji yoğunluğunun azaltılmasının ekonomik büyümeye ne oranda etkilerinin olacağı incelenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Abas, N., Kalair, A., & Khan, N. (2015). Review of fossil fuels and future energy technologies. *Futures*, 69, 31-49.
- ABD Enerji Kurumu. (2017). *Energy Literacy*. Washington, DC: U.S. Department of Energy. 12 05, 2021 tarihinde https://www.energy.gov/sites/prod/files/2017/07/f35/Energy_Literacy.pdf adresinden alındı
- Abosedra, S., & Baghestani, H. (1989). New evidence on the causal relationship between United States energy consumption and gross national product. *The Journal of Energy and Development*, 14(2), 285-292.
- Ağır, H., & Kar, M. (2010). Türkiye'de elektrik tüketimi ve ekonomik gelişmişlik düzeyi ilişkisi: yatay kesit analizi. *Sosyoekonomi*, 6(12), 149-175.
- Altiner, A. (2019). MINT Ülkelerinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Nedensellik Analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(2), 369-378.
- Apergis, N., & Payne, J. (2010). Energy consumption and growth in South America: Evidence from a panel error correction model. *Energy Economics*, 32(6), 1421–1426.
- Aydemir, A., Atılgan, D., & Türkmen, S. (2020). N11 Ülkelerinde Enerji Kullanımı ve Ekonomik Büyüme: Panel Nedensellik Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 1027-1035.
- Aydın, M. (2018). Enerji Tüketimi ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Düşük ve Orta Gelirli Ülkeler Örneği. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 1-15.
- Azam, M. (2019). Relationship between energy, investment, human capital, environment, and economic growth in four BRICS countries. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(33), 34388–34400. doi:<https://doi.org/10.1007/s11356-019-06533-9>

- Bayar, Y. (2014). Türkiye’de Birincil Enerji Kullanımı ve Ekonomik Büyüme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 253-269.
- Blok, K., & Nieuwlaar, E. (2016). *Introduction to Energy Analysis* (2 b.). Routledge.
- Bozkurt, K., & Yanardağ, M. Ö. (2017). Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme: Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Bir Panel Eşbütünleşme Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 194-213. doi:http://dx.doi.org/10.11611/yead.306823
- Cheng, B. (1997). Energy consumption and economic growth in Brazil, Mexico and Venezuela: a time series analysis. *Applied Economics Letters*, 4(11), 671-674. doi:https://doi.org/10.1080/758530646
- Cowan, W. N., Chang, T., Inglesi-Lotz, R., & Gupta, R. (2014). The nexus of electricity consumption, economic growth and CO2 emissions in the BRICS countries. *Energy Policy*, 66, 359-368.
- Çınar, S., & Yılmaz, M. (2015). Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Belirleyicileri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Gelişmekte Olan Ülkeler Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 55-78.
- Demir, Y., & Görür, Ç. (2020). OECD ülkelerine ait çeşitli enerji tüketimleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin panel eşbütünleşme analizi ile incelenmesi. *Journal of Econometrics and Statistics*, 32, 15-33. doi:10.26650/ekoist.2020.32.0005
- Erdogan, S., Gedikli, A., Yılmaz, A., Haider, A., & Zafar, M. (2019). Investigation of energy consumption–Economic growth nexus: A note on MENA sample. *Energy Reports*, 5, 1281-1292. doi:https://doi.org/10.1016/j.egy.2019.08.034
- Eyüboğlu, K., Akdağ, S., & Özçelik, M. (2021). Gelişmekte Olan Ülkelerde Enerji Verimliliği, Yenilenebilir Enerji ve Ekonomik Büyüme Etkileşiminin Test Edilmesi. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 29-36.
- Herzer, D. (2016). Unions and income inequality: A Heterogeneous panel co-integration and causality analysis. *Labour*, 30(3), 318-346.
- Hondroyiannisa, G., Lolos, S., & Papapetrou, E. (2002). Energy consumption and economic growth: assessing the evidence from Greece. *Energy Economics*, 24(4), 319-336.
- Hou, Q. (2009). The relationship between energy consumption growths and economic growth in China. *International Journal of Economics and Finance*, 1(2), 232-237.
- Hubbert, M. (1956). Nuclear Energy and Fossil Fuel. *Drilling and Production Practice*. American Petroleum Institute.
- Hwang, D. B., & Gum, B. (1991). The causal relationship between energy and GNP: the case of Taiwan. *The Journal of Energy and Development*, 16(2), 219-226.
- IEA. (2021). *The World Energy Outlook (WEO)*. Paris: International Energy Agency (IEA).
- Kamaludin, M. (2013). Electricity consumption in developing countries. *Asian Journal Of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 84-90.

- Kernitskii, V., Kukartsev, V., Shalaeva, D., Semenova, E., Bashmur, K., & Apanasenko, S. (2020). Structure of electric power generation from different resources in Russia. *Materials Science and Engineering* 919 062041, 1-7.
- Khobai , H., Abel , S., & Le Roux, P. (2017). A Review of the Nexus Between Energy consumption and Economic growth in the Brics countries. *MPRA Paper No. 82462*, 1-18.
- Kılıç, E., Yavuz, E., Pazarcı, Ş., & Umut, A. (2021). Enerji Tüketiminin Cari Açık Üzerindeki Etkisinin Panel Veri Yöntemleri ile Analizi: Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü'ne Dair Kanıtlar. *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 277-291.
- Koç, E., & Kaya, K. (2015). Enerji Kaynakları–Yenilenebilir Enerji Durumu. *Mühendis ve Makina*, 56(668), 36-47.
- Korkmaz, Ö., & Develi, A. (2012). Türkiye’de Birincil Enerji Kullanımı, Üretimi ve Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 1-25.
- Kraft, J., & Kraft, A. (1978). On the Relationship Between Energy and GNP. *The Journal of Energy and Development*, 3(2), 401-403.
- Küçükaksoy, İ., & Akalın, G. (2017). Fisher Hipotezi'nin Panel Veri Analizi İle Test Edilmesi: OECD Ülkeleri Uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(1), 19-40.
- Lee, C.-C. (2005). Energy consumption and GDP in developing countries: A cointegrated panel analysis. *Energy Economics*, 27, 415 – 427.
- Lise, W., & Van Montfort, K. (2007). Energy consumption and GDP in Turkey: Is there a co-integration relationship? *Energy Economics*, 29(6), 1166–1178.
- Lu, W.-C. (2017). Renewable energy, carbon emissions, and economic growth in 24 Asian countries: evidence from panel cointegration analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 24(33), 26006-26015. doi:DOI 10.1007/s11356-017-0259-9
- Meher, S. (2021). Impact of economic growth and electricity consumption on CO2 emissions in BRICS countries: A panel data analysis. *Working Paper No.81*, 1-27. Nabakrushna Choudhury Centre for Development Studies, Bhubaneswar.
- Mehrara, M. (2007). Energy consumption and economic growth: The case of oil exporting countries. *Energy Policy* 35(5), 2939–2945.
- Narayan, S. (2016). Predictability within the energy consumption–economic growth nexus: Some evidence from income and regional groups. *Economic Modelling*, 54, 515–521.
- Nazlioglu, S., Lebe, F., & Kayhan, S. (2011). Nuclear energy consumption and economic growth in OECD countries: Cross-sectionally dependent heterogeneous panel causality analysis. *Energy Policy*, 39, 6615–6621.
- Nelson, S. (2021, 12 4). *Energy Resources*. Tulane University: <https://www.tulane.edu/~sanelson/eens1110/energy.htm> adresinden alındı

- Örgün, B. O., & Pala, A. (2017). Enerji tüketimi, dışa açıklık ve ekonomik büyüme ilişkisi: 28 Avrupa Birliği Ülkesi için panel Granger nedensellik analizi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 54(623), 9-20.
- Özkan, S., & Beyazlı, D. (2018). Bölgesel gelişmişlik düzeyinin belirlenmesine ilişkin veri seti sorunsalı: eleştiri ve öneriler. *Planlama*, 28(1), 22–39.
- Pao, H.-T., & Tsai, C.-M. (2010). CO2 emissions, energy consumption and economic growth in BRIC countries. *Energy Policy*, 38(12), 7850-7860.
- Paul, S., & Bhattacharya, R. (2004). Causality between energy consumption and economic growth in India: a note on conflicting results. *Energy Economics*, 26(6), 977-983. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eneco.2004.07.002>
- Persyn, D., & Westerlund, J. (2008). Error-correction–based cointegration tests for panel data. *The Stata Journal*, 8(2), 232-241.
- Pesaran, M. (2006). Estimation and Inference in Large Heterogeneous Panels with a Multifactor Error Structure. *Econometrica*, 74(4), 967-1012.
- Pesaran, M. (2007). A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-Section Dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Rahman, M. (2021). The dynamic nexus of energy consumption, international trade and economic growth in BRICS and ASEAN countries: A panel causality test. *Energy*, 229: 120679, 1-10.
- Rajbhandari, A., & Zhang, F. (2018). Does energy efficiency promote economic growth? Evidence from a multicountry and multisectoral panel dataset. *Energy Economics*, 69, 128-139. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eneco.2017.11.007>
- Ritchie, H., & Roser, M. (2021, 12 04). *Our World in Data*. Energy Fossil Fuels: <https://ourworldindata.org/fossil-fuels?country=> adresinden alındı
- Sarısoy, S., & Yıldız, F. (2013). Karbondioksit (CO2) Emisyonu ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Panel Veri Analizi. *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Metinleri*, 2013(1), 1-19.
- Shahbaz, M., Shahzad, S., Alam, S., & Apergis, N. (2018). Globalisation, economic growth and energy consumption in the BRICS region: The importance of asymmetries. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 27(8), 985-1009.
- Stern, D. (2011). The role of energy in economic growth. *Annals Of The New York Academy Of Sciences*, 1219(1), 26-51.
- Syzdykova, A. (2018). Orta Asya Ülkelerinde Enerji Tüketimi ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 87-99.
- Şanlı, F., & Tuna, K. (2014). Türkiye'de petrol tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin analizi. *Maliye Finans Yazıları*, 102, 43-58.

- Şengönül , A., & Koşaroğlu, Ş. (2018). ELEKTRİK Tüketimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Brics Ülkeleri İçin Bir Uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 431-447.
- Şengönül, A., & Koşaroğlu, Ş. M. (2018). Elektrik Tüketimi ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Brics Ülkeleri İçin Bir Uygulama. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 431-447.
- Torun , M., Yücesan, M., & Yağış, O. (2016). Ekonomik Büyüme ve Enerji Tüketiminin Co2 Emisyonu Üzerindeki Etkileri: Seçilmiş Mena Ülkeleri İçin Panel Veri Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(4), 351-368.
- Uğur, B. (2021). N11 Ülkelerinde Doğrudan Yabancı Yatırım Girişlerinin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Panel Eşbütünleşme Analizi. *Uluslararası Ekonomi, Politika, Beşeri Bilimler ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3), 140-152.
- UN. (1982). *Concepts and Methods in Energy Statistics, With Special Reference to Energy Accounts and Balances*. Department of International Economic And Social Affairs - Statistical Office, New York. file:///C:/Users/bkts2/Documents/DOKTORA/D%C3%BCnya%20Ekonomisi/SeriesF_29E_UN.pdf adresinden alındı
- Wrigley, E. (1992). Why poverty was inevitable in traditional societies. J. A. Hall, & I. Jarvie içinde, *Transition to modernity: Essays on power, wealth and belief* (s. 400\394). Cambridge University Press.
- Yıldırım, D., Yıldırım, S., & Demirtaş, I. (2019). Investigating energy consumption and economic growth for BRICS-T countries. *World Journal of Science Technology and Sustainable Development*, 16(4), 184-195.
- Yıldırım, M., & Örnek, İ. (2007). Enerjide Son Seçim: Nükleer Enerji. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 32-44.
- Zakari, A., Khan, I., Tan, D., Alvarado, R., & Dagar, V. (2022). Energy efficiency and sustainable development goals (SDGs). *Energy*, 239, 1-11. doi:https://doi.org/10.1016/j.energy.2021.122365



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages:28-50

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 16.09.2022

Accepted / Kabul: 17.01.2023

YABANCI TURİSTLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN MEMNUNİYET VE SADAKAT DÜZEYLERİNE ETKİSİ: ALANYA ÖRNEĞİ*

Onur AYSAL¹

Abdullah USLU²

Öz

Bu çalışmada turistlerin kişilik özelliklerinin memnuniyet ve sadakat düzeylerini ne derece etkilediği araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini Alanya'yı ziyaret eden turistler oluşturmaktadır. Yabancı turiste ulaşmada kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda Alanya'ya gelen 408 yabancı turiste anket yapılmıştır. SPSS ve AMOS istatistik programları aracılığıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların kişilik özellikleri deneyime açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, nevroz ve uyumluluk olarak belirlenmiştir. Katılımcıların sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin turist memnuniyetine anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında müşterilerin nevroz ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin ise turist sadakati üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın sonunda araştırma ile ilgili öneriler ve sınırlılıklar daha detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Müşteri Memnuniyeti, Müşteri Sadakati, Otel İşletmeleri, Alanya.

Jel Kodları: L83, L84, M31.

* Bu çalışma, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında tamamlanmış ve kabul edilmiş olan "Kişilik özelliklerinin turist memnuniyeti ve sadakati üzerine etkisi: Otel işletmelerinde bir uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹Turizm Bilim Uzmanı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye, E-posta: onuraysal@yandex.com, ORCID: 0000-0002-0002-6652-9658.

²Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi Manavgat Turizm Fakültesi Turizm İşletmeciliği Antalya, Türkiye E-posta: auslu@akdeniz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3660-7096.

Atıf/Citation

Aysal, O. & Uslu, A. (2023). Yabancı turistlerin kişilik özelliklerinin memnuniyet ve sadakat düzeylerine etkisi: Alanya örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 28-50.

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS OF FOREIGN TOURISTS ON SATISFACTION AND LOYALTY LEVELS: THE CASE OF ALANYA

Abstract

The purpose of this study was to determine to what extent the personality traits of tourists affect their levels of satisfaction and loyalty. The universe of the research consists of tourists visiting Alanya. The convenience sampling technique was used to reach foreign tourists. In this context, 408 foreign tourists visiting Alanya were surveyed. Analyzes were carried out through SPSS and AMOS statistical programs. According to the results of the research, the personality traits of the participants were determined as openness to experience, conscientiousness, extraversion, neuroticism, and agreeableness. It has been determined that the conscientiousness and agreeableness personality traits of the participants have a significant effect on tourist satisfaction. Besides, it has been determined that the neuroticism and extraversion personality traits of tourists have a significant effect on customer loyalty. The implications and limitations are presented more detail at the end of the paper.

Keywords: Customer Satisfaction, Customer Loyalty, Hotel Businesses, Alanya.

Jel Codes: L83, L84, M31.

1. GİRİŞ

Otel işletmelerinde konaklayan turistlerin memnuniyet ve sadakat düzeyleri incelendiğinde; genellikle hizmet sağlayıcılar ve dış çevreden kaynaklı olumlu ve olumsuz etkiler üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir (Mc Cain vd., 2005). Böyle ortamlarda müşteri beklentilerini karşılayabilmek adına otel işletmeleri de müşteri odaklı bir anlayışı benimsemek durumundadırlar. Yoğun rekabet ortamlarında memnun edilmiş müşterilere sahip otel işletmeleri rekabet avantajı sağlayacaktır. İşletmenin sahip olduğu sadık müşteriler, işletme ile arasında duygusal bir bağ olan bir elçi konumundadır (Mc Cain vd., 2005, s. 468).

Konaklama hizmeti sunan otel işletmeleri, stratejik pazarlama faaliyetleriyle müşteri memnuniyetini oluşturmaları birincil hedefleridir. Memnun edilmiş müşterileri sadık müşteriler haline getirmek, rekabet avantajı açısından önem arz etmektedir. Yapmış olduğu pazarlama faaliyetlerine ek olarak mevcut müşterilerinin de işletme adına yapacağı olumlu kulaktan kulağa iletişim (WOM) faaliyetleriyle etkinliğini arttırmasına destek olacaktır (Uslu, 2020). Her işletme gibi otel işletmelerinin de temel amacı kar maksimizasyonu sağlamaktır. Bu sebeple memnun edilmiş ve sadık hale gelmiş müşteriler işletme karlılığına önemli bir etki yaratarak maliyetlerin düşmesine yardımcı olacaktır (Kılıç & Taşçı, 2011, s. 63).

Müşterilerin davranışları ve seçimlerinde önemli rolü olan kişilik özellikleri, bir bireyi diğer bireylerden ayıran, sahip olduğu düşünce, duygu ve davranış kalıplarının tamamı olarak tanımlanmaktadır (McCrae & Costa 1992, s. 46). İnsanların sahip olduğu istikrarlı davranış biçimleri, düşünce ve duygu yapılarını açıklayan eğilimler, içsel faktörlerin bir yansımasıdır. Bu sebeple insan ömrü boyunca sahip olduğu ve istikrarlı bir biçimde üzerinde taşıdığı

kişiliği; yaş, gelir durumu, mesleki durumu gibi zamanla modifikasyona uğrayabilecek kişilik faktörlerine göre insan davranışlarının tahmin edilmesi, tanımlanması ve anlamlandırılması tutarlı bir göstergedir (McCrae & Costa, 1988, s. 58).

Turizm sektöründe işletmeler açısından müşteri kişilik özelliklerinin tanımlanması, memnuniyet düzeylerinin belirlenerek, sadakat ve davranışsal yönelimlerin ortaya çıkarılması yoğun rekabet ortamında avantaj sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Bu sebeple işletmeler stratejileri doğrultusunda yapacağı pazar bölümlendirmesi ile hedef müşteri kitlesine uygun pazarlama yöntemleri ile müşterilerine ulaşmayı amaçlarlar. Pazar bölümlendirme aşamasında işletmeler, psikografik faktörleri (tutum, yaşam tarzı, kişilik özellikleri vb.) belirlemek amacıyla çeşitli kişilik ölçekleriyle müşteri kişilik özelliklerine dair veriler elde eder. Bu veriler pazarlama faaliyetlerinde müşterilerin tanımlanması ve hedef kitlesine uygun tutundurma faaliyetleri ile ulaşmasına olanak tanır.

Diğer taraftan kişilik olgusu, mikro düzeyde otel işletmelerinin hizmet verdikleri müşterilere uygun hizmet sunmasını, makro düzeyde ise destinasyon üzerinde turistik ürün çeşitlendirme faaliyetlerinde turist kişiliği unsuruna dikkat ederek turizm paketlerinin pazarlanmasında fayda sağlar. Literatürde yapılan çalışmalarda (Matzler vd., 2005; Faullant vd., 2011; Lin & Worthley, 2012; İnanır, 2022; Kozako vd., 2013; Jani & Han, 2014) konaklama işletmeleri müşterilerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu değişkenlerin memnuniyet ve sadakat değişkenleri üzerindeki etkileri çok fazla araştırılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, Alanya'ya gelen yabancı turistlerin kişilik özelliklerinin memnuniyet ve sadakate etkisini tespit etmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik

Kişilik, “bireyi diğerlerinden ayırt etmeyi sağlayan alışkanlıkları, sahip olduğu huylar ve maruz kaldığı durumlar karşısında vermiş olduğu tepkiler ile davranış biçimlerinin bütünü” olarak ifade edilmektedir (McCrae & Costa, 1988, s. 58). Bu tepki ve davranış biçimlerinin bütünü, bireyin toplumla olan tüm ilişkilerini belirler (Acar & Demir, 2002, s. 245). Kişilik, bireylerin kendine has, farklı vasıfları içerisinde toplayan ruhsal bir bütünlüktür. Kişiliğin içerisinde bireyin fiziki genel görünüşü, zekâsı, yetenekleri, duyguları ve genel kültürü girer. Kişilik, bireyin kalıtımsal özellikleri ve sonradan öğrenmelerle oluşan, onun diğerlerinden ayrılmasına vesile olan tutarlı ve kalıplaşmış bir ilişki şeklidir. Kişilik kısaca kalıtımsal faktörler ile gelişimsel etkilerin harmanından oluşur (Korkut, 2013, s. 12).

Kişilik konusunda literatür incelendiği zaman araştırmacılar bireyin kişiliğini ve kişilik özelliklerini birbirinden ayırt edici unsurlarının nasıl belirleneceği ve adlandırılacağı konusunda farklı kuramlar ile birbirlerinden ayrıldıkları görülmektedir. Bu kuramların bazılarında kişilik olgusunun oluşum biçiminden, bazılarında ise kişiliği fiziksel görünüş biçiminden yola çıkarak sınıflandırmıştır (Güney, 2009, s. 270). Kişilik kuramları üzerine literatürde, Sigmund Freud'un Psiko analitik Kuramı, Alfred Adler Üstünlük Arama Kuramı, Carl Gustav Jung Kişilik Kuramı, Karen Horney Kişilik Kuramı, Eric Fromm Özgürlükten Kaçınma Kuramı, Hans Eysenck'in Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramları olarak karşılaşılmaktadır. Diğer taraftan daha sonraları kişilik kuramı, Cattell ve Eysenck'in tarafından oluşturulan Ayırıcı Özellikler Kuramını da temel alarak Goldberg tarafından oluşturulan Beş Faktör Kişilik Kuramı haline gelmiştir (Özer & Reise, 1994, s. 370).

Goldberg ve arkadaşları, beş farklı kişilik özelliğini, dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk, uyumluluk ve nevrozizm olarak ilk kez sınıflamaktadır (McCrae & Costa, 1988). Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler, hayal gücü yüksek, estetik eğilimli, entelektüel ve duygusal, sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler, daima organize olma gücüne sahip, güvenilir ve hırslı, amaç ve hedefe sahip olan bireyler olarak gözlemlenmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler fedakâr, işbirliği ve dayanışmaya yatkın, güvenilir bireyler olarak tanımlanmıştır. Literatürde nevrozizm bireyler; kederli, sıkıntılı, öfkeli yapı, suçluluk duygusu, nefret gibi duyguları tecrübe etme eğilimli olarak tanımlanırken son olarak da dışa dönük bireyler insanlarla birlikte olmayı seven, aktif ve iddialı konuşkan, heyecanlı ve hareketli fiziksel yapı, yöneticilik arzusuna sahip olma arzuna sahip bireyler olarak tanımlanır (Tekin, 2012, s. 127). Araştırmada kişilik özelliklerini sınıflandırmak amacıyla beş faktör kişilik envanteri kullanılmıştır. McCrae ve arkadaşları beş faktör kişilik envanterini 50'den fazla kültür üzerinde test ederek evrimsel nitelikte olduğunu belirtmelerinin yanında, Psikolog David Buss beş faktör kişilik envanterinde yer alan ifadelerin bireylerin sosyal yaşantılarının şekillenmesini sağlayan önemli özellikleri barındırdığını ifade ederek evrimsel nitelik taşıdığını belirtmiştir (Evrenatlası, 2020).

Literatürde önceki çalışmalarda kişiliği tanımlamada beş faktör kişilik ölçeği ile yapılan uygulamalı çalışmalarda; otel müşterilerinin tüketim alışkanlıklarına etkisi (Matzler vd., 2005; Faullant vd., 2011; Lin & Worthley, 2012), işgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığa etkisi (İnanır, 2012), yerel halkın kişilik özelliklerinin turizm etkilerini algılama düzeylerine etkisi (İnanır & Uçar, 2021), kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleme ve yöneticiye güvene etkisi (İnanır, 2022), kişilik özelliklerinin iş tatminine etkisini (Yıldırım,

2014), kişilik özelliklerinin olumsuz mesleki davranışlara etkisi (Kozako vd. 2013) ayrıca turistlerin kişilik özelliklerinin; internette yapmış oldukları arama davranışlarına etkisi (Jani vd., 2013), destinasyon seçimine etkisini (Plog, 2001; Kahle vd., 2005) tespit etmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır.

2.2. Müşteri Memnuniyeti ve Müşteri Sadakati

Müşteri memnuniyeti kavramı ana hatlarıyla bireyin ürün veya hizmeti satın alma işlevi öncesi beklentisinde oluşan beklenti ile satın alma sonrası elde ettiği hazzın arasındaki yeterlilik olarak tanımlanmaktadır (Karpas, 1988, s. 22). Müşteri memnuniyeti olgusu işletmeler için yönetimsel olarak stratejik öneme sahip olup içselleştirilmelidir. Memnuniyet odaklı hizmet verme anlayışı işletmenin her kademesine indirgenerek bu yönde bir işletme kültürü oluşturulmalıdır (Şahin & Şen, 2017, s. 1178). Böylelikle işletme tarafından talep ve beklentileri karşılanmış müşteriler ile işletme karlılığı arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur (Churchill vd., 1982, s. 491). Literatürde çağdaş pazarlama anlayışı, işletmelerin müşterileri ile kurdukları iyi ilişkilerin karlılıklarını artırarak aynı zamanda hizmet verdikleri sektördeki pazar paylarını artırmada en önemli unsur olarak göstermektedir (Fecikova, 2004, s. 57). Müşterilerinde tatmin unsurunu oluşturan işletmeler, işletme imajlarına katkı sağlarken bunun yanında sundukları ürün ve hizmetlere yönelik tüketici davranışlarına da pozitif olarak katkı sağlamaktadır. Böylelikle müşterinin işletmenin ürün ve hizmetlerine karşı olan memnuniyetsizlik ve şikâyetlerini minimize ederken, tekrar ziyaret etme ve satın alımları olumu yönde etkileyerek fiyata karşı olan hassasiyet eğilimini de ortadan kaldırmaktadır (Coşkun, 2007, s. 19).

Müşteri memnuniyet unsuru başlıca üç faktör üzerinde değerlendirilir. Bunlar müşterilerin istekleri, beklentileri ve algıladıkları performanslar üzerinden ortaya çıkmaktadır. Müşteriler satın aldıkları mal veya hizmetin tüketimi sonrasında beklenti seviyeleri üzerinden oluşan olumlu veya olumsuz değerlendirmeleri barındırır. Diğer taraftan performans unsuru ise nesnel performans ve algılanan performans olarak iki aşamalı gerçekleşir. Nesnel performans müşterilerin bir mal veya hizmetin sunulan tasarımı ile ilgilidir. Bu durum kişiden kişiye farklılaşmakta bu sebeple diğer bir performans boyutu olan algılanan performans boyutu daha yaygın kullanılmaktadır. Ayrıca Avrupa Müşteri Tatmin İndeksi verileri incelendiğinde müşteri sadakati oluşturma sürecinde müşterilerin beklentileri, algıladıkları hizmet ve ürün kalitesi, algılanan değer ve son olarak işletme imajının etkili olduğu görülmüştür (Çatı & Koçoğlu, 2008, s. 167).

İşletmelerin sunmuş olduğu mal ve hizmetlerin çok kolay değersizleştiği rekabet ortamının çok sert olduğu günümüzde işletmelerin müşterilerine karşı tutumları işletme karlılığı açısından önem arz etmektedir. Rogel Blackwell, içinde bulunduğumuz rekabet yoğun dönemi “müşteri yüzyılı” olarak tanımlayarak güç dengesinin üretici ve perakendecilerden müşteri tarafına doğru yer değiştirdiğinin belirtmektedir (Tekinay, 2002, s. 60). Buradan anlaşılacağı üzere işletmelerin temel amacı, satış yapmaktan ziyade müşteri kazanmak ve bu müşterileri elde tutarak sürdürülebilir bir büyüme hedefini gerçekleştirmek olmalıdır. Uzun vadede bu hedef, müşteri kayıplarının önüne geçerek rakip işletmelerle olan rekabetini kolaylaştırmış olacak ve karlılığın artırılmasını kolaylaştıracaktır (Çoban, 2005, s. 297).

Müşteri sadakati kavramı ise müşterilerin ihtiyaçları neticesinde her zamanki işletmeyi seçmesi, bir seçim hakkı olduğunda aynı markayı satın almak istemesinin neticesinde bu eylemi gerçekleştirmesine müşteri sadakati veya müşteri bağlılığı denir (Odabaşı, 2000, s. 17). Diğer bir deyişle müşterilerin belirli bir işletmeyle olan ilişkilerini sürdürme arzusuna dayanan, cüzdanlarından daha yüksek pay ödeyebilecekleri ve tekrar eden satın alma faaliyeti oluşturan; bireyler arasında olumlu düşüncelerin aktarıldığı iletişim şekli ile farklı davranış biçimlerini ortaya koyan bir niyet olarak tanımlanmaktadır (Kostanoğlu, 2009, s. 26). Dick & Basu (1994, s. 58) ise müşteri sadakatini, bir mamul ya da sunulan hizmete müşteri olma sıklığı müşterinin aynı mamul ve hizmeti aynı zamanda o işletmeyi tercih etmesi olarak tanımlamaktadır. Lin ve Wang (2006, s. 272) yapmış oldukları çalışmada işletmelerin yeni müşteri elde etme maliyetlerinin, mevcut müşterilerini korumak amacıyla yaptıkları harcamalardan fazla olduğunu belirtmişlerdir. Atalık (2007) yapmış olduğu çalışmada yeni müşteri elde etmenin, eski müşterileri işletmede tutma maliyetinden 6 kat daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Diğer taraftan Heskett vd., (1997) de çalışmalarında belirttiği üzere, işletmelerin sahip olduğu sadık müşterilerindeki küçük bir artışın, işletme karlılığında büyük bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Bu durumu Hançer (2003) işletmelerin sahip olduğu sadık müşterilerindeki %5’lik bir artışın, işletme karlılığında %25’lik bir kar artışı sağlayabileceği şeklinde belirtmiştir.

Literatür incelendiğinde sadık müşteri olgusu üzerine yapılan çalışmalarda, sadık müşterilerin işletmeyle olan duygusal bağa dikkat ettikleri, ürün ve hizmet fiyatlarına karşı az duyarlı oldukları görülmüştür. Ayrıca işletmenin sunduğu ürün ve hizmetlere karşı geri bildirimde buldukları, işletmeye karşı fırsatçı tutum ve davranışlarda bulunmadıkları ve işletmenin bir paydaşı gibi davranarak ürün ve hizmet sürecinde işletmeye fayda sağladıkları gözlemlenmektedir (Selvi, 2007, s. 11).

Kişilik özellikleri ile memnuniyet ve sadakat boyutları arasında yapılan çalışmalarda; Mooradian & Olver (1997) otomobil kullanıcıların, dışadönüklük kişilik özellikleri ile memnuniyet duyguları arasında pozitif, nevrotiklik kişilik özellikleriyle negatif yönlü olumsuz etkisinin olduğu, Lin (2010) video oyun alışverişi yapan müşteriler üzerinde yaptıkları araştırmada uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin duygusal sadakat arasında pozitif yönlü anlamlı bir etki olduğu böylelikle müşteri memnuniyetinin müşteri sadakatini doğurduğunu belirtmiştir. Lee vd., (2009) otel müşterilerinin uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin memnuniyet üzerinde olumlu yönde bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer bir çalışmada ise Kvasova (2015), uyumluluk, nevrotiklik, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik tiplerine sahip bireylerin, doğa dostu turist davranışını olumlu şekilde etkilediğini ifade etmiştir. Dahası Jani & Han (2014) çalışmalarında, otel müşterilerinin kişilik özelliklerinin memnuniyet üzerindeki etkisini incelediği zaman dışadönüklük ve uyumluluğun müşteri memnuniyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülürken, nevrotiklik kişilik özelliğinin ise müşteri memnuniyetini negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Diğer taraftan Kocabulut (2016) ise duygular ve kişilik tiplerinin, hizmet algısı ve müşteri memnuniyetini araştırdığı çalışmada, farklı kişilik tiplerinin, hizmet kalitesi algılarında pozitif yönlü etkileri olduğunu tespit etmiştir. Çelik (2018) ise deneyime açıklık, dışadönüklük kişilik özelliklerinin destinasyon memnuniyeti üzerinde anlamlı pozitif yönde etkili olduğunu belirlemiştir.

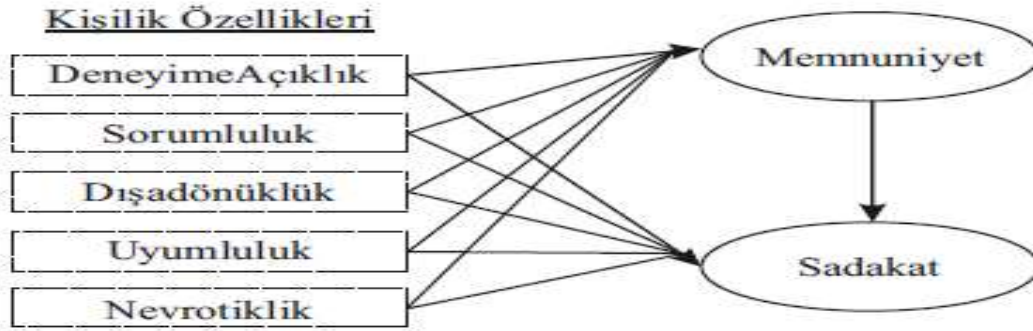
3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmanın amacı, Alanya'ya gelen yabancı turistlerin kişilik özelliklerinin memnuniyet ve sadakate etkisini tespit etmektir. Bu çalışma ile farklı kişilik özelliklerine sahip yabancı turistlerin beklenti ve algı düzeyleri daha iyi anlaşılabilir ve bu farklı kişilik özelliklerinin memnuniyet ve sadakat düzeylerine etkileri daha iyi anlamlandırılacaktır. Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli oluşturulmuştur.

H₁: Turistlerin kişilik özelliklerinin memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Turistlerin kişilik özelliklerinin sadakat üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Turist memnuniyetinin turist sadakati üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. ARAŞTIRMANIN TASARIM VE YÖNTEM

4.1. Araştırma Yöntemi, Evren ve Örneklemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi seçilmiş olup veri toplamak amacıyla anket yönteminden faydalanılmıştır. Araştırma, Antalya ili Alanya ilçesinde hizmet veren 4 yıldız ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde konaklayan yabancı turistler üzerinde Ağustos-Kasım 2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmada, katılımcıların kişilik özelliklerinin memnuniyet ile sadakati üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla nicel araştırma yöntemi seçilmiş olup veri toplamak amacıyla anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket soruları kişilik, memnuniyet ve sadakat bölümlerinden oluşan 5’li likert ölçeği (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür. Anketin birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin ifadeler, ikinci bölümde beş faktör kişilik özelliklerine yönelik ifadeler; üçüncü bölümde müşteri memnuniyetine ilişkin ifadeler yer alırken, son bölümde ise müşteri sadakatiyle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Sadakat ölçeğine yönelik ifadeleri Han, Kim & Kim (2011) çalışmasından adapte edilirken geriye kalan kişilik özellikleri ve tatmin ifadeleri ise Jani & Han (2014) tarafından oluşturulan ölçekten uyarlanmıştır. Yabancı dil alanında uzman kişi tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve kontrolü yapılmıştır. Alanya’ya 2019 yılında 1.2 milyon turist ziyaret etmiş olup bu rakam araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (ALTİD, 2019). Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmaması nedeniyle en az 384 örnekleme ulaşılması yeterli olacaktır (Büyüköztürk, 2013). Araştırma esnasında zaman ve maliyet unsurlarının güçlüğünden dolayı, olasılığa dayalı olan örneklem seçimlerinden, kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. İlk olarak pilot çalışma yapılmış ardından 2020 yılı Ağustos ve Kasım ayları içerisinde 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde konaklayan yabancı turistlere, araştırmanın amacını bilen ön büro personelleri tarafından yüz yüze ve gönüllü olarak toplamda 432 adet uygulanmıştır. Bu anketler içerisinde eksik ve hatalı kodlandığı anlaşılan 24 anket çıkarılmış ve geriye kalan 408 anket üzerinden araştırma devam edilmiştir. Öte yandan araştırma için,

Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 18.06.2020 tarih ve 149 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır.

4.2. Pilot Çalışma

Kişilik özelliklerinin turist memnuniyeti ve sadakati üzerine etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada; anket, ilk İngilizce olarak hazırlanmış sonrasında, Almanca ve Rusça dillerine çevirisi yapılmıştır. Çevirisi yapılmış anket formu yapısal geçerliliğini kontrol etmek amacıyla Alanya destinasyonunda hizmet veren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde konaklayan 60 kişilik pilot gruba uygulanıp sonuçları incelenmiştir. Kontrol grubundan elde edilen veriler, istatistik paket programında analiz edilerek geçerlilik ve güvenilirliğine (Cronbach's Alpha değeri=0,882) bakılarak kontrol edilip geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır (Çokluk, vd., 2012). Çeviriden kaynaklanan hatalar ve gerekli düzenlemeler yapıp uygun hale getirilerek çalışmaya devam edilmiştir.

4.3. Verilerin Analize Hazırlanması

Araştırmada kullanılan, kişilik, memnuniyet ve sadakat faktörlerini belirlemek amacıyla 3 farklı ölçek kullanılmış olup toplam 37 ifadeden oluşmaktadır. Tablo 1 üzerinde görüldüğü şekliyle kullanılan genel ölçeğin güvenilirliği 0,875 olarak tespit edilmiş, diğer taraftan alt ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri incelendiğinde ankette yer alan tüm alt ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir (Çokluk, vd., 2012, s. 21).

Tablo 1. Araştırma Ölçekleri Güvenirlilik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Genel Ölçek Güvenirliliği	0,875	37
<u>Araştırma Alt Ölçekleri</u>		
Kişilik boyutları	0,863	25
Memnuniyet	0,718	3
Sadakat	0,888	9

Araştırma sonucunda elde edilen veri dağılımını incelemek amacıyla normal dağılım durumu incelenmiştir. Tabachnick & Fidell (2013)'e göre araştırma veri setinin çarpıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olması halinde normal dağılım göstermektedir. Buradan yola çıkarak yapılan normal dağılım analizi Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde verilerin uygun değer aralıklarında olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Anket Ölçeği Faktörleri Normal Dağılım Durumu

Faktörler	Min.	Max.	Kurtosis	Skewness
Deneyime Açıklık	1	5	-0,808	-0,343

Sorumluluk	1	5	-0,372	-0,555
Dışadönüklük	1	5	0,59	-0,788
Uyumluluk	1	5	-0,225	-0,295
Nevrotiklik	1	5	-0,254	0,025
Sadakat	1	5	-0,161	-0,109

Araştırmada elde edilen verilere yönelik uç değerlerin var olup olmadığını test etmek gerekmektedir. Uç değerlerin varlığı araştırma sonucunda elde edilecek sonuçlara etki edeceği gibi araştırmanın güvenilirliğine aynı zamanda geçerliliğine de farklı şekilde etki edebilecek niteliktedir. Bu sebeple veri setinde uç değerlerin varlığını kontrol etmek amacıyla istatistik paket programından Mahalanobis uzaklık değerleri kullanılarak kontrol edilmiştir (Çokluk vd., 2012, s. 24). Buradan yola çıkarak elde edilen veri seti istatistik paket programında analiz edilerek uç değer kontrolü yapılmış, analiz sonucu her hangi bir uç değere rastlanmamıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3'te yansıtılmıştır. Buna göre; %63'ü (257 kişi) kadınlar oluştururken, %37'sini (151 kişi) erkekler oluşturmaktadır. Tablo 3'e göre katılımcıların %42,9'u (175 kişi) evli olduğu görülürken, %57,1'i (233 kişi) de bekâr olduğu görülmektedir. Yine katılımcıların %25'lik oranla (102 kişi) 25-34 yaş arası bireyler ile % 23,5 oranla (96 kişi) 45-54 yaş arası bireyler oluştururken, kalan diğer katılımcılara ait milliyetler incelendiğinde %68,6 (280 kişi) ile Rus, %18,6 (76 kişi) ile Alman katılımcılar, %6,6 (27 kişi) ile Polonyalı katılımcılar, %2,5 (10 kişi) ile İngiliz katılımcılar, % 0,7 (3 kişi) ile Çek katılımcılar, %0,7 (3 kişi) Ukraynalı katılımcılar ve son olarak %2,2 (9 kişi) ile Romanyalı katılımcıların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	f	%	Demografik Değişkenler	f	%
Cinsiyet			Milliyet		
Kadın	257	63	Rus	280	68,6
Erkek	151	37	Alman	76	18,6
Medeni Durum			Polonya	27	6,6
Evli	175	42,9	İngiliz	10	2,5
Bekâr	233	57,1	Çekya	3	0,7
Yaş			Ukrayna	3	0,7
18'den küçük	14	3,4	Romanya	9	2,2
19-24 yaş arası	49	12	Gelir Durumu / Aylık		
25-34 yaş arası	102	25	1000\$ ve altı	122	29,9
35-44 yaş arası	70	17,2	1001\$-2000\$ arası	183	44,9
45-54 yaş arası	96	23,5	2001\$-3000\$ arası	64	15,7
55-64 yaş arası	57	14	3001\$-4000\$ arası	17	4,2
65'den büyük	20	4,9	4001\$-5000\$ arası	19	4,7
Eğitim Durumu			5001\$-6000\$ arası	3	0,7
İlköğretim	15	3,7	Otel Sınıfı		

Lise	126	30,9	5 Yıldız	174	42,6
Üniversite	208	51	4 Yıldız	234	57,4
Lisansüstü	59	14,5	Toplam	408	100
Toplam	408	100			

f: Frekans, % Yüzde

5.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi

Araştırmada yer alan kişilik ölçeğinin öncüllerinin aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 4 üzerinde gösterilmiştir. İfadeler incelendiği zaman, en düşük ortalamaya sahip nevroitiklik (2,75), dışadönüklük (3,31), Deneyime açıklık (3,52) Uyumluluk (3,60) ve Sorumluluk (3,73) olduğu görülmektedir.

Kişilik ölçeğinde bulunan faktörleri tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Kişilik faktörlerini temsil eden 25 ifade Varimax rotasyonu kullanılarak analize sokulmuş olup 20'inci "İnsanların bana söylediklerine güveniyorum" ve 22'inci "Bir şeyler için endişeleniyorum" ifadelerin değişik faktörleri arasındaki farklardaki tutarsızlıktan ötürü binişik tespit edilmiştir. Bu iki ifade, analizden çıkarılmış ve tekrar analize devam edilmiştir. Tablo 4'te yapılan faktör analizi sonucundan oluşan faktörler ve değerleri görülmektedir.

Tablo 4. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Analizi

Faktörler/Değişkenler		Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	Faktör yükü	Varyans açıklama oranı (%)	Güvenirlilik
Deneyime Açıklık		3,52				
2	Bir şeyler hakkında düşünmekten zevk alırım.	3,50	1,236	0,811		
3	Yeni fikirler duymaktan zevk alıyorum.	3,63	1,253	0,832		
1	Yeni fikirler beni heyecanlandırıyor.	3,32	1,242	0,723	13,667	0,879
4	Daha derin bir anlam aramaktan zevk alıyorum.	3,51	1,124	0,722		
5	Canlı bir hayal gücüm var.	3,62	1,212	0,607		
Sorumluluk		3,73				
7	Detaylara dikkat ederim.	3,80	1,080	0,705		
6	Planlarımı gerçekleştiriyorum.	3,77	1,090	0,712		
9	Planlar yapıyorum ve onlara bağlıyorum.	3,73	1,122	0,673	12,475	0,798
10	İşimde aynırım.	3,84	1,057	0,712		
8	Ben her zaman hazırlıklıyım.	3,51	1,185	0,696		
Dışadönüklük		3,31				
12	İnsanların yanında kendimi rahat hissediyorum.	3,65	1,050	0,673		
14	Kolayca arkadaş olurum.	3,13	1,247	0,679		
15	İlgi odağı olmayı umursamıyorum.	3,22	1,212	0,649	12,047	0,759
13	Sohbet başlatırım.	3,17	1,056	0,720		
11	Partilerde birçok farklı insanla konuşurum.	3,40	1,135	0,695		
Uyumluluk		3,60				
17	Başkaları için endişeliyim.	3,72	1,123	0,630		
16	Başkalarının duygularını anlıyorum.	3,33	1,256	0,779	11,163	0,728
19	Başkalarının iyi niyetleri olduğuna inanıyorum.	3,45	1,089	0,678		
18	Başkalarına saygı duyuyorum.	3,92	1,121	0,696		
Nevrotiklik		2,75				
25	Kolayca paniğe kapılırım.	2,55	1,162	0,708	11,008	0,661
24	Şüphelerle doluyum.	2,57	1,179	0,690		

23	En kötüsünden korkarım.	2,92	1,265	0,772
21	Kolayca strese girerim.	2,97	1,210	0,653
KMO: 0,844 Bartlett's Küresellik Testi: 3537,106 ; p: 0,00 ;Serbestlik derecesi(df):30				
Toplam Varyans Açıklama Oranı: %60,36				

Tablo 4 incelendiğinde yapılan faktör analizine göre KMO (Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,844 olarak bulunmuş, $KMO > 0.6$ olduğundan dolayı anlamlıdır. Bartlett's küresellik testi değeri 3537,106 serbestlik derecesi 30 olarak tespit edilmiş, $p=0,00$ olup anlamlı olduğu görülmektedir. Sonuç olarak KMO değeri ölçeğin uygulanmış olduğu örneklemin yeterli olduğunu gösterirken, Bartlett's Küresellik Testi sonucu incelendiği zaman elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam açıklanan varyans oranı %60.36 olup kabul edilebilir eşik değeri %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir (Günay, 2016: 94).

5.2. Memnuniyet ve Sadakat Ölçeklerinin Faktör Analizi

Araştırmada yer alan memnuniyet faktörünün ifadelerinin aritmetik ortalaması ve standart sapması Tablo 5 üzerinde yer almaktadır. İfadeler incelendiği zaman en yüksek ortalamaya sahip 3,95 ortalamayla “Genel olarak, bu otelden çok memnunum” önermesi sahip olduğu görülmektedir. Ortalamalar dikkate alınarak katılımcıların genel olarak konakladıkları otellerden memnun oldukları kanısına varılmaktadır (\bar{x} : 3,87). Öte yandan sadakat faktörünün öncüllerinin aritmetik ortalaması ve standart sapmaları Tablo 5 üzerinde gösterilmiştir. Öncüller incelendiği zaman en düşük 2,84 ortalamayla, “Bu otelle özdeşleşiyorum” önermesi olduğu; müşterinin genel sadakat düzeyinin de 3,10 aritmetik ortalama seviyesinde olduğu gözlenmiştir.

Tablo 5. Memnuniyet ve Sadakat Ölçeğinin Faktör Analizi

Faktörler/Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma	Faktör yükü	Varyans açıklama oranı (%)	Güvenirlilik
Memnuniyet	3,87				
Bu oteldeki genel deneyimlerim tatmin edicidir.	3,79	1,067	0,776	62%	0,718
Genel olarak, bu otelden çok memnunum.	3,95	1,046	0,773		
Genel olarak, diğer otellere kıyasla bu otelden memnunum.	3,87	1,114	0,868		
Sadakat	3,10				
Bu oteli ziyaret etmekten başka herhangi bir yere gitmekten daha fazla memnuniyet duyuyorum.	3,37	1,185	0,705	66%	0,888
Bu otel benim için çok şey ifade ediyor.	3,32	1,083	0,739		
Bu otele çok bağlıyım.	3,02	1,061	0,801		
Bu otele ait olduğum konusunda güçlü hissediyorum.	3,04	1,114	0,837		
Bu otelin benim bir parçam olduğunu hissediyorum.	2,92	1,205	0,767		
Bu otelle özdeşleşiyorum.	2,84	1,117	0,807		
Bu oteli ziyaret etmek, kim olduğum hakkında çok şey söylüyor.	2,89	1,245	0,670		
Burada yaptığım türden şeyleri yapmak için diğer başka bir otele gitmek istemem.	2,98	1,207	0,624		

Mümkünse burada daha çok vakit geçirmeyi tercih ederim.	3,54	1,344	0,670
---	------	-------	-------

Memnuniyet= KMO: 0.81; Bartlett's Küresellik Testi: 744,072; p: 0,000 Serbestlik derecesi(df): 24

Sadakat= KMO: 0.88; Bartlett's Küresellik Testi: 2377,657; p: 0,00 Serbestlik derecesi(df):36

Araştırmada yer alan memnuniyet ölçeğinin güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucu memnuniyet ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,718 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar da güvenilirlik katsayısı 0,60 ve üzeri değerler güvenilir olarak tanımlanmaktadır (Nunnally, 1978, s. 245). Öte yandan memnuniyete yönelik ifadelerinin faktör yüklerini tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Memnuniyete ait ifadeler Varimax rotasyonu kullanılarak analize sokulmuş, faktör yükleri Tablo 5 üzerindeki şekliyle tespit edilmiştir. Yapılan Varimax döndürme rotasyonu sonrasında faktör yükleri 0.32 (Tabachnick & Fidell, 2013) üzerinde olan değerler kullanılarak faktör yükleri tespit edilmiştir. Buna göre memnuniyet ölçeğinin KMO değeri 0,810 bulunmuş, $KMO > 0.6$ olduğundan dolayı anlamlıdır. Memnuniyet ölçeğinin Bartlett's testi Chi-Square (küresellik testi) değeri ise, 744,072 serbestlik derecesi,24 olarak tespit edilmiş, $p=0,00$ olup anlamlı olduğu görülmektedir. Sonuç olarak KMO değeri ölçeğin uygulanmış olduğu örneklemin yeterli olduğunu gösterirken, Bartlett's Küresellik Testi sonucu incelendiği zaman elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir

Araştırmada yer alan bir diğer değişken olan sadakat ölçeğinin güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucu sadakat ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,888 olarak bulunmuştur. Sadakat ölçeğinde bulunan ifadelerin faktör yüklerini tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Sadakate ait ifadeler Varimax rotasyonu kullanılarak analize sokulmuş, faktörler ve faktör yükleri Tablo 5 üzerindeki şekliyle tespit edilmiştir. Yapılan Varimax döndürme rotasyonu sonrasında faktör yükleri 0.32 üzerinde olan değerler kullanılarak faktör yükleri tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buna göre sadakat ölçeğinin KMO değeri 0,880 olarak bulunmuş, $KMO > 0.6$ olduğundan dolayı anlamlıdır (Çokluk, vd., 2012, s. 24). Sadakat ölçeğinin Bartlett's testi Chi-Square değeri 2377,657 serbestlik derecesi ise 36 olarak tespit edilmiş, $p=0,00$ olup anlamlı olduğu görülmektedir.

5.3. Kişilik Özellikleri Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile ortaya konan kişilik faktörlerinin doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile kişilik boyutlarının uygunluğu test edilmiştir. AFA analizine tabi tutulan kişilik faktörlerine yönelik sorulan toplam 25 ifadeden "Uygunluk5" (20.soru) ile "Nevrotiklik2"

(22.soru) binişik yüklü olması nedeniyle analize dâhil edilmemiş ve geriye kalan 23 ifade ile DFA analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 6’da sonuçlar yansıtılmıştır.

Tablo 6. DFA Analizi Sonuçları

Faktörler ve İfadeler	Doğrulayıcı Faktör Analizi					
	Standardize Faktör Yükleri	t değerleri	Cronbach's Alpha Değerleri	CR	AVE	
Deneyime Açıklık	DA1	0.787	-	0.881	0.914	0.680
	DA2	0.868	18.713			
	DA3	0.866	18.483			
	DA4	0.687	15.865			
	DA5	0.707	12.395			
Sorumluluk	SOR1	0.771	-	0.789	0.863	0.613
	SOR2	0.679	12.648			
	SOR3	0.591	9.996			
	SOR4	0.616	11.442			
	SOR5	0.616	11.324			
Dışa Dönüklük	DD2	0.574	-	0.599	0.832	0.713
	DD4	0.745	10.470			
Uyumluluk	UY1	0.511	-	0.648	0.805	0.580
	UY3	0.664	9.123			
	UY2	0.464	8.893			
Nevrotiklik	NEV4	0.717	-	0.593	0.829	0.708
	NEV5	0.587	6.335			

Not: DFA'nın Uyum İyiliği Değerleri= $\Delta\chi^2=427.311$; $sd=102$; $\chi^2/sd=4.189$; $RMSEA=0.091$; $GFI=0.882$; $AGFI=0.823$.

Tablo 6’da görüldüğü üzere; yapılan DFA analizi sonucunda standardize faktör yükleri düşük olan “Dışadönüklük1”, “Dışadönüklük3”, “Dışadönüklük5”, “Uygunluk4”, “Nevrotiklik1” ve “Nevrotiklik 3” ifadeleri DFA analizinden sırasıyla çıkartılarak nihai DFA analizi sonuçları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre beş faktörlü kişilik ölçeğinin yapı geçerliliği doğrulanmıştır. CR değerlerinin 0.70 den, AVE değerlerinin ise 0.50’den (Hair vd., 2019) büyük olduğu tespit edilmiş bu durum tüm faktörlerin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan DFA analizinde uyum iyiliği değerlerini daha iyi hale getirebilmek için düzeltme indeksleri incelendiğinde; e1 (DA1) ile e4 (DA4), e1 (DA1) ile e5 (DA5), e3 (DA3) ile e5 (DA5), e6 (SOR1) ile e8 (SOR3), e7 (SOR2) ile e19(SOR5), e8 (SOR3) ile e9 (SOR4), e21 (UY1) ile e24 (UY2) numaralı hata terimlerinin birbirlerine bağlanması neticesinde başta modelin ki-kare değeri olmak üzere uyum iyiliği değerlerinde önemli oranda düzelmeler gerçekleşmiştir. Bu bağlamda DFA analizinin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde; $\chi^2/sd=4.189$; $RMSEA=0.091$; $GFI=0.882$; $AGFI=0.823$; $RMSEA=0.931$ kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde olduğu görülmektedir (Bryne, 2016).

5.4. Katılımcıların Kişilik Özelliklerinin Memnuniyet ve Sadakate Etkisi (Regresyon Analizi)

Araştırma sonuçlarının regresyon analiz modeli hesaplanmadan önce bağımsız değişkenlerin birbirleri arasında çoklu etkileşim ve modelde korelasyon sorunun olup olmadığı test edilmiştir. Bu sebeple varyans artış faktörleri ve çoklu uç değerleri tespit etmek amacıyla Mahalanobis uzaklık hesaplaması yapılmıştır.

Varyans artış faktörleri değeri $0,10 >(VIF) < 10$ arasında bir tolerans değerine arasında bir değer alması gerekirken, tolerans değerlerinin de 0,10'dan büyük olması kabul edilebilirdir (Orhunbilge, 2000, s.152). Tablo 7 incelendiğinde varyans artış faktörleri incelendiği zaman, değerlerin 10'dan küçük ve 0,10'dan büyük olduğu için çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Mahalanobis uzaklığı yorumlanmasında elde edilen uzaklık ölçütü ki-kare tablo dağılımından uygun anlamlılık derecesine göre maksimum değer elde edilip bu değere göre yorumlandığı bilinmektedir (Büyüköztürk, 2013, s. 100).

Tablo 7. Kişilik Faktörleri ile Memnuniyete etkisi (Regresyon Analizi)

Değişkenler	Beta katsayısı	Standartlaştırılmış Beta katsayısı	T	p	Tolerans	VIF
Sabit	1,191		4,729	,000		
Deneyime Açıklık	0,022	0,026	0,419	,675	0,467	2,141
Sorumluluk	0,470	0,455	7,494	,000*	0,480	2,083
Dışadönüklük	-0,011	-0,010	-0,184	,854	0,597	1,674
Uyumluluk	0,142	0,133	2,488	,003*	0,616	1,622
Nevrotiklik	0,125	0,120	2,656	,080	0,869	1,15

$p < 0,05$; $F: 32,948 (0,000)$; **Düzeltilmiş R²: 0,283**; **Mahalanobis Uzaklık: 18,105**

Tablo 7 üzerinde görüldüğü üzere Mahalanobis uzaklık değeri:18,105 tespit edilmiş, bu sayede ki-kare tablo dağılımından (5df, $p < 0,001$) uzaklık ölçütünün 20,516 değerinin altında bir değer almasından ötürü hem çoklu bağlantı olmadığı tespit edilirken, hem de çoklu uç değerlerin varlığının saptanmadığı görülmektedir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi ile kişilik özelliklerinin müşteri memnuniyetine etkisi incelenmiştir. Tablo 7 üzerindeki verilere göre, beş kişilik özelliği bağımsız değişken olarak; turist memnuniyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan analiz işlemi sonrası $F: 32,948$, $p: 0,00$ değerleri tespit edilmiş olup, bağımsız değişkenlerin beta katsayılarıyla anlamlı bir etkileşimin olduğu ve bu sayede turist memnuniyetindeki değişimin ($R^2: 0,283$) %28'ini açıkladığı görülmüştür.

Standardize edilmiş beta katsayıları incelendiğinde ise bağımsız değişkenlerin turist memnuniyeti üzerindeki etki önem sırası; sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik kişilik özellikleri olurken; dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin etkisi çok düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca regresyon katsayılarının anlamlılığına ve t testi değerlerine bakıldığında bağımsız değişkenlerden sorumluluk ($t: 7,954$, $p: 0,00$) ve uyumluluk ($t: 2,488$, $p: 0,00$) kişilik özelliklerinin pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Dışadönüklük, deneyime açıklık ve nevrotiklik kişilik özelliklerinin memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Buradan hareketle “H1:Turistlerin kişilik özelliklerinin memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkisi vardır,” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi ile kişilik özelliklerinin turist sadakatine etkisi incelenmiştir. Tablo 8 üzerindeki verilere göre beş kişilik özelliği bağımsız değişken olarak; turist sadakati ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 8. Kişilik Faktörleri ile Sadakate Etkisi (Regresyon Analizi)

Değişkenler	Beta katsayısı	Standartlaştırılmış Beta katsayısı	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	1,775		6,118	0,00		
Deneyime Açıklık	-0,021	-0,024	-0,344	0,731	0,467	2,141
Sorumluluk	-0,043	-0,042	-0,600	0,549	0,480	2,083
Dışadönüklük	0,178	0,162	2,599	0,001*	0,597	1,674
Uyumluluk	0,117	0,109	1,778	0,076	0,616	1,622
Nevrotiklik	0,199	0,191	3,682	0,000*	0,869	1,150

p<0,05; F:5,851, (0,000); Düzeltilmiş R²: 0,068; Mahalanobis Uzaklık: 20,105

Yapılan analiz sonucu veri deseninde ikili korelasyonlar incelenip çoklu bağlantının olup olmadığının kontrolünde, değerlerin 0,80 den küçük olduğu tespit edilmiştir. İkili korelasyonlar arasında bağlantının 0,80 den yüksek bir değer alması, çoklu bağlantının olduğunu işaret ederken, 0,90'nın üzerinde bir korelasyon değeri alması, ciddi bir çoklu bağlantının varlığını ifade etmektedir (Büyüköztürk 2013, s. 100). Tablo 8 üzerindeki varyans artış faktörleri (VIF) incelendiği zamanda değerlerin 10'dan küçük ve 0,10 ondan büyük olduğu için çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Ayrıca Mahalanobis uzaklık değeri: 20,105 tespit edilmiş, bu sayede ki-kare tablo dağılımından (5df, p<0,001) uzaklık ölçütünün 20,516 değerinin altında bir değer almasından ötürü hem çoklu bağlantı olmadığı tespit edilirken hem de çoklu uç değerlerin varlığının saptanmadığı görülmektedir.

Tablo 8 üzerinde verilere göre F:5,851; p:0,00 değerleri tespit edilmiş olup, bağımsız değişkenlerin beta katsayılarıyla anlamlı düzeyde bir etkileşiminin olduğu ve bu sayede müşteri sadakatindeki değişimin (R²: 0,068) %7'sini açıkladığı görülmüştür. Standardize edilmiş beta katsayıları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin sadakat üzerindeki etki önem sırası; nevrotiklik, dışadönüklük, uyumluluk kişilik özellikleri görülürken, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin etkisi çok düşük olarak tespit edilmiştir. Tablo 8 üzerinde görüldüğü üzere nevrotiklik kişilik özelliğinin turist sadakati üzerinde anlamlı pozitif

yönde bir etkisi olduğu görülmektedir (t:3,682, p<0.05). Dışadönüklük kişilik özelliğinin ise müşteri sadakati üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (t:2,599,p:0,01). Deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleriyle sadakat arasında, p>0.05 olduğundan dolayı anlamlı bir etkileşim bulunmadığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak “H2: Turistlerin kişilik özelliklerinin sadakat üzerinde anlamlı bir etkisi vardır,” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Memnuniyetin sadakate etkisini ölçmek amacıyla yapılan basit regresyon analizinde; memnuniyet bağımsız değişken, sadakat ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Tablo 9’da memnuniyet ile sadakat arasındaki regresyon analizi sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 9. Memnuniyet ile Sadakat Arasındaki Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta katsayısı	Standartlaştırılmış Beta katsayısı	t	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit	1,565		8,686	0,000		
Memnuniyet	0,400	0,398	8,739	0,000*	1,000	1,000

p<0,05; F:76,373 (0,000); R²: 0,158

Tablo 9 incelendiğinde, F: 76,373; p:0,00 değerleri tespit edilmiş olup, bağımsız değişkenlerin Beta katsayısı ile anlamlı düzeyde bir etkileşiminin olduğu ve bu sayede müşteri sadakatindeki değişimin (R²: 0,158) %16’sını açıkladığı görülmüştür. Diğer taraftan Tablo 9 üzerindeki beta katsayısından anlaşılacağı üzere turist memnuniyetindeki 1 birimlik artış, turist sadakatini 0,4 puan arttığı görülmektedir. Buradan hareketle “H₃:Turist memnuniyetinin turist sadakati üzerinde anlamlı bir etkisi vardır,” hipotezi kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişilik kavramı literatürde çok eskilere dayanmasına rağmen bu alanda yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir (Matzler vd., 2005; Faullant vd., 2011; Lin & Worthley, 2012; Kozako vd., 2013; Jani & Han, 2014; İnanır & Uçar,2021; İnanır, 2022). Bu durumun başlıca sebepleri erişilebilen kaynaklardaki sınırlılıklar, kişiliği tanımlamada kullanılan ölçekler arasında bulunan farklılıklar, uygulamada karşılaşılan sorunlar olarak sıralanabilir. Araştırmada kişiliği tanımlamada beş faktör kişilik envanteri kullanılmıştır. McCrea ve arkadaşları beş faktör kişilik envanterini 50’den fazla kültür üzerinde test ederek evrimsel nitelikte olduğunu belirtmelerinin yanında, Psikolog David Buss beş faktör kişilik envanterinde yer alan ifadelerin bireylerin sosyal yaşantılarının şekillenmesini sağlayan önemli özellikleri barındırdığını ve bu yönüyle evrimsel nitelik taşıdığı ifade edilmektedir (Evrenatlası, 2020).

Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak günümüz dünyası Endüstri 4.0'ın dönemi olarak tanımlanmaktadır. Müşteri velinimettir deyiminin yerini Müşteri Veri+Nimettir'e bırakmasıyla beraber hedef pazardaki müşterilere ait veriler işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Pazarlama faaliyetlerinde doğru hedef kitleye ait verilerin elde edilip doğru yöntemlerle sunulması bu faaliyetlerin düşük maliyet ile etkili bir biçimde yapılmasını sağlar. Bu sebeple destinasyonu ziyaret eden turistlerin kişilik özelliklerinin tanımlanması, pazarlama stratejisi oluşum sürecinde, pazar bölümlendirilmesi yapılarak psikografik faktörlerle ilgili bilgileri kullanarak doğru hedef kitleye en az maliyetle ulaşmayı olanaklı kılar.

Destinasyonu ziyaret eden turistlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesiyle birlikte turist profiline uygun ürün ve hizmetler planlanıp sunulması destinasyona olan memnuniyet ve sonucunda sadakat düzeylerini olumlu etkileyecektir. Diğer taraftan otel işletmelerinde kişilik özelliklerinden kaynaklanan memnuniyetsizlik durumlarında bu konuda farkındalığın artırılmasıyla beraber hizmet farklılaştırılması ile kişileştirilmiş hizmetler sunarak memnuniyet artışı sağlanabilir.

Destinasyonun imajının turist profiline de direkt etki ettiği bilinmektedir. Ayrıca destinasyonun sürdürülebilir şekilde rakip destinasyonlarla rekabet edebilmesi için ziyaretçilerine uygun ürün ve farklı hizmet şekilleriyle pekiştirilmelidir (Duman, 2020, s. 87). Destinasyon içerisinde bulunan otel işletmeleri turistlerin kişilik özelliklerine uygun inovatif konsept ve buna uygun sunumlar yaparak memnun olmuş sadık müşteriler oluşturarak bu imaja katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda kişilik faktörlerinin belirlenmesi ve bu kişilik faktörlerinin memnuniyet ve sadakat üzerindeki etkileri ile müşteri memnuniyetinin de sadakat üzerindeki etkilerinin test edilebilmesi için toplamda 3 hipotez kurulmuştur. AFA analizi ile deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik kişilik özellikleri boyutları oluşturulmuş ve DFA analizi ile de bu boyutlar doğrulanmıştır. Sonrasında regresyon analizleri ile 3 hipotez de test edilmiştir.

Araştırma sonucunda oluşturulan 3 hipotezin tamamı da kabul edilmiştir. Böylece kişilik özelliklerinin turist memnuniyet ve sadakati üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinden sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliğine sahip turistlerin memnuniyeti olumlu yönde artırdığı sonucuna ulaşılırken nevroitik ve dışa dönük kişilik özelliğine sahip turistlerin sadakati üzerinde anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır. Öte yandan turist memnuniyetinin turist sadakatini de etkilediği sonucun ulaşılmıştır. Bunun yanında müşteri davranışları hizmet kalitesi, memnuniyet ve sadakat gibi konulardaki olumsuz

algıların temel sebebi hizmetin sunumu, yeri, zamanı veya şekli olmadığıdır. Müşterilerin kişilik özelliklerindeki farklılıklardan kaynaklanan algılamalardan dolayı da memnuniyetsizlik durumları oluştuğu saptanmıştır. Literatür de bir çok çalışmada (Akbaba, 2006; Albayrak & Caber, 2011 ; Aksu vd., 2010) memnuniyetsizliğin hizmet veren (çalışanlar) tarafından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Destinasyonların ve içinde bulunan turistik işletmelerin memnuniyet algısını ölçümlerken kişilik düzeyini de araştırmalara dâhil edilmesi algılama farklılıklarını tolere ederek daha doğru tespitler yapılmasını sağlayacaktır.

Araştırmanın profesyoneller yönünden önemli çıkarımları bulunmaktadır. Turizm profesyonellerinin kişilik özellikleri hakkında farkındalığın oluşturulmasıyla beraber turistlerin istekleri ve beklentileri daha iyi anlaşılacaktır. Böylece turistlere verilen hizmetler sırasında bir olumsuzlukla karşılaşıldığında, turistlerin verebilecekleri tepki şekillerinin daha kolay anlamlandırılmasıyla birlikte turistler daha anlaşılır olacak ve memnuniyetleri artacaktır. Bir diğer husus ise memnuniyeti artan turistlerin işletmelere yeni müşteriler kazandırması işletmenin pazarlama ve reklam faaliyetlerine ayıracağı bütçesinin azalmasına katkı sağlayacağı göz ardı edilmemelidir.

Her araştırmanın olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtlılıkları olduğu düşünülmüş ve bu yolla gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlamak amacıyla birtakım önerilerde bulunulmuştur. Bunlar farklı milletlerden katılımcıların da araştırmaya dahil edilerek farklı milliyet ve kültür yapılarının etkileri incelenip kıyaslama olanağı bulunabilir. Araştırma sadece Alanya’da hizmet veren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde uygulanmış olup, destinasyonda hizmet veren tüm otel işletmelerinde uygulanarak araştırma sahası ve örneklem sayısı genişletilebilir. Polonyalı, Çek ve Romen katılımcıların anketi ana dillerinde cevaplamamış olmalarından kaynaklanan hatalar olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmaya katılan turistlerin büyük çoğunluğu seyahat acenteleri vasıtasıyla paket tur olarak geldiği gözlemlenirken, bireysel olarak gelen turistlerle de araştırma yapılarak daha geniş kitleye ulaşılması sağlanabilir. Diğer taraftan bu araştırmadan yola çıkarak turist kişiliğinin destinasyon seçimine etkisi incelenerek sonuçları mukayese edilebilir.

İlerleyen aşamalarda araştırma, nicel araştırma yöntemi yerine, nitel araştırma yöntemi uygulanarak araştırma daha da genişletilebilir. Diğer taraftan kişilik ölçeğine verilen cevapların sübjektif olarak verilmiş olma olasılığı vardır.

KAYNAKÇA

Acar, M., & Demir, Ö. (2002). *Sosyal bilimler sözlüğü*, Vadi Yayınları, Ankara.

- Akbaba, A. (2006). Measuring service quality in the hotel industry: A study in a business hotel in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 170–192.
- Aksu, A., İçigen, E. T., & Ehtiyar, R. (2010). A comparison of tourist expectations and satisfaction: A case study from Antalya region of Turkey. *Turizam International Scientific Journal*, 14(2), 66–77.
- Albayrak, T., & Caber, M. (2011). Önem-performans analizi: Destinasyon yönetimine dair bir örnek. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 627-638.
- Altıntaş, M. H. (2000). *Tüketici Davranışları*, Alfa Yayınları, Bursa.
- ALTİD (Alanya turistik işletmeciler derneği) (2019). <https://www.alanyapostasi.com.tr/turizm/alanya-2020-yi-gecti-ama-h56815.html>
- Atalık, Ö. (2007). Havayolu işletmeleri örneğinde işletme imajının havayolu işletmesi tercihlerine ve müşteri bağlılığına olan etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 22.
- Bryne, B.M. (2016). *Structural equation modeling with Amos (3rd ed.)*. New York: Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi, Ankara.
- Churchill Gilbert, A. JR., & Surprenant C. (1982). An investigation into the determinants of customer satisfaction. *Journal of Marketing Research*, (19), 491 -504.
- Costa, P. T. JR., & Mcrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, Florida: *Psychological Assessment Resources*.
- Coşkun, İ. (2007). *Müşteri tatmini ve müşteri değerinin müşteri sadakati üzerine etkisi: süpermarket ve bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çatı, K., & Koçoğlu, C.M. (2008). Müşteri sadakati ile müşteri tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.(19,167-188.
- Çelik, S. (2018). Yerli turistlerin kişilik özellikleri ve tolerans düzeylerinin algıladıkları destinasyon memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(1), 154-165.
- Çoban, S. (2005). Müşteri sadakatının kazanılmasında veri tabanlı pazarlamanın kullanımı. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 295-307.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi, Ankara.
- Dick, A. S., & Basu, K. (1994). Customer loyalty: Toward an integrated conceptual framework. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 2(22), 99-113.
- Doyle, P. (2003). *Değer temelli pazarlama*, (Çev: Gülfidan Barış), İstanbul: Mediacat Yayınları.

- Duman, A. (2020). *Turizmde destinasyon rekabetçiliği: Alanya ve Kemer turizm destinasyonları arasında karşılaştırmalı bir analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Erk, Ç. (2009). *Müşteri için değer yaratma, müşteri sadakati oluşum süreci ve şirket performansına etkileri üzerine araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Evrenatlası (2020). Beş faktör kişilik ölçeği nedir? <https://evrenatlası.com/2019/01/5-faktor-kisilik-olcegi/> 03.01.2021.
- Faullant, R., Matzler, K., & Mooradian, T.A. (2011). Personality, basic emotions and satisfaction: primary emotions in the mountaineering experience. *Tourism Management*, 32(6),1423–1430.
- Fecikova, I. (2004). An index method for measurement of customer satisfaction, *The TQM Magazine*, 16(1).
- Gerson F. R. (1997). *Müşteri tatmininde farklılık, etkin yönetim dizisi*, (Çev: T. Favonser), Rota Yayınları, İstanbul.
- Günay, İ. (2016). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık, motivasyon ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: Antalya-Kundu oteller bölgesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güney, S. (2009). *Davranış bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Han, H., Kim, Y., & Kim, E., (2011). Cognitive, affective, conative, and action loyalty: testing the impact of inertia. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1008–1019.
- Hançer, M. (2003). Konaklama endüstrisinde müşteri sadakati: anlam, önem, etki ve sonuçlar. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3, 1-2.
- Heskett, J., Sasser, W., & Schlesinger, L., (1997). *Service profit chain: how leading companies link profit and growth to loyalty, satisfaction, and value*. Free Press, New York.
- İnanır, A. & Uçar, Ö. (2021). Yerel halkın kişilik özelliklerinin turizm etkilerini algılama düzeylerine etkisi: Antalya örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5161-5185.
- İnanır, A. (2022). The effects of personality traits, organizational identification and trust in the manager at hotel organizations. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 7(1), 41-53.

- Jani, D., & Han, H. (2014). Personality, satisfaction, image, ambience and loyalty: testing their relationships in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, (37), 11-20.
- Jani, D., Jang, J., & Hwang, Y., (2013). Big five factors of personality and tourists' internet search behavior. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 3,1-16.
- Kahle, L. R., Matsuura, Y., & Stinson, J. (2005). Personality and personal values in travel destination preference. *Association for Consumer Research*, 6, 311.
- Karpat, I. (1998). Müşteri Tatmininin Sağlanması, *Pazarlama Dünyası Dergisi*, 71.
- Kılıç, B., & Tasci, A.D.A. (2011). Loyal tourists of turkey. advances in hospitality and tourism marketing and management, *Bogazici University*. İstanbul. (ss.299-300), 19-24 June 2011.
- Kocabulut, Ö. (2016). *Duyguların ve kişilik tiplerinin hizmet kalitesi algısı ve müşteri memnuniyetine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Korkut, Ç. (2013). *Karate antrenörlerinin kişilik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kostanoğlu, J. (2009). *Müşteri ilişkileri yönetimi: bankacılıkta müşteri memnuniyeti ve müşteri sadakati üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kozako, I. N., Safin, S. Z., & Rahim, A. R.(2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: An exploratory study. *International Conference on Economics and Business Research*, 1, 181-187.
- Kvasova, O. (2015). The Big Five personality traits as antecedents of eco-friendly tourist behavior. *Personality and Individual Differences*, 83(1), 111-116.
- Lee, Y.K., Back, K.J., & Kim, J.Y., (2009). Family restaurant brand personality and its impact on customer's emotion, satisfaction, and brand loyalty. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 33(3), 305-328.
- Lin, H. H., & Wang, Y.S. (2006). An Examination of the determinants of customer loyalty in mobile commerce contexts. *Information & Management*, 43, 271-282.
- Lin, I.Y., & Worthley, R., (2012). Serviscape moderation on personality traits, emotions, satisfaction, and behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 31-42.
- Lin, Y.I. (2010). The interactive effect of Gestalt situations and arousal seeking tendency on customers' emotional responses: matching color and music to specific servicescapes. *Journal of Services Marketing*, 24(4), 294-304.

- Matzler, K., Faullant, R., Renzl, B., & Leiter, V., (2005). The relationship between personality traits (extraversion and neuroticism), emotions and customer self satisfaction. *Innovative Marketing*, 1(2), 32–39.
- Mccain, S.C., Jang, S., & Hu, C. (2005). service quality gap analysis toward customer loyalty: Practical guidelines for casino hotels, *International Journal of Hospitality Management*, 24(3), 465-472.
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T, (1988). Personality in adulthood: A six year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, (54), 853-863.
- Mooradian, T. A., & Olver, J. M. (1997). I can't get no satisfaction: the impact of personality and emotion on postpurchase processes. *Psychology Marketing*, 1(14), 379–393.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill, 245-246, New York.
- Odabaşı, Y. (2000). *Satışta ve pazarlamada müşteri ilişkileri yönetimi*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Orhunbilge, N. (2000). *Uygulamalı regresyon ve korelasyon analizi*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Ozer, D. J., & Reise, S. P.(1994). Personality assessment. *Annual Review of Psychology*, 45(1), 357-388.
- Plog, S. (2001). Why destination areas rise and fall in popularity. *Cornell Hospitality Quarterly*, 42(3), 13
- Selvi, M.S. (2007). *Müşteri sadakati*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Uslu, A. (2020). Otel işletmelerine gelen yabancı turistlerin memnuniyetlerinin ağızdan ağıza iletişim (WOM) üzerine etkisi: Turist sadakatının aracılık (mediator) rolü, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 1-16.
- Şahin, A., & Şen, S. (2017). Hizmet kalitesinin müşteri memnuniyeti üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1176-1184.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson, Boston.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tekinay, N. (2002). *ABD'nin 1 numarasından pazarlama taktikleri*. Capital Yayınevi, (8):60.
- Yıldırım, B.I. (2014). *Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki; Alanya'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yurdakul, M. (2007). İlişkisel pazarlama anlayışında müşteri sadakati olgusunun ayrıntılı bir şekilde analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(23),115.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 51-75

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 14.06.2022

Accepted / Kabul: 05.02.2023

TMS-23 BORÇLANMA MALİYETLERİ STANDARDI ÇERÇEVESİNDE BORÇLANMA MALİYETLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ: AÇIKLAYICI ÖRNEK UYGULAMALAR

İbrahim Emre GÖKTÜRK¹

Öz

Küresel piyasalarda, gelişim ve değişime ayak uydurması gereken firmaların muhasebe sistemlerinde de ortak bir akıl ve uygulama birliğinin oluşması önemlidir. Uluslararası muhasebe kuruluşları tarafından oluşturulan UMS/UFRS' ler bu amaçla yol gösterici birer kılavuz niteliğindedir. Türkiye' de UMS/UFRS' ler ile uyumlu olarak muhasebe sisteminin uygulanmasında yeknesaklığın sağlanmasına yönelik Türkiye Muhasebe Standartları yayınlanmıştır. Yayınlanmış olan bu standartlardan birisi de TMS 23 Borçlanma maliyetleri standardıdır. Söz konusu standart UMS/UFRS ler ile paralellik sağlamak üzere tebliğler aracılığı ile güncellenmeye devam etmektedir.

TMS 23 borçlanma maliyeti standardında özellikli varlıklar ve ilişkili borçlanma maliyetleriyle ilgili uygulama esasları bulunmakla birlikte kullanıcılara yönelik uygulama örnekleri mevcut değildir. Bu durum borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirme sürecinde birtakım zorluklarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. Genelde uygulamada karşılaşılan bu zorluklar; genel amaçlı borçlanma durumunda kullanılması gereken aktifleştirme oranının hesaplanması, aktifleştirmenin ne zaman başlayacağı, ara verilmesi ve sonlandırılması sürecindeki muhasebe işlemleri, yabancı para ile borçlanması durumunda kur farklarının aktifleştirilebilecek kısmı, defter değeri ve net gerçekleştirilebilir değer ilişkisidir.

Bu çalışma da TMS 23 Borçlanma maliyetleri standardının uygulanma esasları ile ilişkili yapılması gereken hesaplamalar ve muhasebe kayıt örnekleri verilmek suretiyle uygulayıcılar için, borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesine yönelik açıklayıcı bilgiler verilmiştir.

Anahtar Kelime: Borçlanma Maliyetleri, TMS 23, Özellikli Varlık, Aktifleştirme.

Jel Kod: M40, M1, M42, M49.

¹Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, E-posta: iegokturk@gmail.com , ORCID: 0000-0003-2881-1684.

Atıf/Citation

Göktürk, İ. E. (2023). TMS-23 borçlanma maliyetleri standardı çerçevesinde borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesi: Açıklayıcı örnek uygulamalar. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 51-75.

WITHIN THE FRAME OF TAS-23 BORROWING COSTS STANDART, ACCOUNTING OF BORROWING COSTS: EXPLANATORY EXAMPLE APPLICATIONS

Abstract

It is important to create a common mind and practice unity in the accounting systems of companies that need to catch up with the development and change in global markets. IAS/IFRS created by international accounting institutions are a guiding guide for this purpose. Turkish Accounting Standards have been published to ensure uniformity in the application of the accounting system in Turkey in line with IAS/IFRS. One of the published standards is TAS 23 Borrowing costs standard. The aforementioned standard continues to be updated through communiqués to ensure parallelism with the IAS/IFRS.

Although there are application principles for qualifying assets and related borrowing costs in TAS 23 borrowing cost standard, there are no application examples for users. This situation causes some difficulties in the accounting process of borrowing costs. These difficulties generally encountered in practice; Calculation of the capitalization rate that should be used in case of general purpose borrowing, when the commencement of capitalisation, the accounting processes in the suspension of capitalisation and cessation of capitalisation, the part of the exchange differences that can be capitalized via case of borrowing in foreign currency, the book value and the net realizable value relationship.

In this study, explanatory information about the accounting of borrowing costs has been given for practitioners by giving examples of calculations and accounting records related to the application principles of TAS 23 Borrowing costs standard.

Keywords: Cost borrowing, TAS 23, Qualifying Asset, Capitalization

JEL Code: M40, M1, M42, M49.

1. GİRİŞ

İşletmelerin kuruluş amaçları doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirmeleri ve devam ettirebilmeleri için ihtiyaç duydukları fonları temin etmeleri, yönetmeleri ve uygun şekilde kullanmaları süreci finansman olarak adlandırılmaktadır. İşletmeler finansman ihtiyaçlarını başlıca öz kaynaklar ve yabancı kaynaklarla karşılamaktadırlar.

İşletmelerin küreselleşme ve teknolojik gelişime bağlı olarak ortaya çıkan yoğun rekabet ortamında gelişimlerini devam ettirebilmeleri finansman sorunları ile başa çıkabildikleri müddetçe mümkün olabilmektedir. Özellikle çalışma sermayelerinin güçlendirilmesi, teknolojik dönüşüm ve değişimin gerekliliği, büyüme için yeni yatırım ihtiyaçlarının karşılanması vb. sebeplerle ihtiyaç duydukları kaynakların temininde fonlama maliyetleri önem arz etmekte ve en uygun maliyetli fonun kullanımına yönelik bir politika izlenmektedir (Tellioglu ve diğerleri, 2013). İşletmelerin yabancı kaynak kullanımına yönelen başlıca neden yabancı kaynak kullanımının maliyetinin öz kaynak kullanım maliyetinden düşük olması olacaktır. Bu durumda mantıksal süreç işletmeleri borçlanma yolu ile finansal kaynak bulmaya yöneltecektir (Toroslu, 2011). Bununla birlikte piyasalarda sermaye yetersizlikleri yanında alternatif borç imkânlarının fazla olması ve özellikle yoğun rekabet ortamında var

olabilmenin gerekliliği doğrultusunda finansal kaldıraçtan yararlanma, işletmeleri borçlanma yolu ile fon kaynağı oluşturmaya yönlendiren diğer nedenler olarak gösterilebilir.

İşletmelerin fon kaynağı oluşturmada yabancı kaynak kullanımına yönelten bir diğer neden ise borçlanma durumunda sağlanan vergi avantajıdır. İşletmelerin borçlanma ile birlikte vade tarihinde ödemeleri gereken faiz, gider olarak mali tablolara yansıtılacağından dolayı işletmenin karını etkileyerek ödemesi gereken verginin de düşmesine yol açacaktır.

Yukarıda ifade edilen avantajlar doğrultusunda yabancı kaynakların kullanımının artması, borçlar ve bu borçların elde edilebilmesi için katlanılan faiz, kredi komisyonu, kur farkları vb. maliyetlerin muhasebe bilgi sistemi içerisinde kayıtlı olmasından finansal raporların oluşturulmasına kadarki sürecin de önemini ortaya çıkarmaktadır.

Uluslararası ticaretin gelişmesi ilişkili olarak muhasebe alanında da gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda ortak bir sistemin uygulanması verilebilir. Uluslararası muhasebe standartları bu gelişim ihtiyacı doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Uluslararası muhasebe standartları, işletme ve bu işletme ile ilişkili tarafların ihtiyaç duydukları bilgiye ulaşma imkânını sağlayacak şekilde ortak bir uygulama anlayışını içermektedir.

Finansal raporların, kullanıcılarının etkin kararlar alabilmesi amacı ile doğru tarafsız ve karşılaştırılabilir şekilde sunulması için muhasebe kayıtlarının doğru ve sistematik bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Globalleşen dünyada hem ulusal hem de uluslararası ticari faaliyetleri gerçekleştiren işletmelerin muhasebe kayıtları ve mali tablolarının gerçeğe uygun ve kullanılabilir bilgi üretebilmesi öncelikli olarak belirli standartların konulması ve bu standartların küresel sistem içerisinde aynı şekilde uygulanması ile mümkün olabilecektir.

Uluslararası alanda muhasebe standartlarının oluşturulmasında uyumlaştırılmasında ve geliştirilmesinde tek otorite Uluslararası Muhasebe Standartları Kuruludur (Mackenzie ve diğerleri, 2013). IASB tarafından hazırlanan Uluslararası Muhasebe Standartları/Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UMS/UFRS) ile belirlenen muhasebe alanında ortak uyum sürecinin oluşturulması, küreselleşmenin gereği doğrultusunda Türkiye’ de de kabul görmüş ve ulusal anlamda muhasebe ve denetim standartları (TMS) oluşturulmuştur.

Muhasebe standartları, finansal tablolarla ilgili ilkelerin uygulamaya geçirilmesine imkân veren esaslar ve yöntemleri kapsayan normlar olarak ifade edilebilir. Günümüzde ortak bir dil oluşturmaya yönelik Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (IASB) tarafından oluşturulan standartlar 2017 yılı itibari ile 150 ülke tarafından kabul edilmiştir.

Oluşturulan standartlar içerisinde yer alan TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı, UMS 23 standardı paralelinde düzenlenmektedir. 2005 yılında kabul edilen ve akabinde 2007, 2008, 2015 ve 2017 yıllarında üzerinde birtakım değişiklikler yapılan TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı, işletmelerde özellikli varlığının edinimi ile ilişkili borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesine imkân sağlayan esasları düzenlemektedir. Burada ifade edilen Özellikli varlıklar; kullanım amacı ya da satışa hazır hale gelebilmesi için uzun bir süre gereken varlıkları ifade etmektedir.

Bu çalışmada, muhasebe standartları içerisinde yer alan TMS 23 Borçlanma Maliyetleri Standardı çerçevesinde borçlanma maliyetleri ile ilgili yapı ortaya koyularak örnek uygulamalar yolu ile işleyişi ile ilgili açıklayıcı bilgiler sunulacaktır.

2. TMS 23 BORÇLANMA MALİYETLERİ STANDARTININ TEMEL İLKE VE KAPSAMI

Standardın temel ilkesine göre; bir özellikli varlığın elde edilmesi, inşası veya üretimi ile direkt ilişki kurulabilen borçlanma maliyetlerinin özellikli varlığın maliyetinin de bir parçasını oluşturduğu kabul edilmekte, diğer borçlanma maliyetlerinin ise gider olarak muhasebeleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir (TMS 23 md.1). Yine aynı standartta özellikli varlıklar 5. Maddede “*Amaçlanan kullanıma veya satışa hazır duruma getirilebilmesi zorunlu olarak uzun bir süreyi gerektiren varlıklardır.*” olarak tanımlanmaktadır.

Özellikli varlıklar; bu tanımdan hareketle, satışa veya amaçlanan kullanıma hazır halde olmayan ve üzerinde işlem gerçekleştirilmesi gereken ve bu işlemlerin gerçekleştirilebilmesi için uzun bir sürenin gerektiği varlıklar olduğu ifade edilebilir (Başbozkurt, 2002).

Stoklar, imalat ve enerji üretim tesisleri, taşıyıcı bitkiler, maddi olmayan duran varlıklar ve yatırım amaçlı edinilen gayrimenkuller özellikli varlık olarak tanımlanmakta, stoklar tanımında dikkat edilecek olan kısa vadede üretimi gerçekleştirilen ve satışa hazır hale getirilenler özellikli varlık olarak tanımlanmamaktadır. Bunun yanı sıra finansal varlıklar ile temin edildiği an itibari ile kullanılacak ve satışa hazır halde olan varlıklarda özellikli varlık tanımı dışında tutulmaktadır. (TMS 23 md.7).

Özellikli varlıklar olarak ilgili ifadede geçen “uzun süre” kavramı TMS 23 de zaman açısından tam olarak ifade edilmemektedir (Aydın, 2016). Uzun süre kavramından hareketle tanımlanma konusunda sıkıntı çekilebilecek stoklara, üretimi için uzun bir süre gerektiren tersanede üretilen bir katamaran, uçak, gemi vb. gibi büyük ekipman parçaları stok örnekleri olarak verilebilir.

TMS 23 özellikle satın alma, inşaat veya üretim maliyetleri bir işletmenin genel borçlanmalarıyla finanse edildiğinde, borçlanma maliyetlerinin nasıl ölçüleceği konusunda rehberlik sağlamaktadır.

Standartta açık olarak ifade edilmemesine rağmen, vadeli alış ve satışlarla ilişkili kur farkları, kıdem tazminatı karşılık giderlerinin hesaplanmasında ortaya çıkan faiz giderleri, net şimdiki değer üzerinden hesaplanan varlık ve yükümlülüklerle ilişkili reeskont giderleri de standardın kapsamındadır (Örten ve diğerleri, 2007)

İşletmede, özellikli bir varlıkla ilgili faaliyetler, TMS23 e göre muhasebeleştirilmediği geçmiş dönemlerde başlamış veya yıllar önce üretim veya yapım sürecini geçirmiş ve tamamlamış olabilir. Standart da bu durumlarda geriye dönük olarak aktifleştirmenin yapılması da mümkün kılınmaktadır. Bunun için standart, gerekli bilgileri toplama ve varlığın defter değerini düzeltme maliyetleri ile ilgili katlanılacak zaman ve maliyet kaybının, muhasebeleştirilmenin gerçekleştirildiği dönem itibari ile uygulanmasını tavsiye etmektedir. (IASB, 2006).

Gerçeğe uygun değeri üzerinden ölçülen özellikli varlıklar (TMS 41 kapsamında izlenen canlı varlıklar) ve fazla miktarda ve tekrarlanmak suretiyle üretim ve imali olan stoklar da borçlanma maliyetleri için bu standart uygulanmayacaktır. (TMS 23 md.41)

3. BORÇLANMA MALİYETLERİNİN TMS 23 BORÇLANMA MALİYETLERİ STANDARDINA GÖRE MUHASEBELEŞTİRİLMESİ

Borçlanma maliyetlerinin temel ilkesi; özellikli varlıkla ilişkilendirilebilen borçlanma maliyetlerinin, bu varlığın maliyetinin bir parçası olarak görülerek bilançoda aktifleştirilmesidir. Diğer borçlanma maliyetleri ise dönem gideri olarak kabul edilecektir (Deran & Savaş, 2014).

Borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesinde işletmeler bu standardı uygulayacaklardır (TMS23 md.2). Borçlanma maliyetleri işletmelerin kaynak olarak elde ettikleri borçlarına karşın katlandıkları faiz ve diğer giderlerdir.

Daha ayrıntılı bir şekilde borçlanma maliyetleri ilgili standartta (TMS 23 md.6);

Borcun net defter değerine indirgeyen oran (etkin faiz oranı) kullanılarak hesaplanan faiz gideri (etkin faiz yöntemi) (TFRS9. Ek. a).

Finansal tablolarda gösterilen kira yükümlülüklerine ilişkin olarak kira yükümlülüğünün arta kalan bakiyesine uygulanacak ve sabit olarak belirlenen faiz oranı uygulanmak suretiyle bulunan faiz gideri (TFRS 16 md.37) ,

Yabancı para ile borçlanması durumunda faiz maliyetleri ile ilgili düzeltme olarak dikkate alındıkları ölçüde, kur farkları olarak ifade edilmektedir.

İşletmeler, yüksek enflasyonun yaşandığı dönemlerde TMS 29 “Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama” standardını uygulamalıdır. Yüksek enflasyonun olduğu dönemlerde enflasyonun getirdiği fiyat yükselişleri borçlanma maliyetlerine de yansımaktadır. Bu durumda borçlanma ile finanse edilen sermaye harcamaları düzeltilirken aynı zamanda borçlanma maliyetlerinin enflasyon etkisine maruz kalan değerini aktifleştirmek uygun olmayacaktır. İşletme yüksek enflasyon etkisi ile oluşan farkı dönemde gideri olarak yazarak muhasebeleştirilmelidir (TMS 29 md.21). TMS 29 Standardı yüksek enflasyonun ne zaman ortaya çıkacağını belirtmemekle birlikte yüksek enflasyonun olduğu bir ortamda işletmenin finansal tablolarını ve önceki dönemlere ilişkin karşılık gelen tutarları, geçerli para biriminin genel fiyatlandırma gücündeki değişiklikler doğrultusunda yeniden düzenlenmesini sağlamaktadır (Deloitte).

TMS 23 Standardında borçlanma maliyetleri ile ilgili olarak hangi maliyetlerin aktifleştirilmesi gerekliliği hangilerinin gider olarak muhasebeleştirileceği önem arz etmektedir. Bu bakış açısı ile aktifleştirilecek borçlanma maliyetlerinin belirlenmesi ve muhasebeleştirilmesi standardın özellikle üzerinde durduğu konu olarak ifade edilebilir.

3.1. Aktifleştirilecek Borçlanma Maliyetleri

TMS 23 Standardı yalnızca özellikli varlıklarla ilgili borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilebileceğini belirtmektedir (Karataş, 2010). İşletme de özellikli varlıkla ilişkin harcama yapılmamış olmaması durumunda borçlanma maliyetinden de söz edilemeyecektir.

Borçlar ile özellikli varlık arasında direkt bir ilişkinin kurulamaması veya harcama gerçekleştirilememesi halinde kaçınılabilecek borçların belirlenmesinde ortaya çıkan sorunların giderilmesi gerekmektedir. Bu durum genellikle finansman faaliyetlerinin tek bir merkezde gerçekleştirilmesi ve bu merkezin borçlanmaları birden fazla faaliyet veya projenin yürütülmesinde kullanması durumunda gerçekleşmesi beklenmektedir (Deran & Savaş, 2014).

Bir başka sorun borçlanma ihtiyaçları ile ilgili farklı faiz oranları üzerinden borçlanılmış olunmasında ve elde edilen fonların değişik esaslar doğrultusunda grup şirketlerine kullandırılmış olunması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Yüksek enflasyon ve bu dönemlerde dövize endeksli finansman sağlanması durumunda kur dalgalanmalarından dolayı oluşacak farklarda yine bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu sorunların çözümü için TMS 23 belirli öneriler getirmekte ve uygulamada standartlar doğrultusunda ortak bir eylem gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.

Özellikli varlık ve borçlanma maliyeti arasında ilişkinin kurulması standarda göre önemli bir unsurdur. Bu ilişki borçların yalnızca özellikli varlığın üretimi ve satılabilir hale gelmesi için katlanılan bir maliyet olması veya borçlanmanın işletme faaliyetleri ile ilgili birden fazla eylem için kullanılması durumunda farklılık gösterecektir. Bu durumda standardın işleyişi açısından borçlanma maliyetlerini özel borçlanmalar ve genel borçlanmalar olarak iki farklı şekilde incelemek gerekmektedir (PKF, 2017).

Özel borçlanmalar: işletmenin münhasıran özellikli varlığı elde etmek amacı ile borçlanması durumunda özel borçlanma oluşacak ve o varlıkla ilgili olan aktifleştirilecek borçlanma maliyetlerinin hesaplanması ve bilançoda gösterilmesi de o ölçüde kolay olacaktır.

İşletmenin bir özellikli varlığı edinmek amacı ile özellikle borçlanması durumunda alınan bu fondan dolayı ilgili dönemde oluşan borçlanma maliyetinden yine bu fonun geçici olarak nemalandırılması ile sağlanacak gelir düşüldükten sonra aktifleştirilebilecektir. (TMS 23 md.12)

Uygulama örneği 1: (Özellikli varlıkla ilgili özel borçlanma durumunda aktifleştirme)

İşletme 1 Nisan 2021 tarihinde yıllık faiz oranı %8 üzerinden ödemesi yılsonunda yapılmak üzere bir bankadan 600.000 TL kredi almıştır. Bu kredinin amacı imalat için gerekli bir bina inşaatını finanse etmektir. İnşaatla ilgili harcamalar 1 Mayıs 2021 itibari ile başlamıştır. İnşaatın başlaması ile birlikte işletme almış olduğu ve 2 aylığına (mayıs ve haziran) kullanmayacağını düşündüğü kredinin 400.000 TL'lik kısmını yıllık % 3 oranı üzerinden getiri elde etmek amacı ile geçici olarak bankaya yatırmıştır. 31 Aralık 2021 tarihinde bina inşaatı tamamlanıp kullanıma hazır hale geldiği için teslim edilmiştir. İşletme kredi borcunu 31 Mart 2022 tarihinde kapatmıştır. İşletme binayı fiilen 1 Nisan itibari ile kullanıma başlamıştır.

Aktifleştirilmeyecek olan borçlanma maliyeti ile ilgili hesaplamalar şu şekildedir;

İşletmenin inşaat ilgili fiili çalışmalara 1 Mayıs 2021 itibari ile başlamasından dolayı 1 Nisan ve 30 Nisan arasındaki borçlanma maliyetleri aktifleştirilemeyecektir.

1 Nisan 30 Nisan tarihleri için gider hesaplarına aktarılacak tutar;

$$600.000 \times 0,08 \times \frac{30^2}{365} = 3.945,20 \text{ TL'dir.} \quad [1]$$

İşletmenin kullanıma hazır hale gelen binayı teslim aldığı 31 Aralık 2021 tarih ile kredi son ödeme tarihi arasındaki borçlanma maliyetleri aktifleştiremeyecektir.

31 Aralık 2021 – 31 Mart 2022 tarihleri için gider hesaplarına aktarılacak tutar;

$$600.000 \times 0,08 \times \frac{91}{365} = 11.967,12 \text{ TL'dir.} \quad [2]$$

Özellikli varlıkla ilgili özel borçlanmadan dolayı aktifleştirecek olan borçlanma maliyeti ile ilgili hesaplamalar şu şekildedir;

1 Mayıs - 31 Aralık 2021 tarihleri arası aktifleştirebilecek tutar;

$$600.000 \times 0,08 \times \frac{245}{365} = 48.000 \text{ TL'dir.} \quad [3]$$

Bu tutardan inşa döneminde fonun geçici olarak değerlendirilmesinden dolayı elde edilen gelir düşülecektir.

1 Mayıs - 30 Haziran 2021 tarihleri arası aktifleştirebilecek tutardan düşülecek gelir;

$$400.000 \times 0,03 \times \frac{61}{365} = 2005,48 \text{ TL'dir.} \quad [4]$$

Bina ile ilgili aktifleştirecek tutar (48.000 TL – 2005,48 TL) 45.994,52 TL'dir.

İşletme faaliyet ve yatırımlarında kullanmak üzere finansman ihtiyacını borçlanma yolu ile karşıladığı durumda, bu finansmanı özellikli bir varlık elde etmek amacıyla da kullanması halinde genel bir borçlanmadan söz edilecek ve işletme özellikli varlıkla ilgili olarak bu borçlardan dolayı oluşan borçlanma maliyetlerinin tutarını aktifleştirme oranı kullanarak hesaplayacaktır. Burada bahsi geçen aktifleştirme oranı, özellikle özellikli bir varlık elde etmek amacıyla yapılan borçlanmalar dışında, işletmenin dönem içinde ödenmemiş borçlanmalarına uygulanan borçlanma maliyetlerinin ağırlıklı ortalamasıdır.

3.2. Aktifleştirme Oranının Tespiti

Bir özellikli varlığın elde edilmesi, inşası veya üretimi ile doğrudan ilişki kurulabilen borçlanma maliyetleri, özellikli varlığın maliyeti içinde kabul edilmektedir. Bu tür borçlanma maliyetleri, güvenilir bir biçimde ölçülebilmeleri gerekmektedir. (TMS 23 md.9) İşletmenin genel amaçlı olarak borçlanması durumunda elde edilen fonların bir miktarı özellikli varlıkla

² 1 Nisan - 30 Nisan tarihleri arası gün sayısı

ilgili olarak da kullanılabilir. İşletme özellikli varlıkla ilgili kullanılan borç maliyetini belirlemek üzere, genel amaçlı olarak bir dönemde alınan tüm borçların borçlanma maliyetlerinin ağırlıklı ortalamasını alarak bir aktifleşme oranı belirlemeli ve bu oran üzerinden özellikli varlıkla ilişkili aktifleştirilecek borçlanma maliyetini hesaplamalıdır. (TMS 23 md.14). İşletmenin genel amaçlı olarak borçlanmaları dolayısı ile katlandığı genel borçlanma maliyetlerinin, toplam borçların ağırlıklı ortalamasına bölünmesi suretiyle bulunur.

Bir varlığın, önceki dönemlerde aktifleştirilmiş olan borçlanma maliyetleri de dâhil olmak üzere, bir dönem içerisindeki ortalama defter değeri; normal şartlar altında aynı dönemde aktifleştirme oranının uygulandığı yaklaşık harcama tutarıdır (TMS 23 md.18). Standartta ifade edilen Aktifleştirme oranı, özellikli varlığın edinimine yönelik özel borçlanmalar dışında ilgili olan dönemdeki tüm borçlanmalarına ilişkin maliyetlerin ağırlıklı ortalamasıdır.

Formülasyonu ; (Grant Thornton, 2009)

$$\text{Aktifleştirme oranı} = \frac{\text{Genel Borçlanma maliyetleri}}{\text{genel borçlanmaların ağırlıklı ortalaması}} \text{ şeklinde olacaktır.} \quad [5]$$

Birden fazla borç stokunun olması durumunda aktifleştirme oranı şu şekilde de gösterilebilir.

$$\text{Aktifleştirme oranı} = \frac{GB^1 x i^1 + \dots + GB^n x i^n}{GB^1 + \dots + GB^n} \quad [6]$$

GB= Genel borçlanma tutarı

i = Faiz oranı

Uygulama Örneği 2: (Genel borçlanma durumunda aktifleştirme tutarının tespiti)

X Yat işletmesi 20XX yılı 1 Mart tarihi itibari ile %12 faiz oranı üzerinden 94.000 TL banka kredisi almış, 1 Haziran itibari ile de %8 faiz oranı üzerinden 60.000 TL'lik ilave kredi çekmiştir. Elde edilen borçlar genel amaçlı olarak kullanılacaktır. İşletme almış olduğu bu borç stoklarından tersanesinde sipariş olarak aldığı yatın üretimini finanse etmek için 14 Temmuz tarihinde 35.000 TL ve 6 Ekim tarihinde 20.000 TL borç stokundan kullanım gerçekleştirmiştir. (PWC, 2008) den uyarlanmıştır.

Yatın üretimine yönelik aktifleştirilecek borçlanma maliyeti şu şekilde hesaplanacaktır.

Öncelikli olarak aktifleştirme oranı tespit edilmelidir.

$$\text{Aktifleştirme oranı} = \frac{94.000 \times 0,12 + 60.000 \times 0,08}{94.000 + 60.000} = \% 10,44 \quad [7]$$

Aktifleştirilecek borçlanma maliyeti =

$$35.000 \times 0,1044 \times \frac{172}{365} + 20.000 \times 0,1044 \times \frac{88}{365} = 2.225,3 \text{ TL olacaktır.} \quad [8]$$

Bir dönemde aktifleştirilen bu borçlandırma maliyeti tutarı dönem de katlanılan borçlanma maliyetleri tutarını aşmamasına dikkat edilmelidir (TMS 23 md.14). Borçlanma maliyeti ile ilgili bir diğer husus ise işletmenin ilgili dönem boyunca aktifleştirilen borçlanma maliyetlerinin tutarını ve tutarın belirlenmesinde kullanılan aktifleştirme oranını açıklamakla mükellef olduğudur.

Ana ortaklık ve bağlı ortaklık olması durumunda ağırlıklı ortalamalar net bir şekilde belirlenebiliyorsa gerçeğe uygun şekilde bağlı ortaklığın kendi borçlanmaları ile ilişkin ağırlıklı ortalamayı alması uygun olacaktır (TMS 23 md.15). Bazı özellikli durumlarda ise ki bu özellikli durumlar net olarak standartta belirtilmemiştir. Ana ortaklık ve bağlı ortaklıklar arasındaki borçlanma maliyetlerinin ilişkili olması ve ayrılmaması gerekliliği yorumu üzerinde ortaklıkların borçlanma tutarları dikkate alarak ağırlıklı ortalamayı tespit etmesi de uygun görülmektedir.

İşletmenin finansman faaliyetlerini tek bir merkezden yürütmesi durumunda borçlanma ve özellikli varlık arasındaki doğrudan ilişkinin kurulması zorluk yaratabilir. Yine bu tip bir zorluk şirketler topluluklarında da ortaya çıkabilecektir. Şirketler topluluğuna bağlı olarak çalışan grup şirketlerce değişik faiz oranları ve farklı esaslar doğrultusunda borçlanılmış olması durumunda da ortaya çıkacaktır. Bunlarla birlikte yüksek enflasyon dönemlerinde dövize endeksli ve döviz üzerinden kredi kullanılması durumunda dövizdeki dalgalanmalar sebebiyle de hesaplamalarda zorluklar yaşanabilecektir. Bu zorluğun aşılması profesyoneller tarafından yorumlanmasını gerektirir (TMS 23 md.11).

3.3. Aktifleştirmenin Başlaması

Özellikli varlığın aktifleştirilmesi, aktifleştirme koşullarının yerine getirildiği tarih itibari ile başlayacaktır. İfade edilen aktifleştirme koşullarının yerine getirildiği tarihler (TMS 23 md.17) ;

- İşletmede varlık ile ilgili harcamaların başlatıldığı,
- Borçlanma maliyetlerinin başladığı,
- İlgili varlığın işletmede, amaçlandığı kullanımı ya da satış için hazır hale gelmesi için gerekli işlemlerin başladığı tarihleri ifade etmektedir.

Aktifleştirmenin başlayabilmesi için öncelikli olarak özellikli varlığın amaçlandığı kullanım ya da satışa hazır hale gelmesi için faaliyete başlanması gerekmektedir. Bu faaliyet özellikli varlığın üretimi öncesi çalışmaları da kapsamaktadır. Örnek olarak işletmenin bina yapmak üzere aldığı bir arazi üzerinde inşaat yapma amacı ile düzenleme faaliyetleri sırasındaki sağladığı yabancı kaynak dolayısı ile oluşan borçlanma maliyetleri aktifleştirilebilecekken, arazi ileride inşaat yapılmak üzere elde bekletilmesi durumunda borçlanma maliyeti oluşması durumunda arazi maliyetine dahil edilmeyecektir (Örten ve diğerleri, 2007).

Özellikli varlığa ilişkin harcamaların kapsamı; nakit ödeme, diğer varlıkların transferi veya faiz içeren yükümlülüklerdir. (TMS 23 md.18). Bahsi geçen harcamalardan özellikli varlıkla ilgili tahsil edilmiş olan hakkedişler ve devlet teşvikleri ise düşülmelidir (Yükçü ve diğerleri, 2008).

3.4. Aktifleştirmeye Ara Verilmesi

İşletmede, özellikli varlığın amaçlanan kullanımı veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerçekleştirilen faaliyetlere uzun bir süre ara verilmiş olması ve verilen bu aranın üretim süreci ile ilgili haklı bir sebebe bağlı olarak gerçekleşmemesi durumunda ara verilen süre boyunca borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesi de durdurulacaktır (TMS 23 md.20). Bununla birlikte borçlanma maliyetleri, ara verilen süre içerisinde de gerçekleşebilir. Özellikli varlığın amaçlanan kullanımı veya satışa hazır duruma getirilmesi için gerekli olan işlemlerin yapılmasının elzem olduğu durumlarda borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesine ara verilmeyecektir (TMS 23 md.21). Örneğin bir yer altı veya yer üstü düzenlemesi ile ilgili bir yapının yapılma sürecinde, coğrafi koşullardan dolayı ortaya çıkan bir tabiat olayından dolayı inşaatın gecikmesi dolayısı ile beklenme süresi içerisinde ki borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesi devam edecektir. (HKICPA, 2018)

3.5. Aktifleştirmenin Sona Ermesi

Özellikli varlığın amaçlanan kullanım veya satışa hazır duruma gelmesi ile birlikte borçlanma maliyetleri ile ilgili aktifleştirilmeye de son verilecektir (TMS 23 md.22). Özellikli varlığı amaçlanan kullanıma veya satışa hazırlamak için gerekli tüm faaliyetler büyük ölçüde tamamlandığında aktifleştirmenin durdurulması gerekmektedir (TMS 23 md.22). Varlığın üretiminin tamamlanması sonrası yapılan rutin düzeltmelerin yapılması varlığın üretiminin devam ettiği anlamına gelmeyecektir (TMS 23 md.23). Örneğin bir mülkün alıcı veya kullanıcısının isteği doğrultusunda dekore edilmesi mülkün büyük ölçüde tamamlanmış olduğunun bir göstergesidir.

Yapımı parçalar halinde gerçekleştirilen özellikli varlığın kullanıma ve satışa uygun hale gelen yani tamamlanan parçası için borçlanma maliyeti aktifleştirilir. Bununla birlikte parça tamamlanmış olsa bile kullanımı veya satışa uygun olması diğer parçaların da tamamlanmasını gerektiren durumda ise tüm parçalar ile ilgili işlemler esas itibarıyla tamamlandığında borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesi de sona erecektir (TMS 23 md.24-25). Örneğin alışveriş merkezinde inşaatı tamamlanan ve satışa hazır durumda olan her bir mağaza için aktifleştirme sonlandırılacaktır. Fakat alışveriş merkezinin aktif olarak faaliyete başlayabilmesi için taraflar arasında bir sözleşmenin olması veya yapı denetimi açısından satışa hazır hale gelmesi için bütün mağazaların tamamlanması gerekliliği ile ilgili fiziki veya idari şartların bulunması durumunda ise aktifleştirmenin sonlandırılması, alışveriş merkezi inşaatının bir bütün olarak tamamlanması ile mümkün olabilecektir. Yine bir hastane binasının inşaatında yer alan hizmet merkezi olarak ameliyathanenin inşası tamamlanmış ve kullanıma hazır hale gelmiş olsa bile, ameliyathanenin faaliyete geçirilebilmesi için hastanenin diğer esas hizmet üretim merkezlerinin de faaliyete geçmesi gerektiğinden hastane binasının genel inşaatının tamamlanması ve hizmete girmesi ile birlikte aktifleştirme sonlandırılacaktır (ASB, 2013).

Uygulama Örneği 3: (Aktifleştirmenin başlaması, ara verilmesi ve sonlandırılması)

Aktan A.Ş. 2018 yılı itibari ile yeni bir fabrika binası yapımı için arsa satın almayı düşünmektedir. Fabrika binasının finansmanı için kendi öz kaynakları hariç tahvil ihracı ile gerçekleştirmeyi düşünmektedir. Bu amaçla %10 faiz 5 yıl vadeli her yıl sonunda ödenmek üzere 3.000.000TL bedel ile 2018 yılında tahvil ihracı gerçekleştirmiştir. Tahvilin etkin faizi %12 olarak hesaplanmıştır. Tahvil ihracı sonrasında arsa satın alınmıştır. İşletme 2019 yılı itibari ile fabrika binası yapımı için ön çalışmalara başlamıştır. 2020 yılında covid pandemisinin getirebileceği riskler dolayısı ile fabrika yapımına bir yıl ara veren işletme 2021 yılı itibari ile bina inşaatına tekrar başlayarak 2022 yılında fabrika binasını tamamlamıştır. Yapılmakta olan yatırımlar hesabında borçlanma maliyetleri haricinde aktifleştirilen tutar 2.800.000 TL'dir. ³

Tahvilin Gerçeğe uygun değerinin hesaplanması (Zaif & Torun, 2015).

$$GUD = \frac{300.000}{(1+0,12)^1} + \frac{300.000}{(1+0,12)^2} + \frac{300.000}{(1+0,12)^3} + \frac{300.000}{(1+0,12)^4} + \frac{300.000}{(1+0,12)^5} + \frac{3.000.000}{(1+0,12)^5} \quad [9]$$

$$GUD = 2.783.713,4$$

³ Bu soru ile ilgili muhasebe kayıtlarında; yalnızca borçlanma maliyetleri ile ilgili yevmiye kayıtları gerçekleştirilecektir. Bu yüzden tahvil ve dönem giderlerinin kapanış kayıtları gösterilmemiştir.

Tablo 1. İskonto İtfa Tablosu

Yıllar	Nakit Ödenecek Faiz	Faiz Gideri (etkin)	İskonto İtfa	Tahvil Değeri
1.01.2018	3.000.000,00			2.783.713,43
31.12.2018	300.000,00	334.045,61	34.045,61	2.817.759,04
31.12.2019	300.000,00	338.131,08	38.131,08	2.855.890,12
31.12.2020	300.000,00	342.706,81	42.706,81	2.898.596,94
31.12.2021	300.000,00	347.831,63	47.831,63	2.946.428,57
31.12.2022	300.000,00	353.571,43	53.571,43	3.000.000,00
	1.500.000,00	1.716.286,57	216.286,57	

Türkiye Muhasebe Standartları'na göre tahakkuk eden faiz, gider ve gelirlerin etkin(efektif) faizi esas alınmak suretiyle itfa edilmiş maliyet üzerinden dönemlere dağıtılmaktadır (Ayçiçek, 2011).

01/01/2018			
102 Bankalar		2.783.713,43	
405 Çıkarılmış tahviller			2.783.713,43

Aktifleştirmenin öncesi;

31/12/2018			
780 Finansman giderleri		334.045,61	
304 Tahv. anapara borç taksit ve faizleri			300.000,00
405 Çıkarılmış tahviller			34.045,61

2018 yılı sonunda alınan arsa üzerinde bina yapımı ile ilgili herhangi bir işlem gerçekleştirilmediği için dönem gideri olarak kabul edilmektedir.

Aktifleştirmenin başlaması;

31/12/2019			
258 Yapılmakta olan yatırımlar		338.131,08	
304 Tahv. anapara borç taksit			300.000,00

	ve faizleri 405 Çıkarılmış tahviller		38.131,08
--	---	--	-----------

2019 yılı itibari ile bina yapımı için ön çalışmalar başlatılmıştır. Bu yüzden yapılan çalışmalar özellikli varlıkla ilgili olduğu için aktifleştirme başlatılmış ve bu yıl sonunda ödenen etkin faiz tutarı yapılmakta olan yatırımlar hesabında aktifleştirilecektir.

2020 yılı itibari ile covid pandemisinin etkisi ile çalışmalara ara verilmesi;

	31/12/2020 780 Finansman Giderleri	342.706,81	
	304 Tahv. anapara borç taksit ve faizleri		300.000,00
	405 Çıkarılmış tahviller		42.706,81

Pandemi dönemi olarak 2020 yılı itibari ile yapıma ara verilmesinden dolayı sürenin uzun bir süre olarak değerlendirilmesi sonucu bu yıla işleyen faiz dönem gideri olarak kabul edilecektir. Standartta süre ile ilgili net bir durum verilmemesinden dolayı borçlanma maliyetinin aktifleştirilip aktifleştirilmeyeceği konusunda haklı bir sebep aranmaktadır ki bu sağlık riski olabilir. Bu süre yoruma açık olacaktır. Bu şekilde beklenmedik risklere karşı yapılacak uygulamada karar verici mekanizmanın (Kamu Gözetim Kurumu) alacağı karar veya standartta konu ile ilgili yapacağı düzenleme uygulama birliği için fayda sağlayacaktır.

2021 yılı ve 2022 yılı sonu itibari ile yapılacak kayıtlarla aktifleştirmenin sona erdirilmesi;

	31/12/2021 258 Yapılmakta olan yatırımlar	347.831,63	
	304 Tahv. anapara borç taksit ve faizleri		300.000,00
	405 Çıkarılmış tahviller		47.831,63
	31/12/2022 258 Yapılmakta olan yatırımlar	353.571,43	
	304 Tahv. anapara borç taksit ve faizleri		300.000,00
	405 Çıkarılmış tahviller		53.571,43

	31/12/2022		
	252 Binalar	3.839.534,14	
	258 Yapılmakta olan yatırımlar		3.839.534,14 ⁴

Uygulama Örneği 4:

1 Temmuz 2021'de A işletmesi, bir bina inşaatı için 5,2 milyon TL tutarında bir sözleşme imzalamıştır. Bina Haziran 2022 sonunda tamamlanmıştır. Dönem içinde yükleniciye aşağıdaki ödemeler yapılmıştır:

Ödeme tarihi Tutar (000)

1 Temmuz 2021 (yatırım avansı)	500.000
30 Eylül 2021 (hak ediş ödemesi)	1.900.000
31 Mart 2022 (hak ediş ödemesi)	2.500.000
30 Haziran 2022 (hak ediş ödemesi)	300.000
Toplam	5.200.000

30 Haziran 2022 tarihi itibarıyla A İşletmesinin borçlanmaları aşağıdaki gibidir:

1. Projeye özel olarak 3 yıl vadeli çekilen kredi tutarı 2.000.000 TL'dir. Çekilen bu kredinin birinci yılsonu işleyen faiz 200.000' TL'dir. Çekilen kredi harcama beklentisiyle tutulduğu sırada değerlendirilmiş ve bu sürede 50.000 TL faiz geliri elde edilmiştir.
2. Genel kullanım amaçlı olarak alınmış olan yıllık %15 basit faiz ödemeli 3 yıllık kredinin, 1 Temmuz 2021 tarihinde ödenmemiş borç tutarı 2.000.000 TL'dir. Bu değer yıl boyunca değişmemiştir.
3. Genel kullanım amaçlı olarak alınmış olan yıllık %10 basit faizli 5 yıllık kredinin, 1 Temmuz 2021 tarihinde ödenmemiş borç tutarı 3.000.000 TL'dir. Bu değer yıl boyunca değişmemiştir.

Bu örneğin uygulanma amaçları açısından faiz giderlerinin borçlanma maliyetlerine eşit olduğunu varsayalım.

Yatırım avansı kaydı;

⁴ Borçlanma Maliyetlerinden dolayı aktifleştirilen tutar 1.839.534,14 TL dir.

1/07/2021	
259 Yatırım avansı	500.000
102 Bankalar	500.000

Hak ediş ödemeleri**

30/09/2021	
258 Yapılmakta olan yatırımlar	2.400.000
102 Bankalar	1.900.000
259 Yatırım avansı	500.000

Özellikli varlıkla ilgili çekilen kredi ile ilgili yapılan muhasebe kaydı;

01/07/2021	
102 Bankalar	2.000.000
400 Banka kredisi	2.000.000

Bankadan çekilen ve kullanılmayan kredi tutarı kadar bankaya yatırılarak elde edilen faiz gelirine ilişkin kayıt;

30/09/2021	
102 Bankalar	50.000
642 Faiz geliri	50.000

Özel varlıkla ilgili alınan kredi faizi ve faiz geliri ile ilgili dönem sonu kayıtları;

30/06/2022	
780 Finansman gideri	200.000

** 31/03 ve 30/06 tarihlerinde de ödeme tutarı kadar aynı kayıtlar yapılacaktır.

400 Banka kredileri		200.000
258 Yapılmakta olan yatırımlar 661 Uzun vad. borçlanma gider.	150.000 50.000	
781 Finansman gideri yansıtma hs.		200.000
781 Finansman gideri yansıtma hs.	200.000	
780 Finansman gideri		200.000

Genel amaçlı alınan kredilerle ilgili durum;

Tablo 2. Harcama Analizi

Tarih	Harcama	Genel borçlanmalardan tahsis edilen tutar	Dönemsel ağırlıklandırılmış ödenmemiş bakiye miktarları
1 Temmuz 2021	500.000	0	0
30 Eylül 2021	1.900.000	400.000 ⁵	400x9/12(300.000)
31 Mart 2022	2.500.000	2.500.000	2.500x3/12 (625.000)
30 Haziran 2022	300.000	300.000	300x0/12
Toplam	5.200.000		925.000

Genel borçlanmalara ilişkin aktifleştirme oranı, özellikli varlığın elde edilmesine yönelik yapılan borçlanmalar dışında, işletmenin dönem içinde ödenmemiş borçlanmalarına uygulanan borçlanma maliyetlerinin ağırlıklı ortalamasıdır (Küçüktüfekci & Kılıç, 2016).

$$\text{Aktifleştirme oranı} = \%15 \times \frac{2000}{5000} + \%10 \times \frac{3000}{5000} = \%12 \quad [10]$$

Genel borçlanmadan dolayı maliyet ise; $925.000 \times 0,12 = 111.000$ TL olarak bulunacaktır.

⁵ 2.000.000 TL tutarındaki özel borçlanmalar tamamen kullanılmıştır; bu nedenle harcamaların geri kalanı genel borçlanmalara tahsis edilir.

Bir başka hesaplama yöntemi ile de genel borçlanma maliyeti şu şekilde bulunabilir

$$400.000 \times 0,12 \times 9/12 = 36.000$$

$$2.500.000 \times 0,12 \times 3/12 = 75.000 \quad [11]$$

Genel borçlanmadan dolayı borçlanma maliyeti = 111.000 TL

Genel amaçlı alınan kredilerden özellikli varlığa ilişkin kredi tahsisi ile ilgili kayıtlar;

780 Finansman gideri	111.000	
400 Banka kredileri		111.000
258 Yapılmakta olan yatırımlar	111.000	
781 Finansman gideri yansıtma hs.		111.000
781 Finansman gideri yansıtma hs.	111.000	
780 Finansman gideri		111.000

Tablo 3. Aktifleştirilecek borçlanma maliyeti

Özel kredi.	200.000
Genel borçlanmalar	111.000
Toplam	311.000
Faiz geliri	50.000
Aktifleştirme için kullanılacak tutar	261.000

258Yapılmakta olan yatırımlar hesabı

5.200.000	
150.000	
111.000	
5.461.000	

Bina teslimi ile birlikte aşağıdaki kayıt gerçekleştirilecektir.

01/07/2022	
252 Binalar	5.461.000
258 Yapılmakta olan yatırımlar	5.461.000

4. DEFTER DEĞERİNİN GERİ KAZANILABİLİR DEĞERİNDEN YÜKSEK OLMASI

Özellikli varlıkların defter değeri veya beklenen nihai maliyeti, geri kazanılabilir tutarı veya net gerçekleşebilir değerinden yüksek olması durumunda özellikli varlığın defter değeri, diğer Türkiye Muhasebe Standartları'na uygun olmak kaydı ile azaltılmalı veya kayıtlardan silinmelidir. Yine diğer Türkiye Muhasebe Standartları'na uygun olarak sonradan azaltılan veya silinen bu tutarlar tekrar kayıtlanabilir. (TMS 23 m.16). Standartlar gerçeğe uygun değeri ön planda tutan bir muhasebe anlayışını benimsemektedir. Bir varlığın defter değeri kullanımı veya satışı durumunda geri kazanılacak tutarından fazla olması durumunda varlık değer düşüklüğüne uğramış demektir. Bu durumda değer düşüklüğü zararı muhasebeleştirilmelidir. (TMS 36 m.17)

Uygulama Örneği 5:

Özellikli varlığın üretiminin tamamlanması ile birlikte borçlanma maliyetleri de dâhil toplam maliyeti 7.000.000 TL. olarak gerçekleşmiş, ilgili hesap döneminde geri kazanılabilir değeri ise 6.800.000 TL. olarak hesaplanmıştır. Bu durumda standarda göre fark olan 200.000 TL azaltılmalı veya kayıtlardan silinmelidir.

654 Karşılık gideri	200.000
---------------------	---------

	257 M.d.v. değer düşüklüğü karşılıkları (-) ⁶	200.000
--	--	---------

Sevilengül & Akdoğan (2007), tek düzen hesap planında yer olmamasından dolayı 257 Birikmiş amortismanlar hesabı'na, değer düşüklüğü karşılığını ilave ederek farkı muhasebeleştirmiştir. Yeni hesap planı taslağında ise bu durumun eksikliği de göz önüne alınarak verilen avanslar hesabı ile yapılmakta olan yatırımlar hesabı birleştirilerek 259 numaralı hesap olarak belirlenmiştir. Bu iki hesapla ilgili ayırım alt hesaplarla gerçekleştirilebilir. Boşalan 257 numaralı hesap “Maddi duran varlık değer düşüklüğü karşılıkları (-)” hesabı olarak” kullanılmıştır. Fark, yeni hesap planı taslağının yasalaşması ile belirtildiği şekilde de kayıt altına alınabilir. Bu ve benzeri durumlar mevcut uygulamalarda muhasebe sistemi için hesap planının revizyonunu zorunlu hale getirmektedir. Bu kayıt sonrası özellikli varlığın net değeri ortaya çıkacaktır.

5. YABANCI PARA CİNSİNDEN KAYNAKLANAN KUR FARKLARI

Yabancı para cinsinden borçlanmalardan kaynaklanan kur farkları, faiz maliyetlerinin bir düzeltmesi olarak değerlendirildiği ölçüde borçlanma maliyetleri olarak kabul edilmektedir (TMS 23 md.6/e). İşletme, yabancı para kalemlerini kendi geçerli para birimine çevirmek suretiyle finansal tablolarına yansıtır (TMS 21 md.17). İşletmenin, yabancı bir para birimi üzerinden belirlenen krediyi alması durumunda (TMS 21 md.20/b) işlem tarihi itibari ile geçerli para birim ve yabancı para birimi arasındaki geçerli kur uygulanmak suretiyle elde edilen değer, geçerli para birimi üzerinden kayıtlara alınacaktır (TMS 21 md.21). Parasal kalemlerin ödenmesi, dönem içi veya önceki dönem muhasebeleştirdiğinde farklı kurlardan çevrilmelerinden kaynaklı kur farkı, dönemde kar veya zararda muhasebeleştirilecektir (TMS 21 md.28).

TMS 23 6(e) ve TMS 21 ilgili paragrafları doğrultusunda faiz maliyetinin düzeltmesi kavramının iyi anlaşılması amacı ile borçlanma maliyetlerinin tutarını belirlemek için aşağıdaki örnek üzerinde aktifleştirilecek borçlanma maliyetleri ve kur farkları ile ilgili olarak Kur değişimlerinin etkileri standardına göre hesaplamalar yapılacaktır (MCA, 2021).

Uygulama Örneği 6:

⁶ Finansal Raporlama Standartlarına Uygun Hesap Planı Taslağı' na göre bu hesap kullanılmıştır.

İşletme 1 Nisan 2021 tarihinde özellikli bir varlık üretimi için yıllık %5 faiz oranı üzerinden 10.000 EURO tutarında kredi almıştır. 1 Mart 2021 tarihi itibari ile 1€=14 TL'dir. 31 Aralık 2022 tarihi itibariyle döviz kuru 1€=16 TL'dir. İşletme 1 Mart 2021 tarihi itibariyle Euro yerine Türk lirası ile borçlanmış olsaydı %14 faiz oranı üzerinden borçlanmış olacaktı.

Mevcut durumda yabancı para cinsinden alınan kredi için ödenen dönem faizi;

$$\text{Dönem faizi} = 10.000\text{€} \times \%5 \times \frac{9}{12} \times 16 = 6.000 \text{ TL} \quad [12]$$

İşletmenin ödediği dönem faizi 6.000 TL'dir. Bununla birlikte anaparada kur farkından dolayı ulusal para cinsinde artan maliyeti ise şu şekildedir.

$$\text{Anapara tutarında kur farkından dolayı artış} = 10.000 \times (16-14) = 20.000 \text{ TL} \quad [13]$$

İşletme yabancı para cinsinden değil de ulusal para cinsinden kredi çekmiş olsaydı ödemesi gereken tutar;

Kredinin türk lirası cinsinden alınması durumunda ortaya çıkacak faiz tutarı;

$$10.000 \times 14 \times 0,14 \times \frac{9}{12} = 14.700 \text{ TL} \quad [14]$$

Yabancı para cinsinden borçlandığı için ödeyeceği tutar ile ulusal para cinsinde borçlanması durumunda ödemesi gereken fark ise şu şekilde bulunmuştur.

Yerel para biriminden borçlanma faizi ile dövizle borçlanma faizi farkı;

$$14.700 - 6.000 = 8.700 \text{ TL}$$

TMS 23. Md.6 (e) paragrafı doğrultusunda yabancı para cinsinden borçlanıldığından dolayı ödenecek dönem faizi olan 6.000 TL ve anapara tutarından dolayı ortaya çıkacak kur farkı olan 20.000 TL artışın yalnızca 8.700 TL'lik kısmı olarak 14.700 TL borçlanma maliyeti olarak kabul edilecektir. Anapara kur artışı ile yerel – döviz faiz farkı arası fark (20.000-8.700) 11.300 TL ise TMS 21 “Kur Değişiminin Etkileri standardı” uyarınca kambiyo zararı olarak, kar veya zarar hesabında muhasebeleştirilecektir (Özerhan & Yanık, 2010).

Kredinin kullanılması kaydı;

102 Bankalar	140000		
--------------	--------	--	--

300 Banka kredisi		140000	
-------------------	--	--------	--

Vade sonunda yapılması gereken kayıt

780 Finansman giderleri	14700		
656 Kambiyo zararı	11300		
300 Banka kredisi	140000		
102 Bankalar		166000	

Yukarıdaki örnekte, ulusal para cinsinden borçlanma faiz oranının %14 yerine %26 olduğu varsayılacak olursa, Anapara kur farkı olan 20.000 TL borçlanma maliyeti olarak kabul edilecektir. Çünkü bu durumda ulusal para cinsinden borçlanmalar ile yabancı para cinsinden borçlanma faizleri arasındaki fark olan 21.300 TL (27.300 - 6.000) daha fazladır. Dolayısıyla böyle bir durumda TMS 23 kapsamında muhasebeleştirilecek olan anapara kur farkı ve yabancı para cinsinden dönem faizi toplamı olan 26.000TL (20.000+ 6.000) borçlanma maliyeti olarak kabul edilecektir. TMS 21 “Kur Değişimlerinin Etkileri Standardı” na göre dönem gideri olarak kabul edilecek ve muhasebeleştirilecek herhangi bir kur farkı olmayacaktır.

780 Finansman giderleri	26000		
300 Banka kredisi	140000		
102 Bankalar		166000	

6. SONUÇ

Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu'nun (IASB) yayımladığı ve bugün birçok ülkede kabul gören ve tek bir muhasebe dili oluşturmak için oluşturulan uluslararası muhasebe standartları, günümüzde Türkiye de de Türkiye Muhasebe Standartları olarak Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından takip edilmeye ve güncel olarak yayımlanmaya devam edilmektedir.

Bu standartlardan birisi olan TMS 23 standardı, borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesi konularını ele almakta ve uygulamaya yardımcı bilgiler sağlamaktadır. Diğer standartlar da olduğu gibi, TMS 23 ile hedeflenen de konusunu oluşturan borçlanma maliyetleri ile ilgili özellikli konularda mevcut uygulamalara göre daha kabul edilebilir ve gerçeğe uygun muhasebe sistemi ve mali tablolar oluşturulmasına yönelik önerilerdir.

Borçlanma maliyetleri ile ilgili olarak genel kanaat bu maliyetlerin dönem gideri olarak kabul edilmesi iken, standart özellikli varlık konusuna değinerek bu varlıklar ile ilgili doğrudan ilişkilendirilebilen borçlanma maliyetlerinin dönem gideri olarak kabul edilemeyeceğine ve varlıkla ilgili olarak aktifleştirilmesi gerekliliği üzerinde durmaktadır. Buradaki amaç standartta belirtilen özellikli varlıkların edinimi, oluşumu veya satılabilir hale getirilmesi için katlanılan maliyetler içerisinde özellikli varlıkla ilişkili olarak alınmış yabancı kaynak maliyetinin de dahil edilerek bilançoda gösterilmesidir. Standart bu tutarın ne olacağı ve hangi durumlarda dönem giderinden farklılaşacağı konusunda gerekli açıklamaları yapmaktadır. Amaç diğer standartlarda da olduğu gibi sadece işletme içi değil işletme dışı kullanıcılar için gerçeğe uygun, kabul edilebilir, adil ve etkin mali tabloların oluşumunu sağlamaktır.

Aktifleştirilecek olan borçlanma maliyetlerinin tespit edilmesine yönelik gerekli açıklamalar standartta yer almakla birlikte nasıl hesaplanacağı ve muhasebeleştirileceği konusunda kısıtlar mevcuttur. Borçlanma maliyeti standardında tanımlanan konuların anlaşılması için gerekli uygulama örneklerinin standartta olmamasından dolayı işletmelerin bu standartta açıklanan uygulamaları muhasebeleştirmede zorluklar yaşayabilmektedir. Bu zorluklar; özellikli varlıkla ilgili özel amaçlı alınan borçlar ve genel amaçlı borçlar içerisinde özellikli varlıkla ilgili olan kısmın tespit edilmesi ve muhasebeleştirilmesi, ,aktifleştirmenin başlama zamanı, ara verilmesi ve sonlandırılması, aktifleştirilebilecek toplam borçlanma maliyetleri yanında kur farklarından dolayı oluşan farklarla ilgili aktifleştirme sürecidir (PWC, 2015).

İşletmeler için fon kaynağı olarak yabancı kaynak kullanımı durumunda ortaya çıkacak borçlanma maliyetlerinin aktifleştirilmesi veya dönem gideri olarak gösterilmesi; işletmede oluşacak dönem karı veya aktif büyüklüğünü etkileyecek aynı zamanda hem işletme için hem de işletme dışı kullanıcıların işletmenin mevcut durum ve gelecekle ilgili kararlarına yönelik kullanacakları rasyoları da etkileyecektir. Bu açıdan borçlanma maliyetlerinin muhasebeleştirilmesi ve bu sürecin uluslararası kabul görmüş standartlara uygun şekilde uygulanması önemlidir.

Bu çalışmada, TMS 23 borçlanma maliyetleri standardında açıklanan muhasebeleştirilme esaslarına değinilerek, örnek uygulamaya ihtiyaç duyulan konularda, geliştirilen örnekler yardımı ile özellikli varlığa ilişkin borçlanma maliyetlerinin hesaplanması ve muhasebeleştirilmesine yönelik uygulama örnekleri verilmiştir. Uygulama örnekleri standardın açıklanmasına ve anlaşılmasına imkân sağlamaktadır. Yine benzer çalışmalar belirli dönemlerde güncellenen standardın işletmeler ve uygulayıcılar tarafından daha çabuk kabul görmesi ve kullanılmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- ASB. (2013, Nowember). *Standart of Generally Recognised Accounting Practice Borrowing Cost (Grap 5)*. 04 02, 2022 tarihinde Accounting Standart Boards: <https://www.asb.co.za/wp-content/uploads/2020/03/GRAP-5-Borrowing-costs-1-April-2020.pdf> adresinden alındı
- Ayçiçek, F. (2011, Nisan). TMS 39 Çerçevesinde Bir Finansal Araç Olarak Tahviller. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*(50), 59-76.
- Aydın, S. (2016). TMS 23 ve Vergi Usul Kanunu Kapsamında Borçlanma Maliyetleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1239-1249.
- Başbozkurt, S. G. (2002). Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilme İlkeleri, Yöntemleri ve Standartlar Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Deloitte. (tarih yok). *IAS 29 — Financial Reporting in Hyperinflationary Economies*. 03 30, 2021 tarihinde Deloitte IAS Plus: <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias29> adresinden alındı
- Deran, A., & Savaş, İ. (2014). Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirme Esaslarının 23 Nolu Türkiye Muhasebe Standardı (TMS 23) Kapsamında Değerlendirilmesi . *Mali Çözüm*(Temmuz-Ağustos), 113-128.
- Grant Thornton. (2009). *Capitalisation of Borrowing Costs from Theory to Practice*. London: Grant Thornton International. <https://www.grantthornton.com.au/> adresinden alındı
- HKICPA. (2018). *Hong Kong Accounting Standard 23 (Revised) Borrowing Costs*. 06 03, 2022 tarihinde Hong Kong Institute of Certified Public Accountants: https://www.hkicpa.org.hk/ebook/HKSA_Members_Handbook_Master/volumeII/hkas23revised.pdf adresinden alındı
- IASB. (2006). *Exposure Draft of proposed Amendments to IAS 23 Borrowing Costs*. United Kingdom: IASCF Publications.
- Karataş, M. (2010). Borçlanma Maliyetlerinin UMS 23, KOBİ' ler İçin UFRS ve Vergi Usul Kanunu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Mali Çözüm, Mart-Mayıs*(98), 117-144.

- Küçüktüfekci, M., & Kılılı, M. (2016). Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebeleştirilmesi: TMS 23, TekDüzen Muhasebe Sistemi ve Vergi Usul Kanunu Çerçevesinde Bir İnceleme . *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(12), 444-460.
- Mackenzie, B., Coetsee, D., Njikizana, T., Selbst, E., Chambkoko, R., Colyvas, B., & Hanekom, B. (2013). *Interpretation and Application of International Financial Reporting Standards* (10 th Edition b.). New York: Wiley.
- MCA. (2021). *Borrowing cost, Accounting Standart AS 16*. 03 08, 2022 tarihinde Ministry of Corporate Affaris, Government of india: https://www.mca.gov.in/Ministry/notification/pdf/AS_16.pdf adresinden alındı
- Örten, R., Kaval, H., & Karapınar, A. (2007). *Türkiye Muhasebe - Finansal Raporlama Standartları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özerhan, Y., & Yanık, S. (2010). *IFRS/IAS İle Uyumlu Açıklamalı ve Örnek Uygulamalı Türkiye Muhasebe Standartları/Türkiye Finansal Raporlama Standartları* (Cilt 377). Ankara: TURMOB Yayınları.
- PKF. (2017). *IAS 23 Borrowing costs*. 13 02, 2021 tarihinde Accounting Summary 2017-05: <https://www.pkf.com/media/8d891e80140b9c5/ias-23-borrowing-costs.pdf> adresinden alındı
- PWC. (2008, nowember). *A practical guide to capitalisation of borrowing costs*. 01 19, 2022 tarihinde PricewaterhouseCoopers, ' IFRS and Corporate Governance Publications and Tools: https://www.pwc.com/gx/en/ifrs-reporting/pdf/guide_capitalisation_brwg_costs.pdf adresinden alındı
- PWC. (2015). *UMS 23 'Borçlanma Maliyetlerinin Aktifleştirilmesi'*. 06 04, 2022 tarihinde UFRS Yayınları Mevcut Finansal Raporlama Konularına Bir Bakış: <https://www.pwc.com.tr/tr/services/ufers/pdf/ums-23-borclanma-maliyetlerinin-aktiflestirilmesi.pdf> adresinden alındı
- Telliöglü , T. F., Gökçe, N., & Demir, F. (2013). TMS 23-Borçlanma Maliyetlerinin Yat Üreten Bir İşletme Açısında İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 319-342.
- Toroslu, M. V. (2011). *Türkiye Muhasebe Standartlarında Hasılat Maliyet İlişkisi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Yükçü, S., İçerli, M. Y., & Uğurluel, G. (2008). TMS-23 Borçlanma Maliyetlerinin Muhasebesi-II. *Yaklaşım Dergisi*, 16(185), 30-33.
- Zaif, F., & Torun, S. (2015). Bileşik Finansal Araçların Muhasebeleştirilmesi IAS-32 Kapsamında Finansal Tablolarda Sunumu,. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 43-58.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 76-97

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 18.01.2023

Accepted / Kabul: 06.02.2023

TÜRK ANAYASA MAHKEMESİNİN SOSYAL MEDYA KULLANIMI: TWİTTER PAYLAŞIMLARININ İÇERİK ANALİZİ

Abdullah Yasin ERDEM¹

Öz

Yargıya güven bir bütün olarak siyasal sisteme duyulan toplumsal güvenin bir parçası anlamında önemli görülmektedir. Bu kapsamda yargıya güveni pekiştirecek bazı uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin de gelişmesiyle yaygınlaşmaya başlamıştır. Anayasa mahkemesi özellikle bireysel başvuru vasıtasıyla bireyler açısından bir güvence niteliğindedir. Anayasa Mahkemesinin vatandaşla iletişimini sosyal medya kullanımı üzerinden değerlendiren bu çalışma, Mahkemenin Twitter hesabını ne amaçla kullandığına odaklanmaktadır. Bu kapsamda 2022 yılında paylaşılan tweetler incelenerek içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre Mahkeme, beklendiği gibi, en çok bireysel başvuru ve norm denetimi kararlarıyla ilgili tweetler paylaşmıştır. Bunlar dışında mahkeme faaliyetlerine ilişkin yapılan yayınlar ve istatistik bilgileri en çok gönderilen tweetler içerisinde yer almaktadır. Mahkemenin takipçi sayısını göz önünde bulundurduğumuzda paylaşılan içeriklerin yeterince etkileşim almadığı ifade edilebilir. Ancak mahkemenin sosyal medya kullanımı şeffaflığa, farkındalığa ve meşruiyetine sunduğu katkı açısından önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Anayasa Mahkemesi, Twitter, İçerik Analizi.

Jel Kodları: K19, K39.

¹Arş. Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: yasinerdem@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3895-7150.

Atıf/Citation

Erдем, A. Y. (2023). Türk anayasa mahkemesinin sosyal medya kullanımı: Twitter paylaşımlarının içerik analizi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 76-97.

TURKISH CONSTITUTIONAL COURT'S USE OF SOCIAL MEDIA: A CONTENT ANALYSIS OF TWITTER SHARES

Abstract

Confidence in the judiciary is considered important as a part of the social trust in the political system as a whole. In this context, there are some practices that will reinforce confidence in the judiciary. These practices have started to become widespread, especially with the development of information and communication technologies. The Constitutional Court is a guarantee for individuals, especially through individual applications. This study, which evaluates the communication of the Constitutional Court with the citizens through the use of social media, focuses on what the Court uses Twitter account for. In this context, tweets shared in 2022 were analyzed by content analysis method. According to the results of the analysis, the Court, as expected, mostly shared tweets about individual application and review of norm decisions. Apart from these, publications and statistical information on court activities are among the most frequently sent tweets. Considering the number of followers of the court, it can be stated that the shared content does not receive enough interaction. However, the court's use of social media is considered important in terms of its contribution to transparency, awareness and legitimacy.

Keywords: Social Media, Constitutional Court, Twitter, Content Analysis.

Jel Codes: K19, K39.

1. GİRİŞ

Kamu hizmetinin yürütülmesi sürecinde etkinlik ve verimlilik göz önünde bulundurulmuş temel hususlardan olup etkin bir kamu yönetiminin sağlanması bakımından olmazsa olmaz niteliklerdir. Bu kapsamda özellikle teknolojik gelişmelerle paralel olarak kamu hizmetinin sunumu ve kamu kurumlarının kullandığı araçlar gelişmekte ve değişkenlik göstermektedir. Özellikle elektronik devlet uygulamalarının yaygınlaşması kamu hizmetlerinin etkin, verimli, hızlı, masrafsız sunulması konusunda büyük avantajlar sağlamaktadır. Geldiğimiz noktada yönetim ilkeleri çerçevesinde hizmet sunumunun yanı sıra birey devlet ilişkisinde de değişimler söz konusudur. Vatandaş sadece hizmet alan konumunda değil, aynı zamanda hizmete katılan ve bu sayede hizmetin geliştirilmesine katkıda bulunan bir konuma doğru ilerlemektedir.

Sosyal medya internet tabanlı bir araç olarak halkın katılımını pekiştirilmesi ve yönetim ilkelerinin gerçekleştirilmesi bakımından önemli işlevler sağlamaktadır. Sosyal medya kullanım kolaylığıyla, hızlı ve aracısız şekilde karşılıklı iletişimi mümkün kılmasıyla avantajlı bir araç konumundadır. Birey açısından da yararlandıkları kamu hizmetine ve bu hizmeti sunan kamu kurumlarına ilişkin talep, beklenti ve şikâyetleri etkin ve hızlı dile getirmek sosyal medyanın sağladığı önemli imkânlardır.

Sosyal medyanın bu avantajları sadece bildiğimiz anlamda klasik kamu hizmetleri ve bu hizmetleri yerine getiren idareyle sınırlı olmayıp konumu ve yürüttüğü faaliyet itibarıyla her türlü etkiden uzak olması beklenen yargı makamlarını da ilgilendirmektedir. Her ne kadar

yargısal faaliyet kendine has bir usulle gerçekleştiriliyor olsa da meşruiyetinin güçlenmesi bireylerin güvenine bağlı olduğundan yargıya yönelik toplumsal bakış açısı önem arz etmektedir. Tam da bu noktada genelde bilgi ve iletişim teknolojileri özelde ise sosyal medya yargının şeffaflığını, etkinlik ve verimliliğini sağlayarak hizmetin iyileştirilmesini ve meşruiyetini sağlayacaktır.

Bu kapsamda çalışmada Türkiye’de Anayasa Mahkemesinin sosyal medya kullanımı içerik analizi yöntemiyle incelenerek Mahkemenin sosyal medyadan ne ölçüde yararlandığının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Mahkeme resmi olarak sadece Twitter kullandığından çalışmanın odak noktasını paylaşılan tweetler oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmada sırasıyla kamu sektöründe sosyal medya kullanımı, Anayasa Mahkemesine ilişkin genel bir değerlendirme, Anayasa Mahkemesi ve sosyal medya ilişkisi incelenmektedir. Ardından çalışmanın ampirik kısmında içerik analizi yöntemine değinilerek Anayasa Mahkemesinin Twitter kullanımına ilişkin bulgular paylaşmakta ve tartışılmaktadır.

2. TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kamu Sektöründe Sosyal Medya Kullanımı

Bilgisayar teknolojisi ve internet aracılığıyla iletişimin yaygınlaşması dünya genelinde insanları daha önce görülmemiş şekilde birbirine bağlamıştır. İletişim, çalışma, iş görme konusunda davranış biçimlerimizi etkileyen bu gelişmelerin devlet-vatandaş ilişkisini de etkilediği ve kamu sektöründe de bilgi teknolojisinin kullanımını gündeme getirdiği söylenebilir. Bilgi ve iletişim teknolojisi bakımından günümüzde gelinen noktada sosyal medya önemli bir yer tutmakta ve işlev üstlenmektedir.

Sosyal medya, günümüzde birçok insanın giderek yoğunlaşan biçimde gerek özel hayatında gerek profesyonel yaşamında kullandığı önemli araçlardan birisi konumundadır. Web 2.0’ın ortaya çıkışıyla internet bir nevi demokratikleşmiş; kullanıcıların da fotoğraf, video, ses, yazı gibi araçlarla katılımı mümkün hale gelmiştir (Brown, 2009: 2). Web 2.0 ile birlikte sosyal medya uygulamaları yaygınlaşarak toplumun tüm kesimlerinin ulaşabileceği bir imkân olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal medyanın giderek yaygınlaşmasıyla sadece bireylerin değil özel ya da kamu tüzel kişiliklerinin de aktif bir şekilde kullanımı söz konusu olmaktadır. Geleneksel kamu yönetimi anlayışının da dönüşmesiyle birlikte devletin vatandaşla olan iletişiminin artırılması ve kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi amaçlarıyla kamu kurum ve kuruluşları da farklı yoğunluklarda da olsa sosyal medyayı kullanmaktadırlar (Sobacı vd., 2018: 91-92).

Sosyal medya şeffaflık, katılım, işbirliği konusunda sağladığı imkânlarla sadece devletten vatandaşa doğru değil vatandaştan devlete doğru iletişim kanallarının açılmasına da katkıda bulunmaktadır (Chun vd., 2010: 1-2). Sosyal medyanın yaygın ve aktif bir şekilde kullanımı, bireyler ve kamu kurumları arasındaki ilişkiyi kamu kurumlarının ölçeğine göre yerel ve/veya ulusal düzeyde daha şeffaf bir yönetim yapısına doğru dönüştürme potansiyeline sahiptir (Picazo Vela vd., 2012: 504). Merkezi hükümet ve yerel yönetimlerin yanı sıra pek çok kamu kuruluşu bakımından sosyal medya kullanımının yaygınlaşmaya başladığı ifade edilebilir. Toplumsal bilinirliğin artırılması, geleneksel medya aracılığıyla yapılan duyuru ve bilgilendirme faaliyetlerinin çok daha az maliyetle, çok daha hızlı şekilde ve daha fazla kişiye ulaşacak şekilde yapılabilmesi kamu sektöründe sosyal medya kullanımını teşvik eden hususlardandır.

Sosyal medya araçlarının kamu kurumları tarafından kullanımının yaygınlaşması doğal olarak akademik ilgi bakımından da bu yönde bir eğilimin oluşmasına neden olmuştur. Bu kapsamda farklı kamu idarelerinin sosyal medya kullanımına ilişkin olarak teorik ve ampirik nitelikte çalışmaların artış gösterdiğini söylemek mümkündür (Rosario vd., 2018; Graham ve Avery, 2013; Kaigo, 2012; Mickoleit, 2014; Müller, 2022).

Yargı organları da kurumsal prestij ve meşruiyetini arttırmak için kararlarının halka daha etkili bir şekilde duyurulmasının önemini fark etmiştir (Garoupa ve Ginsburg, 2015: 35). Bu sayede yargı vatandaş etkileşimi pekiştirilerek görevi ve önemi itibarıyla diğer devlet erklerinden daha farklı konumda bulunan yargı makamlarının birey nezdinde güvenilirliğinin sağlanacağı ifade edilebilir. Zira kamu güveni demokratik bir sistemin işleyişi için olmazsa olmaz niteliklerden biri olup sadece yasama ve yürütme gibi seçilmiş organlar açısından değil seçimle iş başına gelmeyen yargı kurumu açısından da geçerlilik taşımaktadır (Çakır ve Şekercioğlu, 2016: 634).

2.2. Anayasa Mahkemesi'ne Genel Bakış

Toplumsal yaşamın doğasında bulunan çatışmaları çözümleyerek sona erdirme görevini yerini getiren yargı organı demokrasiler içerisinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çatışmalardan kaynaklı uyuşmazlıklar toplumsal nitelikli olabileceği gibi özellikle anayasa yargısı kapsamında siyasal nitelikli de olabilmektedir. Anayasa mahkemelerinin özellikle siyasi çoğunluğun tercihlerinin aksine olacak şekilde bir karar vermesi halinde bir meşruiyet tartışması gündeme gelebilecektir. Bu sebepten ötürü yargının toplumsal olarak destek görmesi meşruiyetine ve bununla bağlantılı olarak hukuk sisteminin işleyişine, hukukun üstünlüğüne katkıda bulunacaktır (Çakır ve Şekercioğlu: 634-635).

Anayasa yargısı da devlet iktidarının keyfi kullanımının sınırlanması aracılığıyla bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda anayasacılığın da en önemli araçlarından birisi olarak görebileceğimiz anayasa yargısı anayasaların sadece yazılı bir belge ya da metin olmanın ötesinde uygulamada da etkinliğini garanti altına almaktadır. Anayasa mahkemesi kararlarının sadece tavsiye niteliğinde ya da söylemsel bir karaktere sahip olmadığı, aksine yasama organının ya da farklı ülkelerde görülebileceği üzere yürütme organının bazı işlemlerini geçersiz kılma yetkisinden dolayı bağlayıcı ve otoriter bir nitelik arz ettiği ifade edilebilir (Alexy, 2005: 578).

Anayasa yargısının ortaya çıkışı tarihsel olarak üç dalga şeklinde ifade edilmekte (Ginsburg, 2003: 90; Gülener ve Uzun, 2020: 12-19) ve günümüzde merkezi denetim ve yaygın denetim modelleriyle açıklanmaktadır (Gülener, 2021: 35-36). Anayasaya uygunluk denetimi dava (soyut norm denetimi), itiraz (somut norm denetimi), bireysel başvuru (Göztepe, 1998) yollarından biri ile yapılmaktadır. İtiraz yolunda bir mahkeme bakmakta olduğu dava süresince anayasaya aykırı olduğunu düşündüğü normu anayasa mahkemesi önüne getirerek anayasa uygunluk denetimi yapılmasını talep etmektedir. Soyut norm denetiminde anayasada belirlenmiş kişi ya da kişiler yürürlüğe girmiş ve anayasa mahkemesinin yetkisinde bulunan bir hukuk normunun anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla anayasa mahkemesine belli bir süre içinde iptal davası açmaktadırlar. Bu usulün itiraz yolundan farkı, kanun hükmünün uygulanacağı somut bir uyuşmazlık olmadan anayasaya aykırılık itirazında bulunulmasıdır.

Bireysel başvuru usulü ise merkezi denetim usulünü benimseyen birçok ülkede değişen derecelerde bireylere temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edilmesi halinde Anayasa Mahkemesini harekete geçirme olanağı tanımaktadır. Bireysel başvuru, diğer usullerden farklı olarak herhangi bir kurumun ya da kişinin aracılığı olmaksızın bireylere doğrudan ihlal edilen haklarına ilişkin olarak başvuru yapma ve ihlalin giderilmesini talep etme hakkı vermektedir.

Anayasallık denetimi aracılığıyla bağımsız ve tarafsız olduğu öngörülen bir yargı organı sayesinde daha aleni ve güvenilir bir usulle denetim faaliyetinin yerine getirilmesi hukuk devletinin de gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır (Gülener, 2017: 103). Bu katkı ilk başlarda olarak somut ve soyut norm denetimi aracılığıyla sağlanabiliyorsa da temel hakları koruma noktasında anayasa yargısının geldiği son aşama olarak değerlendirebileceğimiz bireysel başvurunun gittikçe artan düzeyde önem kazandığı ifade edilebilir.

Yürütme ve yasama erkiyle kıyaslandığında yargının görevinin niteliği gereği onu sorumlu tutacak ve denetleyecek kurumsal mekanizmalar bulunmamasından dolayı yargıya güven bireysel güven temelinde şekillenmektedir (Bühlmann ve Kunz, 2011). Bununla birlikte

yargının da yürütme ve yasama gibi hesap verebilir niteliğine yönelik önemli çalışmalar söz konusudur (Hammergren, 2002; Contini vd., 2007; Voermans, 2007; Gülenler, 2011; Burbank, 2006; Garoupa ve Magalhaes, 2021). Yargıya yönelik bireysel güvenin sağlanmasının şeffaflıkla doğrudan ilgili olduğu ifade edilebilir. Pek çok ülkede mevzuattan kaynaklı şekilde kamuya açık duruşma, bilgiye erişim hakkı asgari olarak kabul edilmekle birlikte mahkemeler bu standart prosedürün ötesine geçerek kamuoyuna bilgi sağlamak amacıyla geleneksel ve yeni medya imkânlarını kullanmaktadırlar (Voermans, 159).

Etkili bir yol olarak bireysel başvurunun amacına matuf şekilde işlerlik kazanmasının bireylerin bu konuda yeterince bilgi sahibi olması ve bu yolun temel hak ve özgürlükleri koruma niteliğine güven duyması önem arz etmektedir. Bununla birlikte bireysel başvuru sonucunda verilen karar başvuruyla sınırlıyken somut ve soyut norm denetimi sonucu verilen karar düzenleyici bir hukuki norma ilişkin olduğundan bütün vatandaşlar açısından sonuç doğurmaktadır. Bu nedenle özellikle anayasal yargı faaliyetlerinin şeffaflığı ve bu konuda toplumsal bilincin yüksek olması önem taşımaktadır.

Ülkemizde de ilk olarak 1961 Anayasası ile kurulan Anayasa Mahkemesi 1982 Anayasasıyla da varlığını korumuştur. Kurulduğu zamandan 2012 yılına kadar sadece norm denetimi yoluyla anayasallık denetimi faaliyetini yerine getiren Mahkeme, 23.09.2012 tarihinden itibaren norm denetiminin yanı sıra bireysel başvuru aracılığıyla kamu gücü kullanımını sonucu temel hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği iddialarını incelemektedir. Bu imkanla bireyler Anayasada yer alan hak ve özgürlüklerin tamamı olmasa da aynı zamana AİHS’de yer alanlardan birinin ihlal edilmesine karşı önemli bir güvence kazanmıştır.

2.3. Yargıda Sosyal Medya Kullanımı ve Anayasa Mahkemesi

Yargıya erişimin herkese eşit ve yeterli biçimde sunulması demokrasilerde yargının herkese eşit bir şekilde adalet sağlaması gerekliliğiyle yakından ilişkilidir (Parkin ve Wedeking, 2017: 22). Bu bağlamda kişilerin eşit bir şekilde yargısal imkânlarla ve kurumsal olarak mahkemelere erişimi ve bu konuda bilgilendirilmeleri bir zorunluluk olarak değerlendirilebilir. Bu zorunluluğun yerine getirilmesi basın bülteni (Meyer, 2020; Park ve Youm, 2017), web sitesi (CEPEJ; Reiling, 2016; Velicogna ve NG, 2006) , sosyal medya (Haehlen, 2011; Johnston, 2017; Meyer, 2014) ve elektronik yargı uygulamaları (Velicogna vd., 2013; Ontanu, 2019; Lupo ve Bailey, 2014; Wallace, 2009) aracılığıyla sağlanabilir.

Yukarıda yer alan araçlar yargıya güvenin şekillenmesinde de etkili olma potansiyelini barındıran araçlardır. Ortaya koyduğu çalışmada Gülenler özetle yargıya güven konusunda

belirleyici şu faktörlere dikkat çekmekte olup (Gülener, 2018: 19-32) yukarıda yer alan araçların da bu faktörlerden biri ya da birkaçını etkili şekilde yerine getirme imkânını sunduğu ifade edilebilir:

1. *Yargının bilinirliği ve tanınırlığı*: Mahkemelerle ve baktıkları davalarla ilgili olarak vatandaşların bilgilendirilmesi, işleyişe ilişkin olarak bilgi sahibi olmaları ve farkındalığın artması ve vatandaşların daha önce yargı organlarıyla ilgili bir deneyime sahip olmaları yargıya güven üzerinde olumlu bir etkide bulunmaktadır.

2. *Adalet hizmetlerine erişim*: Adalet hizmetlerinin kalitesinin artırılması yargıya güveni doğrudan etkilemektedir. Bu kapsamda yargının günlük pratiğiyle muhatap olan vatandaş adalet hizmetlerine erişimin kolaylığıyla kendini değerli hissedeceğinden yargıya ve genel olarak siyasal sisteme güveni artacaktır.

3. *Yargının şeffaflığı ve hesap verebilirliği*: Yargının faaliyetleri ve kullandığı kaynaklara ilişkin olarak bilgilerin kamuoyu ile paylaşılarak bu konuda bilgi akışının hızlandırılması hem şeffaflığı hem de dışsal hesap verebilirliğin geliştirilmesi bakımından önem arz etmektedir. Şeffaflık ve hesap verebilirlik yargının bağımsız ve tarafsız niteliğini artırmanın yanı sıra vatandaşların duyduğu güvene ve kararlarının meşruiyetine de katkıda bulunabilecektir.

Basın bültenleri hemen hemen her ülkede özellikle anayasallık denetimini yerine getiren mahkemeler tarafından halkın bilgilendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Geleneksel olarak mahkemelerin çatışmaları çözen statülerini kaybetmekten çekindikleri için karşılıklı etkileşimden ziyade tek yönlü iletişimi benimsedikleri ve bu nedenle basın bülteni aracılığıyla faaliyetlerini açıklamaya eğilimli oldukları ifade edilmektedir (Meyer, 2020, 481). Geleneksel medyanın daha yaygın olduğu dönemlerde elverişli bir imkân olarak değerlendirilebileceğimiz basın bülteninin iletişim teknolojilerinin farklı platformlara evrildiği günümüzde hala tek yöntem olarak kullanılması tartışmaya açıktır.

Yargıda web sitesi kullanımı gelişen teknolojinin geldiği noktada iletişim imkânı olarak sık kullanılan yöntemlerden biridir. Yargının ve mahkemelerin faaliyetleri, performansı hakkında bilgilere kolayca erişmeyi sağlayan web siteleri şeffaflığı ve hesap verebilirliği artırmanın yanı sıra bireylere şikâyetleri ifade etmek, önerilerde bulunmak gibi katılım imkânı sunabilmektedir. Bunlara ek olarak internet teknolojisi adalete erişim maliyetlerini azaltarak erişilebilirliği artırmaktadır (Velicogna ve NG, 2006: 375). Web sitesi her zaman çift yönlü olmasa da iletişimi sağlamak için kullanışlı bir araçtır. Özellikle bilgi verme ve şeffaflığı sağlama noktasında web siteleri basın bültenlerine nazaran daha hızlı bir imkân olarak da değerlendirilebilir.

Elektronik yargı uygulamaları yargıda teknoloji kullanımı açısından gelinen son aşamalardan biridir. Farklı ülkelerde gerek teknolojik gelişmişlik gerek mevzuattan kaynaklı sebeplerle kapsamı farklılık gösterse de mobil teknolojinin yaygınlaşması ve toplumun giderek dijitalleşmesi bu tarz uygulamaların pek çok ülkede ortaya çıkışını beraberinde getirmektedir (Holland, 2008: 152). Bu uygulamalar sadece yargı vatandaş arasındaki ilişki bakımından değil fonksiyonel olarak yargı hizmetinin ve organik olarak yargı örgütünün niteliğine olan etkisi açısından da önem arz etmektedir. Daha etkin ve verimli yargı sistemi, vatandaşların erişim seviyesinde artış, yargı faaliyetinde şeffaflık, yargısal güvenin artırılması ve yargının meşruiyetinin pekiştirilmesi yargıda elektronik uygulamaların kullanılmasının avantajları olarak dikkat çekmektedir (Martinez ve Abat, 2008: xiii-xiv)

İletişim teknolojileri bağlamında yargıda sosyal medya kullanımı yargı sürecinin şeffaflığını sağlama ve mahkemeye erişimi artırma amacıyla kullanılmakta ve bu sayede yargı sisteminin “insani” yönünün gösterilebileceği ifade edilmektedir (Blackham ve Williams, 2013: 171). Ayrıca yargının faaliyetlerine ilişkin verileri çevrimiçi kanallar aracılığıyla paylaşma istekliliğini gösteren sosyal medya kullanımı vatandaşlarla bağlantı kurarak bilgilerin daha hızlı, güncel ve yazılı ya da görsel biçimde ayrıntılı olarak paylaşılmasına imkân sunmaktadır (Parkin ve Wedeking, 2017: 28).

Şeffaflık, yargıda kamu gözetimine olanak tanıyan bir kavram olarak sadece duruşmaların aleniliğini değil duruşmalara ilişkin bilgi ve belgeler ile mahkemelerin çalışmasına ilişkin verilerin de erişilebilir olmasını ifade etmektedir (UNODC, 2011: 85). Dolayısıyla bu husus sadece mahkeme içtihatlarının dijital ortamlara aktarılmasından ibaret görülemeyecek derecede kapsamlı ele alınmaktadır. Açık yargı (open justice) kavramı çerçevesinde yargısal faaliyet ve bireysel olarak yargıçlara ilişkin bilgilere erişimin yanı sıra yargısal hesap verebilirliğin artırılması, halkın bilgilendirilmesi ve eğitilmesi ile yargı görevinin adalet ilkesine uyumlu şekilde gerçekleştirildiğine yönelik güvenin toplumda karşılık bulması gibi amaçların gözetilmesi bu kapsamı ifade etmektedir (UNODC, 2018: 2).

Yargıda sosyal medya kullanımına ilişkin çalışmalar sadece kurumsal olarak mahkemeler bağlamında değil yargılamanın etkin bir öznesi olarak yargıçların bireysel sosyal medya kullanımına odaklanmaktadır. Bu çalışmaların en önemli özelliği sosyal medya kullanımını etik ile ilişkilendirerek değerlendirmesidir. Her ne kadar sosyal medya kullanımı toplumsal olarak günden güne yaygınlaşmaktaysa ve yargıçlar da buldukları toplumun bir parçası olarak bu konuda ayrı tutulamazsa da konumu gereği karar verirken her türlü etki ve baskıdan uzak, bağımsız ve tarafsız olması gereken yargıçların sosyal medya kullanımına ilişkin etik bazı

ilkelerin ileri sürülmesi kaçınılmazdır. Bu kapsamda ortaya konan pek çok çalışma bu hususta sınırları belirlemek üzere çeşitli ilkeleri barındırmaktadır (UNODC, 2019; Kılıç, 2021; Mitchell, 2012; Singh, 2016; Browning, 2016).

Açık yargı kavramı günümüzde gittikçe internet ve sosyal medyayla ilişkilendirilmekte; aracısız şekilde halka ulaşma, toplumun yargısal faaliyet konusunda bilinçlendirilmesi, daha genç bireylere kolaylıkla ulaşma bu kapsamda önemli kazanımlar olarak dikkat çekmektedir (Warren Ac: 2009, 53). Facebook, Youtube, Twitter, Instagram belirtilen amaçlar dâhilinde mahkemeler tarafından kullanabiliyorsa da Twitter'ın platform olarak daha kullanışlı ve tercih edildiğini söylemek mümkündür. Twitter şeffaflık, kamu hizmetinin iyileştirilmesi, katılım ve demokrasi konusunda sıkça başvurulmuş bir sosyal medya aracı olarak (Sobacı ve Karkın, 2013: 418) sadece bilgi verme ve tanıtma amacıyla değil aynı zamanda yargılama sürecinde duruşmaların aleniliğini farklı bir boyuta taşıma imkanı sunan bir platform olması sebebiyle de elverişlidir. Zira çok sayıda kişi tarafından takip edilen bazı davalarda mahkemeler ya da akredite olmuş gazeteciler tarafından duruşmalarda yaşanan gelişmeler anlık olarak Twitter'dan paylaşılabilir (Jackson ve Shelly, 2015; Knight, 2017; Puddister ve Small, 2019).

2.4. Literatür Değerlendirmesi

Ülke örneklerinde ya da hukuk sistemlerinde farklılaşmakla birlikte anayasallık denetimini yerine getiren anayasa mahkemeleri ya da en üst temyiz merci olarak kabul edilen yüksek mahkemeler hukuki bir konu hakkında nihai sözü söyleme yetkisiyle donandığından dolayı bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin garantörü bir konumda bulunmaktadır. Bu nedenle bu mahkemelerin toplumsal adalet duygusunu tatmin ettiği derecede meşru olduğu söylenebilir. Bu husus bu mahkemelere duyulan güvenle yakından ilişkili olup yargı organlarının şeffaflığı ve erişilebilir olması da bu kapsamda büyük önem taşımaktadır. Anayasa yargısına ilişkin çeşitli konularda farklı yaklaşımlar barındıran çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları anayasa yargısının faaliyet alanına ilişkin monografiler niteliğindedir (Aliefendioğlu, 1997; Kaboğlu, 2000; Cappelletti ve Adams, 1966; Prakash ve Yoo, 2003) bazıları anayasa yargısının meşruiyetine odaklanmış durumdadır (Gülsoy, 2007; Troper, 1997; Turhan, 2006; Tushnet, 1999; Güleler, 2017; Göztepe, 2012). Farklı hukuk sistemlerinde anayasa yargısını karşılaştırmalı bir bakış açısıyla değerlendiren çalışmaların (Stone, 1992; Tunç, 1997; Tremblay, 2015) yanı sıra sadece bireysel başvuruya odaklanan çalışmalar da mevcuttur (Göztepe, 1998; Şirin, 2013). Ancak anayasa yargısında sosyal medya kullanımına ilişkin olarak literatürde bir çalışma bulunmamakta; daha geniş kapsamlı bakıldığında ise genel olarak yargı organlarının sosyal medya kullanımına ilişkin olarak sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

Bu çalışmalardan bazıları ülke örnekleri üzerinde odaklanmışken (Jackson ve Shelly, 2015; Mattan vd., 2020) bazıları da daha teorik düzeyde sosyal medya kullanımını irdelemektedir (Meyer, 2014; Haehlen, 2011; Puddister ve Small, 2019). Sosyal medya kullanımı dışında genel olarak bilgi teknolojilerinin yargı örgütü tarafından kullanımına ilişkin olarak da çeşitli çalışmaların bulunduğunu söylemek mümkündür (Relling, 2011; Sandoval vd., 2020; Gasco-Hernandez ve Jimenez-Gomez, 2020; Marković ve Gostojić, 2020).

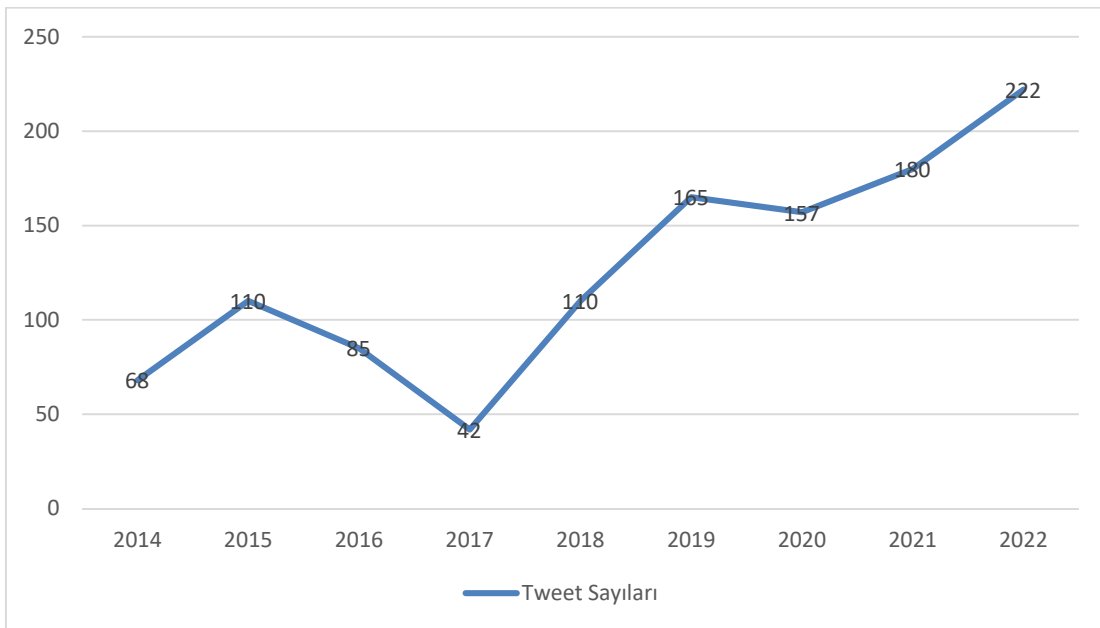
Başta Birleşik Krallık (@uksupremecourt), Kanada (@SCC_eng), Almanya (@BVerfG), İspanya (@TConstitucionE) ve Fransa (@conseil_constit) olmak üzere pek çok devletin anayasa mahkemelerinin ya da yüksek mahkemelerin Twitter kullanmaları günümüz iletişim toplumunda aktif bir iletişimsel etkinlik rolü taşıması bakımından önemlidir. Bununla yanısıra sosyal medyanın yürütülen faaliyetlerle ilgili olarak meşruiyeti güçlendireceği ifade edilmektedir (Passaglia, 2019: 372).

3. İÇERİK ANALİZİ

3.1. Yöntem ve Veri

Çalışmada Anayasa Mahkemesi'nin resmi Twitter hesabı olan @AYMBASKANLIGI hesabından gönderilen tweetlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi amaçlanmaktadır. Mahkeme, Twitter platformunu 2014 yılı Nisan ayında kullanmaya başlamış ve ilk tweet de 08.04.2014 tarihinde paylaşılmıştır. İlk tweetin gönderildiği tarihten 01.01.2023 tarihine kadar toplamda 1139 tweet gönderilmiştir.

Grafik 1. Yıllara Göre Tweet Sayıları (08.04.2014 – 31.12.2022)



Bu çalışmanın temel amacı içerik analizi sonucu elde edilen bulgular vasıtasıyla Mahkeme'nin Twitter'ı hangi amaçla kullandığını değerlendirmektir. İçerik analizi yöntemi, içeriğin çeşitli yönleri kodlanarak özetlenmesi amacıyla geliştirilmiş bir teknik olup (White ve Marsh, 2006; Disko ve Maschi, 2016; Stemler, 2000) sosyal medya çalışmalarında sıkça tercih edilmektedir (Linville vd., 2012; Sobacı ve Karkin, 2013; Peruta ve Shields, 2018; Waters ve Lo, 2012). Bu kapsamda çalışmanın sınırlılığını 2022 yılı içinde (01.01.2022 – 31.12.2022) atılan tweetler oluşturmaktadır. Bu kapsamda 222 tweet incelenmiş ve Mahkemenin attığı tweetler konularına göre gruplandırılarak belli kategoriler oluşturulmuştur. Mahkemenin kurumsal örgütlenmesi ile işleyiş ve yerine getirdiği faaliyetler göz önünde bulundurularak özgün kategoriler geliştirilmiş ve bu kategoriler çerçevesinde tweetlerin sınıflandırılması yoluna gidilmiştir. Her tweet sadece bir kategori kapsamında değerlendirilmiştir. Analizde kullanılan kategoriler ve kategoriler içinde değerlendirilen tweetlere ilişkin örnekler şu şekildedir:

1) Bireysel Başvuru Kararlarına İlişkin Tweetler: Bu kategoride bazı bireysel başvurular sonucunda bir hakkın ihlal edildiği ya da edilmediğine yönelik olarak verilmiş olan kararlara ilişkin bilgilendirme amacıyla hazırlanan basın duyuruları linkini içeren tweetler yer almaktadır. Örneğin; Ceza İnfaz Kurumuna Girişte Yapılan Arama Sırasında Hukuka Aykırı Güç Kullanımı Nedeniyle Kötü Muamele Yasağının İhlal Edilmediği, Öğretim Elemanının Kınama Cezası İle Cezalandırılması Nedeniyle İfade Özgürlüğünün İhlal Edilmesi.

2) Norm Denetimi Kararlarına İlişkin Tweetler: Bu kategoride Anayasa Mahkemesi'nin somut ya da somut norm denetimi usulleri kapsamında önüne gelen başvurularda yaptığı anayasallık denetimi sonucu vermiş olduğu kararlara ilişkin hazırlanan basın duyurularının linkini içeren tweetler yer almaktadır. Örneğin; Yükseköğretim Öğrencilerine İlişkin Disiplin Suç ve Cezaları ile Bu Kapsamdaki Yönetmelikle Düzenleme Yapma Yetkisinin İptali, Kamu Görevinden Çıkarma ve İlave Tedbirleri Düzenleyen Kurallara İlişkin Karar.

3) Diğer Yargısal Görevlere İlişkin Tweetler: Bu kategoride Anayasa Mahkemesinin norm denetimi ve bireysel başvuru haricinde yerine getirdiği diğer yargısal görevlere ilişkin olarak atılan tweetlere yer verilmiştir. Örneğin; Millet Partisinin İsminde Yer Alan “Millet” İbaresinin Kullanılmasının Durdurulması Talebi.

4) Bilgilendirme Amaçlı Tweetler: Bu kategoride Anayasa Mahkemesinin faaliyetlerine ilişkin istatistik bilgileri, yaptığı yayınlara ya da bilgi teknolojileri alanında yapılan çalışmalara ilişkin duyuruları içeren tweetlere yer verilmiştir. Örneğin; Yaşama Hakkı - Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 5, 60 Yıl 60 Makale (PDF).

5) Mahkeme Yapısına İlişkin Tweetler: Bu kategoride kurumsal olarak Mahkeme bünyesinde yaşanan gelişmelere ilişkin duyuruların paylaşıldığı tweetler yer almaktadır. Örneğin; Anayasa Mahkemesinde Muhterem İnce'nin And İçme Töreni.

6) Kurum İçi Faaliyetlere İlişkin Tweetler: Bu kategoride Mahkeme bünyesinde gerçekleştirilen ve yargısal nitelikte olmayan bazı faaliyetlere (eğitim, proje toplantıları vb.) ilişkin tweetler yer almaktadır. Örneğin; Anayasa Mahkemesinin Kararlarının Etkili Uygulanması Projesi Kapsamında Bölge Toplantısı İstanbul'da Düzenlendi, Tetkik Hâkimleri Sertifikalarını Aldı.

7) Kurumlar Arası Faaliyetlere İlişkin Tweetler: Bu kategoride Mahkeme'nin çeşitli amaçlarla farklı kurumlarla işbirliği yaparak düzenlediği ulusal ya da uluslararası nitelikli toplantılarla, Mahkeme başkanı ya da heyetinin katıldığı farklı kurumlarda yapılan toplantılara ilişkin paylaşılan tweetler yer almaktadır. Örneğin; Anayasa Mahkemesi Başkanı Zühtü Arslan ve Beraberindeki Heyet Dünya Anayasa Yargısı Konferansının Endonezya'da Düzenlenen 5. Kongresi'ne Katıldı, Anayasa Mahkemesi Heyetinin Bulgaristan Temasları.

3.2. Bulgular

Anayasa Mahkemesi sosyal medya aracı olarak sadece Twitter'ı kullanmakta; diğer sosyal medya platformlarında resmi hesabı bulunmamaktadır. Şekil 1'de de görüldüğü üzere Mahkeme 2014 yılından itibaren Twitter kullanıyorsa da 2017 yılı ile birlikte neredeyse istikrarlı bir şekilde sosyal medya kullanımının artma eğiliminde olduğu söylenebilir. Bu husus Mahkemenin sosyal medya kullanımı konusunda farkındalığının arttığını göstermesi bakımından önemlidir.

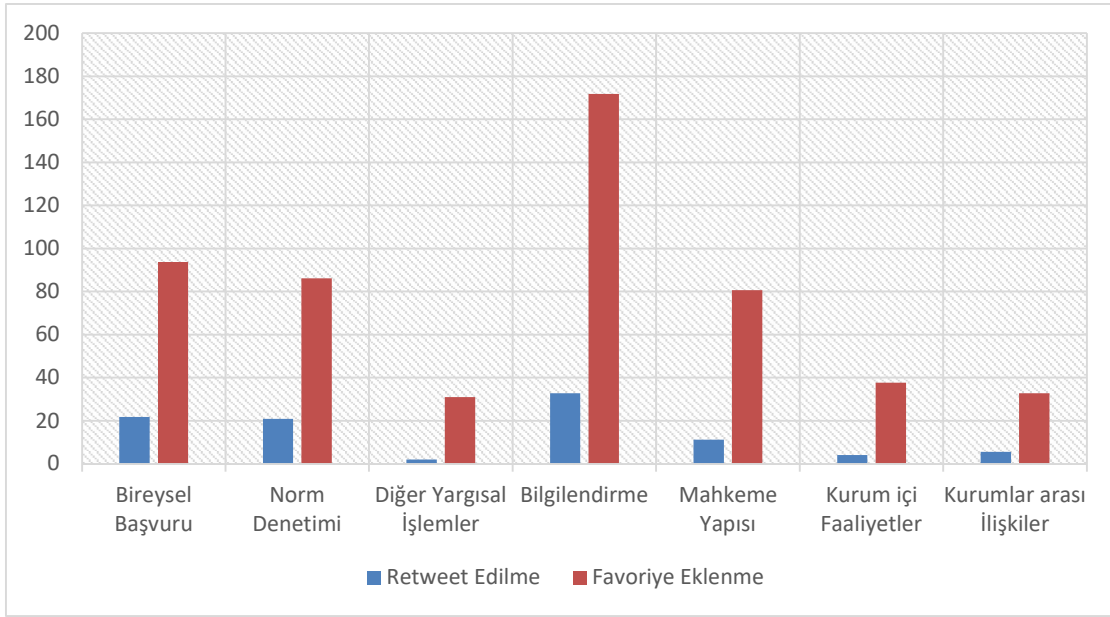
Sosyal medya literatüründe dikkate alınan ve incelenen hususlardan biri de etkileşim sayısıdır. Paylaşım yapılan sosyal medya aracına göre beğeni sayısı, yorum sayısı, favorilere ekleme, retweet edilme sayısı dikkate alınarak etkileşim konusunda bir açıklama yapılabilmektedir. Paylaşılan tweetlerin etkileşim oranları retweet edilme ve favorilere eklenme oranına bakıldığında ise (Grafik 2) ortaya çıkan sonuç şu şekilde olmaktadır:

Anayasa Mahkemesinin göndermiş olduğu tweetlerde en çok etkileşimi bilgilendirme amaçlı paylaşılan tweetlerin aldığı, bu kategoride paylaşılan tweetlerin ortalama olarak 150'den fazla hesap tarafından favorilere eklenirken 30'dan fazla hesap tarafından da retweet edilerek tekrar paylaşıldığı görülmektedir. Bilgilendirme amaçlı gönderilen tweetlerin diğer kategorilere nazaran daha yüksek sayıda etkileşim alması sosyal medya kullanımının amacıyla uygunluk taşıyorsa da Anayasa Mahkemesi'nin 275 binden fazla takipçisinin olduğunu düşündüğümüzde

bu sayının oldukça düşük olduğu ifade edilebilir. Sosyal medyadan beklenen yararların gerçeğe dönüşmesi bakımından bu sayının takipçi sayısı ile orantılı olarak artış göstermesi önemlidir.

Bununla birlikte bireysel başvuru ve norm denetimi kararlarına ilişkin paylaşılan tweetler bilgilendirme tweetlerinin arkasından en çok etkileşim alan kategorilerdir. Yargısal faaliyetlerin sonuçları itibarıyla bireyler açısından bağlayıcı olduğundan daha çok ilgi görmesi ve yüksek etkileşim düzeyine sahip olmaları sosyal medya kullanım amacıyla bağdaşan bir sonuç olarak dikkat çekmektedir.

Grafik 2. Anayasa Mahkemesi 2022 Yılı Tweetlerinin Etkileşim Sayıları



3.3. İçerik Analizi: Kategorilerin Değerlendirilmesi

Çalışmanın konusunu oluşturan 2022 yılına ait 222 tweetin kategorilere göre dağılımı Grafik 3'te detaylı olarak gösterilmiştir. Paylaşılan tweetlerin kategoriler itibarıyla bir değerlendirilmesi yapıldığında bireysel başvuruya ilişkin kategorinin 111 tweet ile (%50) ilk sırada yer aldığı norm denetimi kararlarına ilişkin kategorinin ise 48 tweet ile (%22) ile ikinci sırada yer aldığı görülmektedir. Anayasa Mahkemesinin günümüzde yerine getirdiği temel iki faaliyetin bireysel başvuru ve norm denetimi olduğu düşünüldüğünde tweetlerin yaklaşık dörtte üçünün bu faaliyetlere ilişkin olmasının bu faaliyetler hakkında bilgi vermek olduğu beklenen bir durumdur. Paylaşılan tweetler ağırlıklı olarak verilen kararlara ilişkin hazırlanan basın bültenlerinin linkini içermektedir.

Kurumlar arası ilişkilerle ilgili kategori 25 tweet (%11) ile 3. sırada yer almaktadır. Bu kapsamda Mahkeme'nin gerek üniversitelerle ortaklaşa düzenledikleri akademik nitelikli

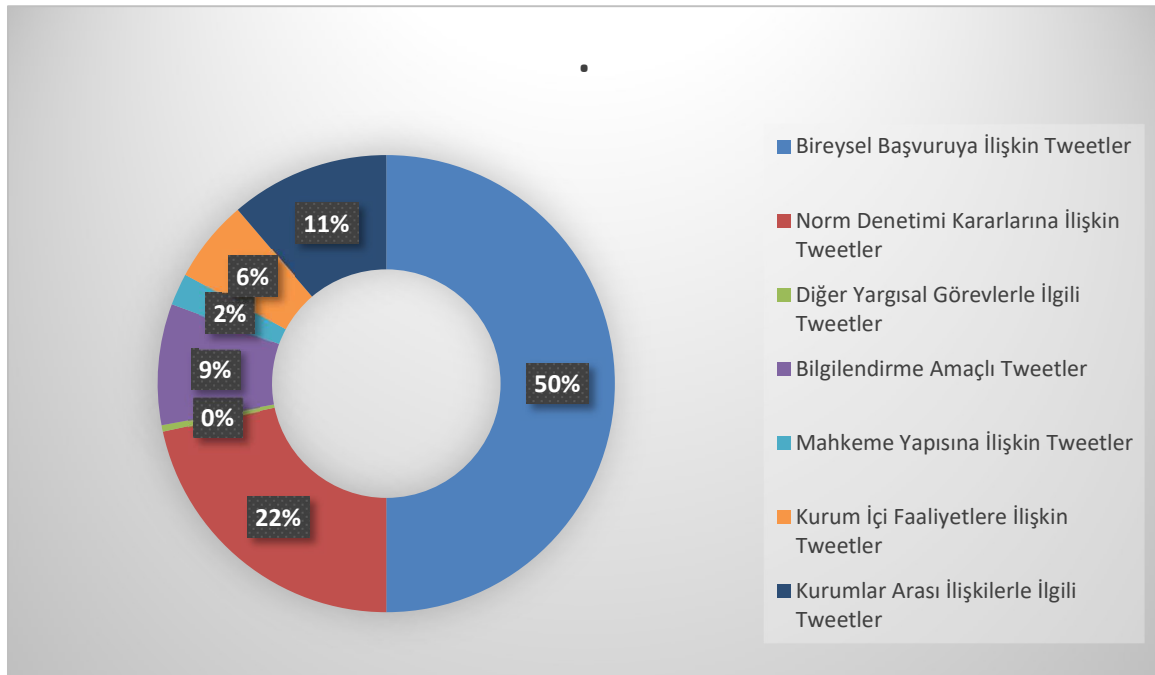
toplantılar gerek uluslararası teşkilatlarda düzenlenen organizasyonlara gösterilen katılımlara ilişkin bilgilendirmeleri içeren tweetler bu kategoride yer almaktadır.

Kurumlar arası ilişkilerle ilgili kategoriye 19 tweetle %9 bilgilendirme amaçlı tweetler takip etmektedir. Anayasa Mahkemesi bu kapsamda faaliyetleriyle ilgili yaptıkları yayınlar, kararlarla ilgili istatistik bilgileri, bilgi ve iletişim teknolojileri alanında uygulamaya konulan bazı gelişmelerin duyurularını tweet olarak paylaşmayı tercih etmiştir.

Son olarak sırasıyla kurum içi faaliyetlere ilişkin 13 tweet (%6), mahkeme yapısına ilişkin 5 tweet (%2) ve diğer yargısal faaliyetlere ilişkin 1 tweet (% 0,05) Anayasa Mahkemesi'nin Twitter aracılığıyla yaptığı paylaşım türlerindedir. Bu husus Anayasa Mahkemesi'nin faaliyet yoğunluğuyla alakalı bir durum olup Mahkeme yargısal görevleri dışında kalan faaliyetlerine ilişkin çok fazla gönderi paylaşmamıştır.

Mahkeme tarafından gönderilen tweetlerin etkileşim bilgilerine bakıldığında paylaşılan tweet sayılarıyla uyumlu bir sonuç çıktığı ifade edilebilir. Ortalama olarak hesaplanan etkileşim sayılarına bakıldığında da en çok etkileşim alan tweetlerin en çok paylaşım yapılan ilk üç kategoriyle aynı olduğu görülmektedir. Bu konuda en önemli fark bilgilendirme amaçlı tweetler her ne kadar sayısal olarak üçüncü sırada yer alıyorsa da en çok etkileşim alan kategori niteliğindedir.

Grafik 3. Kategorilere Göre Tweet Dağılımı



3.4. Anayasa Mahkemesinin Sosyal Medyayı Kullanım Amacı

Kamusal makamlar arasında görev, yetki, kurumsal teşkilat konusundaki düzenlemeler açısından var olan farklılıklar sosyal medya kullanım amacında da farklılığı beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda bir yargı organı olarak Anayasa Mahkemesi'nin sosyal medya kullanımına ilişkin olarak açıklık ve şeffaflık, bilgi verme ve farkındalık oluşturma amaçları çerçevesinde bir değerlendirme yapmak mümkündür.

Sosyal medya kullanımıyla açıklık ve şeffaflığı sağlayan Mahkeme faaliyetlerinin toplumsal anlamda görünürlüğünü ve bilinirliğini artırarak güveni ve meşruiyet pekiştirmeyi başarabilecektir. Paylaşmış olduğu tweetlerde ağırlıklı olarak yargısal faaliyetlerine yer veriyor olması Mahkeme'nin bu amacı önemseydiğini göstermesi bakımından önemlidir. Hem bireysel başvuru sonucu hem de norm denetimi sonucu verilen kararların bir kısmı Twitter aracılığıyla paylaşılarak daha hızlı duyurulmaktadır. Ayrıca zaman zaman kararlara ilişkin istatistiklerin de paylaşılması Mahkeme'nin faaliyetleriyle ilgili şeffaf olma niteliğine katkı sunmaktadır.

Anayasa Mahkemesinin bireysel başvurulara ilişkin olarak duruşmalı yargılama yapmasının önünde mevzuat açısından bir engel bulunmamakla birlikte uygulamada bu usule çok fazla tanık olunmaması şeffaflık açısından tartışılabilir bir durumdur. Ancak Mahkemenin verdiği kararlarda gerek başvuru talepleri gerek kendi değerlendirmelerini açık ve anlaşılır bir akış içerisinde sunarak da açıklık ve şeffaflığa önem verdiğini göstermektedir.

Şeffaflığın bir başka boyutu da mahkemeye erişimin sağlanabiliyor olması ile ilişkilidir. Sosyal medya bu hususun aracısız bir şekilde gerçekleşmesi bakımından önemli bir araç olarak değerlendirilebilir. Ancak Anayasa Mahkemesinin bu konuda yeterli seviyede olduğunu söylemek çok mümkün değildir. Zira Mahkeme Twitter paylaşımlarının hiçbirinde doğrudan etkileşime girmemiş, diğer bir deyişle göndermiş olduğu tweetlerin hiçbiri kendisine yöneltilen gönderilere cevap şeklinde olmamıştır. Bu husus kurum-vatandaş etkileşimi açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü Mahkeme'nin yargı organı olmanın getirmiş olduğu birtakım sınırlılıkları göz önünde bulundurmak kaydıyla, cevap gerektiren iletileri yanıtız bırakması sosyal medyanın kullanım amacıyla bağdaşmamaktadır.

Mahkemenin sosyal medya kullanımının taşıdığı amaçlardan birisi olarak bilgi verme ve farkındalık oluşturma açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse gönderilen tweetlerin çoğunun bu amacı gerçekleştirmeye yönelik olduğu ifade edilebilir. Özellikle yargısal faaliyet kapsamında verilen kararlara ilişkin yapılan paylaşımlar ve gerek kararlara yönelik istatistikler gerek başvurulara ilişkin çeşitli nitelikte yayınlar bir yandan bilgilendirmeyi sağlarken diğer yandan da bireyler açısından farkındalık oluşturmaktadır.

Bireysel başvurunun temel hak ve özgürlüklerin korunmasına yönelik önemi düşünüldüğünde Mahkemenin bu kategoride en çok tweeti paylaşıyor olması hem gerekli hem önemlidir. Bu sayede kişiler bireysel başvuru usulünün etkinliğiyle ilgili teşvik edilmiş olacağı gibi Mahkemenin inceleme faaliyetini yerine getirirken ne derece özenli davrandığını görmek güvenin artması gibi bir faydayı da beraberinde getirecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere bireysel başvuru bireylere anayasa yargısına doğrudan katılım gibi bir imkan sunmaktadır. Bu da temel hak ve özgürlüklerin korunmasının yanı sıra hesap verebilirliğin de sağlanarak hukuk devletinin gerçekleşebilmesine fırsat tanımaktadır. Ancak bunların gerçekleşebilmesi ilk olarak ve öncelikle bireylerin bu usulü aktif şekilde kullanımıyla mümkün olabilecektir. Sosyal medya da başta genç bireyler olmak üzere çok sayıda vatandaşa geleneksel medyaya kıyasla daha kısa sürede ulaşarak bu konuda daha hızlı farkındalık oluşturmaya yaramaktadır.

Mahkemenin hem bireysel başvuru hem bilgilendirme kategorisinde paylaştığı tweetler sadece bireyler açısından değil araştırmacılar ve yargı profesyoneli olarak da adlandırabileceğimiz avukatlar açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Bireysel başvurunun yukarıda yazılı amaçlar çerçevesinde işlevini yerine getirmesi işlevsel bir şekilde kullanımıyla mümkündür. Bu da Mahkemenin bireysel başvuruları değerlendirirken hangi hususlara dikkat ettiğinin bilinmesi, özellikle kabul edilebilirlik kriterlerinin iyi bilinmesiyle ilgilidir. Bu kapsamda Avrupa Konseyi'nin "Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Sisteminin Desteklenmesi" projesi kapsamında yapılan yayınlar, bireysel başvuru sonucu verilen seçilmiş bazı kararların yer aldığı yayınlar araştırmacılar, yargı profesyonelleri ve bireysel başvuru yoluna gidecek bireyler açısından yol gösterici niteliktedir. Bu bağlamda bu yayınların sosyal medya aracılığıyla duyurulması daha hızlı yayılmasını ve başvuru yolunun etkin kullanımını noktasında farkındalık oluşmasını sağlayacaktır.

4. SONUÇ

Türkiye'de Anayasa Mahkemesi Twitter'ı daha çok yargısal kararları ve yaptığı bazı yayınlara ilişkin bilgilendirme amaçlı kullanmaktadır. Her ne kadar Mahkeme Twitter aracılığıyla vatandaşlarla karşılıklı bir etkileşim içinde olmasa da şeffaflığı ve farkındalığı sağlamaya yönelik olarak sosyal medyadan yararlandığını söylemek mümkündür. Mahkemenin bu amacı kararlarının toplumsal meşruiyetini ve kendisine duyulan güveni artırması bakımından önemlidir. Ancak paylaşılan tweetlerin etkileşim sayıları göz önünde bulundurulduğunda sosyal medya kullanım amacının gerçekleşme düzeyinin çok yüksek olmadığı ifade edilebilir.

Mahkemenin sosyal medya hesabını sadece yargısal kararlara ilişkin olarak bilgilendirme amacıyla hazırlanan basın bültenlerinin linklerini paylaşmak yerine daha kapsamlı bir iletişim stratejisi oluşturarak temel hak ve özgürlükleri koruma konusunda önemini, görevini ve yerine getirdiği faaliyetleri anlaşılır bir şekilde paylaşmak amaçlı kullanılmalıdır. Bu husus hukuk devletine katkıda bulunmanın yanı sıra yargıya güveni ve bununla bağlantılı olarak siyasal sisteme duyulan güveni artıracaktır.

Mahkemenin görevine ilişkin olarak yaptığı bilgilendirme amaçlı paylaşımlar pek çok açıdan takip edilmeye ve değerlendirilmeye muhtaçtır. Bu kapsamda gerek başvurulara ve başvuruların sonuçlarına ilişkin istatistikî bilgiler gerek yapılan yayınlara ilişkin paylaşımlar sadece vatandaşlar açısından değil araştırmacılar ve birer yargı profesyoneli olarak adlandırabileceğimiz avukatlar ve diğer yargı kollarında görev yapan hakim, savcılar açısından da önem taşımaktadır. Zira mahkemenin verdiği kararların nihai oluşu ve herkesi bağlayan oluşu kararların bilinirliğini daha değerli kılmakta, bu bağlamda bu tür bilgilendirmelerin hızlı ve etkili şekilde duyurulması hukuk sisteminin işlerliği bakımından önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alexy, R. (2005). Balancing, constitutional review, and representation. *International journal of constitutional law*, 3(4), 572-581.
- Aliefendioğlu Yılmaz (1997). *Anayasa Yargısı*, Yetkin Yayınları.
- Blackham Alysia & George Williams, Australian Courts and Social Media (September 27, 2013). *Alternative Law Journal*, 38(3), 171, <https://doi.org/10.1177/1037969X1303800308>.
- Andrew J.A. Mattan , Kate Puddister & Tamara A. Small (2020). Tweet Justice: The Canadian Court's Use of Social Media, *American Review of Canadian Studies*, 50:2, 229-244, DOI: 10.1080/02722011.2020.1759945
- Aydın Çakır, A., & Şekercioğlu, E. (2016). Public confidence in the judiciary: the interaction between political awareness and level of democracy. *Democratization*, 23(4), 634-656.
- Bireysel Başvuru İstatistikleri (23/9/2012 – 30/6/2022/2), T.C. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, https://www.anayasa.gov.tr/media/8113/bb_2022_2_tr.pdf (Erişim Tarihi: 08.12.2022).
- Brown, R. (2009). *Public Relations and the Social Web: How to use social media and web 2.0 in communications*. Kogan Page Publishers.
- Burbank, S. B. (2006). Judicial independence, judicial accountability, and interbranch relations. *Geo. LJ*, 95, 909-927.
- Bühlmann, M., & Kunz, R. (2011). Confidence in the judiciary: Comparing the independence and legitimacy of judicial systems. *West European Politics*, 34(2), 317-345.

- Cappelletti, M., & Adams, J. C. (1966). Judicial Review of Legislation: European Antecedents and Adaptations. *Harvard Law Review*, 79(6), 1207-1224.
- CEPEJ (2016). *European judicial systems Efficiency and quality of justice* European judicial systems: Efficiency and quality of justice, CEPEJ Studies No.24.
- Chun, S., Shulman, S., Sandoval, R., & Hovy, E. (2010). Government 2.0: Making connections between citizens, data and government. *Information Polity*, 15(1-2), 1-9.
- Contini, F., & Mohr, R. (2007). Reconciling independence and accountability in judicial systems. *Utrecht Law Review*, 3(2), 26-43.
- Council of Europe (2018). *Transparency and How to Demystify the Work of Courts*.
- Garoupa, N. & Ginsburg, T. (2015). A Theory of Judicial Reputation and Audiences. In *Judicial Reputation: A Comparative Theory* (pp. 14-49). Chicago: University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/9780226290621-003>
- Garoupa, N., & Magalhães, P. C. (2021). Public trust in the European legal systems: independence, accountability and awareness. *West European Politics*, 44(3), 690-713.
- Gasco-Hernandez, M., & Jimenez-Gomez, C. E. (2020). Information and Technology in Open Justice. *Social Science Computer Review*, 38(3), 247–251. <https://doi.org/10.1177/0894439318810781>.
- Ginsburg, T. (2003). *Judicial review in new democracies: Constitutional courts in Asian cases*. Cambridge University Press.
- Göztepe Ece (2012). “Anayasa Yargısının Meşruluğu”, *Demokratik Anayasa: Görüşler Ve Öneriler*, Haz. Ece Göztepe ve Aykut Çelebi, içinde(387-417), Metis Yayınları.
- Göztepe, Ece (1998). *Anayasa Şikayeti*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Graham, M., & Avery, E. (2013). Government public relations and social media: An analysis of the perceptions and trends of social media use at the local government level. *Public Relations Journal*, 7(4), 1-21.
- Groves, M. (2021). Judges and the Media. içinde *The Judge, the Judiciary and the Court: Individual, Collegial and Institutional Judicial Dynamics in Australia* (pp. 259-282). G. Appleby & A. Lynch (Eds.), Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108859332.016
- Gülener S. (2017). *Türkiye'de Anayasa Yargısının Demokratik Meşruluğu*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Gülener S. (2021). *Anayasal Düzenler ve Türkiye'nin Anayasal Düzeni (Temel Bilgiler)*, 3. Baskı.
- Gülener S. & Uzun Cem D. (2020). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi (Tarihsel Perspektiften Olaylar, Kişiler, Kararlar)*, On İki Levha Yayıncılık.
- Gülener, S. (2011). Yargı bağımsızlığını güçlendirici bir mekanizma olarak yargısal hesap verebilirlik ve Türk yargı sistemi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 215-252.

- Gülsoy, Mehmet Tevfik (2007), *Özgürlüklerin Korunmasında Anayasa Yargısının Yeri ve Meşruluğu*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Haro-de-Rosario, A., Sáez-Martín, A., & del Carmen Caba-Pérez, M. (2018). Using social media to enhance citizen engagement with local government: Twitter or Facebook?. *New media & society*, 20(1), 29-49.
- Jackson, M., & Shelly, M. (2015). The use of Twitter by Australian courts. *Journal of Law, Information and Science*, 24(1), 83-100.
- Janoski-Haehlen, E. M. (2011). The Courts Are All a Twitter: The implications of social media use in the courts. *Val. UL Rev.*, 46, 43.
- Johnston, J. (2017). Courts' use of social media: A community of practice model. *International Journal of Communication*, 11, 15.
- Kaboğlu, İbrahim Ö (2000). *Anayasa Yargısı*, 3. Baskı, İmge Yayınları.
- Kaigo, M. (2012). Social media usage during disasters and social capital: Twitter and the Great East Japan earthquake. *Keio Communication Review*, 34(1), 19-35.
- Linville, D. L., McGee, S. E., & Hicks, L. K. (2012). Colleges' and universities' use of Twitter: A content analysis. *Public relations review*, 38(4), 636-638.
- Lupo, G., & Bailey, J. (2014). Designing and implementing e-Justice Systems: Some lessons learned from EU and Canadian Examples. *Laws*, 3(2), 353-387.
- Marković, M., & Gostojić, S. (2020). Open Judicial Data: A Comparative Analysis. *Social Science Computer Review*, 38(3), 295-314. <https://doi.org/10.1177/0894439318770744>.
- Meyer Jr, N. H. (2014). Social media and the courts: innovative tools or dangerous fad-a practical guide for court administrators. In *IJCA* (Vol. 6, p. 2).
- Meyer, Norman. (2014). Social Media and the Courts: Innovative Tools or Dangerous Fad? A Practical Guide for Court Administrators. *International Journal for Court Administration*. 6. 2. 10.18352/ijca.136.
- Meyer, P. (2020). Judicial public relations: Determinants of press release publication by constitutional courts. *Politics*, 40(4), 477-493.
- Mickoleit, A. (2014). Social media use by governments: A policy primer to discuss trends, identify policy opportunities and guide decision makers. *OECD Working Papers on Public Governance*, No:26
- Müller, M. (2022). Spreading the word? European Union agencies and social media attention. *Government Information Quarterly*, 39(2), 1-13.
- Ontanu, E. (2019). Adapting Justice to Technology and Technology to Justice. A Coevolution Process to e-Justice in Cross-border Litigation. *East European Quarterly*, 8(2), 54-74.
- Park, A., & Youm, K. H. (2017). Judicial Communication in South Korea. *Justices and Journalists: The Global Perspective*, 184.

- Parkin, M., & Wedeking, J. (2017). Connecting with the courts: Online access to state judicial systems. *Justice System Journal*, 38(1), 22-36.
- Passaglia, P. (2019). Institutional Communication as a Means to Strengthen the Legitimacy of Constitutional Courts. içinde *Judicial Power in a Globalized World* (pp. 359-375). Springer, Cham.
- Peruta, A., & Shields, A. B. (2018). Marketing your university on social media: a content analysis of Facebook post types and formats. *Journal of Marketing for Higher Education*, 28(2), 175-191.
- Picazo-Vela, S., Gutiérrez-Martínez, I., & Luna-Reyes, L. F. (2012). Understanding risks, benefits, and strategic alternatives of social media applications in the public sector. *Government information quarterly*, 29(4), 504-511.
- Prakash, Saikrishna B. and Yoo John C. (2003). "The Origins Of Judicial Review", University of Chikago Law Review, Vol. 69, Summer, 2003, s. 887-982.
- Puddister, Kate, and Tamara A. Small (2019). "Navigating the principle of open court in the digital age: The more things change, the more they stay the same." *Canadian Public Administration* 62.2: 202-224.
- Reiling, D. (2016). *Technology for justice: How information technology can support judicial reform*, Leiden University Press.
- Relling, D. (2011). Technology in courts in Europe: Opinions, practices and innovations. In *IJCA* (Vol. 4, p. 11).
- Rybalko, S., & Seltzer, T. (2010). Dialogic communication in 140 characters or less: How Fortune 500 companies engage stakeholders using Twitter. *Public relations review*, 36(4), 336-341.
- Rufai, S. R., & Bunce, C. (2020). World leaders' usage of Twitter in response to the COVID-19 pandemic: a content analysis. *Journal of public health*, 42(3), 510-516.
- Sandoval-Almazan, R., & Gil-Garcia, J. R. (2020). Understanding e-justice and open justice through the assessment of judicial websites: Toward a conceptual framework. *Social Science Computer Review*, 38(3), 334-353.
- Sobacı, Mehmet Zahid, Hatipoğlu, İbrahim., & Korkmaz, Mehmet Fürkan (2018). The effect of post type and post category on citizen interaction level on Facebook: The case of metropolitan and provincial municipalities in the Marmara Region of Turkey. içinde *Sub-national democracy and politics through social media* (pp. 91-105). Springer.
- Sobacı, Mehmet Zahid & Karkın, Naci. (2013). The use of twitter by mayors in Turkey: Tweets for better public services?. *Government Information Quarterly*, 30(4), 417-425.
- Staton, J. K. (2010). *Judicial power and strategic communication in Mexico*. Cambridge University Press.

- Stone, Alec (1992). “Abstract Constitutional Review and Policy Making in Western Europe”, *Comparative Judicial Review and Public Policy*, Ed. Donald W. Jackson and C. Neal Tate, Greenwood Press, Westport, Connecticut, s. 41-57.
- Sweet, Alec Stone (2008). “Constitutions and Judicial Power”, içinde *Comparative Politics*, Ed. Daniele Caramani, Oxford University Press, ss. 217-239.
- Şirin, Tolga (2013). *Türkiye’de Anayasa Şikayeti (Bireysel Başvuru): İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Almanya Uygulaması İle Mukayeseli Bir İnceleme*, Oniki Levha Yayıncılık A.Ş., İstanbul.
- Tremblay, Luc B. (2005). “The Legitimacy of Judicial Review: The Limits of Dialogue Between Courts and Legislatures”, *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 3, No. 4, s. 617-648.
- Troper, Michel (1997), “Anayasa Yargısı ve Demokrasi”, (Çev. Ender Ethem Atay). *GÜHFD*, C.1, S. 2, Ankara, ss. 293–310.
- Tunç, Hasan (1997). *Karşılaştırmalı Anayasa Yargısı*, Yetkin Yayınları.
- Turhan, Mehmet (2006), “Anayasa Yargısının İşlevi ve Meşruluğu”, *Anayasa Yargısı İncelemeleri 1*, Ed. Mehmet Turhan ve Hikmet Tülen, Anayasa Mahkemesi Yayınları, Ankara.
- TUSHNET, Mark (1999). *Taking The Constitution Away From The Courts*. Princeton University Press.
- UNODC (2011). *Resource Guide on Strengthening Judicial Integrity and Capacity*.
- Velicogna, M., & Ng, G. Y. (2006). Legitimacy and Internet in the Judiciary: A lesson from the Italian Courts’ websites experience. *International Journal of law and information technology*, 14(3), 370-389.
- Velicogna, M., Errera, A., & Derlange, S. (2013). Building e-justice in Continental Europe: the TéléRecours experience in France. *Utrecht Law Review*, 9(1), 38-59
- Voermans, W. J. (2007). Judicial transparency furthering public accountability for new judiciaries. *Utrecht Law Review*, 3(1), 148-159.
- Wallace, A. (2009). E-justice: An Australian perspective. In *E-justice: Using information communication technologies in the court system* (pp. 204-228). IGI Global.
- Warren, M. (2014). Open justice in the technological age. *Monash UL Rev.*, 40, 45.
- Waters, R. D., & Lo, K. D. (2012). Exploring the impact of culture in the social media sphere: A content analysis of nonprofit organizations’ use of Facebook. *Journal of intercultural communication research*, 41(3), 297-319.
- Hammergren, Linn (2002). *Judicial Independence and Judicial Accountability: The Shifting Balance in Reform Goals*”, içinde *Guidance for Promoting Judicial Independence and Impartiality* (ss. 149-157), Office of Democracy and Governance,

Zalnieriute, M., & Bell, F. (2020). Technology and the judicial role. içinde *The Judge, the Judiciary and the Court: Individual, Collegial and Institutional Judicial Dynamics in Australia*, Cambridge University Press.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 98-116

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 03.01.2023

Accepted / Kabul: 06.02.2023

ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİNDEN TOPSIS YÖNTEMİ İLE FAKÜLTELERİN AKADEMİK PERFORMANSLARININ ANALİZİ*

Zafer YILDIRIM¹

Fethiye Müge SAKAR²

Öz

Bu çalışmada akademik performans seviyelerini de belirleyen akademik teşvik sistemi genel olarak incelenmiş ve buna yönelik geliştirici yönlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Akademik teşvik açısından yapılan performans analizinde Dicle Üniversitesi'nde faaliyette bulunan fakülteleere ait 2019, 2020 ve 2021 yıllarına ait veriler üç dönem halinde ayrı ayrı analiz edilmiştir. Performans analizi için önceden belirlenmiş kriterler ENTROPI yöntemi ile ağırlıklandırılmış ve daha sonra çok kriterli karar verme metodlarından olan TOPSIS yöntemi ile fakülteler üç dönem içinde değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda 2019 yılı için Tıp Fakültesi birinci, Eğitim Fakültesi ikinci ve Hukuk Fakültesi üçüncü olmuştur. 2020 yılı için Tıp Fakültesi birinci, Eğitim Fakültesi ikinci ve Ziraat Fakültesi üçüncü olmuştur. Son olarak 2021 yılı için Tıp Fakültesi birinci, Eğitim Fakültesi ikinci ve Fen Fakültesi üçüncü olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademik Teşvik, Akademik Performans, Çok Kriterli Karar Verme, TOPSIS, ENTROPI.

Jel Kodları: C02, C40.

*Bu çalışma, 17-18 Kasım 2022 Tarihleri arasında Diyarbakır'da düzenlenen Uluslararası Disiplinler Sempozyumunda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

¹Dr. Öğrencisi, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bölümü, E-posta: zaferyildiriimm@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7554-4112.

²Doç. Dr., Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, E-posta: mugesakar@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3884-3957.

Atıf/Citation

Yıldırım, Z. & Sakar, F. M. (2023). Çok kriterli karar verme yöntemlerinden TOPSIS yöntemi ile fakültelerin akademik performanslarının analizi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 98-116.

ANALYSIS OF ACADEMIC PERFORMANCES OF FACULTIES WITH TOPSIS METHOD, A MULTI-CRITERIA DECISION-MAKING METHODS

Abstract

In this study, the academic incentive system, which also determines the academic performance levels, has been examined in general and it has been tried to determine what the improvement aspects are. In the performance analysis made in terms of academic incentives, the data of the faculties operating at Dicle University for the years 2019, 2020 and 2021 were analyzed separately in three terms. Predetermined criteria for performance analysis were weighted with the ENTROPI method and then the faculties were evaluated in three terms with the TOPSIS method, which is one of the multi-criteria decision making methods. As a result of the analysis, Faculty of Medicine ranked first, Faculty of Education second, and Faculty of Law third for 2019. For the year 2020, Faculty of Medicine ranked first, Faculty of Education second and Faculty of Agriculture third. Finally, for the year 2021, Faculty of Medicine ranked first, Faculty of Education second and Faculty of Science third.

Keywords: Academic Incentive, Academic Performance, Multi-Criteria Decision Making, TOPSIS, ENTROPI.

Jel Codes: C02, C40.

1. GİRİŞ

En önemli sektörlerden birisi olan eğitim sektöründe üniversitelerin hem eğitim yaşamında hem de toplumsal yaşamda çok önemli bir konuma sahip olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak üniversiteler aynı zamanda birçok konuda kontrol edilen kurumlar arasındadırlar. Bu sorgulamalardan belki de en önemlisi akademik teşvik ve üniversitenin akademik performansıdır. Üniversiteler bilimsel çalışma yapma, bilimsel bilgiyi yayma, geliştirme ve bilgi birikimine katkıda bulunma açısından en önemli kurumlardır (Arap, 2010). Üniversitelerde gerçekleştirilen tüm bu bilimsel faaliyetler akademik personeller aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Buna bağlı olarak akademik personelin performansının ölçülmesi önemli olmaktadır. Üniversitelerde, bilimsel çalışmalar yapmak, bilgi birikimine katkıda bulunmak ve bu bilgiyi yaymak noktasında önemli bir konumda olan akademisyenlerin performans durumlarını yansıtan teşvik sisteminin genel durumunun ortaya konulması ve buna yönelik geliştirici yönlerin neler olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Akademik performansın ölçülmesinde kullanılan yaygın ölçütler mevcuttur. Bu ölçütler, patentler, yayımlar, lisanslar ve atıflar olarak özetlenebilir (Karabacak vd., 2020).

Akademik performans ölçümü için çeşitli matematiksel modellemeler kullanılmaktadır. Literatürde performans ölçümü için kullanılan farklı birçok çok kriterli karar verme yöntemi vardır. Bahsedilen bu performans ölçüm yöntemleri: Analitik Hiyerarşi Proses (AHP), Veri Zarflama Analizi (VZA), TOPSIS ve ELECTRE yöntemleridir (Nădăban vd., 2016). Bu yöntemler performans ölçümünde kullanım amacına göre değişkenlik göstermekte ve bu amaca uygun olarak analizlerde kullanılmaktadırlar. Yöntemler yardımıyla işletmeler

geleceğe yönelik performanslarını analiz etmekte ve herhangi bir durumla karşı karşıya kaldıkları zaman yapılması gerekenlerin planlamasını önceden yapmaktadırlar (Krohling & Pacheco, 2015). Bu çalışma ile Dicle Üniversitesi'ndeki fakültelerin akademik performans düzeyleri ortaya konulacak, sonrasında buna yönelik eksiklikler ve geliştirici yönler ortaya konulacaktır. Öncelikle ENTROPİ yöntemi ile kriterler ağırlıklandırılıp daha sonra TOPSIS yöntemi ile Dicle Üniversite özelinde fakülteler analiz edilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Literatür Araştırması

Karaoğlan ve Şahin (2018), yapmış oldukları çalışmada; BİST Kimya, Petrol, Plastik Endeksi'nde (XKMYA) yer alan işletmelerin finansal performanslarını analiz etmişlerdir ve endekste yer alan 24 işletmeyi sıralamışlardır. Çalışmada öncelikle Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) yöntemi kullanılarak kriterler üzerinden kriter ağırlıkları elde edilmiştir. Daha sonra, 2015 yılı bilançoları dikkate alarak işletmelerin performansları, VIKOR, TOPSIS, GRA ve MOORA yöntemleri kullanılarak analiz yapmışlardır. Yaptıkları analiz sonucuna göre BİST XKMYA sektörü daha önceden finansal performans analizine tabi tutulmadığı için, sektörel bir sonuç karşılaştırması yapmaları mümkün olmamıştır.

Çalışkan ve Eren (2016), yapmış oldukları çalışmada; aktif büyüklük verilerine göre ilk 20 banka arasına giren kamusal, özel ve yabancı sermayeli mevduat bankalarının performans analizlerini yapmışlardır. 2014 yılı sonu dikkate alınarak oluşturulan ve on adet finansal rasyo yardımı ile AHP ve PROMETHEE yöntemlerini kullanarak finansal performans ölçümü yapmışlardır.

Esmer ve Bağcı (2016), yapmış oldukları çalışmada; Türkiye'de faaliyet gösteren tüm katılım bankalarının 2005-2014 yılları arasında finansal performans analizini yaparak ayrıca hangi katılım bankasının hangi yılda daha yüksek finansal performansa sahip olduğunu belirleyerek finansal performans sıralaması yapmışlardır. Çalışmada çok kriterli karar verme sistemlerinden biri olan TOPSIS yöntemini kullanmışlardır.

Tunca vd., (2015), yaptıkları çalışmada; birçok nitel ve nicel kriterleri göz önünde bulundurarak en uygun muhasebe paket programı seçimini hedeflemişlerdir. Çalışmada isimleri gizlenmiş A, B, C, D, E, F, muhasebe paket programları arasında en verimli olan programın seçilmesi için üç ana kriter grubu ile on beş alt kriter göz önünde bulundurularak AHP yöntemi ile en uygun çözümü aramışlardır. Analizde kullanılacak kriterlerin ağırlıklandırılması için muhasebecilere anket çalışması yapmışlardır.

Saldanlı ve Sırma (2014), yapmış oldukları çalışmada; TOPSIS yönteminin işletmelerin sahip oldukları finansal verilerin skorlarını ölçmede yardımcı olup olamayacağını tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmanın sonucunda bu aşamadaki TOPSIS yöntemi skorlarının halka açık işletmelere yapılacak yatırım kararlarında yardımcı olabilecek nitelikte olmadığı sonucuna varmışlardır.

Bakırcı vd. (2014), yapmış oldukları çalışmada; Borsa İstanbul kapsamında, Demir Çelik Metal sektörü üzerine faaliyette bulunan 14 firmanın 2009-2011 yıllarına ait finansal performanslarını belirlemeye çalışmışlardır. Performans analizi için firmaların mali göstergelerini baz alarak Veri Zarflama Yöntemi (VZA) ile analiz yapmışlardır.

Ecer (2013), yapmış olduğu çalışmada; Türkiye’de faaliyette bulunan 11 özel türk bankasının 2008 ve 2011 yılları arasındaki finansal performanslarını analiz etmiştir. Analiz için Gri İlişkisel Analiz (GİA) yöntemini kullanmıştır. Ayrıca bankaların finansal performansları ile birlikte en önemli finansal performans göstergesinin aktif kaliteleri olduğunu da ortaya çıkarmıştır.

Ömürbek ve Kınay (2013), yaptıkları çalışmada; İsmi belirtilmeyen ve Borsa İstanbul’da faaliyette bulunan bir havayolu taşıma şirketi ile Frankfurt Menkul Kıymetler Borsası’nda faaliyette bulunan bir havayolu taşıma şirketinin finansal performanslarını TOPSIS yöntemi yardımıyla değerlendirmişlerdir.

Yayar ve Baykara (2012), yapmış oldukları çalışmada; Türk finansal sistem çatısı altında çabuk büyüyen ve gelişim gösteren katılım bankalarının 2005 ve 2011 dönemine ait etkinlik ve verimlilik faaliyetlerini TOPSIS yöntemi ile tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere literatürde birçok performans ölçümü çalışması vardır. Ancak ilgili literatür tarandığında pek çok alanda performans ölçümü yapılmışken akademik teşvik açısından yapılan performans ölçümlerinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise literatürde bulunan diğer çalışmalardan farklı olarak akademik performans ölçümü üzerine odaklanıp Dicle üniversitesinde bulunan fakültelerdeki çalışmalar incelenmiştir. Ayrıca, bu alanda yapılan çalışmaların olduğu bilinmekle birlikte sorunun çözümü noktasında TOPSIS yöntemi çıktılarının daha etkili sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

2.2. ENTROPİ Yöntemi (Kriterleri Ağırlıklandırma İçin)

Matematiksel düşünceye göre doğada ortaya çıkan birçok olay matematiksel bir kalıba uymakta, istatistiki açıdan ise bir dağılım özelliği taşımaktadır (Olson, 2004). Bu bağlamda kriter ağırlıklandırma ve performans analizi için ortaya çıkan yöntemlerden biriside ENTROPİ yöntemidir. Shannon ve Weaever (1948), ENTROPİ yöntemini olasılık teorisi kapsamında bilgi içerisinde bulunan belirsizliğin ölçümü olarak tanımlamışlardır (Tunca vd., 2016, s. 7-8). Literatür incelendiği zaman ENTROPİ yöntemi üzerine yapılan çalışmaların gittikçe artış göstermekte olduğu ve farklı sektörlerin analizlerinde kullanıldığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu yöntemin kullanımı artan bir eğilim göstermektedir. ENTROPİ yöntemi alt kriter ağırlığını hesaplamak için kullanılır. ENTROPİ kavramı bu açıdan oldukça önemli olup ilgilenilen bir olaya ilişkin maksimum belirsizlik ya da minimum belirliliği açıklamada etkin bir yöntemdir (Chen, 2021).

2.2.1. ENTROPİ Yöntemi Çözüm Aşamaları

ENTROPİ yöntemi 6 aşamadan oluşmaktadır:

Birinci Aşama: Karar Matrisinin Oluşturulması: ENTROPİ yöntemiyle ağırlık belirleyebilmek için öncelikle performans ölçümü yapılacak verilere ait kriterler ve karar noktalarına göre bir matris oluşturulur.

ENTROPİ yönteminin ilk aşaması olan karar matrisinde satır ve sütunlar farklı olguları ifade eder. Karar noktalarını göstermek için kullanılan satırlar aslında üstünlüklerin tespitini sağlarlar. Sütunlar ise sıralamak, seçim yapmak ve kısaca son kararı vermek için kullanılan değerlendirme faktörlerini göstermektedir. Aşağıda gösterilen matriste m yani satırlar kriterleri, n yani sütunlar alternatifleri ifade etmektedir.

$$A_{ij} = \begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & a_{2n} \\ a_{m1} & a_{m2} & a_{mn} \end{pmatrix}$$

İkinci Aşama: Standardize Karar Matrisinin Oluşturulması: Karar matrisini oluşturulduktan sonra matrisi normalize etmek için aşağıdaki formüle göre işlem yapılır.

$$P_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}}; A_j$$

Üçüncü Aşama: ENTROPİ Değeri ve E_{ij} Matrisi: Normalize edilen karar matrisinin değerleri aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanarak Entropi Değeri ve E_{ij} Matrisi elde edilir.

$$E_j = \left(\frac{-1}{\ln(m)} \right) \sum_{i=1}^m [P_{ij} \ln P_{ij}]; A_j$$

Dördüncü Aşama: E_{ij} ve D_{ij} Değerlerinin Hesaplanması: Yukarıdaki Entropi Değeri ve E_{ij} Matrisi yardımıyla E_{ij} ve D_{ij} Değerleri elde edilir. E_{ij} ve D_{ij} Değerleri bu aşamadan sonra özellikle ağırlıkların belirlenmesinde önemli rol oynamaktadırlar.

Beşinci Aşama: E_{ij} ve toplam D_{ij} Değerleri Oluşturulması: E_{ij} değeri aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanarak çözülür.

$$E_{ij} = -k \sum_{j=1}^m r_{ij} \ln(r_{ij}).$$

Toplam D_{ij} değeri ise aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanarak çözülür.

$$D_{ij} = 1 - E_j; A_j.$$

Altıncı Aşama Ağırlık Değerlerinin Oluşturulması: Yukarıda gösterilen D_{ij} matrisindeki her değer toplam D_{ij} değeriyle çarpılarak kriterlere ait ağırlık değerleri belirlenmiş olur.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j}; A_j.$$

Sonuç olarak yukarıda formül yardımıyla her bir kritere ait ağırlık ölçümleri belirlenmiş olmaktadır.

2.3. TOPSIS Yöntemi (Akademik Performans Ölçümü İçin)

TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to an İdeal Solution) ilk defa 1981 yılında Hwang ve Yoon tarafından ortaya konulmuş ve daha sonra 1992 yılında Chen ve Hwang tarafından yöntem haline getirilmiştir (Ömürbek vd., 2014, s. 195). Çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olan TOPSIS, temelleri ELECTRE adı verilen yöntem üzerine kurulmuş bir yöntemdir. Bu iki yöntemde de ilk iki aşama ortaktır ancak daha sonra metotlar farklılaşmaktadır. TOPSIS karar noktalarının ideal çözüme yakınlığı ana prensibine dayanır ve çözüm süreci ELECTRE'ye göre daha kısadır. Hwang ve Yoon (1981) TOPSIS yöntemini çözüm alternatifinin, pozitif ideal çözüm noktasına en kısa mesafe ve negatif-ideal çözüm noktasına en uzak mesafede olacağı varsayımına göre oluşturmuşlardır (Demireli, 2010, s. 104). Basit ve anlaşılabilir olması ve iyi bir hesaplama etkinliğine sahip olması bu yöntemin en temel özelliklerindedir (Ömürbek vd., 2014, s. 195).

2.3.1. TOPSIS Yöntemi Çözüm Aşamaları

TOPSIS yöntemi 6 aşamadan oluşmaktadır:

Birinci Aşama: Karar Matrisinin Oluşturulması: Karar matrisi karar verici tarafından oluşturulması gereken matristir. Oluşturulan bu matris $m \times n$ boyutlu bir matris olacaktır. m sayı satırları kriterleri, n sayı sütunlar ise alternatifleri gösterir.

$$A_{ij} = \begin{pmatrix} a_{11} & a_{12} & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & a_{2n} \\ a_{m1} & a_{m2} & a_{mn} \end{pmatrix}.$$

ENTROPİ yöntemine benzer olarak TOPSIS yönteminde de karar matrisindeki satır ve sütunlar farklı olguları ifade ederler. Benzer şekilde karar noktalarını göstermek için kullanılan satırlar aslında üstünlüklerin tespitini sağlarlar. Sütunlar ise sıralamak, seçim yapmak ve kısaca son kararı vermek için kullanılan değerlendirme faktörlerini göstermektedir. Yine matriste m yani satırlar kriterleri, n yani sütunlar alternatifleri ifade etmektedir.

İkinci Aşama: Standart Karar Matrisinin Oluşturulması: Karar matrisi oluşturulduktan sonra her bir a_{ij} değerlerinin $(a_{11}, a_{21}, a_{31}, \dots, a_{m1})$ kareleri alınarak bu değerlerin toplamından oluşan sütun toplamları elde edilir ve her bir a_{ij} değeri ait olduğu sütun toplamının kareköküne bölünerek normalizasyon işlemi gerçekleştirilir (Hemmati vd., 2013, s. 502).

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m a_{kj}^2}}$$

$$(i=1, \dots, m ; j = 1, \dots, n).$$

Yukarıdaki formüle göre işlem yapılarak Standart karar matrisi aşağıdaki gibi elde edilir;

$$R_{ij} = \begin{pmatrix} r_{11} & r_{12} & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & r_{2n} \\ r_{m1} & r_{m2} & r_{mn} \end{pmatrix}.$$

Yukarıdaki gösterilen matris Karar Matrisinin standardizasyon (normalizasyon) edilmiş halini belirtir. Standardizasyon kriterlerin matematiksel olarak birbirine benzemesi için uygulanan bir işlemdir.

Üçüncü Aşama: Ağırlıklı Standart Karar Matrisinin Oluşturulması: Standardize edilen karar matrisine ait her bir değer w_i gibi bir değerle ağırlıklandırılır. Burada dikkat edilmesi gereken husus w_i değer toplamlarının "1" eşit olmasıdır. Standart matris ile elde edilen r_{ij} değerleri w_i ağırlıkları ile çarpılarak ağırlıklandırılmış standart matris (V_{ij}) elde edilir.

$$V_{ij} = \begin{pmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & w_n r_{2n} \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & w_n r_{mn} \end{pmatrix}.$$

Yukarıdaki matris yardımıyla ağırlıklı standart karar matrisi gösterilmiştir. Kriterleri ağırlıklandırma işlemi sübjektif olabileceği gibi ağırlıklandırma işlemi yapan metotlar ile de gerçekleştirilebilir. Ağırlık hesaplamaları yapabilen metotlardan bazıları ENTROPİ Yöntemi ve AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi)'dir.

Dördüncü Aşama: Pozitif İdeal ve Negatif İdeal Çözümlerin Oluşturulması: Ağırlıklandırılmış standart matris (V_{ij} matrisi) elde edildikten sonra (problemin yapısına bağlı kalmak koşuluyla) amaç maksimizasyon ise her bir sütuna ait maksimum değerler tespit edilir. Bu maksimum değerler pozitif ideal çözüm değerlerimizdir. Daha sonra ise yine aynı sütuna ait minimum değerler elde edilir. Bu da negatif ideal çözüm değerleridir. Eğer amaç minimizasyon ise elde edilen değerler için belirtilen sürecin tam tersi uygulanacaktır.

$$A^* = \{(max_i^{v_{ij}}), |j \in J\} \quad (S^-) A^- = \{(min_i^{v_{ij}}), |j \in J'\}.$$

Yukarıda Pozitif İdeal ve Negatif İdeal Çözüm değerlerinin nasıl bulunacağını gösteren formüllere yer verilmiştir. Burada (A^*) formülü İdeal Çözüm Değerini ve (A^-) formülü Negatif İdeal Çözüm değerini göstermektedir.

Beşinci Aşama: Ayırım Ölçülerinin Hesaplanması: Elde edilen karar noktalarına ilişkin sapma değerleri İdeal Ayırım (S_i^*) ve Negatif İdeal Ayırım (S_i^-) ölçütleri olarak isimlendirilir. Pozitif İdeal ve Negatif İdeal Ayırım ölçütleri hesaplamaları için gereken formüller aşağıda gösterilmektedir.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2} \quad S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}.$$

(S_i^* ve S_i^-) formülleri sırasıyla Pozitif İdeal Ayırım ve Negatif İdeal Ayırım Ölçütlerinin hesaplanmasında kullanılır.

Altıncı Aşama: İdeal Çözüme Göreli Yakınlığın Hesaplanması: Aşağıda TOPSIS Yönteminin son adımı olan İdeal çözüme göreli yakınlığın hesaplanması formülü gösterilmiştir.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*}.$$

Tüm karar noktalarının tek tek ideal çözüme göreli yakınlığının belirlenmesinde ideal ve ideal olmayan noktalara olan uzaklıklardan yararlanır. İdeal çözüme göreli yakınlık (C_i^*) ile sembolize edilir. Burada C_i^* değeri $0 \leq C_i^* \leq 1$ aralığında değer alır ve $C_i^* = 1$ ilgili karar noktasının ideal çözüme mutlak çözüm yakınlığını gösterirken, $C_i^* = 0$ ise ilgili karar noktasının negatif ideal çözüme mutlak yakınlığını gösterir.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı Dicle Üniversitesi bünyesinde faaliyette bulunan fakültelerin ayrı ayrı 2019, 2020 ve 2021 yıllarına ait akademik teşvik performanslarının TOPSIS yöntemi kullanılarak karşılaştırılmasını yapmaktır. Ayrıca elde edilen sonuçların değerlendirilmesiyle eksikliklerin neler olduğunu tespit etmektir. Son olarak çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada öncelikle akademik teşvik için yapılacak performans ölçümü bağlamında kriterler oluşturulmuştur. Daha sonra TOPSIS analizi için üç dönem içinde kullanılacak olan kriterlerin ağırlık atamaları ENTROPI yöntemiyle belirlenmiştir. ENTROPI yöntemiyle üç döneme ait kriterler ağırlıklandırıldıktan sonra bu ağırlandırılmış kriterler temel alınarak değişkenler TOPSIS yöntemi aracılığıyla Dicle üniversitesinde faaliyette bulunan fakülteler performans analizine tabi tutulmuştur. ENTROPI ve TOPSIS yöntemleri için Microsoft Office Excel 2016 programı yardımıyla analizler yapılmıştır.

3.3. Örneklem Grubu

Araştırmanın örneklemini T.C. Dicle Üniversitesi bünyesinde faaliyette bulunan fakültelerden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Veriler 2019 yılı, 2020 yılı ve 2021 yılına ait akademik çalışmalardan oluşmaktadır. Ancak üniversiteye ait tüm fakültelerden tam ve güvenilir veriler elde edilememiştir. Yine de analizi yapılacak 10 fakültenin çalışmanın amacını karşılayacağı düşünülmektedir. TOPSIS analizinin değişkenlerini de oluşturacak olan fakülteler aşağıda tablo ile gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Değişkenler (Fakülteler)

Değişkenler / Fakülteler
Diş Hekimliği Fakültesi
Edebiyat Fakültesi
Eğitim Fakültesi
Fen Fakültesi
İİBF (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi)
İletişim Fakültesi
Hukuk Fakültesi
Mimarlık Fakültesi
Tıp Fakültesi
Ziraat Fakültesi

3.4. Kriterler ve Kriterlerin Ağırlıklandırılması

Kriterler: Çalışmanın akademik teşvik için yapılacak performans ölçümü bağlamında kriterler oluşturulmuştur. Performans ölçümü için kullanılacak olan kriterler iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi yayınlanan çalışmalar ve ikincisi yapılan çalışmalara alınan atıflardır. Yayın ve atıflara ait kriterler ve açıklamaları aşağıda tablo halinde gösterilmiştir

Tablo 2. Akademik Performans Kriterleri

YAYINLAR	
Yayın 1	SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi
Yayın 2	Alan endeksleri (ÜAK tarafından tanımlanan alanlar için) kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi
Yayın 3	Diğer uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi
Yayın 4	ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayınlanmış makale
Yayın 5	Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitap
Yayın 6	Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitap
Yayın 7	Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitaplarda bölüm yazarlığı
Yayın 8	Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitaplarda bölüm yazarlığı
Yayın 9	Hakemli uluslararası bilimsel konferansta, sempozyumda veya kongrede sözlü olarak sunulan ve bunların kitabında yayımlanan tam bildiri
ATIFLAR	
Atıf 1	SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf
Atıf 2	Alan endeksleri kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf
Atıf 3	Diğer uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf
Atıf 4	ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf
Atıf 5	Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitapta atıf
Atıf 6	Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitapta atıf

Kriterlerin ENTROPİ Yöntemi ile Ağırlıklandırılması: Akademik performans için oluşturulan kriterlerin TOPSIS yöntemiyle analiz edilmesinden önce ağırlıklandırılması gerekmektedir. Ağırlıklandırma işlemi performans analizi yapılacak kurum ve kuruluşlarda görevli olan kişilerin kararlarıyla, araştırmayı yapan kişilerin kendi inisiyatifiyle yada kriter ağırlıklandırma için geliştirilmiş matematiksel modeller aracılığıyla yapılmaktadır. ENTROPİ yöntemi performans analizi için gerekli olan kriterlerin ağırlıklandırılmasında sıklıkla kullanılan güvenilir bir matematiksel modeldir. Bu çalışmada kriterlerin ağırlıklandırılması için ENTROPİ yönteminden faydalanılmıştır. Aşağıda 2019, 2020 ve 2021 yıllarına ait olan ağırlık değerleri tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 3. 2019 Yılına Ait Kriterlerin Ağırlık Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yayınlar	0,091	0,052	0,028	0,046	0,021	0,052	0,047	0,131	0,067
Atıflar	0,102	0,064	0,061	0,095	0,055	0,089			

2019 yılı için kullanılacak olan kriterlerin ağırlık atamaları ENTROPİ yöntemiyle belirlenmiş ve tablo halinde yukarıda gösterilmiştir.

Tablo 4. 2020 Yılına Ait Kriterlerin Ağırlık Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yayınlar	0,119	0,061	0,047	0,060	0,017	0,020	0,036	0,128	0,085
Atıflar	0,100	0,067	0,072	0,084	0,046	0,057			

2020 yılı için kullanılacak olan kriterlerin ağırlık atamaları ENTROPI yöntemiyle belirlenmiş ve tablo halinde yukarıda gösterilmiştir.

Tablo 5. 2021 Yılına Ait Kriterlerin Ağırlık Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Yayınlar	0,164	0,073	0,021	0,039	0,042	0	0,033	0,133	0,065
Atıflar	0,141	0,069	0,064	0,057	0,059	0,039			

2021 yılı için kullanılacak olan kriterlerin ağırlık atamaları ENTROPI yöntemiyle belirlenmiş ve tablo halinde yukarıda gösterilmiştir.

3.5. Veri Seti

Çalışmada T.C. Dicle Üniversitesinde faaliyette bulunan fakültelere ait veriler ilgili fakültelerden izin alınarak temin edilmiştir. Akademik performans karşılaştırması için yapılacak olan TOPSIS analizinde kullanılacak 10 fakülteye ait akademik teşvik değerleri 2019, 2020 ve 2021 yılları için ayrı ayrı tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6. 2019 Yılına Ait Akademik Teşvik Verileri

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Diş H. Fak.	7	6	2	2	1	1	1	1	3	151	89	22	4	7	1
Edebiyat Fak.	1	4	2	4	3	1	2	4	8	40	18	14	3	17	40
Eğitim Fak.	18	47	14	29	5	1	32	7	27	506	324	212	311	154	19
Fen Fak.	40	21	3	7	1	1	3	1	4	963	74	47	1	20	1
İİBF	5	4	4	11	1	1	11	8	4	22	19	73	83	45	10
İletişim Fak.	1	1	6	1	1	1	3	2	3	1	6	1	1	3	1
Hukuk Fak.	1	1	1	7	3	1	1	1	1	1	3	3	22	32	97
Mimarlık Fak.	1	5	4	1	1	1	11	1	18	1	5	3	1	1	1
Tıp Fak.	15 5	51	15	41	1	10	11	10 3	98	3267	427	215	51	24	1
Ziraat Fak.	35	34	5	17	1	1	4	1	31	399	270	57	41	21	6
AĞIRLIK DEĞERLERİ	0,0 91	0,0 52	0, 02 8	0, 04 6	0, 02 1	0, 05 2	0, 04 7	0,1 31	0,0 67	0,10 2	0,0 64	0,0 61	0,0 95	0,0 55	0, 08 9

Tablo 6 ile TOPSIS analizinde kullanılacak olan fakültelerin 2019 yılına ait akademik teşvik değerleri daha önceden ENTROPI yöntemi ile hesaplanan her bir kriterle ait ağırlık değerleri ile birlikte gösterilmiştir. Tablonun görsel açıdan iyileştirilmesi için kriter isimleri kısaltılmıştır. Yayınlar (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9), yapılan çalışmalara alınan atıflar (A1, A2, A3, A4, A5, A6) şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 7. 2020 Yılına Ait Akademik Teşvik Verileri

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Diş H. Fak.	11	1	1	7	1	1	5	1	3	157	104	8	7	3	1
Edebiyat Fak.	1	13	1	3	7	1	4	1	5	56	47	8	33	35	4
Eğitim Fak.	27	44	12	24	5	1	27	1	17	538	347	322	333	177	1
Fen Fak.	46	12	6	5	1	1	5	6	1	1085	90	47	4	14	1
İİBF	4	6	14	11	3	2	18	1	1	34	22	118	109	90	2
İletişim Fak.	1	2	2	1	5	1	5	1	1	1	3	6	5	15	2
Hukuk Fak.	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	10	1	4	133	1
Mimarlık Fak.	6	1	5	4	1	1	8	1	2	39	6	18	10	9	1
Tıp Fak.	23 6	51	28	54	4	5	27	60	41	3262	594	165	64	41	1
Ziraat Fak.	6	47	6	9	4	2	4	6	3	453	295	38	42	33	14
AĞIRLIK DEĞERLERİ	0,1 19	0,0 61	0, 04 7	0, 06 0	0, 01 7	0, 02 0	0, 03 6	0,1 28	0,0 85	0,10 0	0,0 67	0,0 72	0,0 84	0,0 46	0, 05 7

Tablo 7 ile TOPSIS analizinde kullanılacak olan fakültelerin 2020 yılına ait akademik teşvik değerleri daha önceden ENTROPI yöntemi ile hesaplanan her bir kritere ait ağırlık değerleri ile birlikte gösterilmiştir. Tablonun görsel açıdan iyileştirilmesi için kriter isimleri kısaltılmıştır. Yayınlar (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9), yapılan çalışmalara alınan atıflar (A1, A2, A3, A4, A5, A6) şeklinde gösterilmiştir.

Tablo 8. 2021 Yılına Ait Akademik Teşvik Verileri

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	A1	A2	A3	A4	A5	A6
Diş H. Fak.	15	44	1	1	1	1	14	3	3	223	156	51	17	13	1
Edebiyat Fak.	3	9	1	4	10	1	29	3	10	48	28	40	36	113	3
Eğitim Fak.	26	39	2	5	7	1	40	12	39	554	332	248	246	265	8
Fen Fak.	36	20	1	1	1	1	4	16	10	1043	163	21	21	15	2
İİBF	3	15	1	4	8	1	37	2	6	71	73	81	106	171	1
İletişim Fak.	1	1	1	1	2	1	13	1	1	1	12	9	15	63	1
Hukuk Fak.	1	2	1	1	4	1	1	1	14	1	5	1	21	316	1
Mimarlık Fak.	3	6	1	1	1	1	19	1	9	52	21	44	27	28	6
Tıp Fak.	30 6	127	4	7	7	1	31	83	63	4122	559	257	69	35	2
Ziraat Fak.	25	38	1	1	1	1	8	7	9	450	245	99	62	32	2
AĞIRLIK DEĞERLERİ	0,1 64	0,0 73	0, 02 1	0, 03 9	0, 04 2	0, 0	0, 03 3	0,1 33	0,0 65	0,14 1	0,0 69	0,0 64	0,0 57	0,0 59	0, 03 9

Tablo 8 ile TOPSIS analizinde kullanılacak olan fakültelerin 2021 yılına ait akademik teşvik değerleri daha önceden ENTROPI yöntemi ile hesaplanan her bir kritere ait ağırlık değerleri ile birlikte gösterilmiştir. Tablonun görsel açıdan iyileştirilmesi için kriter isimleri kısaltılmıştır. Yayınlar (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9), yapılan çalışmalara alınan atıflar (A1, A2, A3, A4, A5, A6) şeklinde gösterilmiştir.

4. BULGULAR

Elde edilen bulgulara göre Dicle üniversitesi bünyesinde bulunan 10 fakültenin üç dönem içinde ayrı ayrı performans skorlarına ulaşılmıştır. Analiz sonucu elde edilen performans

skorları her yıl için ayrı ayrı tablolar halinde gösterilmiş ve en yüksek skor alan fakülteden en düşük skora sahip fakülteye doğru sıralanmıştır.

Tablo 9. 2019 yılına Ait Akademik Performans Skorları

SIRA	FAKÜLTELER	PERFORMANS SKORLARI
1.	Tıp Fakültesi	0,64
2.	Eğitim Fakültesi	0,41
3.	Hukuk Fakültesi	0,26
4.	Ziraat Fakültesi	0,19
5.	Fen Fakültesi	0,15
6.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	0,14
7.	Edebiyat Fakültesi	0,13
8.	Mimarlık Fakültesi	0,06
9.	Diş Hekimliği Fakültesi	0,05
10.	İletişim Fakültesi	0,03

Tablo 9 ile 2019 yılı en yüksek akademik performans skorunun 0,64 ile Tıp Fakültesine ait olduğu görülmektedir. İkinci sırada 0,41 performans skoru ile Eğitim Fakültesi gelmektedir. Üçüncü sırada 0,26 performans skoru ile Hukuk Fakültesi gelmektedir. Dördüncü sırada 0,19 performans skoru ile Ziraat Fakültesi gelmektedir. Beşinci sırada 0,15 performans skoru ile Fen Fakültesi gelmektedir. Altıncı sırada 0,14 performans skoru ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi gelmektedir. Yedinci sırada 0,13 performans skoru ile Edebiyat Fakültesi gelmektedir. Sekizinci sırada 0,06 performans skoru ile Mimarlık Fakültesi gelmektedir. Dokuzuncu sırada 0,05 performans skoru ile Diş Hekimliği Fakültesi gelmektedir. Son sırada ise 0,03 performans skoru ile İletişim Fakültesi gelmektedir.

Elde edilen bulgulara göre 2019 yılı için Tıp Fakültesinin en yüksek akademik performans skorunu elde etmesinde Y1 (SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi), Y2 (Alan endeksleri (ÜAK tarafından tanımlanan alanlar için) kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi), Y4 (ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayınlanmış makale), Y8 (Tanınmış ulusal yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitaplarda bölüm yazarlığı), Y9 (Hakemli uluslararası bilimsel konferansta, sempozyumda veya kongrede sözlü olarak sunulan ve bunların kitabında yayımlanan tam bildiri), A1 (SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf) ve A2 (Alan endeksleri kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf) kriterlerinin diğer fakültele kıyasla daha yüksek

seviyelerde olması akademik performans skorunu etkileyen temel unsurlar olarak görülmektedir. Yine Eğitim Fakültesinin ikinci en yüksek akademik performans skorunu elde etmesinde Y2 (Alan endeksleri (ÜAK tarafından tanımlanan alanlar için) kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi), Y7 (Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitaplarda bölüm yazarlığı), A1 (SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf), A2 (Alan endeksleri kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf), A3 (Diğer uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf), A4 (ULAKBİM TR Dizin tarafından taranan ulusal hakemli dergilerde yayınlanmış makalelerde atıf), A5 (Tanınmış uluslararası yayınevleri tarafından yayımlanmış özgün bilimsel kitapta atıf) kriterlerinin genele göre daha yüksek olması akademik performans skorunu etkilemiştir. İlk iki sırada bulunan fakülteler dışındaki diğer fakültelerin skor olarak birbirlerine yakın değerlerde olduğu görülmüştür.

Tablo 10. 2020 yılına Ait Akademik Performans Skorları

SIRA	FAKÜLTELER	PERFORMANS SKORLARI
1.	Tıp Fakültesi	0,72
2.	Eğitim Fakültesi	0,38
3.	Ziraat Fakültesi	0,24
4.	Fen Fakültesi	0,161
5.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	0,16
6.	Hukuk Fakültesi	0,09
7.	Edebiyat Fakültesi	0,08
8.	Diş Hekimliği Fakültesi	0,05
9.	Mimarlık Fakültesi	0,04
10.	İletişim Fakültesi	0,03

Tablo 10 ile 2020 yılı en yüksek akademik performans skorunun 0,72 ile Tıp Fakültesine ait olduğu görülmektedir. İkinci sırada 0,38 performans skoru ile Eğitim Fakültesi gelmektedir. Üçüncü sırada 0,24 performans skoru ile Ziraat Fakültesi gelmektedir. Dördüncü sırada 0,161 performans skoru ile Fen Fakültesi gelmektedir. Beşinci sırada 0,160 performans skoru ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi gelmektedir. Altıncı sırada 0,09 performans skoru ile Hukuk Fakültesi gelmektedir. Yedinci sırada 0,08 performans skoru ile Edebiyat Fakültesi gelmektedir. Sekizinci sırada 0,05 performans skoru ile Diş Hekimliği Fakültesi gelmektedir. Dokuzuncu sırada 0,04 performans skoru ile Mimarlık Fakültesi gelmektedir. Son sırada ise 0,03 performans skoru ile İletişim Fakültesi gelmektedir.

Elde edilen bulgulara göre 2020 yılı için Tıp Fakültesi bir önceki yıla göre diğer fakültelere oranla performansını artırarak yine en yüksek akademik performans skorunu elde ettiği görülmektedir. Aynı şekilde Eğitim Fakültesinin performans skoru düşse de ikinciliğini koruduğu görülmektedir. Ziraat Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla dördüncülükten üçüncülüğe yükseldiği görülmektedir. Fen Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla beşincilikten dördüncülüğe yükseldiği görülmektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla altıncılıktan beşinciliğe yükseldiği görülmektedir. Hukuk Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla üçüncülükten altıncılığa düştüğü görülmektedir. Edebiyat Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla yedinciliğini koruduğu görülmektedir. Diş Hekimliği Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla dokuzunculuktan sekizinciliğe yükseldiği görülmektedir. Mimarlık Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla sekizincilikten dokuzunculuğa düştüğü görülmektedir. Son olarak İletişim Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla yine onuncu sırada olduğu görülmektedir.

Tablo 11. 2021 yılına Ait Akademik Performans Skorları

SIRA	FAKÜLTELER	PERFORMANS SKORLARI
1.	Tıp Fakültesi	0,83
2.	Eğitim Fakültesi	0,30
3.	Fen Fakültesi	0,17
4.	Ziraat Fakültesi	0,15
5.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	0,14
6.	Hukuk Fakültesi	0,13
7.	Edebiyat Fakültesi	0,11
8.	Diş Hekimliği Fakültesi	0,10
9.	Mimarlık Fakültesi	0,07
10.	İletişim Fakültesi	0,03

Tablo 11 ile 2021 yılı en yüksek akademik performans skorunun 0,83 ile Tıp Fakültesine ait olduğu görülmektedir. İkinci sırada 0,30 performans skoru ile Eğitim Fakültesi gelmektedir. Üçüncü sırada 0,17 performans skoru ile Fen Fakültesi gelmektedir. Dördüncü sırada 0,15 performans skoru ile Ziraat Fakültesi gelmektedir. Beşinci sırada 0,14 performans skoru ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi gelmektedir. Altıncı sırada 0,13 performans skoru ile Hukuk Fakültesi gelmektedir. Yedinci sırada 0,11 performans skoru ile Edebiyat Fakültesi gelmektedir. Sekizinci sırada 0,10 performans skoru ile Diş Hekimliği Fakültesi gelmektedir.

Dokuzuncu sırada 0,07 performans skoru ile Mimarlık Fakültesi gelmektedir. Son sırada ise 0,03 performans skoru ile İletişim Fakültesi gelmektedir.

Elde edilen bulgulara göre 2021 yılı için Tıp Fakültesi önceki yıllara göre diğer fakültele oranla performansını artırarak yine en yüksek akademik performans skorunu elde ettiği görülmektedir. Aynı şekilde Eğitim Fakültesinin performans skoru düşse de 2021 yılı içinde yine ikinciliğini koruduğu görülmektedir. Fen Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla dördüncülükten üçüncülüğe yükseldiği görülmektedir. Ziraat Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla üçüncülükten dördüncülüğe düştüğü görülmektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla beşinciliğini koruduğu görülmektedir. Hukuk Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla altıncılığını koruduğu görülmektedir. Edebiyat Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla yedinciliğini koruduğu görülmektedir. Diş Hekimliği Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla sekizinciliğini koruduğu görülmektedir. Mimarlık Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıla oranla dokuzunculuğunu koruduğu görülmektedir. Son olarak İletişim Fakültesinin performans skoruna göre önceki yıllara oranla yine onuncu sırada olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Temel görevleri yükseköğretim kapsamında öğrenci yetiştirmek ve bilimsel çalışmalar yapmak olan üniversitelerin akademik teşvik kapsamında performanslarının ölçümü eğitim kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır (Arap, 2010). Bu bağlamda akademik personelin bilimsel çalışmalar yapma, bilgi birikimine katkıda bulunma ve bu bilgiyi yayma noktasında gösterdikleri performans ve bu performansın ölçümü teşvik sisteminin genel durumunun ortaya konulması ve buna yönelik geliştirici yönlerin neler olduğunun tespit edilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Akademik performans ölçümü dünya ve Türkiye’de genelinde farklı kriterler aracılığıyla ve yine farklı yöntemler kullanılarak ölçülmektedir. Bu kriterler bilimsel makaleler ve bu makalelerin aldıkları atıf sayıları gibi ölçütlerden oluşmaktadır. Performans analizleri için literatürde en çok kullanılan matematiksel modellerde çok kriterli karar verme metotları da bulunmaktadır. ELECTRE, VIKOR, ENTROPI ve TOPSIS gibi modeller literatürde en çok kullanılan performans ölçüm metotları arasındadırlar (Karabacak vd., 2020). Yapılan çalışmada Dicle Üniversitesi bünyesinde faaliyette bulunan fakültelerin ayrı ayrı 2019, 2020 ve 2021 yıllarına ait akademik teşvik performanslarının TOPSIS yöntemi kullanılarak karşılaştırılması yapılmıştır. Performans analizleri için TOPSIS yöntemi, Microsoft Office Excel 2016 programı

yardımıyla kriterler üzerinden üç akademik yıl için ayrı ayrı gerçekleştirilmiş ve bulgular ayrı ayrı tablolar halinde gösterilerek analizler yapılmıştır.

Elde edilen bulgular ışığında sonuç olarak Tıp Fakültesinin üç dönem içinde performansını sürekli artıran ve birinciliğini koruyan tek fakülte olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim Fakültesi ikinciliğini korumasına rağmen diğer dönemlerde performans düşüşü yaşamıştır. Hukuk Fakültesi 2019 yılında üçüncü sıradayken diğer dönemlerde altıncı sıraya düşmüştür. Ziraat Fakültesi 2019 yılında dördüncü sıradayken, 2020 yılında beşinci sıraya düşmüş ve 2021 yılında tekrar dördüncülüğe yükselmiştir. Fen Fakültesi sürekli hem performans artışı göstererek hem de sıralamada yükselerek 2019 yılında beşinci sıradayken, 2020 yılında dördüncü ve 2021 yılında üçüncü olmuştur. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2019 yılında altıncı sıradayken 2020 yılında hem performans skorunu yükseltmiş hem de beşinciliğe yükselmiş daha sonra 2021 yılında beşinciliğini korurken performans skorunda düşüş yaşanmıştır. Edebiyat Fakültesi üç dönemde yedinciliğini korurken performans skoru 2020 de 2019 yılına göre düşüş yaşamış daha sonra 2021 yılında tekrar yükselmiştir. Mimarlık Fakültesi 2019 yılında sekizinci sıradayken 2020 yılında dokuzunculuğa gerilemiştir. Diş Hekimliği Fakültesi 2019 yılında dokuzuncu sıradayken 2020 ve 2021 yıllarında performans skorunu da yükselterek sekizinciliğe yükselmiştir. Son olarak performans analizi sonucunda İletişim Fakültesi üç dönem içinde sonuncu sırada yer almıştır.

Fakültelerin üç dönem içinde performans artışları ve düşüşleri göz önüne alınarak kriterler incelendiğinde birincilik konumunu devamlı koruyan Tıp Fakültesi ile ikincilik konumunu devamlı koruyan Eğitim Fakültesinin özellikle Y1, Y2, A1, A2, A3 kriterlerinde diğer fakültele oranla üstünlük sağladıkları görülmüştür. Bu durumda SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makaleleri, alan endeksleri (ÜAK tarafından tanımlanan alanlar için) kapsamındaki dergilerde yayınlanmış araştırma makalesi gibi yayınlar yapmanın akademik performans açısından büyük faydalar getirdiği gözlemlenmiştir. Yine SCI, SCI-Expanded, SSCI ve AHCI kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelere, alan endeksleri kapsamındaki dergilerde yayınlanmış makalelere ve son olarak diğer uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış makalelere alınan atıf sayılarının da akademik performansı büyük ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Öneriler:

- Çalışma da performans analizi TOPSIS yöntemiyle yapılmıştır. Gelecekte diğer performans analiz yöntemleri kullanılarak hatta farklı yöntemler ile karşılaştırmalar yapılarak elde edilen sonuçların doğrulamaları yapılabilir.
- Çalışmada akademik performans için kullanılan kriterlerden başka kazanılan akademik ödüller ve başarı belgeleri gibi kriterler de eklenerek çalışma zenginleştirilebilir.
- Son olarak konu ile ilgili çalışmaların yetersizliği göz önüne alındığında çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arap, K. S. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye'de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 1-29.
- Bakırcı, F., Shiraz, S. E. & Sattary, A. (2014). BIST'da Demir, Çelik Metal Ana Sanayii Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerin Finansal Performans Analizi: VZA Süper Etkinlik ve TOPSIS Uygulaması. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 9-19.
- Chen, P. (2021). Effects of the entropy weight on TOPSIS. *Expert Systems with Applications*, 168, 114186.
- Çalışkan, E. & Eren, T. (2016). Bankaların Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Ordu Üniversitesi Bilgi Teknoloji Dergisi*, 6(2), 85-107.
- Demireli, E. (2010). Topsis Çok Kriterli Karar Verme Sistemi: Türkiye'deki Kamu Bankaları Üzerine Bir Uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 102-112.
- Ecer, F. (2013). Türkiye'deki Özel Bankaların Finansal Performanslarının Karşılaştırılması: 2008-2011 Dönemi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 171-189.
- Esmer, Y. & Bağcı, H. (2016). Katılım Bankalarında Finansal Performans Analizi: Türkiye Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 17-30.
- Hemmati, M., Dalghandi, S. A. & Nazari, H. (2013). Measuring Relative Performance of Banking Industry Using A DEA and TOPSIS. *Management Science Letters*, 3, 499-504.
- Hwang, C. L., Yoon, K., Hwang, C. L., & Yoon, K. (1981). Methods for multiple attribute decision making. *Multiple attribute decision making: methods and applications a state-of-the-art survey*, 58-191.
- Karabacak, N., Küçük, M. & Korkmaz, İ. (2020). Yükseköğretimde Performansa Dayalı Akademik Teşvik Uygulamasının İncelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(3), 831-864.

- Karaoğlan, S. ve Şahin, S. (2018). BİST XKMYA İŞletmelerinin Finansal Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Ölçümü ve Yöntemlerin Karşılaştırılması. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 18(1), 63-80.
- Krohling, R. A., & Pacheco, A. G. (2015). A-TOPSIS—an approach based on TOPSIS for ranking evolutionary algorithms. *Procedia Computer Science*, 55, 308-317.
- Nădăban, S., Dzitac, S., & Dzitac, I. (2016). Fuzzy TOPSIS: A general view. *Procedia Computer Science*, 91, 823-831.
- Olson, D. L. (2004). Comparison of weights in TOPSIS models. *Mathematical and Computer Modelling*, 40(7-8), 721-727.
- Ömürbek, N., Karaatlı, M. & Yetim, T. (2014). Analitik Hiyerarşi Sürecine Dayalı TOPSIS ve VIKOR Yöntemleri İle ADIM Üniversitelerinin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: (Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı), 189-207.
- Ömürbek, V. & Kınay, B. (2013). Havayolu Taşımacılığı Sektöründe Topsis Yöntemiyle Finansal Performans Değerlendirmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 343-363.
- Saldanlı, A. & Sırma, İ. (2014). TOPSİS Yönteminin Finansal Performans Göstergesi Olarak Kullanılabilirliği. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 185-202.
- Shannon, C. E., and W. Weaver, *The Mathematical Theory of Communication* (Urbana: University of Illinois Press, 1948), pp. 3-91.
- Tunca, Z., Ömürbek, N., Cömert, G. & Aksoy, E. (2016). OPEC Ülkelerinin Performanslarının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden Entropi ve MAUT ile Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 1-12.
- Tunca, M. Zihni, A., Esra, Bülbül, H. & Ömürbek, N. (2015). AHP Temelli TOPSIS ve ELECTRE Yöntemiyle Muhasebe Paket Programı Seçimi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 53-71.
- Yayar, R. & Baykara, H. V. (2012). TOPSIS Yöntemi ile Katılım Bankalarının Etkinliği ve Verimliliği Üzerine Bir Uygulama. *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 21-42.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 117-135

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 14.06.2022

Accepted / Kabul: 06.02.2023

MEREC-CORR VE SAW TEMELLİ LOJİSTİK PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Osman PALA¹

Öz

Ülkelerin dış ticaretlerini artırma ve yatırım çekmeleri hususunda, lojistik performansları öne çıkmaktadır. Diğer ülkelerle ekonomik ilişkilerini geliştiren ülkelerin ekonomik büyüme oranları da artmaktadır. Dünya Bankası tarafından geliştirilen lojistik performans endeksi bu noktada birçok ülkenin dikkate aldığı bir çerçevedir. Çalışmada, Türkiye ile Türkiye'nin ticaret ve yatırım konusunda bölgesindeki en büyük rakipleri haline gelen ve Vişegrad dörtlüsü olarak ifade edilen Çekya, Macaristan, Polonya ve Slovakya'nın lojistik performansları, lojistik performans endeksi bağlamında karşılaştırılmıştır. Endekste yer alan altı kriterin önem düzeyleri çalışmada önerilen MEREC-Corr yaklaşımıyla belirlenirken, ülkelerin 2010-2018 periyodunu kapsayan beş farklı dönemdeki endeks değerlerine göre sıralamaları SAW yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında toplamsal normalizasyon ve SAW yöntemine göre geliştirilen duyarlılık analizi ile ülkelerin hangi kriter boyutunda ne miktarda yapacağı iyileştirmelerin sıralamadaki yerlerini değiştireceği elde edilmiştir. Bu noktada çalışmanın son dönemindeki duruma göre Türkiye'nin gümrük işlemleri boyutunda gerçekleştireceği iyileştirmeler ile lojistik performans konusunda rakipleri arasında daha üst konuma erişebileceği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: MEREC-Corr, LPI, Duyarlılık Analizi.

Jel Kodları: G00, L91.

¹Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, E-posta: osmanpala@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2634-2653.

Atıf/Citation

Pala, O. (2023). MEREC-Corr ve Saw temelli lojistik performans değerlendirme. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 117-135.

MEREC-CORR AND SAW BASED LOGISTICS PERFORMANCE EVALUATION

Abstract

In terms of increasing foreign trade and attracting investment, the logistics performances of the countries come to the fore. The economic growth rates of the countries that develop their economic relations with other countries are also increasing. The logistics performance index developed by the World Bank is a framework that many countries consider at this point. In the study, the logistics performances of Turkey and Czechia, Hungary, Poland and Slovakia, which have become the biggest competitors of Turkey in trade and investment in the region and expressed as the Visegrad four, were compared in the context of the logistics performance index. While the importance levels of the six criteria in the index were determined by the MEREC-Corr approach proposed in the study, the ranking of the countries according to the index values in five different periods covering the 2010-2018 period was carried out with the SAW method. With the sensitivity analysis developed according to the linear sum normalization and SAW method within the scope of the study, it was obtained that the improvements made by the countries in which criterion and in what amount would change their place in the ranking. At this point, according to the ranking in the last period of the study, it has emerged that Turkey can reach a higher rank among its competitors in terms of logistics performance with the improvements to be made in the dimension of customs procedures.

Keywords: MEREC-Corr, LPI, Sensitivity Analysis.

Jel Codes: G00, L91.

1. GİRİŞ

Eski çağlardan beri toplumlar arası ticaret faydalı olmuş ve medeniyetlerin gelişiminde önemli rol oynamıştır. Ticaret yolları ve rotaları ülkeleri birbirine bağlamış ve bu yollar üzerinde yeni medeniyetler kurulmuştur. Ülkelerin kalkınıp gelişmesine ticaret yoğun katkı sunarken, ticaretin elverişsiz hale gelmesinde ise büyük yıkımlar ve göçler meydana gelmiştir. Tarih boyunca gerçekleşen savaşlar, ülkeler arası ticareti bozarak açlık, sefalet ve kıtlık doğurmuştur. Özetle uluslararası ticaret insanlığın gelişiminin ateşleyicisi ve ülkeler arası barışı sağlayan yegâne unsur olmuştur.

Uluslararası ticaretin sağlıklı ve sürdürülebilir olması için iyi bir lojistik faaliyet bulunmalıdır. Lojistik faaliyeti, yapılan bir işin sağlıklı yürütülebilmesi için gereken ve arka planda yer alan tüm hizmetlerin ve altyapı imkanlarının bir organizasyon şeklinde yürütülmesi ile gerçekleşmektedir. Tarihte lojistik terimi ilk defa askeri hareketlerin sürdürülebilmesi için gerekli olan faaliyetlerin tanımlanması, düzenlenmesi ve hesaplanması ile ilgili kullanılmıştır. Günümüzde ise küreselleşen dünyada ülkelerin hem uluslararası hem de ulusal ticari faaliyetlerinde verimli ve etkin işleyişin önemli bir göstergesi olarak ifade edilmektedir.

Lojistiğin geliştirilmesi ile artan düzeyde uluslararası ticaret gerçekleştiren ülkelerin makroekonomik kazanımları ve mikro anlamda da firmaların büyüme göstermesi ve yeni iş kollarının doğması sağlanmıştır (Altıntaş, 2021, s. 118).

Lojistik, globalleşen ekonomiyle beraber uluslararası hale gelen şirketlerin farklı pazar ve yatırım sahaları bulması ve bunları kullanması için önemli rol üstlenmektedir. Coğrafi bölgelerin birbirine daha sıkı bağlanması ile rekabet gücü yüksek ülke ve şirketlerin önü açılmıştır. Bu sayede rekabet noktasında lojistik etkinliği öne çıkmaktadır (Kısa & Ayçin, 2019, s. 302).

Bir ülkenin lojistik faaliyet performansının iyileştirilmesi için öncelikle değerlendirilmesi ve rakipleriyle karşılaştırılması gerekmektedir. Tüm dünyada ticaret faaliyetlerindeki lojistik yaklaşımlarını sektördeki uzmanlar tarafından değerlendiren, Dünya Bankası aracılığıyla ortaya konulan ve paylaşılan Lojistik Performans Endeksi (LPI) altı kriter üzerinden ülkelerin lojistik etkinliklerini ölçmektedir (Manavgat & Demirci, 2021, s. 1857).

LPI, 5’li Likert ölçeğine göre ilgili ülkelerin lojistik performansını etkileyen kriterler için puanlanmasına dayanmaktadır. Bu değerlendirmeyi ilgili ülkelerle ticaret gerçekleştiren lojistik uzmanları gerçekleştirmektedir (Arvis vd., 2018, s. 1).

Gümrük, gümrük işlemlerinin verimliliği ve etkinliğini ifade etmektedir. Altyapı, ticaret ve ulaşım ile ilişkili altyapıyı tanımlamaktadır. Lojistik hizmet kalitesi ise lojistik hizmetlerin yeterliliği ve kalitesini belirtmektedir. Bu üç kriter girdi tabanlı tanımlanmakta olup stratejik düzenlemeler ile geliştirmeye açık alanlardır. Çıktı tabanlı olarak ifade edilen kriterlerden ise üç adet bulunmaktadır. Uluslararası taşımacılık ise uygun fiyatlı taşımacılığın kolay bulunabilmesini ifade etmektedir. İzleme ve takip, gönderilen malların takip ve izleme kabiliyetini, zamanlama ise çizelgelenen veya beklenen dağıtım sürelerinin ne kadar sağlandığını ifade etmektedir (Arvis vd., 2018, s. 8).

Türkiye’nin ise yatırım sağlama ve uluslararası ticaret konusunda son dönemde büyük rakipleri haline gelen ülkeler kısaca Vişegrad ülkeleri olarak tanımlanan Polonya, Çekya, Slovakya ve Macaristan olarak görülmektedir (Arı, 2021, s. 162).

Çalışmada bu bağlamda Türkiye’nin lojistik performansı rakipleri olan Vişegrad ülkeleri ile mukayese edilmiştir. LPI’de tanımlanan altı farklı kriter ve birden çok alternatifin olması nedeniyle lojistik performans ölçümü bir Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) olarak ele alınmıştır.

Rezaei vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada kriterlerin eşit ağırlıkta düşünülerek nihai ülke lojistik performans skorunun elde edilmesinin doğru olmadığı uzman görüşleri doğrultusunda ifade edilmiştir. Bu bağlamda LPI değerlendirme kriterlerinin ağırlıklandırılması gerekmektedir.

Kriterlerin ağırlıklandırılması için iki farklı yöntem olan MEREC ve kriter korelasyon yaklaşımlarından oluşturulan MEREC-Corr önerilmiştir. Bu sayede farklı bakış açıları sunan bu iki teknik bir araya getirilerek sonuçların etkinliğinin artırılması amaçlanmıştır. MEREC kriter içi değişkenliğe odaklanırken, Corr ise kriterler arası değişkenliği ele almaktadır. MEREC-Corr ise hem kriter içi değişkenliği hem de kriterler arası değişkenliği bir arada dikkate alarak karar matrisi hakkında daha fazla bilgi içermektedir.

Problemde yer alan ülkelerin sıralanmasında ise en popüler ÇKKV yaklaşımı olan SAW'dan faydalanılmıştır. Öte yandan SAW metodunda toplamsal normalizasyon için yeni bir duyarlılık analizi önerisi sunulmuştur.

Çalışmanın amacı, Türkiye'nin lojistik bağlamında önemli rakipleri olan Vişegrad ülkeleri ile karşılaştırılması ve önerilen duyarlılık analizi yaklaşımı ile hangi noktalarda iyileştirmenin gerekli olduğunun ortaya konmasıdır. Çalışmada, ÇKKV metodolojisinde kriter ağırlıklandırma için yeni bir yöntem olan MEREC-Corr yaklaşımının aktarımının ve SAW için önerilen duyarlılık analizinin alan yazına faydalı olacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Alan yazında ülkelerin lojistik performansını değerlendirme çalışmalarında bir standart haline gelen LPI değerlerini kullanan birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalarda genellikle ÇKKV yaklaşımları ve bazı seçilmiş ülkelerin birlikte kullanılması sık gözlenen bir durum olmuştur. Tablo 1'de bu çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmada ele alınan ülkeler, çalışma verilerinin dönemi, kullanılan kriterler ve kriterleri ağırlıklandırmada kullanılan yaklaşımlar ile ülkelerin performans skorlarını değerlendiren yöntemler ile sonuçlar ve gerçekleştirilen duyarlılık analizlerinin altı çizilmiştir.

Tablo 1. ÇKKV Yöntemleri İle LPI Verileri Kullanılarak Gerçekleştirilen Çalışmalar

Çalışma Yazarları	Değerlendirme Yöntemi	Kriter Önem belirleme	Duyarlılık Analizi	Periyot	Kriterler	Ülkeler	Sonuçlar
Çakır (2017)	WSM, TOPSIS, VIKOR	CRITIC		2014	LPI Kriterlerinin tamamı	OECD üye ülkeler	İzlem ve Takip kriteri en önemli kriter olarak öne çıkarken Almanya genel olarak yöntemlerde etkili performansına sahip bulunmuştur.
Rezaei vd.	WSM	BWM		2018	LPI Kriterlerinin	LPI değerlendirildi	Altyapı en önemli kriter olarak ortaya çıkarken, elde

(2018).					tamamı	rmesine tabi tutulan 160 ülkenin tamamı	edilen sıralama ile LPI sıralaması arasında büyük farklılıklar meydana gelmemiştir.
Candan (2019)	GİA	Bulanık AHP		2016	Zamanlama, altyapı, izlem ve takip, ihracat ve ithalat teslim süreleri	Seçili 10 OECD ülkesi	Avustralya en yüksek performansa sahip olurken, ihracat teslim süresi kriteri en büyük ağırlığa sahip olarak bulunmuştur.
Kısa ve Ayçin (2019)	EDAS	SWARA		Bütünle ştirilen veriler	LPI Kriterlerinin tamamı	OECD üye ülkeler	Lojistik hizmet kalitesi en etkili kriter olarak öne çıkarken Almanya performans lideri olarak bulunmuştur.
Oğuz vd. (2019)	TOPSIS	Eşit ağırlık		2018	Gümrük faktörü hariç 5 LPI kriteri	Seçili 7 Asya ülkesi	Asya ülkeleri arasında lojistik performans lideri olarak Singapur bulunmuştur.
Orhan (2019)	EDAS	Entropi		2018	LPI Kriterlerinin tamamı	AB üye ülkeler ve Türkiye	Almanya performans lideriyken kriter önem lideri ise gümrük faktörü olmuştur.
Özmen (2019)	TODIM	MD		2016	LPI kriterlerinin tamamı ve ulaşım hacimleri	OECD üye ülkeler	LPI kriterlerinden en önemlisi lojistik hizmet kalitesi olarak bulunmuş ve Almanya ilk sırada yer alan ülke olmuştur.
Ulutaş ve Karaköy (2019a)	WASPAS	SD		2018	LPI Kriterlerinin tamamı	G-20 üye ülkeler	Gümrük önde gelen faktör olurken, Almanya lojistik performans birincisi olmuştur.
Ulutaş ve Karaköy (2019b)	PIV	SWARA- CRITIC		2018	LPI Kriterlerinin tamamı	AB üye ülkeler	Altyapı en önemli kriter olarak elde edilirken, Almanya ilk sırada yer almıştır.
Işık vd. (2020).	MABAC	SV		2018	LPI Kriterlerinin	11 adet merkez ve	Çekya ilk sırada yer alırken, zamanlama en

					tamamı	doğu Avrupa ülkesi	önemli faktör olmuştur.
Mercangöz vd. (2020)	COPRAS-G	Bulanık AHP		2010-2012-2014-2016-2018	LPI Kriterlerinin tamamı	AB üye ülkeler ve beş aday ülke	Altyapı kriterlerinde, Almanya ise performansta birinci sırada yer almıştır.
Yalçın ve Ayvaz (2020)	Bulanık TOPSIS	Bulanık AHP	4 farklı senaryoda kriter önem derecesi değişimi	2018	LPI Kriterlerinin tamamı	Türkiye ve dört komşu ülke	Gümrük faktörünün öne çıktığı çalışmada, Türkiye performans lideri olmuştur.
Yıldırım ve Mercangöz (2020)	ARAS-G	Bulanık AHP		2010-2012-2014-2016-2018	LPI Kriterlerinin tamamı	OECD üye ülkeler	En yüksek performansla Almanya sahipken altyapı ise en önemli kriter olarak elde edilmiştir.
Altıntaş (2021)	WASPAS, COPRAS	CRITIC		2018	LPI Kriterlerinin tamamı	AB üye ülkeler	Uluslararası taşımacılık kriterlerinden en önemlisi iken Almanya her iki yönteme göre de birinci sırada yer almıştır.
Senir (2021).	COPRAS	CRITIC		2018	17 adet yerel LPI Kriteri	AB üye ülkeler ve Türkiye	Hollanda lider ülke olarak görülürken, Türkiye 18. Sırada yer almıştır.
Stojanović ve Puška (2021).	Bulanık MABAC	Bulanık CRITIC	7 farklı senaryoda kriter önem derecesi değişimi	2012-2014-2016-2018	LPI Kriterlerinin tamamı	Körfez İşbirliği Ülkeleri	Dönemlerin ortalamasına bakıldığında lojistik hizmet kalitesi kriteri öne çıkarken tüm dönemlerde Birleşik Arap Emirlikleri birinci sırada yer almıştır.
Özdağoğlu vd. (2022)	MAUT, TOPSIS, MOORA, MAIRCA, MABAC, WSM, WPM, Borda	Orijinal LPI ağırlıkları - Temel bileşenler analizi		2018	LPI Kriterlerinin tamamı	LPI değerlendirilmesine tabi tutulan 160 ülkenin tamamı	Ülkelerin performans sıralamasında Almanya ilk sırada yer alırken onu Hollanda ve İsveç takip etmektedir.

Tablo 1’de çalışmalar topluca incelendiğinde genellikle 2018 yılı verileri kullanılarak, AB veya OECD üye ülkeleri performans sıralamaları çeşitli ÇKKV yöntemleri ve ağırlıklandırılmış LPI kriterleri üzerinden elde edilmiştir. Duyarlılık analizi ise çok az sayıda çalışmada gerçekleştirilmiş olup bunlarda da sadece kriter önem düzeylerinin değiştiği senaryolar bağlamında analizler yapılmıştır. Ülkelerin herhangi bir kriter veya kriterlerde elde edebileceği puan iyileşmesi durumları ve bunun sıralamalara etkisi literatürde ÇKKV ile gerçekleştirilen çalışmalarda rastlanmamıştır.

Çalışmada kullanılan yöntemlerin baz alındığı MEREK ve SAW ile ilgili çalışmalar aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

MEREK yeni bir yaklaşım olmasına rağmen çok sayıda ÇKKV probleminin çözümünde kullanılmıştır. Bunlardan bazılarına bakıldığında; Ayçin ve Arsu (2021) sosyal gelişmişlik indeksinde yer alan kriterlerin, Ersoy (2022) ülkelerin inovasyon performans ölçümü kriterlerinin, Hezam vd. (2022) araç yakıt tipi seçimi kriterlerinin, Mishra vd. (2022) çevreci turizm modeli seçim kriterlerinin, Rani vd. (2022) atık yiyecek değerlendirme modeli kriterlerinin, Shanmugasundar vd. (2022) boyayıcı robot tipi seçim kriterlerinin, Toslak vd. (2022) lojistik işletmesi performans ölçüm kriterlerinin önceliklendirilmesinde MEREK yaklaşımını kullanmışlardır.

SAW metodu çok temel bir sıralama yaklaşımı olup çok sayıda ÇKKV probleminin çözümünde kullanılmıştır. Son dönemde bu yaklaşıma yer veren çalışmalara bakıldığında; Ömürbek vd. (2016) otomotiv firmalarını finansal değerlendirmede, Akgül (2019) banka performans karşılaştırmasında, Baydaş ve Eren (2021) imalat işletmelerinin analizinde, Aldalou ve Perçin (2020) ile Özaydın ve Karakul (2021) gıda işletmelerinin başarı ölçümünde SAW yaklaşımını tercih etmişlerdir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

ÇKKV problemi olarak ele alınan lojistik performans değerlendirme problemindeki kriterler MEREK-Corr yöntemi ile ağırlıklandırılırken, sıralama ve duyarlılık analizleri SAW yöntemi baz alınarak gerçekleştirilmiştir.

3.1. MEREK-Corr Metodu

Hwang ve Yoon (1981) ÇKKV problemlerinde kriter ağırlıklandırma konusunda kriter içi değerlerin değişkenliğine dayanan entropi yöntemini önermiş ve bu yaklaşım objektif kriter değerlendirme metotları arasında oldukça popüler olmuştur. Diakoulaki vd. (1995) ise standart sapma yaklaşımı ile entropi yöntemine paralel olacak şekilde kriter içi değişkenliği

dikkate alan bir çalışma sunmuştur. Her iki yöntem bir kriterin iç değişkenliği yüksek olduğunda daha fazla bilgi taşıdığı varsayımına dayanmaktadır. Diakoulaki vd. (1995) ayrıca çalışmalarında herhangi iki kriter için alternatifler benzer değerleri almakta ise bu kriterler arası ilişki olabileceği varsayımı ile kriterler arası korelasyonları dikkate almışlar ve standart sapmalar ile birleştirerek CRITIC metodunu önermişlerdir. Mukhametzyanov (2021) ise bu doğrultuda entropi yöntemi ile kriterler arası korelasyonu birlikte ele alan EWM-Corr yöntemini önermiş ve bu yaklaşımın etkin bir kriter ağırlıklandırma yaklaşımı olduğunu ifade etmiştir.

Çalışmada önerilen MEREC-Corr metodu, Keshavarz-Ghorabae vd. (2021) tarafından ortaya atılan ve kriter içi değişkenliği dikkate alan MEREC metoduna kriterler arası korelasyon değerlerinin eklenmesiyle oluşturulmuştur.

MEREC metodunda alternatifler satırlarda kriterler ise sütunlarda olacak biçimde bir $A = \|a_{ij}\|_{(n \times m)}$ karar matrisi için Eşitlik 1 ve 2'de olduğu gibi tüm kriterler maliyet yönlü hale getirilerek normalize edilmektedir (Keshavarz-Ghorabae vd., 2021, s. 8-9):

$$b_{ij} = \frac{a_{ij}}{a_j^{\max}} \quad \text{maliyet yönlü kriterler için} \quad (1)$$

$$b_{ij} = \frac{a_j^{\min}}{a_{ij}} \quad \text{fayda yönlü kriterler için} \quad (2)$$

Her bir kriter için teorik olarak hesaplanan alternatif performans değerleri Eşitlik 3 ile elde edilmektedir. Eşitlik 4 ise herhangi bir kriterin dışarıda bırakılması ile hesaplanan alternatiflerin skor değerlerini vermektedir.

$$S_i = \ln \left(1 + \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m (|\ln(b_{ij})|) \right), \quad i = 1, \dots, n \quad (3)$$

$$S_{ij}^* = \ln \left(1 + \frac{1}{m} \sum_{k=1, k \neq j}^m (|\ln(b_{ik})|) \right), \quad i = 1, \dots, n, j = 1, \dots, m \quad (4)$$

Yönteme göre kriter etki gücünü belirleyen E_j Eşitlik 5'teki haliyle hesaplanmakta ve sonrasında istendiği taktirde toplamsal normalizasyon ile MEREC kriter ağırlıkları bulunmaktadır.

$$E_j = \sum_{i=1}^n |S_{ij}^* - S_i|, \quad j = 1, \dots, m \quad (5)$$

CRITIC metodunda karar matrisi $A = \|a_{ij}\|_{(n \times m)}$ için normalizasyon Eşitlik 6 ile hesaplanmaktadır (Diakoulaki vd., 1995, s. 765). Maliyet yönlü kriterler problemde bulunmakta ise Eşitlik 7'deki tersine sıralama yaklaşımıyla normalizasyon tamamlanmaktadır (Mukhametzyanov, 2021, s. 86). Sonrasında ise kriterler arası korelasyon değerleri Eşitlik 8 kullanılarak elde edilmektedir.

$$x_{ij} = \frac{a_{ij} - a_j^{\min}}{a_j^{\max} - a_j^{\min}} \quad \text{fayda yönlü kriter} \quad (6)$$

$$z_{ij} = -x_{ij} + x_j^{\max} + x_j^{\min} \quad \text{eğer } j \text{ maliyet kriteriyse}$$

$$z_{ij} = x_{ij} \quad \text{diğer durumlarda} \quad (7)$$

$$c_{jk} = \frac{\sum_{i=1}^n (z_{ij} - \bar{z}_j)(z_{ik} - \bar{z}_k)}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (z_{ij} - \bar{z}_j)^2 \cdot \sum_{i=1}^n (z_{ik} - \bar{z}_k)^2}}, \quad j, k = 1, \dots, m \quad (8)$$

MEREK-Corr yaklaşımında kriter önem derecesi ise Diakoulaki vd. (1995, s. 765) ve Mukhametzyanov (2021, s. 95) tarafından kullanılan hesaplamalara benzer şekilde çarpımsal formda Eşitlik 9 ile belirlenmektedir. Nihai kriter ağırlıkları ise toplamsal normalizasyon ile Eşitlik 10'daki gibi hesaplanmaktadır.

$$q_j = E_j \sum_{k=1}^m (1 - |c_{jk}|) \quad j = 1, \dots, m \quad (9)$$

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^m q_k}, \quad j = 1, \dots, m \quad (10)$$

3.2. SAW metodu ve Duyarlılık Analizi

SAW metodunda sıralama değişimi için normalize edilmiş karar matrisi elemanlarının değişim miktarlarına göre duyarlılık analizi, Triantaphyllou ve Sánchez (1997, s. 174-176) tarafından gerçekleştirilmiştir. Alinezhad vd. (2014, s. 84-90) doğrusal maksimum, Pala (2022, s. 179-180) doğrusal maksimum-minimum normalizasyon yöntemlerine göre karar matrisi eleman değişiminin SAW alternatif sıralamalarında gerçekleştirdiği değişimleri incelemişlerdir.

ÇKKV alanında en popüler sıralama yaklaşımı olan SAW metodunda $X = \|x_{ij}\|_{(n \times m)}$ gibi n adet alternatif ve m adet kriter için verilen değerlendirme matrisinden Eşitlik 11 ile fayda yönlü kriterler toplamsal normalizasyon işlemi sonucu standardize edilmektedir.

$$z_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^n x_{ij}} \quad j = 1, \dots, m \quad (11)$$

ÇKKV probleminde nihai alternatif skorları Eşitlik 12 kullanılarak hesaplanmaktadır. Burada en büyük S_i skora sahip alternatif en iyi seçenek olarak görülmektedir.

$$S_i = \sum_{j=1}^m z_{ij} w_j \quad i = 1, \dots, n \quad (12)$$

Alternatif skor değerleri S_i değerlerine göre azalan biçimde sıralanmaktadır. O halde $S_h > S_k$ şeklinde iki alternatif olduğunda alternatif k için bu durumu $S_k \geq S_h$ şeklinde dönüştürerek h alternatifini geçebilmesi adına herhangi bir r fayda yönlü kriteri bakımından gerçekleşmesi gereken iyileşme miktarı, normalize matris değerleri üzerinden SAW yöntemi bakımından Eşitlik 13 ile belirlenebilmektedir. Burada eşitsizlik eşitlik haline getirilerek $(z_{kr}^* - z_{hr}^*)$ değeri hesaplanmaktadır.

$$\sum_{j=1, j \neq r}^m z_{hj} w_j - \sum_{j=1, j \neq r}^m z_{kj} w_j \leq (z_{kr}^* - z_{hr}^*) w_r$$

$$(z_{kr}^* - z_{hr}^*) \geq \frac{\sum_{j=1, j \neq r}^m z_{hj} w_j - \sum_{j=1, j \neq r}^m z_{kj} w_j}{w_r} \quad (13)$$

Eğer Eşitlik 14'deki koşul yeni normalize değerler ve r kriteri için sağlanıyorsa o halde bu kriter bakımından iyileştirme yapılarak k alternatifi h alternatifinin önüne geçebilmektedir.

$$(z_{kr}^* - z_{hr}^*) \leq 1 \quad (14)$$

Gerçek değer olan x_{kr} değerinde Δ_{kr} kadar iyileştirme yapılarak toplamsal normalizasyona göre Eşitlik 15'e göre gereken iyileşme miktarı hesaplanabilmektedir. Bu durumda $S_k \geq S_h$ haline getirecek Δ_{kr} değeri minimum iyileşme miktarı olarak ifade edilebilir ve Eşitlik 15'te bilinmeyen bu tek değişkene göre çözüm yapılarak elde edilir.

$$\left. \begin{aligned} z_{kr}^* - z_{hr}^* &= \frac{x_{kr} + \Delta_{kr}}{\left(\sum_{i=1}^n x_{ir} \right) + \Delta_{kr}} - \frac{x_{hr}}{\left(\sum_{i=1}^n x_{ir} \right) + \Delta_{kr}} \\ z_{kr}^* - z_{hr}^* &= \frac{x_{kr} + \Delta_{kr} - x_{hr}}{\left(\sum_{i=1}^n x_{ir} \right) + \Delta_{kr}} \end{aligned} \right\} \quad (15)$$

4. BULGULAR

2010-2018 dönemi aralığında ikişer yılda bir kez alandaki uzmanların değerlendirmeleri ile altı kriter göz önüne alınarak tekrarlanmış ve ülkelerin lojistik performanslarının ölçülmesinde kabul görmüş LPI araştırma değerlerini dikkate alan bu çalışmada endekste yer alan; Gümrük (K1), Altyapı (K2), Uluslararası Taşımacılık (K3), Lojistik Hizmet Kalitesi (K4), İzleme ve Takip (K5), Zamanlama (K6) faktörleri birer kriter olarak ele alınmış ve Türkiye'nin (A5) bölgesindeki yatırım çekme ve uluslararası ticaret konusundaki en büyük rakipleri olarak görülen Vişegrad ülkeleri olan Çekya (A1), Polonya (A2), Macaristan (A3) ve Slovakya (A4) ile lojistik performansı karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma probleminde yer alan 6 fayda yönlü kriterin ağırlıkları MEREK-Corr yaklaşımıyla elde edilirken ülkelerin sıralamaları SAW yöntemine göre gerçekleştirilmiştir. Dönem olarak 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 yılları verilerinin Dünya Bankası (2022) internet adresinden temin edilerek dikkate alındığı çalışmada yöntemlerin ara sonuçları 2018 yılı için verilirken nihai sonuçlar ise tüm yıllara göre aktarılmıştır.

Karar probleminde kullanılan LPI verileri problemdeki ülkeler ve kriterler için 2018 yılına göre Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. 2018 Yılı Karar Matrisi

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
A1	3.2867	3.4646	3.7460	3.7156	3.7034	4.1336
A2	3.2535	3.2089	3.6785	3.5800	3.5057	3.9543
A3	3.3549	3.2709	3.2219	3.2132	3.6705	3.7859
A4	2.7890	3.0000	3.1011	3.1392	2.9853	3.1392

A5	2.7135	3.2100	3.0607	3.0468	3.2331	3.6281
----	--------	--------	--------	--------	--------	--------

MEREC-Corr yaklaşımında yer alan MEREC tekniğinde Eşitlik 1 ile elde edilen, Corr için ise Eşitlik 6'ya göre hesaplanan 2018 yılı normalize karar matrisleri sırasıyla Tablo 3 ve 4'te sunulmuştur.

Tablo 3. 2018 Yılı MEREC Normalize Matrisi

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
A1	0.8256	0.8659	0.8171	0.8200	0.8061	0.7594
A2	0.8340	0.9349	0.8320	0.8511	0.8516	0.7939
A3	0.8088	0.9172	0.9500	0.9482	0.8133	0.8292
A4	0.9729	1.0000	0.9870	0.9706	1.0000	1.0000
A5	1.0000	0.9346	1.0000	1.0000	0.9234	0.8652

Tablo 4. 2018 Yılı Corr Normalize Matrisi

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
A1	0.8937	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
A2	0.8419	0.4496	0.9015	0.7973	0.7246	0.8196
A3	1.0000	0.5832	0.2352	0.2488	0.9542	0.6504
A4	0.1178	0.0000	0.0590	0.1381	0.0000	0.0000
A5	0.0000	0.4521	0.0000	0.0000	0.3450	0.4917

Tablo 3 ve 4'e bakıldığında normalize karar matrisi yönünden büyük farklar görülmektedir. Bu durum MEREC yönteminde diğer yöntemlerden farklı olarak tüm kriterlerin maliyet yönüne göre çevrilmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 5'te ise Eşitlik 5 ile elde edilen MEREC kriter etki gücü E_j ve Corr kriter etki gücü

$$\sum_{k=1}^m (1 - |c_{jk}|)$$

ile MEREC_w, Corr_w ve MEREC-Corr_w kriter ağırlıkları 2018 yılı için verilmiştir. Tablo 5'te MEREC yöntemine göre en büyük ağırlığa sahip K6 kriteri ile Corr yöntemindeki ağırlığı en yüksek değerde olan K1 kriterleri, MEREC-Corr yönteminde ağırlık

bakımından ilk iki sırada yer almıştır. Buna göre MEREC-Corr yönteminin etkili bir şekilde bu iki yöntemi birleştirdiği görülmektedir.

Tablo 5. 2018 Yılı Kriter Etki Güçleri Ve Ağırlıkları

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
E_j	0.0894	0.0534	0.0648	0.0640	0.0972	0.1236
$\sum_{k=1}^m (1 - c_{jk})$	1.2689	1.2299	1.1402	1.1831	0.9578	0.8244
MEREK_w	0.1816	0.1085	0.1315	0.1299	0.1973	0.2511
Corr_w	0.1921	0.1862	0.1726	0.1791	0.1450	0.1248
MEREK-Corr_w	0.2167	0.1255	0.1410	0.1446	0.1777	0.1946

Tablo 6’da ise çalışmada yer alan diğer dört yılın kriter ağırlıkları bulunmaktadır. 2010 ve 2014 yılında MEREC ve MEREC-Corr K5’i öne çıkarırken, 2012 yılında her üç yöntem de K5’i, 2016 yılında ise Corr ve MEREC-Corr K2’yi birlikte öne çıkarmışlardır. Bu durumda MEREC-Corr yönteminde elde edilen ağırlık değerlerinin sadece MEREC veya Corr’a göre oluşmadıkları gözlenmiştir.

Tablo 6. 2010, 2012, 2014, 2016 Yılları Verileri İçin Kriter Ağırlıkları

		K1	K2	K3	K4	K5	K6
2010	MEREK_w	0.1093	0.0546	0.2012	0.1655	0.2444	0.2249
	Corr_w	0.1467	0.2850	0.1028	0.1486	0.1656	0.1513
	MEREK-Corr_w	0.1060	0.1028	0.1366	0.1625	0.2673	0.2247
2012	MEREK_w	0.1317	0.1213	0.1942	0.1320	0.2829	0.1379
	Corr_w	0.1524	0.1818	0.1099	0.1592	0.2182	0.1784
	MEREK-Corr_w	0.1176	0.1291	0.1250	0.1230	0.3613	0.1440
2014	MEREK_w	0.1527	0.1126	0.1262	0.1615	0.3249	0.1221
	Corr_w	0.1568	0.1357	0.2217	0.1283	0.1923	0.1652
	MEREK-Corr_w	0.1404	0.0896	0.1640	0.1215	0.3662	0.1182
2016	MEREK_w	0.2267	0.1611	0.0513	0.2149	0.2795	0.0665
	Corr_w	0.1547	0.3213	0.1141	0.1245	0.1209	0.1645
	MEREK-Corr_w	0.2136	0.3153	0.0356	0.1630	0.2058	0.0666

Kriter ağırlıkları MEREC-Corr ile elde edildikten ve Eşitlik 11 ile normalize karar matrisleri hesaplandıktan sonra 2010, 2012, 2014, 2016 ve 2018 yıllarındaki ülkelerin lojistik performans skorları SAW yöntemiyle elde edilmiş ve Tablo 7’de aktarılmıştır. Beş farklı yıldaki sıralama beraber ele alındığında A1, 2, A5, 2.4, A2, 2.8, A3, 3.2 ortalama sıralama değerlerine göre birbirlerine yakın ortalama değerlerine sahip olurken, bir dönem hariç diğer tüm dönemlerde son sıradaki A4, 4.6 ortalama sıra değeri ile diğerlerinden negatif ayrılmıştır. A1 üç dönemde ve A5 iki dönemde birinci sırada yer alarak bu ülkeler arasındaki rekabetçi yapılarını sergilemişlerdir. Öte yandan ülkelerin skor değerlerine bakıldığında oldukça yakın değerlere sahip oldukları gözlenmiştir. Bu bakımdan problemde yer alan ülkelerin birbirleri ile kıyaslanabilir ve rakip olabilir ülkeler olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 7. Ülkelerin SAW ile Sıralama Sonuçları

	2010		2012		2014		2016		2018	
Ülkeler	Skor	Sıra	Skor	Sıra	Skor	Sıra	Skor	Sıra	Skor	Sıra
A1	0.2136	1	0.1929	4	0.2031	3	0.2125	1	0.2184	1
A2	0.2103	2	0.2084	2	0.2026	4	0.1968	4	0.2103	2
A3	0.1804	5	0.1997	3	0.2045	2	0.1988	3	0.2051	3
A4	0.2001	3	0.1831	5	0.1843	5	0.1917	5	0.1795	5
A5	0.1956	4	0.2159	1	0.2055	1	0.2001	2	0.1866	4

Toplamsal normalizasyon ve SAW yöntemine göre Eşitlik 13 - 15’te önerilen duyarlılık analizi sonuçları ise tüm dönemler için hesaplanmış ve 2018 yılı için Türkiye(A5) adına her bir kriterde diğer kriter değerleri ve kriter ağırlıkları sabit kalacak şekilde ne kadar iyileştirme yaparsa hangi ülkeleri geçebileceği Tablo 8’de verilmiş ve analize sonuncu sıradaki Slovakya dahil edilmemiştir. Buna göre Türkiye 2018 yılında kendisinden önde olan ülkeler olan Çekya, Polonya ve Macaristan’ın tamamını tek bir kriterde iyileştirme yaparak geçememektedir.

Tablo 2’deki veriler dikkate alındığında ve iyileştirme miktarları Δ_{kr} ile bu x_{kr} değerleri toplandığında LPI uzman değerlendirmelerinde maksimum değer olan 5’i en az birinde geçmekte ve bu durumdaki iyileştirme imkansız olmaktadır. Öte yandan Tablo 2’de en düşük skora sahip olduğu Gümrük (K1) konusunda yapacağı iyileştirmeler ile en azından Polonya ve Macaristan’ı geçebileceği ön görülmektedir. Diğer kriterlerde ise tek başına yapılacak iyileştirmeler, pratikte lojistik performans açısından sıralamada herhangi bir rakibini geçebilmesine imkan sağlamamaktadır. Bu durumda Türkiye’nin lojistikte eğer tek bir boyuta odaklanması gerekiyorsa bu Gümrük işlemleri boyutu olmalıdır.

Tablo 8. Türkiye'nin 2018 Yılında Rakiplerini Geçebilmesi İçin Gereken İyileşme Miktarları

	Çekya	Polonya	Macaristan
K1	2.5328	1.8131	1.3735
K2	5.3606	3.749	2.7796
K3	4.6403	3.2405	2.5084
K4	4.4696	3.1422	2.4205
K5	3.5994	2.5752	1.9304
K6	3.5200	2.5258	1.9385

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkelerin lojistik imkan ve kabiliyetleri diğer ülkelerle ticaret yapmalarında ve üzerlerine yatırım çekmelerinde oldukça önemli bir görev üstlenmektedir. Mal ve sermayenin dolaşımında lojistik performansı güçlü ülkeler daha dinamik ve verimli yollar sunabilmektedir. Özellikle ülkelerin kendilerine ticaret ve yatırım alternatifi olabilecek ülkelerle lojistik bakımından rekabet edebilir ve hatta yapacağı geliştirmeler ile üstün hale gelebilir durumda olmalıdır.

Çalışmada Türkiye'nin Avrupa'daki gelişmiş ülkeler ile hem ticaret partnerliği hem de istihdam yaratacak yatırımları çekme konusunda en büyük rakipleri haline gelen ve Vişegrad dördülsü olarak isimlendirilen Çekya, Macaristan, Polonya ve Slovakya ile lojistik performansları birlikte değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Türkiye'nin önemli rakipleri ile rekabet noktasında ne durumda olduğu ve ne yapması gerektiği sorularına cevap aranmıştır.

Bu amaçla Dünya Bankası tarafından 160 ülkenin düzenli olarak lojistik performansının alanlarındaki uzmanlarca değerlendirilmesi ile geliştirilen LPI kriterleri ve verileri dikkate alınmıştır.

Performans karşılaştırmasının sağlıklı olabilmesi için sadece alternatiflerin bulunduğu bağlamda problemin ele alınması ve kendi aralarındaki üstünlüklerin kıyaslanması gerekmektedir. Bu nedenle araştırmaya konu olan 5 ülkenin kendi aralarında değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Performans karşılaştırmasının farklı yönleri olan kriterlerin, literatürde kabul görmüş olan 6 kriterden oluşması güçlü ve kapsamlı bir değerlendirme yapabilmek için tercih edilmiştir.

Birbirleri ile bağlantılı olabileceği ön görülen bu kriterler arasında önem seviyeleri tespitinde Corr metodunun kullanımı ile yüksek ilişkili kriterlerin diğer kriterlerin etki düzeyini

azaltması engellenirken, MEREC ile alternatifler arasında anlamlı fark barındıran kriterlerin önem seviyeleri ise artırılmıştır. Bu açıdan çalışmada her iki yöntemin etkisini birlikte barındıran MEREC-Corr yöntemi önerilmiştir.

Ülkelerin performanslarını kıyaslama ve sıralamada ise en popüler ÇKKV yaklaşımı olan SAW kolay anlaşılır yapısı için kullanılırken bu metoda özgü duyarlılık analizi çalışma kapsamında ortaya konmuştur. Önerilen duyarlılık analizinin diğer çalışmalardan farkı ise toplamsal normalizasyon ve SAW metodunu dikkate alarak ülkelerin herhangi bir performans boyutunda yapacağı iyileştirmenin sıralamasındaki etkisini direk ortaya koymasındadır.

Gerçekleştirilen duyarlılık analizi sonucunda Türkiye'nin lojistik performansını Vişegrad ülkelerine göre artırabilmesi için odaklanması gereken performans boyutunun gümrük yönetimi ve işlemleri konusunda olduğu ortaya çıkmıştır. Gümrük işlemleri ile ilgili yapılacak iyileştirmeler Türkiye'nin öncelikle ele alması gereken konulardır.

Gelişen teknolojilerden olan blok zincir yaklaşımının gümrükte gerçekleştirilen tüm işlemlere ait verilerin güvenli bir şekilde kayıt altına alınmasında, işlem sayının azaltılmasında, zaman ve kırtasiye masrafının düşürülmesinde ve çoğu işlemin otomatikleştirilmesinde önemli bir rol oynayabileceği bilinen bir gerçekliktir. Bu durumda Türkiye'nin gümrük işlem ve mevzuatında blok zincir uygulamalarına yer verecek şekilde projelerin geliştirilmesi lojistik performansına ve rakipleri ile bu alanda rekabet etmesi noktasında anlamlı bir katkı sunacaktır.

Gelecek çalışmalarda, önerilen MEREC-Corr yaklaşımının farklı ÇKKV problemlerindeki kriter ağırlıklandırma süreçlerinde kullanılması ve SAW için geliştirilen duyarlılık analizinin karar problemlerindeki alternatiflerin hangi kriterlerde iyileştirme yapmaları gerektiği noktasında sunacağı çözümlerden faydalanan araştırmaların yapılması düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgül, Y. (2019). Çok kriterli karar verme yöntemleriyle Türk bankacılık sisteminin 2010-2018 yılları arasındaki performansının analizi. *Finans Ekonomi Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(4), 567-582.
- Aldalou, E. & Perçin, S. (2020). Financial performance evaluation of food and drink index using fuzzy MCDM approach. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Alinezhad, A., Sarrafha, K., & Amini, A. (2014). Sensitivity analysis of SAW technique: The impact of changing the decision making matrix elements on the final ranking of alternatives. *Iranian Journal of Operations Research*, 5(1), 82-94.

- Altıntaş, F. F. (2021). Avrupa Birliği ülkelerinin lojistik performanslarının CRITIC tabanlı WASPAS ve COPRAS teknikleri ile analizi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(1), 117-146.
- Arı, Y. O. (2021). Uluslararası sosyal, politik ve ekonomik endeksler ışığında Vişegrad grubu ülkeleri ve Türkiye analizi. *Pearson Journal International Conference on Social Sciences & Humanities* s. 161-177.
- Arvis, J. F., Ojala, L., Wiederer, C., Shepherd, B., Raj & A., Dairabayeva, K. (2018). Connecting to compete 2018 trade logistics in the global economy the logistics performance index and its indicators. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Ayçin, E., & Arsu T. (2021). Sosyal gelişme endeksine göre ülkelerin değerlendirilmesi: MEREK ve MARCOS yöntemleri ile bir uygulama. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2(2), 75-88.
- Baydaş, M. & Eren, T. (2021). Finansal performans ölçümünde ÇKKV yöntem seçimi problemine objektif bir yaklaşım: Borsa İstanbul'da bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 664-687.
- Candan, G. (2019). Lojistik performans değerlendirmesi için bulanık AHP ve gri ilişkisel analiz yöntemleri ile bütünleşik bir yaklaşım. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(5), 277-286.
- Çakır, S. (2017). Measuring logistics performance of OECD countries via fuzzy linear regression. *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis*, 24(3-4), 177-186.
- Diakoulaki, D., Mavrotas, G., & Papayannakis, L. (1995). Determining objective weights in multiple criteria problems: The critic method. *Computers & Operations Research*, 22(7), 763-770.
- Dünya Bankası, (2022). Logistics performance index. 1 Haziran 2022 tarihinde <https://lpi.worldbank.org/> adresinden erişildi.
- Ersoy, N. (2022). OECD ve AB üyesi ülkelerin inovasyon performanslarının MEREK-MARCOS bütünleşik modeli ile ölçümü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 1039-1063.
- Hezam, I. M., Mishra, A. R., Rani, P., Cavallaro, F., Saha, A., Ali, J., Strielkowski, W & Štreimikienė, D. (2022). A Hybrid Intuitionistic Fuzzy-MEREK-RS-DNMA Method for Assessing the Alternative Fuel Vehicles with Sustainability Perspectives. *Sustainability*, 14(9), 5463. <https://doi.org/10.3390/su14095463>
- Hwang, C. L., & Yoon, K. (1981). Methods for multiple attribute decision making. In multiple attribute decision making (pp. 58-191). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Isik, O., Aydin, Y., & Kosaroglu, S. M. (2020). The assessment of the logistics performance index of CEE Countries with the new combination of SV and MABAC Methods. *LogForum*, 16(4), 549-559.

- Keshavarz-Ghorabae, M., Amiri, M., Zavadskas, E. K., Turskis, Z., & Antucheviciene, J. (2021). Determination of objective weights using a new method based on the removal effects of criteria (MERECE). *Symmetry*, 13(4), 525-545.
- Kisa, A. C. G., & Ayçin, E. (2019). OECD ülkelerinin lojistik performanslarının SWARA tabanlı EDAS yöntemi ile değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 301-325.
- Manavgat, G., & Demirci, A. (2021). Lojistik performans endeksi tutarlılığının sıralı lojistik regresyon modeliyle incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(64), 1856-1871.
- Mercangöz, B. A., Yildirim, B. F., & Yildirim, S. K. (2020). Time period based COPRAS-G method: application on the Logistics Performance Index. *LogForum*, 16(2), 239- 250.
- Mishra, A. R., Saha, A., Rani, P., Hezam, I. M., Shrivastava, R., & Smarandache, F. (2022). An integrated decision support framework using single-valued-MERECE-MULTIMOORA for low carbon tourism strategy assessment. *IEEE Access*, 10, 24411-24432. 10.1109/ACCESS.2022.3155171
- Mukhametzyanov, I. (2021). Specific character of objective methods for determining weights of criteria in MCDM problems: Entropy, CRITIC and SD. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 4(2), 76-105.
- Oğuz, S., Alkan, G., & Yılmaz, B. (2019). Seçilmiş Asya ülkelerinin lojistik performanslarının TOPSİS yöntemi ile değerlendirilmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, (Özel Sayı)*, 497, 507.
- Orhan, M. (2019). Türkiye ile Avrupa Birliği ülkelerinin lojistik performanslarının Entropi ağırlıklı EDAS yöntemiyle karşılaştırılması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (17), 1222-1238.
- Ozmen, M. (2019). Logistics competitiveness of OECD countries using an improved TODIM method. *Sādhanā*, 44(5), 1-11.
- Ömürbek, N., Karaatli, M. & Balci, H. F. (2016). Entropi temelli MAUT ve SAW yöntemleri ile otomotiv firmalarının performans değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 227-255.
- Özaydin, G. & Karakul, A. K. (2021). Entropi tabanlı MAUT, SAW ve EDAS yöntemleri ile finansal performans değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 13-29.
- Özdağoğlu, A., Ulutaş, A., & Keleş, M. K. (2022). Lojistik değerlendirme ölçütlerine göre ülke sıralamaları: farklı yöntemlerin sıralama üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 512-541.
- Pala, O. (2022). BIST Perakende Ticaret Sektöründe MSY ve WSM Tabanlı Finansal Başarı Ölçümü ve Duyarlılık Analizi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 18(2). s:172-184.
- Rani, P., Mishra, A. R., Saha, A., Hezam, I. M., & Pamucar, D. (2022). Fermatean fuzzy Heronian mean operators and MERECE-based additive ratio assessment method: An

-
- application to food waste treatment technology selection. *International Journal of Intelligent Systems*, 37(3), 2612-2647. <https://doi.org/10.1002/int.22787>
- Rezaei, J., van Roekel, W. S., & Tavasszy, L. (2018). Measuring the relative importance of the logistics performance index indicators using Best Worst Method. *Transport Policy*, 68, 158-169.
- Senir, G. (2021). Comparison of domestic logistics performances of Turkey and European Union countries in 2018 with an integrated model. *LogForum*, 17(2), 193- 204.
- Shanmugasundar, G., Sapkota, G., Ćep, R., & Kalita, K. (2022). Application of MEREK in Multi-Criteria Selection of Optimal Spray-Painting Robot. *Processes*, 10(6), 1172. <https://doi.org/10.3390/pr10061172>
- Stojanović, I., & Puška, A. (2021). Logistics performances of gulf cooperation council's countries in global supply chains. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 4(1), 174-193.
- Toslak, M., Aktürk, B., & Ulutaş, A. (2022). MEREK ve WEDBA Yöntemleri ile Bir Lojistik Firmasının Yıllara Göre Performansının Değerlendirilmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (33), 363-372. <https://doi.org/10.31590/ejosat.1041106>
- Triantaphyllou, E., & Sánchez, A. (1997). A sensitivity analysis approach for some deterministic multi-criteria decision-making methods. *Decision sciences*, 28(1), 151-194.
- Ulutaş, A., & Karaköy, Ç. (2019a). G-20 Ülkelerinin lojistik performans endeksinin çok kriterli karar verme modeli ile ölçümü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 71-84.
- Ulutaş, A., & Karaköy, Ç. (2019b). An analysis of the logistics performance index of EU countries with an integrated MCDM model. *Economics and Business Review*, 5(4), 49-69.
- Yalçın, B., & Ayvaz, B. (2020). Çok kriterli karar verme teknikleri ile lojistik performansın değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 19(38), 117-138.
- Yıldırım, B. F., & Mercangoz, B. A. (2020). Evaluating the logistics performance of OECD countries by using fuzzy AHP and ARAS-G. *Eurasian Economic Review*, 10(1), 27-45.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 136-154

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 05.01.2023

Accepted / Kabul: 20.02.2023

NAKDİ SERMAYE AKTARIMI VE BORÇLU PORTFÖYÜ AÇISINDAN PARA VAKIFLARI: İSTANBUL ÖRNEĞİ (1710-1715)

Mehmet YILDIRIM¹

Öz

Bu çalışmada, İstanbul Müftülüğü Şer'iyeye Sicilleri Arşivi'ndeki 26/30 No'lu vakıf muhasebe defteri incelenmiş; 1710-1715 yılları arasında İstanbul'da faaliyette bulunan toplam 120 para vakfı tespit edilmiştir. Çalışmada; ilgili para vakıflarının kredi verirken cinsiyet, meslek, unvan, sosyal statü ve dini mensubiyet bağlamında borçlulara yönelik tutum ve eğilimleri analiz edilmiştir. Ayrıca çalışmada, borçluların kredi kullanım amaçları da değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, bahsi geçen vakıfların muhasebe kayıtlarındaki zimem bölümleri irdelenmiş; gerçekleştirdikleri kredi işlemleri tetkik edilmiştir. Edinilen bilgiler neticesinde; para vakıflarının kredi kullandırma işlemlerinde borçluların demografik farklılıkları, sınıfsal mensubiyetleri veya mesleki durumları açısından herhangi bir ayrımcılık gözetmedikleri tespit edilmiştir. Ancak, askerî zümre mensuplarının reâyâ kesimine nazaran vakıflardan daha fazla kredi kullandıkları saptanmıştır. Elde edilen bulgular, modern bankacılık sisteminin gelişmediği Osmanlı iktisadi yapısında, para vakıflarının nakdî sermaye aktarımında önemli bir finans müessesesi işlevi gördüğünü ortaya çıkarmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Para Vakıfları, Muhasebe Defteri, Kredi İşlemleri, İstanbul.

Jel Kodları: N13, N23, N93.

¹Dr., Bağımsız Araştırmacı, E-posta: mehm3tyldrm@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7156-3025.

Atıf/Citation

Yıldırım, M. (2023). Nakdî sermaye aktarımı ve borçlu portföyü açısından para vakıfları: İstanbul örneği (1710-1715). *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 136-154.

CASH WAQFS IN TERMS OF THE TRANSFER OF CASH CAPITAL AND THE DEBTOR PORTFOLIO: THE CASE OF ISTANBUL (1710-1715)

Abstract

In this study, 26/30 Numbered waqf accounting book in the Istanbul Mufti's Sher'iyye Records Archive was examined; a total of 120 cash waqfs operating in Istanbul between 1710 and 1715 were identified. In the study, the attitudes and tendencies of the related cash waqfs towards borrowers in the context of gender, profession, title, social status and religious affiliation while granting loans were analyzed. In addition, the purpose of borrowers' loan usage was also evaluated in the study. Within this framework, the relevant sections of the accounting records of the related waqfs have been examined and the credit transactions they have carried out have been examined. As a result of the information obtained; It has been determined that cash waqfs do not discriminate in any way in terms of demographic differences, class affiliation or professional status of borrowers in the loan origination transactions. However, it has been found that members of the military coterie use more loans from waqfs than the real sector. The findings obtained reveal that in the Ottoman economic structure, where the modern banking system has not developed, cash waqfs serve as an important financial institution in the transfer of cash capital.

Keywords: Cash Waqfs, Accounting Book, Credit Transactions, Istanbul.

Jel Codes: N13, N23, N93.

1. GİRİŞ

Vakıfların Osmanlı iktisadi ve içtimai yapısının şekillenmesinde önemli etkileri olmuştur. Osmanlı Devleti'nde toplumun muhtelif kesimlerinin kamusal ihtiyaçları, vakıf sistemi ağıyla karşılanmıştır. Vakıflar vasıtasıyla tesis edilen müesseselerin başında eğitim, sağlık, ulaşım, bayındırlık, din gibi kamusal hizmet birimleri gelmiştir. Bununla birlikte çeşme, su yolu, sebil, medrese, mektep, çarşı, han, hamam gibi yapılar da vakıflar tarafından finanse edilmiştir. Vakıflar ifa ettikleri bu hizmetler vasıtasıyla merkezi devlet bütçesine önemli katkılar sağlamıştır. Günümüzün modern devletlerinin bu hizmetleri finanse etmek için bütçelerinden ayırdıkları pay göz önünde bulundurulduğunda, vakıfların Osmanlı ekonomisine sağladığı katkılar daha iyi anlaşılacaktır (Armağan, 2006, s. 169-171).

Osmanlı'da vakıflar, sadece içtimai hizmetleriyle değil; iktisadi faaliyetleriyle de ön plana çıkmışlardır. Vakıfların iktisadi faaliyetleri, Osmanlı'ya özgü finans müesseseleri olan para vakıfları vasıtasıyla gerçekleşmiştir. Para vakıfları toplumun muhtelif kesimlerinin nakdi taleplerinin karşılanmasında etkin rol oynamışlardır (Dumlu, 2015, s. 304).

Vakıfların özellikle iktisadi işlevlerini irdeleyebilmek için Şer'iyye sicillerinde yer alan muhasebe defterlerinin incelenmesi gerekir. Çünkü Şer'iyye sicilleri, Osmanlı iktisadi ve içtimai yapısının ortaya çıkarılmasında asli kaynaklar niteliğindedir. Şer'iyye sicillerinde, Osmanlı dönemine ait pek çok yazılı kaynak bulunmaktadır. Bu kaynakların arasında birçok vakfın muhasebe defterleri de yer almaktadır. Vakıfların uygulama sahasındaki işleyişlerini

gösteren bu muhasebe defterlerindeki kayıtlar, iktisadi faaliyetlerin ortaya çıkarılmasında oldukça önemlidir (Yıldırım, 2022, s. 1-2).

İlgili literatür incelendiğinde, vakıflar üzerinde yapılan akademik çalışmaların çoğunlukla vakfiyelerden oluştuğu görülmüştür.² Ancak vakıfların sadece vakfiyeler üzerinden incelenmesi, vakıfların iktisadi faaliyetlerinin detaylı olarak ortaya çıkarılmasında yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, vakıf muhasebe defterlerinin tetkik edilmesi gerekmektedir. Çünkü muhasebe defterlerinde, vakfiyelerde yer almayan pek çok bilgi kaydedilmiştir (Yıldırım & Oktar 2022, s. 95). Örneğin vakfiyelerde; vakfin kuruluş amacı, kurucuların isim ve unvanları, sermayesi, uygulanacak faiz oranı, elde edilecek gelirin sarf edileceği hizmetler gibi sınırlı bilgilere yer verilmiştir (Özgüdenli, 2012, s. 467). Muhasebe defterlerinde ise vakıfların gelir ve gider kalem kayıtları, gerçekleştirdikleri kredi işlemleri, kredi verilen kişilerin demografik bilgileri, vakıf bünyesinde istihdam edilen vazifelilere ödenen ücretler gibi teferruatlı bilgiler kaydedilmiştir. Muhasebe defterlerinde yer alan bu bilgiler aynı zamanda incelenen dönemin ekonomik koşulları hakkında önemli bilgiler içermektedir (Durmuş & Bektaş, 2017, s. 196-209). Bu bağlamda; çalışmanın ana kaynağını İstanbul Müftülüğü Şer’iyye Sicilleri Arşivi Evkâf Muhasebeciliği Mahkemesi’nin 26/30 No’lu muhasebe defteri oluşturmuştur. Bu muhasebe defterinde, 1710-1715 yılları arasında İstanbul’da faaliyette bulunan ve zimem bölümleri kaydedilen toplam 120 para vakfı tespit edilmiştir.

İlgili bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, para vakıflarının kredi verirken kişilerin demografik özellikleri, sosyal konumları ve mesleki durumları özelinde ayrımlar gözetip gözetmediğini ortaya çıkarmaktır. Ayrıca borçluların kredi kullanım amaçları irdelenerek vakıfların finansal ve ekonomik yapı üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, vakıfların gerçekleştirdikleri kredi işlemleri kapsamlı bir şekilde incelenerek vakıflardan kredi alanlar farklı kriterlere göre tasnif edilmiştir.

2. VAKFIN TANIMI VE OSMANLI DEVLETİ’NDEKİ YERİ

Kelime olarak *durmak*, *durdurmak*, *alıkoymak* anlamlarına gelen vakıf; terim olarak *Bir malın mâliki tarafından dinî, içtimaî ve hayrî bir gayeye ebediyen tahsisi* şeklinde tanımlanmaktadır (Günay, 2012, s. 475). Türk-İslâm medeniyetinin en önemli müesseselerinden olan vakıfların

²Para vakıfları konusunu vakfiyeler üzerinden aktaran bazı çalışmalar için bkz.; Bahaeddin Yediyıldız, XVIII. asır türk vakıflarının iktisadi boyutu, *Vakıflar Dergisi*, 1984; İsmail Kurt, *Para vakıfları nazariyat ve tatbikat*, Ensar Neşriyat, 1996; Tahsin Özcan, *Osmanlı para vakıfları: kanûni dönemi üsküdar örneği*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003; Mehmet Bulut & Cem Korkut, Finansal istikrar ve para vakıfları etkisi: rumeli para vakıfları örnekleri, *İslam Ekonomisi ve Finans Dergisi*, 2(1), 2016; Çiğdem Gürsoy & Mehtap Özdeğer, Ebediyete bakış: balat şer’iyye sicillerinde para vakfı kayıtları, *Bellekten*, 86(306), 2022.

tanımı, fıkıh mezheplerinin farklı görüşlerinden dolayı değişkenlik göstermiştir. Ebû Hanîfe vakfı, *Vakfedenin mülk bir aynı mülkiyetinde tutarak menfaatini fakirlere veya bir hayır cihetine tasadduk etmesi* olarak ifade etmiştir (Akgündüz, 1988, s. 30). Ebû Yûsuf ve İmam Muhammed vakfı, *Menfaati insanlara ait olmak üzere mülk bir aynı Allah'ın mülkü olarak temlik ve temellükten ebediyen alıkoymak* şeklinde tarif etmişlerdir (Aydın, 1999, s. 253). Mâlikî fakihleri ise vakfı, *Takdirenden de olsa mülkiyeti verende kalmak üzere bir şeyin menfaatinin var olduğu sürece teberru edilmesi* şeklinde tanımlamışlardır (Caner, 2021, s. 491).

Vakıf kelimesinin Kur'an'da geçmemesi kökeni hakkında birtakım tartışmalara yol açmıştır. Ancak Kur'an'da vakıf müessesesinin doğuşuna vesile olacak bazı ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelerin başında; *Allah yolunda mal harcamak* (el-bakara 2/195, 261), *İyilik yapmada yardımlaşmak* (el-mâide 5/2) ve *Hayrat yapmakta yarışmak* (el-bakara 2/148) gelmektedir. Görüldüğü gibi; vakıfların temelinde yardımlaşma, dayanışma, vicdani sorumluluk gibi manevi değerler yatmaktadır (Yediyıldız, 2012, s. 479).

Vakıfların işlevleri tarihsel süreç içerisinde zamana ve mekâna bağlı olarak değişiklikler göstermiş; her toplumda farklı şekillerde uygulanmıştır. Vakfın kökeni hakkında kesin bir tarih olmamakla birlikte, Babiller ve Sümerliler'de vakfa benzer müesseselerin varlığına dair izlere rastlanılmıştır (Yıldırım, 2022, s. 7). Örneğin; Babiller'de dindar bir kişi ruhunun selameti için bir mabet yaptırmış; rahibin oturması için de bir mülk hibe etmiştir. Bunun yanı sıra Roma, Bizans ve Eski Yunan'da da vakıflara benzer yapıların olduğu bilinmektedir. Ancak insani ve dini gayelerle kurulan bütün yapılara vakıf demek doğru değildir. Çünkü vakıflar; Allah'a yakınlaşmak ve rızasını kazanmak amacıyla kuruldukları için dini yönleri bulunmaktadır (Bayartan, 2008, s. 158; Yıldırım & Oktar, 2020, s. 97).

Vakıflar, Osmanlı toplumunun iktisadi ve içtimai hayatında önemli bir yere sahip olmuşlardır. Nitekim Osmanlı Devleti kendisinden önce var olan vakıf müessesesini başarılı bir şekilde uygulamıştır. Bununla birlikte Osmanlı döneminde vakıfların önemli bir kısmı askerî zümreye mensup kişiler tarafından kurulmuştur. Bu durum, vakıfların devlet yöneticileri tarafından desteklendiğini ve teşvik edildiğini göstermektedir. Bu destek ve teşvikler, vakıfları mali sistem içerisinde önemli bir yere getirmiştir (Özcan, 2003, s. 3-4). Osmanlı Devleti'nde vakıfların ifa ettiği içtimai hizmetler şu şekilde sınıflandırılmıştır:

Altyapı ve Bayındırlık Hizmetleri: Vakıflar; zâviye, han, çarşı, bedesten, dükkân, imalathane gibi yapıları toplumun faydasına tahsis etmişlerdir. Ayrıca yol, köprü, çeşme, sebil, su yolları gibi yapılar da vakıflar tarafından finanse edilmiştir.

Dini ve Kültürel Hizmetler: Başta cami ve mescit olmak üzere; kütüphane, medrese, tekke gibi müesseselerin kuruluşunda vakıflar oldukça etkili olmuşlardır.

Eğitim Hizmetleri: Osmanlı Devleti'nde eğitim faaliyetleri için merkezi bütçeden pay ayrılmamış; bu hizmetler vakıflar tarafından yürütülmüştür. Bu çerçevede, mahalle mekteplerinden yüksek dereceli eğitim kurumlarına kadar bütün hizmetler vakıflar vasıtasıyla finanse edilmiştir.

Sağlık Hizmetleri: Osmanlı'da dârüşşifâ gibi sağlık hizmetlerinin yönetilmesinde ve sürdürülmesinde vakıflar etkin bir rol oynamıştır. Ayrıca yoksulların tedavi masrafları, bakımları ve ilaçları da vakıflar tarafından temin edilmiştir.

Sosyal Güvenlik ve Dayanışma Hizmetleri: Vakıflar, sosyal yardımlaşma ve dayanışmada önemli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Örneğin; Yeniçerilerin ve esnaf gruplarının muhtaç durumda olan mensuplarına yardım etmek için kurdukları sandıklar, vakıf sistemiyle işletilmiştir.

Hayır Hizmetleri: Vakıfların önemli faaliyetleri arasında hayır hizmetleri gelmektedir. Öğrencilere yemek verilmesi, burs bağlanması ve diğer ihtiyaçlar vakıflarca karşılanmıştır. Ayrıca vakıflar, yoksullara yemek dağıtım faaliyetlerini de sürdürmüşlerdir (Özcan, 2003, s. 8-9).

Bahsi geçen hizmetlerden anlaşıldığı üzere, tarihimizde iz bırakan ve günümüze ulaşan pek çok mimari yapı Osmanlı vakıfları tarafından inşa edilmiştir. Bununla birlikte vakıflar, sosyal yardımlaşma ve dayanışma faaliyetleriyle Osmanlı toplumunda yoksullaşmayı önlemiştir. Bu durum, günümüz modern devletlerinin ifa ettiği pek çok kamusal hizmetin Osmanlı'da vakıflar tarafından yürütüldüğünü ve finanse edildiğini ortaya çıkarmaktadır.

3. OSMANLI PARA VAKIFLARI

Para vakıflarını *sadaka* kavramı bağlamında ele almak konunun mahiyeti açısından oldukça önemlidir. *Âdemoğlu öldüğü zaman amel defteri kapanır. Üç kimse bundan müstesnadır: devamlı sadaka/sadaka-i câriye verenlerin, topluma fayda veren ilmi bir eseri veya kendisine hayırlı evladı olan bir kimsenin amel defteri kapanmaz.* (Müslim, Vasiyye, 14; Ebû Dâvûd, Vesâyâ, 14; Nesaî, Vesâyâ, 8), *Veren el alan elden hayırlıdır. Yardım etmeye, geçimini*

üstlendiğin kimselerden başla! Sadakanın hayırlısı, ihtiyaç fazlası maldan verilendir. Kim insanlardan bir şey istemezse, Allah onu kimseye muhtaç etmez. Kim de tokgözlü olursa, Allah onu zengin kılar. (Buhârî, Zekât 18, Nefekât 2; Müslim, Zekât 94-97, 106, 124). Hadislerde görüldüğü gibi sadaka-i câriye sürekli zikredilmiştir. Bu nedenle, vakıf kurmanın altında yatan başlıca gayenin, sadaka verme isteğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü sadaka verme, Allah'a yakınlaşmak ve rızasını kazanmak amacıyla menkul veya gayrimenkulün özel mülkiyetten çıkarılarak feragat edilmesidir. Görüldüğü üzere, Allah'a yakınlaşma inancı diğer vakıflarda olduğu gibi para vakıflarında da başlıca etken olmuştur.

Osmanlı Devleti'nde XV. yüzyılın ilk yarısından itibaren vakıfların bir türü olarak yaygınlaşarak kurumsallaşan para vakıfları, sermayeleri nakdî varlıklardan oluşan müesseselerdir (Mandaville, 1979, s. 290; Korkut & Bulut, 2017, s. 169). Para vakıfları, çağdaş bankacılık sisteminin gelişmediği Osmanlı'da, toplumun ticari ve bireysel finansman ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuşlardır. Para vakıfları verdikleri kredi karşılığında %10 ile %15 arasında getiri sağlamış; elde ettiği gelirleri vakfiyelerde belirlenen hizmetlerin finansmanına tahsis etmişlerdir (Aydın, 2014, s. 88; Karaduman, 2020, s. 88; Şahin, 2020, s. 188).

Osmanlı Devleti'nde eğitim, sağlık, bayındırlık ve dini hizmetler ekseriyetle vakıflar tarafından yürütülmüştür. Yoksullara yardım edilmesi, öğrencilere burs verilmesi, kimsesizlerin cenazelerinin kaldırılması ve barınma ihtiyaçlarının karşılanması gibi pek çok içtimai hizmet para vakıfları tarafından finanse edilmiştir. Bunların yanı sıra sel, yangın, deprem, hastalık gibi salgın ve doğal afet durumlarında afetzedelerin zaruri ihtiyaçlarını da gidermişlerdir (Türkoğlu, 2013, s. 189; Semiz, 2016, s. 92). Para vakıflarının bu işlevleri, bireysel tasarruf ve servetleri kamusal hizmetlere dönüştüren müesseseler olduklarını göstermektedir.

4. PARA VAKIFLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Para vakıflarının Osmanlı'dan önce var olduğuna dair herhangi bir arşiv kaydına ulaşılamamıştır. Osmanlı arşiv kaynaklarında tespit edilen ilk para vakfı, 1423 yılında Hacı Muslihiddin bin Halil Vakfı bünyesinde kurulmuştur. Edirne'de kurulan bu vakıf için 10.000 akçe vakfedilmiştir (Mandaville, 1979, s. 290). Ayrıca 1442 yılında Osmanlı Valisi Balaban Paşa, bu vakfa 30.000 akçe aktarmıştır. II. Mehmet döneminde para vakıflarının sayısında artışlar yaşanmıştır. Bu dönemde en çok dikkat çeken para vakfı, II. Mehmet'in Yeniçeri Ocağı'nın et ihtiyacının karşılanmasını sübvans etmek amacıyla kurduğu vakıftır (Uzunçarşılı, 1988, s. 254; Tabakoğlu, 2009, s. 243). II. Mehmet'in 24.000 altını aktardığı bu vakıf, Osmanlı padişahları tarafından kurulan ilk para vakfidir (Kayahan & Görkaç, 2009, s. 214).

Osmanlı Devleti'nin sınırları XVI. yüzyılın sonralarına doğru genişlemeye başlamıştır. Giderek büyüyen Osmanlı Devleti'nde vakıfların denetiminin sağlanabilmesi amacıyla 1587 yılında Haremeyn Evkâf Nezâreti kurulmuştur. Vakıfların örgütlenme süreci I. Abdülhamit'in 1774 yılında Hamidiye vakıflarını kurmasıyla devam etmiştir. Hamidiye vakıfları 1788 yılında II. Mahmut'un kurduğu Mahmudiye vakıflarıyla birleştirilerek Evkâf-ı Hamidiye ve Mülhakâtı İdaresi oluşturulmuştur (Öztürk, 1995, s. 67). Bunların yanı sıra Yeniçeri Ocağı'nın 1826 yılında II. Mahmut tarafından lağvedilmesinden sonra Yeniçerilerin oluşturduğu Orta Sandığı ile diğer vakıflar Darphane-i Âmire Nezâreti'ne bağlanmışlardır. 1826 yılında Evkâf-ı Hümâyûn Nezâreti, 1831 yılında ise Evkâf-ı Hümâyûn Müfettişliği kurulmuştur. Böylelikle vakıfların her türlü işlem ve davalarına bakan bir idari birim oluşturulmuştur (Öztürk, 1986, s. 4-6).

II. Meşrutiyet'ten sonra para vakıflarının tek elden yönetilmesi amacıyla Terekât ve Nukûd-u Mevkûfe Kalem'i kurulmuştur. Bu dönemde Evkâf Nezâreti'nin varlıkları, devletin bütçe açıklarını kapatmak için kullanılmıştır. 1908 yılında Evkâf-ı Hümâyûn Nezâreti'ne bağlı Nukûd-u Mevkûfe sandıklarında yaklaşık 90.000 Osmanlı lirası bulunmaktaydı. Bu paralar, bir yılda 11.000'in üzerinde muâmele-i şer' iye işlemi uygulanarak işletilmiştir (Çiftçi, 2004, s. 97). 1925 yılında nakdî varlıkların muâmele-i şer' iyye işlemiyle borç verilmesi yasaklanmıştır. 1930 yılında Nukûd-u Mevkûfe Müdürlüğü Vakıf Paralar Müdürlüğü'ne dönüştürülmüş; 1954'te ise 50 milyon TL değerindeki vakıf paraları Türkiye Vakıflar Bankası'na sermaye olarak aktarılmıştır (Yıldırım, 2022, s. 13).

5. PARA VAKIFLARI NAKİT İŞLETME YÖNTEMLERİ

İslâm dini faizi yasakladığından dolayı, Osmanlı Devleti'nde faizli alışveriş işlemi yapmak yasaktı. Bu nedenle, para vakıfları kredi verirken faize bulaşmamak için Osmanlı uleması tarafından geliştirilen birtakım nakit işletme yöntemlerini kullanmışlardır. Bu yöntemler; muâmele-i şer' iyye, bey' işlemleri (bey' bi'l-vefâ, bey' bi'l-istiğlâl), karz-ı hasen, mudârebe ve bidâa'dır (Yıldırım, 2022, s. 16).

5.1. Muâmele-i Şer' iyye

Kelime olarak *iş*, *çaba*, *çalışma* anlamlarına gelen muâmele; terim olarak *Karşılıklı etkileşim sağlayan işlem* şeklinde ifade edilmektedir. Muâmele- şer' iyye işlemi ise faiz yasağını aşmaya yönelik bir hile-i şer' iyye yöntemidir. Diğer bir ifadeyle, muâmele-i şer' iyye faize doğrudan bulaşmamak amacıyla, nakdî işlemlerin ticari akit gibi gösterilerek bu işlemi meşrulaştırma çabasıdır (Aybakan, 2020, s. 317).

5.2. Bey'İşlemleri

Kelime olarak *mübadele* anlamına gelen bey'; terminolojik açıdan *Mülkiyeti nakleden akidlerin en yaygın olanı, satım akdi* şeklinde tanımlanmaktadır (Bardakoğlu, 1992, s. 13). Ayrıca tarafların hak ve sorumluluklarından kaynaklanan farklı bey'bi'l-vefa ve bey'bi'l istiğlâl gibi işlem yöntemleri de türetilmiştir (Özcan, 2003, s. 70).

Bey'bi'l-vefa, *Bedeli iade edildiğinde geri alınmak üzere bir malın satılmasını konu edinen satış akdi* şeklinde tarif edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, bey'bi'l-vefa fon sahiplerinin kredi verme işlemlerinde teminat istemeleridir (Bayındır, 1992, s. 20). Bey'bi'l istiğlâl ise bey' bi'l-vefa ile bağlantılı bir finans kaynağı olup özellikle günümüz katılım bankalarının ekseriyetle uyguladığı bir yöntemdir. İstiğlâl, gelir elde etmeyi istemek anlamına gelmektedir. İslâm Hukuku'ndaki tarifi ise *Mal sahibinin kendisine kiraya vermek şartıyla malını/eşyasını satmasıdır*. Bey'bi'l istiğlâl, kiralama şartlı satım aktidir. İstiğlâl'in bey'bi'l-vefadan farkı, finansör alacağını tahsil edinceye kadar borçludan aldığı gayrimenkul üzerinden gelir sağlayarak faydalanmasıdır (Kaan, 2018, s. 238-239).

5.3. Karz-ı Hasen

Etimolojik açıdan *kesip koparmak, karşılık vermek* manalarına gelen karz; terim olarak *Geri ödemek üzere verilen mal veya birine ödünç/borç verme* şeklinde ifade edilmektedir. Karz-ı hasen ise karşılıksız, diğer bir ifadeyle faizsiz kredi verme anlamına gelmektedir (Apaydın, 2001, s. 520). Karz-ı hasen faize alternatif bir finansman uygulaması olmasına karşın, vakıflar tarafından pek tercih edilmemiştir. Kredi işlemlerinde sadece güven faktörünün yeterli görülmemesi ve verilen ödünç paraların geri ödenmemesi ihtimalinden dolayı, bu yöntem para vakıflarınca pek tercih edilmemiştir. Muâmele-i şer'iyeye, bey'bi'l istiğlâl, bey'bi'l-vefa gibi para işletme yöntemleri vakıflara gelir kaynağı olmalarına karşın; aynı durum karz-ı hasen işleminde söz konusu olmamıştır (Özcan, 2003, s. 73).

5.4. Mudârebe ve Bidâa

Etimolojik olarak *yol tepmek* anlamına gelen mudârebe; terminolojik açıdan *Kâr paylaşımı esasına dayanan emek-sermaye ortaklığı* şeklinde tanımlanmaktadır. Mudârebe işleminde bir taraf sermaye, diğer taraf emeğini ortaya koyar; elde edilen kâr ise ortaklar arasında paylaşılırdı. Zarar durumunda emeğini ortaya koyan kişinin herhangi bir sorumluluğu yoktu. Ziyanın tek yüklenicisi sermaye sahibiydi (Kallek, 2020, s. 358). Bidâa ise kelime olarak *Ticari eşya, özelde ibda yoluyla işletilen sermaye* anlamlarına gelmektedir (Gedikli, 1999, s. 262). Vakıf literatüründe ise bidâa, vakıf paralarının hayır sahibi kişi tarafından işletilerek elde

edilen kârın vakfa verilmesidir. Vakıf parasını işleten kişi bunu hiçbir karşılık bekletmeden yapmalıdır. Ancak mudârebe ve bidâa yöntemleri vakıflar tarafından pek tercih edilmemiştir (Özcan, 2003, s. 75).

6. VAKIFLARDAN KREDİ ALAN BORÇLULAR

Vakıflardan kredi alanların tespit edilmesiyle, iktisadi birimlerin borçlanma tercihleri ile üretim ve tüketim eğilimleri hakkında önemli bilgiler elde edilebilir. Bu bilgilerden hareketle de ilgili dönemin iktisadi durumuna ait bulgulara ulaşılabilir.

İncelenen 30 No'lu muhasebe defterinde, 1710-1715 yılları arasında İstanbul'da faaliyette bulunan toplam 120 vakfın borçlularının bilgilerine zimem bölümünde ulaşılmıştır. İlgili vakıfların zimem bölümleri incelendiğinde; borçluların cinsiyetleri, unvanları, meslekleri, toplumsal statüleri, mensubu oldukları din gibi demografik bilgileri tespit edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, borçlular demografik özelliklerine göre kategorize edilmiş; ayrıca kredi kullanım amaçları irdelenmiştir.

6.1. Cinsiyet Açısından Borçlular

İncelenen 30 No'lu muhasebe defterine göre, vakıfların kredi verirken cinsiyet hususunda ayrımcılık yapmadıkları tespit edilmiştir. Ancak erkeklerin hem sayı hem de miktar açısından kadınlara nazaran daha fazla kredi aldıkları görülmüştür. Bu durum, vakıfların kredi verirken kadınlara karşı daha ihtiyatlı veya tedbirli olduğu anlamı taşımamaktadır. Nitekim hiçbir vakfın muhasebe kaydında böyle bir ayrıma rastlanılmamıştır. Bu çerçevede; vakıfların kadın ve erkeklere verdiği toplam kredi miktarları ve oranları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyet Açısından Borçlular (1710-1715)

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Kişi Oranı (%)	Kredi Tutarı (Akçe)	Kredi Oranı (%)	Kişi Başına Düşen Kredi Tutarı (Akçe)
Erkek	2.098	85,88	11.703.994	95,49	5.578
Kadın	345	14,12	552.476	4,51	1.601
Toplam	2.443	100,00	12.256.470	100,00	-

Kaynak: İMŞSA, Evkâf Muhasebeciliği Mahkemesi 26/30 No'lu Muhasebe Defteri.

İşlem sayısı bazında kullanılan kredilerin %85,88'ini erkekler, %14,12'sini kadınlar oluşturmuştur. Vakıfların verdiği toplam kredi tutarının %95,49'unu erkekler, %4,51'ini kadınlar kullanmışlardır. Kişi başına düşen kredi tutarına bakıldığında, bir erkeğin kullandığı ortalama kredi 5.578 akçe; bir kadının kullandığı ortalama kredi ise 1.601 akçe olarak hesaplanmıştır. Bu veriler, XVIII. yüzyılın başlarında Osmanlı ekonomik yapısında erkeklerin

kadınlara nispeten iktisadi hayatta daha etkin olduğunu göstermektedir. Oranlar kadınlar lehine değişmekle birlikte, erkeklerin iktisadi hayattaki ağırlıkları halen devam etmektedir.

6.2. Dini Mensubiyet Açısından Borçlular

Muhasebe defterinin zimem bölümlerinde yer alan kayıtlardan, borçluların dini mensubiyet bilgilerine ulaşılmıştır. Zimem bölümlerinde Müslümanlar ekseriyetle isim, unvan veya meslekleriyle kaydedilirken; gayrimüslim erkekler *zimmî*, kadınlar ise *zimmîye* şeklinde kaydedilmiştir. Bu kayıt yöntemi, vakıf borçlularının dini mensubiyet bağlamında cinsiyet tasnifi yapmaya imkân vermiştir. Buna göre, vakıflardan kredi alan Müslüman ve gayrimüslim erkek ve kadınlarla ilgili veriler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Borçluların Dini Mensubiyetleri (1710-1715)

Dini Mensubiyet	Kişi Sayısı	Kişi Oranı (%)	Kredi Tutarı (Akçe)	Kredi Oranı (%)	Kişi Başına Düşen Kredi Tutarı (Akçe)
Müslüman Erkek	1.945	79,62	11.378.064	92,83	5.849
Müslüman Kadın	245	10,03	353.756	2,89	1.443
Gayrimüslim Erkek	153	6,26	325.930	2,66	2.130
Gayrimüslim Kadın	100	4,09	198.720	1,62	1.987
Toplam	2.443	100,00	12.256.470	100,00	-

Kaynak: İMŞSA, Evkâf Muhasebeciliği Mahkemesi 26/30 No’lu Muhasebe Defteri.

İşlem sayısı bazında, kredilerin %79,62’sini Müslüman erkekler, %10,03’ünü Müslüman kadınlar; %6,26’sını gayrimüslim erkekler ve %4,09’unu gayrimüslim kadınlar oluşturmuştur. Vakıfların verdikleri toplam kredi tutarının ise %92,83’ünü Müslüman erkekler, %2,89’unu Müslüman kadınlar, %2,66’sını gayrimüslim erkekler ve %1,62’sini gayrimüslim kadınlar kullanmıştır. Bu veriler, vakıfların kredi verirken kişilerin dini mensubiyetleri açısından ayırım gözetmedikleri gibi cinsiyet ayrımcılığı yapmadıklarını da tekrar teyit etmektedir.

XVI. ve XVII. yüzyıllarda sarrafların önemli bir kısmının Yahudi oldukları; XVIII. yüzyıldan itibaren ise bu mesleği ifa edenlerin çoğunlukla Ermeni oldukları ileri sürülmüştür (Köse, 2016, s. 80). XVIII. yüzyılda İstanbul’da faaliyette bulunan para vakıfları sarraflara kredi sağlamışlardır. Sarraflar aldıkları bu kredileri daha yüksek faiz oranlarıyla müteşebbislere vermişlerdir (Pamuk, 2004, s. 11-12; Çizakça, 1995, s. 314). Bu nedenle veriler değerlendirilirken, vakıflardan kredi alan gayrimüslimlerin ekseriyetle sarraf olduklarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

6.3. Mesleki Açından Borçlular

İncelenen vakıf muhasebe defterinin zimem bölümlerinde, ekseriyetle borçluların isimlerinin önünde unvanlarının veya mesleki bilgilerinin kaydedildiği görülmüştür. Bu unvan ve mesleki bilgilerden, borçlular askerî zümre veya reâyâ sınıfı şeklinde tasnif edilmiştir. Yapılan tasnifâtlar sonucunda, vakıfların gerek askerî zümre gerekse reâyâ sınıfına mensup kişilere kredi verdikleri; ancak askerî zümre mensuplarının reâyâ sınıfına nazaran daha çok kredi aldıkları tespit edilmiştir.

6.3.1. Askerî Zümreye Mensup Borçlular

Osmanlı'da sosyal yapı; askerî zümre ve reâyâ sınıfından oluşmaktaydı. Söz konusu iki sosyal kesimi birbirinden ayıran başlıca unsur vergiydi. Vergi muafiyeti bulunan askerî zümre, tüm devlet görevlilerini kapsamaktaydı (Çizakça, 2004, s. 87). 30 No'lu muhasebe defterindeki kayıtlardan; askerî zümreye mensup saray görevlilerinin, vakfın yöneticilerinin, cami ve mescit görevlilerinin, ilmiye vazifelilerinin ve askerî rütbelilerinin kredi kullandıkları görülmüştür. Bu çerçevede, vakıflardan kredi alan askerî zümre mensuplarının mesleki bilgileri ve aldıkları kredi tutarları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Askerî Zümreye Mensup Borçlular (1710-1715)

Meslek Türü	Kişi Sayısı	Kişi Oranı (%)	Kredi Tutarı (Akçe)	Kredi Oranı (%)	Kişi Başına Düşen Kredi Tutarı (Akçe)
Mütevellî	85	9,63	710.321	9,80	8.356
Müezzîn	75	8,49	629.483	8,69	8.393
Kâtip	71	8,04	622.102	8,59	8.762
Subaşı	69	7,81	583.613	8,06	8.458
Haseki	55	6,23	556.889	7,69	10.125
İmam	49	5,55	534.321	7,38	10.897
Molla	45	5,10	510.982	7,05	11.355
Çavuş	44	4,98	456.458	6,30	10.374
Müderris	35	3,96	448.756	6,19	12.821
Kayyım	32	3,62	434.924	6,00	13.591
Mîr	30	3,40	405.279	5,59	13.509
Şehzâde	29	3,28	208.610	2,88	7.193
Câbî	27	3,06	205.689	2,84	7.618
Bevvâb-ı Sultânî	23	2,60	95.189	1,31	4.138
Çuhadar	22	2,49	89.820	1,24	4.082
Kadı	21	2,38	85.345	1,18	4.064
Beşe	21	2,38	83.459	1,15	3.974

Paşa	20	2,27	82.303	1,14	4.115
Nâzır	19	2,15	80.328	1,11	4.227
Yesârî	18	2,04	52.920	0,73	2.940
Muallim	17	1,93	52.892	0,73	3.111
Halife	15	1,70	49.879	0,69	3.325
Hatip	13	1,47	47.894	0,66	3.684
Sancak Beyi	11	1,25	43.749	0,60	3.977
Sipâhî	9	1,02	37.593	0,52	4.177
Râcil	8	0,91	35.790	0,49	4.473
Donanma Ağası	8	0,91	35.315	0,49	4.414
Yeniçeri	7	0,59	32.639	0,45	4.662
Cüнді	5	0,57	31.984	0,44	6.378
Toplam	883	100,00	7.244.526	100,00	-

Kaynak: İMŞSA, Evkâf Muhasebeciliği Mahkemesi 26/30 No'lu Muhasebe Defteri.

Elde edilen verilerden, askerî zümreye mensup 29 farklı meslek grubundan toplam 883 kişinin vakıflardan kredi aldığı anlaşılmaktadır. Askerî zümre mensupları arasında işlem sayısı ve kredi tutarı bazında mütevellî³ ilk sırada yer almıştır. Mütevellî'nin ekseriyetle görevli oldukları vakıflardan kredi aldıkları görülmüş; hatta vazifelileri bittikten sonra bile vakıflardan *mütevellî-i sâbık* sıfatıyla borç aldıkları tespit edilmiştir. Bu durum, mütevellîlerin başka mesleklerle veya farklı ticari faaliyetlerde iştigal ettiklerini göstermektedir. Ancak sadece mütevellîlerin değil; diğer askerî zümre mensuplarının da farklı ticari faaliyetlerde buldukları düşünülmektedir. Ayrıca Osmanlı Devleti ile Rus Çarlığı arasındaki savaşa bağlı olarak yaşanan ekonomik gerileme ve enflasyon, askerî zümre mensuplarını temel ihtiyaçlarını giderme noktasında kredi kullanmaya mecbur bırakması kuvvetle muhtemeldir. Bu çerçevede; alınan kredilerin ekseriyetle küçük ve orta ölçekli tüketim kredisi olduğu söylenebilir.

6.3.2. Reâyâ Sınıfına Mensup Borçlular

Kelime olarak *sığır*, *koyun sürüsü* anlamlarına gelen reâyâ; terim olarak *İslâm dünyasında yönetici konumundaki askerî tabaka ile ulemânın dışındaki vergi mükellefi olan halk* şeklinde tanımlanmaktadır. Osmanlı'da reâyâ, askerî zümre dışında kalan ve vergi ödeyen tüm kesimi ifade etmektedir (Öz, 2007, s. 490). Vakıflardan askerî zümre mensuplarının yanı sıra reâyâ sınıfından kişilerin de kredi aldıkları görülmüştür. Bu çerçevede, vakıflardan kredi alan reâyâ

³Mütevellî: Kelime olarak *başkasının işini gören, dostluk gösteren, bakımını üstlenen* anlamlarına gelen mütevellî; terim olarak *vakfiye şartları, şer'î hükümler ve mer'î mevzuat çerçevesinde vakfın işlerini idare etmek üzere görevlendirilen kişiye* denilmiştir. Detaylı bilgi için bkz.; Nazif Öztürk, Mütevellî, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 2006, 32, 217-220; Tahsin Özcan, *Osmanlı para vakıfları: kânunî dönemi üsküdar örneği*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003, 217.

sınıfına mensup kişilerin mesleki bilgileri ve aldıkları toplam kredi tutarları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Reâyâ Sınıfına Mensup Borçlular (1710-1715)

Meslek Türü	Kişi Sayısı	Kişi Oranı (%)	Kredi Tutarı (Akçe)	Kredi Oranı (%)	Kişi Başına Düşen Kredi Tutarı (Akçe)
Bahçıvan	34	4,90	257.894	7,32	7.585
Nakkaş	33	4,76	234.780	6,66	7.114
Nalbant	33	4,76	216.729	6,15	6.567
İpekçi	32	4,61	209.850	5,96	6.557
Doğramacı	32	4,61	205.789	5,84	6.430
Demirci	32	4,61	200.080	5,68	6.252
Çiftçi	27	3,89	192.318	5,46	7.122
Bıçakçı	23	3,31	180.542	5,12	7.849
Boyacı	23	3,31	170.650	4,84	7.419
Değirmenci	26	3,75	165.832	4,71	6.378
Arpacı	24	3,46	158.958	4,51	6.623
Sahaf	19	2,74	156.730	4,45	8.248
Attar	16	2,31	151.750	4,31	9.484
Yüncü	15	2,16	102.890	2,92	6.859
Hamami	15	2,16	80.870	2,30	5.391
Kömürcü	13	1,87	76.540	2,17	5.887
Kayıkçı	12	1,73	72.896	2,07	6.074
Sabuncu	12	1,73	68.950	1,96	5.745
Bostani	12	1,73	66.740	1,89	5.561
Çizmeci	12	1,73	59.875	1,70	4.989
Sarraç	12	1,73	52.341	1,49	4.361
Helvacı	11	1,59	45.780	1,30	4.161
Tüccar	11	1,59	40.890	1,16	3.717
Terlikçi	11	1,59	35.310	1,00	3.210
Ketenci	11	1,59	32.710	0,93	2.973
Kürkçü	11	1,59	29.850	0,85	2.713
Hurdacı	11	1,59	28.111	0,80	2.555
Dellâl	11	1,59	23.287	0,66	2.117
Çoban	10	1,44	22.710	0,64	2.271
Mezarcı	10	1,44	19.810	0,56	1.981
Samancı	10	1,44	18.539	0,53	1.853
Eskici	10	1,44	15.790	0,45	1.579
Balıkçı	10	1,44	13.457	0,38	1.345
Yazıcı	9	1,30	12.738	0,36	1.415

Ekmekçi	9	1,30	11.739	0,33	1.304
Kasap	9	1,30	11.216	0,32	1.246
Bakkal	9	1,30	10.451	0,30	1.161
Çömlekçi	9	1,30	10.328	0,29	1.147
Saatçi	9	1,30	9.827	0,28	1.091
Keresteci	8	1,15	8.745	0,25	1.093
Semerci	8	1,15	7.568	0,21	946
Taşçı	8	1,15	7.326	0,21	915
Usta	8	1,15	6.548	0,19	818
Berber	8	1,15	5.439	0,15	679
Aşçıbaşı	6	0,86	4.319	0,12	719
Şerbetçi	4	0,58	3.387	0,10	846
Deveci	2	0,29	2.760	0,008	1.380
Terzi	2	0,29	1.050	0,003	525
Bağcı	2	0,29	750	0,003	375
Toplam	694	100,00	3.523.439	100,00	-

Kaynak: İMŞSA, Evkâf Muhasebeciliği Mahkemesi 26/30 No'lu Muhasebe Defteri.

Reâyâ sınıfına mensup 49 farklı esnaf grubundan toplam 694 kişinin vakıflardan kredi aldıkları tespit edilmiştir. İşlem sayısı ve kredi tutarı bazında, bahçıvanlar ilk sırada yer almıştır. Bu durum, Osmanlı ekonomisinin tarım ağırlıklı yapısından kaynaklanmıştır.

6.3.3. Diğer Borçluların Unvanları

Vakıflardan kredi alanlar arasında, meslekleri zimem kayıtlarından tespit edilemeyen borçluların da olduğu görülmüştür. Mesleki bilgileri kaydedilmeyen bu borçlulara atfen hatun, efendi, çelebi, ağa, bey gibi farklı unvanlar kullanılmıştır. Bu nedenle, kayıtlarda geçen bu unvanlara sahip borçlular askerî zümre veya reâyâ sınıfına dahil edilememiş; unvan ve sıfatlarıyla ayrı bir kategoride değerlendirilmiştir. Meslekleri tespit edilemeyen borçlular ve aldıkları kredilerin toplam tutarları Tablo 5'te verilmiştir

Tablo 5. Diğer Borçluların Unvanları (1710-1715)

Unvan	Kişi Sayısı	Kişi Oranı (%)	Kredi Miktarı (Akçe)	Kredi Oranı (%)	Kişi Başına Düşen Kredi Tutarı (Akçe)
Sadece İsmi Yazılan	253	29,21	524.650	35,25	2.073
Hatun	245	28,29	353.756	23,77	1.443
Efendi	86	9,93	118.457	7,96	1.377
Çelebi	64	7,39	103.459	6,95	1.616
Ağa	52	6,00	95.642	6,43	1.839

Hoca	46	5,31	88.540	5,95	1.924
Seyyid	45	5,20	78.329	5,26	1.740
Derviş	39	4,50	54.380	3,65	1.394
Bey	24	2,77	45.671	3,07	1.902
Softa	12	1,39	25.621	1,72	2.135
Toplam	866	100,00	1.488.505	100,00	-

Kaynak: İMŞSA, Evkâf Muhasebeciliği Mahkemesi 26/30 No'lu Muhasebe Defteri.

Zimem kayıtlarında dikkat çeken bir husus, sadece isimleri yazılan borçluların diğer kesimlere nazaran daha yüksek meblağlarda kredi kullanmış olmalarıdır. Diğer bir husus ise bu borçluların ekseriyetle gayrimüslim olmalarıdır.

7. SONUÇ

Bu çalışmada; 1710-1715 yılları arasında İstanbul'da faaliyette bulunan toplam 120 para vakfının zimem kayıtları incelenmiş olup birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; vakıflardan kredi alan borçluların yaklaşık %86'sının erkeklerden, %14'ünün kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Vakıfların verdikleri toplam kredi tutarının ise yaklaşık %95'ini erkekler, %5'ini kadınlar kullanmışlardır. Bu veriler, vakıflardan kredi alanların ekseriyetini erkeklerin oluşturduğunu; ancak kadınların da azımsanmayacak oranda kredi kullandığını ortaya koymaktadır. Kadınların para vakıflarından sağladıkları kredi imkanından faydalanarak Osmanlı iktisadi yapısında etkin rol oynadıkları düşünülmektedir. Nitekim kadınların vakıflardan %10 ile %15 arasında değişen faiz oranlarıyla kredi aldıkları göz önünde bulundurulduğunda, aldıkları bu kredileri daha kârlı ticari faaliyetlerde kullandıkları kuvvetle muhtemeldir. Ayrıca kadınların vakıflardan kredi vasıtasıyla aldıkları paraları, daha yüksek faiz oranlarıyla sarraflara verdikleri de göz önünde bulundurulması gerekir.

Bunların yanı sıra vakıflardan kredi alanların yaklaşık %80'ini Müslüman erkekler, %10'unu Müslüman kadınlar, %6'sını gayrimüslim erkekler ve %4'ünü gayrimüslim kadınlar oluşturmuştur. Vakıfların verdikleri toplam kredi tutarının ise yaklaşık %92'sini Müslüman erkekler, %3'ünü Müslüman kadınlar, %3'ünü gayrimüslim erkekler ve %2'sini gayrimüslim kadınların kullandıkları tespit edilmiştir. Bu veriler, para vakıflarının kredi verirken borçluların dini mensubiyetleri açısından ayrımcılık gözetmediğini ortaya çıkarmaktadır. Farklı etnik kökenlere mensup kişiler arasında ayrımcılık gözetmeksizin kredi vermeleri, para vakıflarının toplumsal sınıflar arasında mali dayanışmayı sağlayan bir köprü işlevi görmelerini sağlamıştır. Ayrıca yoksullukla mücadele ederek toplumsal barışın sürdürülmesine de katkıda bulunmuşlardır.

Vakıf borçlularının yaklaşık %59'u askerî zümre mensuplarından, %29'u reâyâ sınıfından ve %12'si mesleki durumu kaydedilmeyenlerden oluştuğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, vakıfların kredi verdikleri borçlular arasında askerî zümre mensuplarının yanı sıra reâyâ sınıfından tüccar, zanaatkar, çiftçi ve farklı esnaf gruplarının buldukları da görülmüştür. Askerî zümre mensuplarının vakıflardan kredi almalarında kuvvetle muhtemel iki etken söz konusudur. Bunlardan ilki, Osmanlı ekonomisinin bozulmaya başladığı dönemlerde, devlet görevlilerinin önemli bir kısmının eski güçlerini kaybederek ailelerinin maişetini sağlamakta bile meşakkate düşmeleridir. Özellikle İstanbul gibi büyük şehirlerde yüksek enflasyona bağlı olarak yaşanan hayat pahalılığı, askerî zümre kesimini borçlanmaya yönlendirmiştir. Nitekim askerî zümre mensuplarının vakıflardan edindiği kredi tutarları incelendiğinde, bu kredilerin ekonomik krizin getirdiği zor şartlarda tüketim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olduğu söylenebilir. İkinci etken ise Osmanlı Devleti ile Rus Çarlığı arasında yaşanan savaştır. Reâyâ sınıfı mensuplarının da vakıflardan kredi almalarında iki faktörün etkili olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilki, bireysel tüketim ihtiyaçlarını karşılamada ve savaş nedeniyle talep edilen olağanüstü vergileri ödemede zorlanmalarıdır. İkincisi ise iktisadi faaliyetlerde kullanmak üzere krediye başvurmalarıdır. Bu faaliyetler, zanaât düzeyinde geçimlik üretim veya küçük ölçekli ticari uğraşlardır. Görüldüğü üzere para vakıfları, başta esnaf ve tüccar kesimi olmak üzere, toplumun farklı tabakalarındaki kişileri tefecilerin yüksek faizlerinden korumuş; gerçekleştirdiği nakit sermaye aktarımıyla üretim ve ticaretin sürdürülmesinde etkin rol oynamıştır.

İncelenen dönemde İstanbul'da faaliyette bulunan vakıflardan toplam 2.443 kişinin 12.256.470 akçe kredi aldığı tespit edilmiştir. Kişi başına düşen ortalama kredi tutarı ise yaklaşık 5.016 akçe olarak gerçekleşmiştir. Para vakıfları savaştan etkilenen İstanbul halkının her kesimine demografik farklılıkları ve sınıfsal mensubiyetleri açısından herhangi bir ayırım gözetmeden kredi vererek savaşın halk üzerinde yarattığı ağır yükü hafifletmiştir. Vakıfların bu tutumu günümüz modern bankalarından farklı olmuş; enflasyon ve belirsizliğin arttığı, hatta merkezi devlet gücünün zayıfladığı dönemde bile toplumun muhtelif kesimlerinin kredi ihtiyaçlarını aksatmadan karşılamışlardır.

KAYNAKÇA

İstanbul Müftülüğü Şer'iyye Sicilleri Arşivi (İMŞSA) Evkaf Muhasebeciliği Mahkemesi 26/30 Numaralı Vakıf Muhasebe Defteri;

4-a	5-a	6-a	6-b	7-a	7-b	8-a	8-b	9-a	9-b	10-a
10b-2	11b-1	11b-2	13-a	13-b	14-a	15-b	16-a	17-a	17-b	18-b

19-b	20-a	21-a	24-a	26-b	27-a,	27-b	30-a	31-b	32a-1	32a-2
32-b	33-a	34-b	35-a	36a-1	36a-2	36b-1	36b-2	38-b	39-a	39a-1
39b-2	40-b	42-a	43b-1	43b-2	44-b	45-b	46-a	47-a	48-a	48-b
49-b	51-a	51b-1	51b-2	52a-1	52a-2	53b-1	53b-2	54-a	54b-1	54b-2
55-a	55b-1	55b-2	56-a,	57-b	58-b	59a-1	59a-2	59-b	61-a	61b-1
61b-2	62-a	62b-1	62b-2	63b-1	63b-2	64-b	65a-1	65a-2	66-a	66-b
67-a	67-b	68-a	69-a	69-b	70-a	70-b	71-a	72-b	73-a	73-b
74-b	75-a	75-b	77a-1	77a-2	78-b	79-a	79-b	80-a	81-b	82-a
83b-1	83b-2	84-a,	84-b	85-a	85-b	87-a	88-b	89-a	94-a	

Akgündüz, A. (1988). İslam hukukunda ve osmanlı tatbikatında vakıf müessesesi. *Türk Tarih Kurumu*.

Apaydın, H. Y. (2001). Karz. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 24, 520.

Armağan, M. (2006). Osmanlı, bir vakıf medeniyeti. *Sivil Toplum Düşünce ve Araştırma Dergisi*, (15), 169-171.

Aybakan, B. (2020). Muamele. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 30, 317.

Aydın, H. V. (2014). Selanik'te 18. yüzyılın ilk yarısında para vakıfları ve kredi işlemleri. *Tarih İncelemeleri Dergisi*, 29(1), 88. <https://doi.org/10.18513/egetid.69162>.

Aydın, M.A. (1999). *Türk hukuk tarihi*. 3.baskı, Hars Yayıncılık.

Bardakoğlu, A. (1992). Bey'. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 6, 13.

Bayartan, M. (2008). Osmanlı şehirlerinde vakıflar ve vakıf sisteminin şehre kattığı değerler. *Osmanlı Bilimi Araştırmaları*, 10(1), 158.

Bayındır, A. (1992). Bey' bi'l-vefâ. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 6, 20.

Bulut, M., & Korkut, C. (2016). Finansal istikrar ve para vakıfları etkisi: rumeli para vakıfları örnekleri. *İslam Ekonomisi ve Finans Dergisi*, 2(1), 55-76.

Caner, A. (2021). Hayır kurumlarının gelirleri ve bunların sarf yerleri. *Amasya İlahiyat Dergisi*, (16), 491. <https://doi.org/10.18498/amailad.858488>.

Çiftçi, C. (2004). 18. yüzyılda bursada para vakıfları ve kredi işlemleri. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 23(36), 97. https://doi.org/10.1501/tarar_0000000167.

Çizakça, M. (1995). Cash waqfs of bursa, 1555-1823. *Journal of the Economic and Social History of the Orient*, 38(3), 314

Dumlu, E. (2015). XVI. yüzyıl osmanlı uleması arasında para vakıfları etrafında cereyan eden tartışmalar (ebussuûd, ibn kemal-çivizâde, birgivî). *İlahiyat Tetkikleri Dergisi*, 0(44), 304.

Durmuş, M. E., & Bektaş. İ. (2017). Osmanlı'da muhasebe usûlü ve vakıf muhasebe kayıtları okuma kılavuzu. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 196-209.

Gedikli, F. (1999). İbdâ. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 19, 262.

Günay, H. M. (2012). Vakıf. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 42, 475.

- Gürsoy, Ç., & Özdeğer, M. (2022). Ebediyete bakış: balat şer'iyeye sicillerinde para vakfi kayıtları. *Bellekten*, 86(306), 567-602.
- Kaan, E. O. (2018). Finansman kaynağı olarak bey' bi'l-vefa, bey'bi'l-istiğlal ve bey'u'l-ine. *Dil ve Edebiyat Araştırmaları*, 17, 238-239.
- Kallek, C. (2020). Mudârebe. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 30, 358.
- Karaduman, G. (2020). 18.yüzyılda istanbulda tamirat, istibdâl ve icâreteyn bağlamında vakıfların sürdürülebilirliği. *Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 88.
- Kayahan, C., & Görkaş, İ. (2009). Osmanlı dönemi kalkınmanın finansman aracı olarak para vakıflarının kullanımı. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 44(44), 214.
- Korkut, C., & Bulut, M. (2017). XV. ve XIX. yüzyıllar arasında osmanlı para vakıfları ve modern finans kurumlarının karşılaştırılması. *Adam Akademi*, 7(2), 169.
- Köse, M. Z. (2016). Galata'da ermeni sarraflar ve kredi işlemleri (1700-1720). *Tarih Dergisi*, (64), 80.
- Kurt, İ. (1996). *Para vakıfları nazariyat ve tatbikat*. Ensar Neşriyat.
- Mandaville, J. E. (1979). Usurious piety: the cash waqf controversy in the ottoman empire. *International Journal of Middle East Studies*, 10(3), 290.
- Öz, M. (2007). Reâyâ. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 34, 490.
- Özcan, T. (2003). *Osmanlı para vakıfları:kanûnî dönemi üsküdar örneği*. Türk Tarih Kurumu Basımevi .
- Özgüdenli, O. G. (2012). Vakfiye. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 42, 467.
- Öztürk, N. (1986). Vakıfların idaresi ve teşkilat yapısı üzerinde düşünceler. *Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları*, 22(2), 4-6.
- Öztürk, N. (1995). *Türk yenileşme tarihi çerçevesinde vakıf müessesesi*. Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.
- Öztürk, N. (2006). Müteveli. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 32, 217-220.
- Pamuk, Ş. (2004). The evolution of financial institutions in the Ottoman Empire, 1600–1914. *Cambridge University Press- Financial History Review*, 11(1), 11-12.
- Semiz, Y. (2016). Osmanlı devletinde para vakıfları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(1), 92.
- Sıdkı, H. (1308). Risale bey' ve şirâ. *Ebüzziya Matbaası*, 35.
- Şahin, B. M. (2020). Osmanlı istanbulu eyüp bölgesindeki vakıfların faiz ve kira gelirlerinin nakit sermayeleri üzerindeki etkisi: panel veri analizi (1769-1773). *İstanbul İktisat Dergisi*, 70(1), 188.
- Tabakoğlu, A. (2009). *Türkiye iktisat tarihi*. Dergah Yayınları.

- Türkoğlu, İ. (2013). Osmanlı devletinde para vakıflarının gelir dağılımı üzerindeki etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2), 189.
- Uzunçarşılı, İ. H. (1988). *Osmanlı devleti teşkiâtından kapıkulu ocakları I*. Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Yediyıldız, B. (1984). XVIII. asır türk vakıflarının iktisadi boyutu. *Vakıflar Dergisi*, 18, 5-41.
- Yediyıldız, B. (2012). Vakıf. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 42, 479.
- Yıldırım, M. (2022). İstanbul şer'iyeye sicillerinde 20 no'lu muhasebe defterine göre para vakıfları (1693-1697). Doktora Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1, 2, 13,16.
- Yıldırım, M., & Oktar, T. (2022). Osmanlı-Avusturya savaşlarının para vakıflarına etkileri (1693-1697). *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40. Yıl Özel Sayısı. 95, 97. <https://doi.org/10.54831/vanyyuiibfd.1126005>.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 155-169

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 19.01.2023

Accepted / Kabul: 07.03.2023

DENTAL MALPRACTICE CASES IN TURKEY: EVIDENCE BASED ON HIGH COURT DECISIONS

Pınar YALÇIN BALÇIK¹

Cuma ÇAKMAK²

Mehmet Emin KURT³

Özkan ADIGÜZEL⁴

Abstract

This study aims to examine dental malpractice cases in Turkey through the Supreme Court's decisions. In this study, the dental malpractice decisions of the Supreme Court of Appeals, one of the highest judicial bodies in Turkey, are evaluated. It is seen that 83.3% of dental malpractice lawsuits filed against dentists occur in private enterprises (private clinics, practice, private hospitals, etc.). It was also discovered that most of the decisions were made in 2014, 2015, and 2018. Furthermore, the majority of the decisions (93.7%) are compensation cases. The cases were brought mainly by adults (89.6%). The patients mostly applied to the dental clinic for a dental prosthesis (25%) and implant (18.8%). Choosing the wrong treatment method (66.7%) and service failure (14.6%) are the leading causes of malpractice. Health consequences such as severe pain (31.3%), inability to fully perform the chewing function due to defective prosthesis (10.4%), mouth sores, and difficulty in swallowing (6.3%) occurred in patients. It was determined that 7 (14.6%) cases had to undergo a second operation due to malpractice. The average amount of pecuniary and non-pecuniary compensation demanded from physicians is 53.431 TL. The majority of the decisions (52.1%) were reversed under Article 428 of the HUMK (Law of Civil Procedure). Like other healthcare professionals, dentists are faced with a malpractice lawsuit and can pay high compensation penalties. There is a need to develop individual, institutional, and national strategies for malpractice, and necessary precautions must be taken.

Keywords: Dental Malpractice, High Court Decisions, Dentist, Malpractice Cases, Turkey.

Jel Codes: I10, I18, K10.

1Doç.Dr, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, E-posta: pyalcin@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7949-5779

2Arş. Gör. Dicle Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, E-posta: cuma.cakmak@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4409-9669

3Dr. Öğr.Üyesi, Dicle Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, E-posta: memin.kurt@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7181-8681

4 Prof. Dr., Dicle Üniversitesi, Diş Hekimliği Fakültesi, E-posta: ozkanadiguzel@dicle.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6089-3013

Atıf/Citation

Balçık, P. Y., Çakmak, C., Kurt, M. E. & Adıgüzel, Ö. (2023). Dental malpractice cases in Turkey: evidence based on high court decisions. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 155-169.

TÜRKİYE'DE DENTAL MALPRAKTİS OLGULARI: YARGITAY KARARLARI ÜZERİNDEN BİR DEĞERLENDİRME

Öz

Bu çalışmada Türkiye'nin yüksek yargı organlarından biri olan Yargıtay'ın diş hekimliğine yönelik malpraktis kararları değerlendirilmektedir. Diş hekimleri aleyhine açılan malpraktis davalarının %83,3'ünün özel işletmelerde (özel klinikler, muayenehaneler, özel hastaneler vb.) meydana geldiği görülmektedir. Kararların büyük çoğunluğunun 2014, 2015 ve 2018 yıllarında verildiği ve kararların büyük çoğunluğunun (%93,7) tazminat davaları olduğu tespit edilmiştir. Hastalar diş kliniğine en çok diş protezi (%25) ve implant (%18,8) için başvurmuştur. Yanlış tedavi yöntemini seçmek (%66,7) ve hizmet hatası (%14,6) malpraktis nedenlerinin başında gelmektedir. Hastalarda şiddetli ağrı (%31,3), bozuk protez nedeniyle çiğneme fonksiyonunu tam olarak yerine getirememe (%10,4), ağız yaraları, yutma güçlüğü (%6,3) gibi sağlık sorunları ortaya çıkmıştır. 7 (%14,6) olgunun malpraktis nedeniyle ikinci kez ameliyat olmak zorunda kaldığı belirlendi. Hekimlerden talep edilen ortalama maddi ve manevi tazminat tutarı 53.431 TL'dir. Kararların çoğunluğu (%52,1) HUMK'nın (Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu) 428. maddesi uyarınca bozuldu. Diğer sağlık çalışanları gibi diş hekimleri de malpraktis davası ile karşı karşıya kalmakta ve yüksek tazminat cezaları ödeyebilmektedir. Malpraktis için bireysel, kurumsal ve ulusal stratejiler geliştirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dental Malpraktis, Yargıtay Kararları, Diş Hekimi, Malpraktis Davaları, Türkiye.

Jel Kodları: I10, I18, K10.

1. INTRODUCTION

Medical error and malpractice concepts are internationally significant and one of the most important agendas of health-related authorities. The concepts of patient safety, medical error, and malpractice brought up in the 2000 report of the American Institute of Medicine "To Err is Human: Building A Safer Health System" attracted the attention of health care providers and health authorities. Moreover, the report in question revealed that 44.000 to 98,000 people per year lose their lives due to medical errors only in the USA (IOM, 2000). Other studies conducted more than 20 years later reveal that these numbers have increased, and malpractice has risen to third place among the causes of death in the world and that approximately 400,000 people die from malpractice in the USA every year (Makary and Daniel, 2016). According to a statement issued by the World Medical Association in 1992, medical malpractices are "the damages caused by physicians' failure to apply standard treatment, or a lack of competence, or a failure to offer any treatment" (TTB, 2009). On the other hand, the Turkish Medical Association defined malpractice as "harming a patient due to ignorance, inexperience or indifference" (TTB, 2010). Malpractice is also common in dentistry. Dental malpractice is a situation where a dental professional harms the patient due to not complying with the standards required by dental practices; for this reason, it is similar to medical malpractice (Manca et al., 2018). The legal definition of dental malpractice varies between different countries. However, a general description of dental malpractice that is consistent

among countries would be described as medical malpractice for an injury due to negligent dental work, failure to diagnose or treat possible precarious oral conditions, delayed diagnosis or treatment of oral disease, or other precarious oral conditions, as well as any malevolent or otherwise intentional misconduct on the dental professional's part (Kiani and Sheikhazadi, 2009).

Written code of professional conduct of Hippocrates in the fifth century B.C., standards of medical practice documented in Egyptian papyri in 2000 B.C., the Chou dynasty's requiring doctors to pass an exam before they could practice their profession, and paying the doctors based on patient results in 1100 B.C., evaluation of the knowledge of all those who practice medicine in Iran in 1000 C.E. (Kaya,2013). the practices of ancient civilizations such as the laws of Hammurabi and the principle of "first no harm (*primum non nocere*)," as stated by Hippocrates in the rules of professional behavior, show that steps have been taken to protect the body integrity of the patient from ancient civilizations to the present day. It was stated that physicians should be careful in their relations with patients, and their body integrity should be protected by paying maximum attention to them. Various aspects of the doctor-patient relationship have been discussed since Hippocrates. The increase in the use of new technologies in medicine has brought new dimensions to the doctor-patient relationship. Medical malpractice is an example of this. Compensation demands of the patients have recently shown a tendency to increase due to factors such as mass media (Ozdemir et al., 2005), the improvement of health literacy, developments in patient rights, and awareness of patients. An increase in compensation claims is observed in Turkey as well as in the rest of the world. For example, Yalcin Balcik and Cakmak (2019) express that the number of medical malpractice lawsuits and the compensation requested by the patients is increasing.

They also explain the reasons for the increase in malpractice cases as follows:

- Patients' increased awareness and consciousness of the issue;
- Developments in terms of patient rights;
- Patients' understanding of the obligations and responsibilities of physicians, hospital workers, and other healthcare professionals concerning medical malpractice; and
- Patients' understanding of their right to initiate a medical malpractice lawsuit against healthcare professionals.

Like all other medical practices, dental practice is associated with errors and failures despite medical knowledge, advances in medical technology, and excellent healthcare facilities

(Mohebbi et al., 2014). The physician's failure to comply with professional norms and standards and achieve the therapeutic goals widely accepted and desired by other practitioners are among the leading causes of dental malpractice (Hashemipour et al., 2013). As with other physicians, dentists may also face compensation cases. Sometimes patients are not satisfied with the treatment they receive from dentists. In most cases, such dissatisfaction can be resolved between the patient and the dentist, but sometimes the patient may file a lawsuit against the dentist when the complaint cannot be resolved (Kiani and Sheikhazadi, 2009). (Ozdemir et al. (2005) state that in our country (Turkey), malpractice cases are not covered within the framework of specific legislation. Although there are no courts on health law in our country, the trials are carried out within the scope of judicial jurisdiction. The highest organ of the judiciary is the Supreme Court. The Supreme Court is the final examination authority of the decisions and provisions given by the courts of appeal and that the law does not assign to another judicial authority, and is an independent high court that operates in accordance with the Constitution of the Republic of Turkey, this Law and other laws (Yargıtay Mevzuatı, 2018). When the problem is not resolved by applying to the first instance courts, or the case is appealed, the case is referred to the higher court. The decision of the Supreme Court is final.

This study aims to examine dental malpractice cases in Turkey in light of the Supreme Court's decisions. In addition, the absence of other studies evaluating the decisions of the Supreme Court, showing dentists and health professionals working in the field of dental health the legal process they will face in case of malpractice and revealing Turkey's national picture on this subject can be cited among the other aims of the study.

2. MATERIALS AND METHODS

This study retrospectively evaluates medical malpractice arising from dental services at the national level. It investigates where malpractice incidents took place, the consequences for the patient, those who are culpable, the type of punishment imposed, and the damages claimed. In this study, it is aimed to determine the frequency of malpractice cases encountered in the field of dentistry in Turkey and to raise awareness.

2.1. Research Question

How the Supreme Court concluded the malpractice cases in dental health in Turkey, what kind of health consequences occurred in patients due to malpractice, and what kind of responsibilities were imposed on dentists are the questions for this research.

2.2. Search Strategy

The decisions of the Criminal and Civil Chambers were examined together. The reason for this is to reveal whether dentists have faced compensation and freedom-restricting decisions. Decisions were obtained by using the decision search tab of the <https://www.yargitay.gov.tr/> website and using the keywords. Keywords were determined by interviewing specialist dentists. This internet address is an official and reliable source for data, and it is heavily used in research on medical malpractice.

2.3. Inclusion Criteria

Dentists were primarily interviewed about which decisions to include in the study. Keywords for the areas that dentists want to see in the study were determined, and court decisions were searched with these keywords. A large number of decisions up to 2018 were obtained and included, but in such studies, the selection should be narrowed, filters should be included, and duplicate decisions should be removed. The steps are taken at this point, and the inclusion and exclusion criteria are shown in Figure 1.

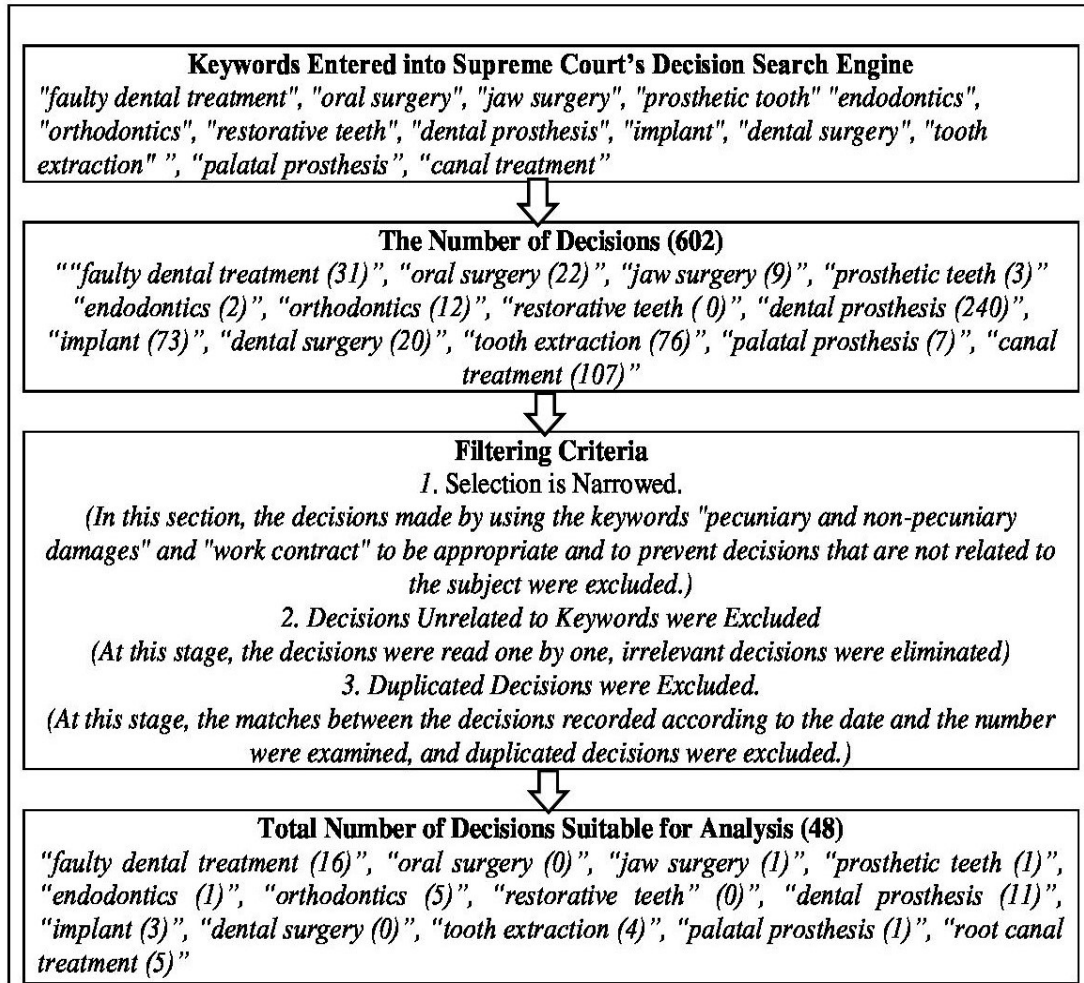


Figure 1. Methodology of Investigation of Dental Malpractice Cases via Supreme Court Decision Search Engine

2.4. Study Selection and Data Collection

There was no sample selection in the study, and all decisions were tried to be reached. Qualified decisions were tried to be reached by applying only inclusion criteria. The data were downloaded by the researchers from the official website of the Supreme Court, <https://www.yargitay.gov.tr/>. The data was obtained on 31.10.2019, and the decisions were recorded on the computer. The data were first read one by one by the researchers and subjected to content analysis and then transferred to the SPSS 23.0 package program for analysis.

2.5. Risk of Bias and Assessment of the Quality of Evidence

Since the decisions obtained in the study are downloaded from the website of the Supreme Court, which is one of the official organs of the Republic of Turkey, there is no risk of bias.

Researchers do not have a chance to interfere with the data. In addition, since it is an open-source site, other researchers will reach similar results using similar methodological methods, so the information revealed by the study is reliable.

2.6. Data Analysis

Descriptive statistics were obtained by using the SPSS 23.0 Package program for all data.

3. RESULTS

Table 1. Descriptive Statistics for Malpractice Cases

Type of institutions in which patients encountered medical malpractice				Public		Private		No Data		University		Total				
				n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Hospital Types				4	8,3	40	83,3	3	6,3	1	2,1	48	100			
Decisions by Years	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	3	6,3	5	10,4	9	18,8	9	18,8	6	12,5	7	14,6	9	18,8	48	100
Decision-Making Chamber				Criminal Division (Intentional Injury Offenses)								3	6,3			
				Civil Chamber (Material and Moral Compensation Cases)								45	93,7			
People Who Filed the Case				Adults								43	89,6			
				Adults for Their Daughters								3	6,3			
				Adults for Their Sons								2	4,2			

Table 1 shows the hospitals the dental malpractice cases occurred, the year the cases brought to the court were concluded, the department that made the decision, and the frequency and percentage of the people who brought the case. When Table 1 is examined, it is seen that 83.3% of dental malpractice cases occur in private enterprises (private clinics, practice, private hospitals, etc.). Public hospitals (8.3%), businesses without data on their ownership (6.3%), and university hospitals (2.1%) follow the private enterprises, respectively. It is seen that most of the decisions were made in 2014, 2015, and 2018. The majority of the decisions (93.7%) were given by the legal departments authorized to negotiate compensation cases. The cases were primarily filed by adults (89.6%). Other lawsuits were filed by parents on behalf of their children.

Table 2. Reasons for Application to the Dentist by Patients Exposed to Malpractice

Malpractice Cause	n	%
Tooth Extraction	5	10,4
Tooth Extraction, Periodontal Treatment, and Veneer	1	2,1
Dental Filling	1	2,1
Dental Bridge and Teeth Whitening	1	2,1
Dental Prosthesis and Dental Veneer	1	2,1
Dental Prosthesis	12	25,0
Dental Treatment	8	16,7
Implant	9	18,8
Root Canal Treatment	2	4,2
Channel and Porcelain Treatment	1	2,1
Orthodontic Treatment	5	10,4
Zirconium Coating	2	4,2
Total	48	100,0

Table 2 shows the reasons or health problems of the patients applied to the dentist. The patients mostly applied for a dental prosthesis (25%). Some of the other reasons are: implant (18.8%), dental treatment (16.7%), tooth extraction (10.4%), canal and porcelain treatment (10.4%), zirconium coating (4.2%), root canal treatment (% 4.2). The frequency and percentage of other reasons for admission are low.

Table 3. Reasons of Malpractice

Malpractice Reason	n	%
Failure to Obtain Informed Consent	1	2,1
Lack of Attention and Care	1	2,1
Carelessness and Negligence	1	2,1
Treatment by Unlicensed Persons	1	2,1
Faulty Treatment Method	32	66,7
Faulty Treatment Method and Lack of Care	1	2,1
Service Failure	7	14,6
Failure of Service and Lack of Care	1	2,1
Lack of Care	2	4,2
Lack of Care and Selection of Faulty Treatment Method	1	2,1
Total	48	100,0

Table 3 shows the causes of malpractice. When Table 3 is examined, it is seen that choosing the wrong treatment method (66.7%) and service failure (14.6%) are the most common.

Although the frequency and percentage of other causes are low, it is essential to examine them.

Table 4. The Malpractice Results in the Patients

Result	n	%
Mouth Sores and Difficulty Swallowing	3	6,3
Pain	15	31,3
Pain and Inflammation	1	2,1
Unspecified	1	2,1
Permanent Damage to Jaw Bones, Tooth Loss, Severe Pain	1	2,1
Loss of Chewing Function and Asymmetric Teeth	1	2,1
Psychological Deterioration Due to Braces	1	2,1
Removal of the Implant by Extracting the Tooth	1	2,1
Removal of Alveolar Bone and Tuber Maxilla Surrounding the Teeth in One Piece	1	2,1
Injury to the extent that the teeth will lose their function	1	2,1
Infection	1	2,1
Inability to heal	2	4,2
Extraction of Permanent Tooth	2	4,2
Damage To the Level To Lose Vital Functions	1	2,1
Speech, Eating, and Visual Disorders	1	2,1
Defective Implant	1	2,1
Inability to Function Due to Defective Prosthesis	5	10,4
Dissatisfaction	1	2,1
Pain Due to Interruption of Treatment	1	2,1
Extraction of All Teeth	2	4,2
Inability to Eat	2	4,2
Severe Swelling Percent	1	2,1
Total	48	100,0

Table 4 includes the health problems experienced by the patient as a result of malpractice. When Table 4 is examined, it is seen that the patients feel the most severe pain (31.3%) after malpractice, they cannot fully perform their chewing function (10.4%), and suffer from mouth sores and swallowing difficulties (6.3%) due to defective prosthesis. Although the frequency and percentage of other health problems are low, it is seen when the table is examined that they have serious health consequences. In addition, as a piece of additional information, it was determined that 7 (14.6%) cases had to undergo a second operation due to malpractice.

Table 5. Data Regarding the Amount of the Compensation Claimed

Compensation Type	Pecuniary Compensation	Non-pecuniary Compensation	Total Compensation
Average	13.078TL	33.634TL	53.431TL
Standard Deviation	17.444TL	50.994TL	122.004TL
Minimum Value	500TL	1000TL	2000TL
Maximum Value	75.000TL	25.000TL	71.700TL

Table 5 shows the material, pecuniary and non-pecuniary compensation amounts requested by the patients. Among the 48 cases, the patients in the 5 (10.4%) cases were health tourists who came to Turkey and had dental treatment within the scope of health tourism. In this context, first of all, when the court decisions are examined, it is seen that health tourists pay in foreign currency. Therefore, the following procedure was followed to calculate the compensation amounts in Turkish Lira. For the amount of compensation requested, the foreign currency paid by the patients coming as health tourists have been converted into Turkish Lira over the year-end average of the relevant exchange rate (Euro, Dollar, Swiss Franc) of the year they paid. Then, the average, standard deviation, minimum and maximum values for compensation claims in Turkish Lira obtained in the context of all decisions were obtained. Before starting the analysis, it was observed that there was an outlier value. When this decision was examined, it was seen that as a result of the intervention made by the physician, the patient was damaged at a level that would lose his vital functions in that case. The amount of pecuniary compensation requested for this case is 1 million T.L., and the amount of non-pecuniary compensation is 500,000 TL, in total 1 million 500,000 thousand T.L. Within this context, calculations were made by removing this outlier. When Table 5 is examined, the average amount of pecuniary and non-pecuniary damages is 53.431 TL.

Table 6. The Court Decisions as a Result of the Judgement

The Court Decisions	n	%
Under Article 321 of CMUK (Law of Criminal Procedure), numbered 1412, the provision is REVERSED in accordance with the request.	1	2,1
REJECTED under article 309 of the Criminal Procedure Code No. 271, SUBMISSION TO THE Office of the Chief Public Prosecutor	1	2,1
REVERSING the provision in accordance with the request, under Article	1	2,1

321 of CMUK (Law of Criminal Procedure)		
A reversal in Favor of Plaintiff and the Defendant	5	10,4
A reversal in Favor of the Plaintiff	9	18,8
Approval of the Provision in the Benefit of the Plaintiff	1	2,1
A reversal in Favor of the Defendant	3	6,3
REVERSAL under article 428 of the HUMK. (Law of Civil Procedure)	25	52,1
Reversal of the Judgement	1	2,1
Reversal of the Judgment in favor of the Defendant and Appointment of an Expert	1	2,1
Total	48	100,0

Table 6 shows the decisions of the Supreme Court. When Table 6 is examined, most of the decisions (52.1%) were reversed in accordance with Article 428 of the HUMK (Law of Civil Procedure). 18.8% of the decisions were reversed for the benefit of the plaintiff. 10.4% of the decisions were reversed in favor of the plaintiff and the defendant. 6.3% of the decisions were reversed in favor of the defendant. Under Article 321 of the Criminal Procedure Code numbered 1412, the verdict is REVERSED in accordance with the request, REJECTED and SUBMITTED to the Office of the Chief Public Prosecutor under Article 309 of the Criminal Procedure Code No. 271, and REVERSED in accordance with the request in accordance with the Article 321 of the Criminal Procedure Code, and Appointment of an Expert and Reversal of the Judgment have been ruled.

4. DISCUSSION AND CONCLUSION

Malpractice research has been largely unexplored in dentistry. This study examines malpractice cases in dental health in Turkey with high court decisions. The limited number of studies on dental malpractice and Turkey's attempt to present a national view of dental malpractice put this study in a special place. This study is the first to provide information about court records filed by patients against dentists working in Turkey.

Various problems and forensic medicine problems arise due to medical practices involving direct or indirect contact with patients. Conflicts with patients are rare if problems are detected and resolved early. However, legal and criminal disputes become inevitable if a patient is seriously harmed due to inadequate treatment. Also, if malpractice is identified as a clear cause, it can result in medical, administrative, and criminal penalties. Healthcare professionals must faithfully fulfill their duty of care and give a prior explanation, help

healthcare personnel and patients maintain close relationships, and promptly deal with any problems that may arise (Kim, 2017). Researchers conducting quality research in health state that it is necessary to focus on systems rather than people. For example, Juran states that the performance of an organization is determined by two factors, the system, and the people. He expresses the effects of these two factors on the result as 85% and 15%. On the other hand, Deming expresses the weights of these factors as 94% and 6%. Accordingly, 85-94% of performance, problems, or improvement opportunities are related to systems and processes, only 6-15% can be directly attributed to employees (Kaya, 2013). Therefore, in malpractice cases, first of all, the systems must be well organized.

According to the results of dental malpractice cases examined in Iran by Kiani et al. (2009), most of the dental malpractice complaints (86.9%) occurred in the private sector. 69.2% of malpractice cases were against private solo practice clinics, 14.8% against outpatient clinics, and 2.9% against medical centers. The remaining complaints (13.1%) are against the public. Most cases (87.1%) were against general dentists, 8.5% against specialists, and 4.4% against experimental technicians. In 69.9% of cases, the dentist is the owner of the practice, while in the remaining cases (30.1%), the dentist is an employee (Kiani and Sheikhzadi, 2009). This study shows that 83.3% of dental malpractice cases occur in private enterprises (private clinics, practice, private hospitals, etc.). Private enterprises are respectively; public hospitals (8.3%), businesses without data on their ownership (6.3%), and university hospitals (2.1%) follow.

It is seen that most of the decisions were made in 2014, 2015, and 2018. This situation does not show that malpractice cases did not occur before these dates, and the fact that patients have become more aware of their rights and that they have started to seek legal action shows that decisions have been made in recent years. In addition, in Turkey, The Supreme Council of Health, which is under the Ministry of Health of the Republic of Turkey, was authorized to discuss malpractice cases as an expert, but the suspension of the activities of the Supreme Council of Health caused those who suffered from malpractice to apply directly to the courts.

Ozdemir et al. (2005) have investigated 1,548 malpractice cases in Turkey between 1991 and 2000. Of these, 14 cases (0.9%) were related to surgical, prosthetic, and endodontic dental treatment. It has been revealed that dental malpractice cases examined in Iran by Kiani et al. (2009) are related to fixed prosthesis and oral surgery. According to the study of Mohebbi et al. (2014), while the complaints in the field of surgery are in the first place (50%), the second place is the implants and prostheses, which make up 27% of the requests. The Hapcook study

in 2006 noted that in the United States, 28% of complaints were in the area of prosthetics, with a lower incidence in endodontics and surgical dentistry (Pinchi et al., 2014). Similarly, in this study, it was seen that patients mostly applied to the dental clinic for a dental prosthesis (25%) and implant (18.8%) (or with these complaints). Pinchi et al. (2014) state that technical errors occur primarily in implant applications (82.6%). Bjorndal and Reit (2008) studied dental complaints in Denmark from 1995 to 2004 and found that they were mostly related to prosthetics and endodontics.

The majority of the decisions (93.7%) are compensation cases. The lawsuits were primarily filed by adults (89.6%). The patients mostly applied to the dental clinic for a dental prosthesis (25%) and implant (18.8%). Choosing the wrong treatment method (66.7%) and service failure (14.6%) are among the leading causes of malpractice. According to the results of the dental malpractice studies conducted by Makwakwa, & Motloba (2019) in South Africa, Fraud, clinical misconduct, and unprofessionalism are causes for 66.7%, 23.2%, and 10.1% of all malpractice numbers, respectively. It is also seen that dentists commit fraud in underdeveloped countries. However, the points that show similarities with our study are non-compliance with clinical procedures, choosing the wrong treatment method, and unprofessionalism, that is, service defect. Health consequences such as severe pain and soreness (31.3%), inability to fully perform the chewing function (10.4%) due to defective prosthesis, mouth sores, and difficulty in swallowing (6.3%) occurred in the patients. As a result of malpractice, it was determined that 7 (14.6%) cases had to undergo a second operation. The average amount of pecuniary and non-pecuniary compensation demanded from physicians is 53.431 TL. The majority of the decisions (52.1%) were reversed in accordance with Article 428 of the HUMK (Law of Civil Procedure).

Like other healthcare professionals, dentists face the risk of harming patients, which leads to malpractice. In such cases, if a dentist puts the patient's life or tissues at risk or causes any other harm, the dentist may face legal consequences (Özdemir et al., 2005). The main conditions that cause dentists to make professional mistakes are primarily due to reasons such as lack of knowledge and skills based on the inadequacy of vocational education and post-vocational education, the inadequacy of health infrastructure (Aytepe ve Yaman, 2015). It is argued that standard diagnostic and therapeutic protocols that meet ethical principles and comply with legal rules are critical to minimize the incidence of malpractice (Ozdemir et al., 2005). Graskemper (2002) states that risk management can significantly reduce malpractice, which facilitates close cooperation among medical personnel, allows patients to receive all

kinds of explanations about the treatment process, and helps minimize neglect during treatment. Correct diagnosis, treatment planning, surgical techniques, and detailed patient information are essential to reduce the incidence of malpractice to minimize claims about treatment. In addition, referral to relevant specialists for high-risk treatments is strongly recommended (Hapcook, 2006; Venta et al., 1998). Additionally, it is emphasized that system errors are more than human errors. Therefore, it is necessary to develop individual, institutional and national strategies and take necessary precautions by raising the awareness of health professionals without inclining them to blame people.

REFERENCES

- Aytepe, F.Z, Yaman, E. (2015). Diş Hekimliğinde Malpraktis. *Türkiye Klinikleri Diş Hekimliği Bilimleri Dergisi*, 21(2): 146-150.
- Bjørndal, L., & Reit, C. (2004). Endodontic malpractice claims in Denmark 1995–2004. *International Endodontic Journal*, 41(12), 1059-1065.
- Graskemper, J.P. (2002). A new perspective on dental malpractice: practice enhancement through risk management. *The Journal of the American Dental Association*, 133(6), 752-757.
- Hapcook, C.P. (2006). Dental malpractice claims: percentages and procedures. *The Journal of the American Dental Association*, 137(10).
- Hashemipour, M.A., et al. (2013). Evaluation of dental malpractice cases in Kerman province (2000–2011). *Journal of Forensic and Legal Medicine*, 20(7), 933-938.
- IOM-Institute of Medicine. Committee on Quality of Health Care in America (2000). *To Err is Human: Building A Safer Health System*. Washington: National Academy Press.
- Kaya, S. (2013). Sağlık Hizmetlerinde Kalite Kavramı (Ed. Sıdıka Kaya). İçinde. *Sağlık Kurumlarında Kalite Yönetimi*. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Kiani M., & Sheikhzadi A. (2009). A five-year survey for dental malpractice claims in Tehran, Iran. *Journal Of Forensic And Legal Medicine*, 16(2): 76-82.
- Kim, Y.K. (2017). Malpractice and complications. *Journal of the Korean Association of Oral and Maxillofacial Surgeons*, 43(1): 1-2.
- Makary, M.A. & Daniel M. (2016). Medical error—the third leading cause of death in the US. *BMJ*, 353.
- Makwakwa, N.L., & Motloba, P.D. (2019). Dental malpractice cases in South Africa (2007-2016). *South African Dental Journal*, 74(6): 310-315.
- Manca R., et al. (2018). A 15 years survey for dental malpractice claims in Rome, Italy. *Journal of Forensic and Legal Medicine*, 58, 74-77. <https://doi.org/10.1016/j.jflm.2018.05.005>

- Mohebbi, S.Z., et al. (2014). The share of implant treatments in dental claims in Iran. *Journal of Craniomaxillofacial Research*, 25-27.
- TTB-Turkish Medical Association. Füsün Sayek TTB Raporları/Kitapları: Sağlıkla İlgili Uluslararası Belgeler (2009). Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları.
- Türk Tabipler Birliği Etik Bildirgeleri. TTB Yayınları, Ankara.2010;14. https://www.ttb.org.tr/kutuphane/etik_bldgeler2010.pdf (Erişim Tarihi: 08.12.2019).
- Ozdemir, M.H., vd. (2005). Dental malpractice cases in Turkey during 1991–2000. *Journal of Clinical Forensic Medicine*, 12(3), 137-142. <https://doi.org/10.1016/j.jcfm.2005.01.003>.
- Pinchi, V., et al. (2014). Analysis of professional malpractice claims in implant dentistry in Italy from insurance company technical reports, 2006 to 2010. *International Journal of Oral & Maxillofacial Implants*, 29(5): 1177-1184.
- Yalcin Balcik, P., & Cakmak, C. (2019). The evaluation of malpractice cases arising from aesthetic intervention in Turkey based on Supreme Court case law. *The International Journal of Health Planning and Management*, 34(1), e885-e895.
- Yargıtay Mevzuatı. (2018). <https://www.yargitay.gov.tr/documents/ek1-1524570745.pdf> Erişim Tarihi: 07.12.2019
- Ventä, I., Lindqvist, C., and Ylipaavalniemi, P. (1988). Malpractice claims for permanent nerve injuries related to third molar removals. *Acta Odontologica Scandinavica*, 56(4), 193-196.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 170-195

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 01.12.2022

Accepted / Kabul: 27.03.2023

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ: BİR LİMAN İŞLETMESİNDE SAHA ARAŞTIRMASI*

Aytaç YEDİGÖZ¹

Burcu Şefika DOĞRUL²

Öz

Lider-üye etkileşimi modeli, geleneksel liderlik teorilerinden farklı olarak liderin ve üyenin karşılıklı olarak çıkarlarının değişimine dayanır. Lider ve üye arasındaki ilişkinin niteliği, çalışma ilişkilerinde ve iletişim biçimlerinde bazı değişiklikler ve bazı örgütsel sonuçlar yaratmaktadır. Nitekim, örgütsel davranış alanında lider-üye etkileşimi teorisi ile ilgili literatür incelendiğinde teorinin bağımlı ve bağımsız pek çok değişkenle ilişkisinin araştırıldığı görülmüştür. Bunlardan biri de işgörenlerin performansıdır. Diğer yandan hızla gelişen teknoloji, sektör ayırmaksızın neredeyse tüm işletmelerde örgütsel yaşamın sürekliliği ve kar maksimizasyonu için yenilikçi olma anlayışını zorunlu kılmaktadır. Örgütlerde yenilikçiliğin ise genellikle bireysel yetkinlik ve çabaların sonucu ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu çerçevede bu çalışmada lider-üye etkileşiminin işgören performansı üzerindeki etkisi ve bu ilişkide yenilikçi iş davranışının aracılık rolü araştırılmıştır. Bir liman işletmesi çalışanlarından anket yoluyla elde edilen 245 veri, Hayes'in PROCESS isimli makrosu ile analiz edilerek etkinin yönü ve şiddeti tespit edilmiştir. Buna göre, lider-üye etkileşiminin işgörenlerin iş performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışının kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider – Üye Etkileşimi, Yenilikçi İş Davranışı, İş Performansı.

Jel Kodları: M54, J24, O30.

* Bu çalışma, Aytaç YEDİGÖZ tarafından Dr. Öğr. Üyesi Burcu Şefika DOĞRUL danışmanlığında yazılan “Lider-Üye Etkileşiminin İş Performansına Etkisinde Yenilikçi İş Davranışının Aracılık Rolü: Bir Liman İşletmesinde Saha Araştırması” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹Doktora Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, E-posta: aytactedigoz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8295-0231.

²Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, E-posta: sburcudogrul@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8285-6683.

Atıf/Citation

Yedigöz, A. & Doğrul, B. Ş. (2023). Lider-üye etkileşiminin iş performansına etkisinde yenilikçi iş davranışının aracılık rolü: bir liman işletmesinde saha araştırması. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 170-195.

THE MEDIATING ROLE OF INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIOR IN THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON BUSINESS PERFORMANCE: A FIELD STUDY IN A PORT BUSINESS

Abstract

The leader-member exchange model, unlike traditional leadership theories, is based on the exchange of mutual interests of the leader and the member. The nature of the relationship between the leader and the member creates some changes in working relationships and communication styles and some organizational results. As a matter of fact, when the literature on the theory of leader-member exchange in the field of organizational behavior is examined, it is seen that the relationship of the theory with many dependent and independent variables is investigated. One of them is the performance of the employees. On the other hand, rapidly developing technology necessitates the understanding of being innovative for the continuity of organizational life and profit maximization in almost all businesses regardless of sector. It is stated that innovation in organizations is usually the result of individual competence and efforts. In this context, the effect of leader-member exchange on employee performance and the mediating role of innovative work behavior in this relationship were investigated in this study. The direction and severity of the impact were determined by analyzing 245 data obtained through a questionnaire from a port operator's employees with Hayes' macro named PROCESS. Accordingly, it has been concluded that innovative work behavior has a partial mediating role in the effect of leader-member exchange on the job performance of the employees.

Keywords: Leader – Member Exchange, Inovative Work Behaviour, Jop Performance.

Jel Codes: M54, J24, O30.

1. GİRİŞ

Değişen çevre koşulları, artan rekabet, küreselleşmenin etkileri, müşteri beklentilerindeki değişimler gibi olgular karşısında, işletmelerin örgüt yapısı ve süreçlerini, stratejilerini, yönetim tarzlarını ve insan kaynağına bakış açılarını dönüştürmeleri kaçınılmaz olmuştur. Örgüt çalışanları, gerek çalışma performanslarıyla gerekse gösterdikleri iş davranışlarıyla bu dönüşümün ve örgütsel performansın önemli bir ögesi durumundadır. Bu denli önemli görülen insan kaynağının yöneticisi ile olan ilişkisinin araştırıldığı çalışmalarda, lideri ile iyi bir etkileşimi olan çalışanların bireysel performanslarının daha iyi olduğu ifade edilmektedir. Literatürde bu etkileşim ilişkisini açıklayan teorinin, Lider-Üye Etkileşim Teorisi (LÜE) olduğu kabul görmektedir. Bu teoriye göre, ayrı ayrı tüm çalışanlar, bağlı buldukları yöneticileri ile özgün bir sosyal değişim bağı geliştirirler ve bu sav LÜE'nin diğer liderlik teorilerinden ayrılmasını sağlar (Dansereau, Graen, & Haga, 1975; Gerstner & Day, 1997; Graen & Uhl-Bien, 1995; Janssen & Yperen, 2004). Lider ve üye arasında meydana gelen bu ilişkinin mahiyeti iş performansı, işe bağlılık, tutkunluk gibi çok sayıda örgütsel unsur etkilemektedir. Teori her bir çalışana lider tarafından ayrı ve özel bir davranış uygulandığını savunmaktadır, fakat bu davranış biçimlerini temelde iki alt başlık altında incelemek mümkündür. Yöneticiler bazı çalışanlara daha yakın ve dostça davranırken bazılarını ise daha uzak ve soğuk tutum sergilemektedirler. Yöneticilerin daha yakın ilişki kurduğu grup "iç grup",

diğer çalışanlar ise “dış grup” olarak sınıflandırılmaktadır. Yöneticiler, performansını yüksek olarak değerlendirdikleri ve diğer üyelere nazaran daha yetenekli buldukları çalışanlarını iç gruba dâhil ederek onlarla görev ve duygu yönünden daha fazla etkileşime girmektedirler. Liderleriyle yüksek etkileşim düzeyinde ilişki kuran çalışanlara liderleri tarafından daha fazla inisiyatif, yetki ve işletme kaynağı tahsis edilir. Verilen görevler çalışanı daha çok zorlayan ve mühim görevlerdir. Bu çalışanlar kaynakları daha çok kullanabileceğinden performanslarının daha yüksek olacağı beklentisi oluşmaktadır. LÜE’ye göre ast ve üst arasında oluşan iletişimin niteliği büyük oranda astlar için performansa yansıyan iş sonuçlarını etkileyecektir (Janssen & Yperen, 2004, s. 371).

Öte yandan işletmeler için, örgütsel başarının önemli halkalarından biri, örgütsel verimliliği, yüksek performansı ve üretkenliği artıran örgütsel yeniliğin sağlanmasıdır. Örgütün değişen dünya şartlarına ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmesi ancak temel birimlerinin yani çalışanların yenilik kültürünü kabullenmesi ile mümkün olur. Yenilikçi iş davranışı, çalışma grubu veya iş yeri içerisinde fayda sağlayabilmek amacıyla planlı bir şekilde yeni fikirlerin üretilmesi, diğer grup üyelerine tanıtılması ve uygulamaya koyulmasıdır (Janssen, 2000, s. 288). Araştırmalar, çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunabilmeleri için cesaretlendirilmeleri ve desteklenmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. LÜE teorisinde yöneticisi ile yüksek etkileşim içerisinde bulunan çalışanların yaratıcı ve yenilikçi düşünme yeteneklerinin geliştiği ve yeni fikirlerin uygulanması konusunda liderlerin bu çalışanlara daha fazla imkân sağladıkları literatürdeki bazı çalışmalarla da desteklenmiştir (Basu & Green, 1997; Sanders vd., 2010; Scott & Bruce, 1994). Ayrıca İş Talebi Teorisine göre, çalışanların kendilerine tanımlanan görevleri gerçekleştirebilmek için ya beceri ve bilgilerini geliştirmeleri ya da çalışma prosedürlerini değiştirmeleri gerekir. Bu değişiklikleri hayata geçirebilmek için çalışanların yaratıcı ve yenilikçi olmaları beklenmektedir (Yuan & Woodman, 2010, s. 324). Literatürde yenilikçi iş davranışının, iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu destekleyen bazı çalışmalar olduğu da görülmektedir (Boza vd., 2020; Nasir vd., 2018; Pelenk, 2020; Wali vd., 2020).

Asya ve Avrupa kıtaları arasında köprü işlevi gören ülkemizde lojistik kritik öneme sahipken, deniz yolu taşımacılığı toplam ithalat ve ihracatın büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Denizyolu taşımacılığına yön veren liman işletmelerindeki verimlilik ve hız, sektörel yeniliklere ayak uydurabilme yeteneği ile doğrudan ilişkilidir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, Türkiye’nin en büyük liman işletmelerinden birinde görev alan çalışanların bireysel iş performansları

üzerinde LÜE'nin etkisini ve işgörenlerin yenilikçi çalışma davranışlarının bu etkideki aracılık rolünü araştırmaktır.

Bu kapsamda öncelikle LÜE teorisi, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı konuları hakkında kavramsal bir çerçeve sunulmakta, daha sonra geliştirilen hipotezlerin test edilmesine ilişkin metodolojik süreç ele alınmaktadır. Son olarak da bulgular değerlendirilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde lider-üye etkileşimi teorisi, yenilikçi iş davranışı, iş performansı ve bu kavramlar arasındaki ilişkiye dair alan yazın araştırmasına yer verilmektedir.

2.1. Lider-Üye Etkileşimi

Geleneksel liderlik teorileri, liderliği, liderin kişisel özelliklerinin, durumun özelliklerinin veya ikisi arasındaki etkileşimin bir fonksiyonu olarak açıklamaya çalışmakta ve liderlerin tüm takipçileriyle aynı tarzda ve benzer biçimde iletişime geçtiği varsayımı ile hareket etmektedir. Bu iletişim lider ile üye arasında var olan etkileşimden bağımsızdır (Gerstner & Day, 1997, s. 827; Liden & Graen, 1980, s. 451). Öte yandan, yöneticilerin liderlik tarzları araştırmacılarından Danseeau, Graen ve Haga (1975) liderlik alanında alternatif bir yaklaşımla Dikey İkili Bağlantı Modeli'ni ve bu modelin teorik zemininden hareketle LÜE Teorisi'ni ortaya çıkarmışlardır. Teoriye göre liderin her bir takipçisi ile olan ilişkisi diğerlerinden farklıdır. LÜE teorisi, liderlerin gruplarındaki çalışanlarını (üyelerini), ilişkilerinin kalitesi aracılığıyla etkilediği varsayımına dayanmaktadır (Bauer ve Erdogan, 2015: 461). Yüksek kalitede bir ilişkinin de güven, beğeni, profesyonel saygı ve sadakat ile karakterize edildiği vurgulanmaktadır.

Örgütsel alanda çok sayıda sorumluluğu bulunan liderlerin bu yükümlülükleri gerçekleştirmelerinin en geçerli yöntemi üyeleri ile oluşturdukları etkileşimdir (Çekmecelioğlu & Ülker, 2014, s. 36). Dolayısıyla liderle takipçisi arasındaki etkileşimin düzeyinin ve niteliğinin çalışanın işe karşı tutumu açısından yönlendirici olduğu söylenebilir (Karabey ve Alioğulları, 2018).

Literatürde lider ile üye arasındaki bu ikili ilişkinin gelişimi, rol kuramı ve sosyal mübadele kuramına dayandırılmaktadır (Bolat, 2011, s. 67; Gerstner ve Day, 1997). Sosyal mübadele kuramı üye ve lider arasındaki etkileşime odaklanırken, rol kuramı bu ikisi arasındaki rol ilişkilerini açıklar.

Graen vd. (1977), rollerin yalnızca yazılı iş tanımları veya diğer resmi belgelere göre belirlenmediğini; üyelerin rollerinin daha çok “rol oluşturma işlemi” denilen ve gayri resmî bir süreç sonucunda geliştiğini ileri sürmüştür. Rol kuramına dayandırılan LÜE, liderlerin ve çalışanlarının, bir rol oluşturma sürecinden geçtiğini öne sürer (Mulligan vd., 2021: 2). Bu süreçte, lider, henüz bir karşılık görmeksizin üyelere beklentilerini ileterek rolleri başlatır (rol alma). Bu şekilde üyelerinin motivasyonlarını ve potansiyellerini görebileceği bir ilişki testini başlatmış sayılır. İkinci aşamada, ilgili üyenin rolü kabul etmesi, gereğini yerine getirmesi ile karşılıklı rol ilişkisinin devam ettiği rol yapma süreci gerçekleşir. Son aşamada ise; lider ile üye arasındaki alış-verişin rutin hale gelerek pekiştiği rol rutinleştirmesi bulunur. Bu rol bölümleri, ayırt edici bir lider-üye ilişkisini belirler ve grup içi-grup dışı rollerin oluşmasına zemin hazırlar (Khan ve Iqbal, 2022). LÜE'nin kalitesi, düşük işlemsel ilişkiler ile yüksek sosyo-duygusal ilişkiler arasında değişir. İşlemsel ilişkiler salt ekonomik sözleşmeye, sosyo-duygusal ilişkiler ise karşılıklı saygı, güven ve sadakate dayanır (Liden vd., 1997).

Sosyal değişim kuramı, bireylerin eylemlerinin diğerlerinden gelen 'ödüllendirici tepkilere' bağlı olduğunu öne sürmektedir. Dolayısıyla odak noktasının karşılıklılık olduğu söylenebilir (Blau, 1964). Bu nedenle liderlik, liderler ve astlar arasında bir sosyal alışveriş olarak algılanabilir. Kuram, olumlu eylemlerin alıcılarının bir borçluluk duygusu deneyimlediklerini öne sürer. Borçluluk, olumlu eylemlerin alıcısı, eyleme eşdeğer bir eylemde bulunduğu azalır (Berneth vd., 2007: s. 980). Bu durum ekonomik değişimlerden farklı olan sosyal değişimlerde, daha fazla güven, zorunluluk ve minnettarlık gibi hisler ile sonuçlanır.

Ekonomik ve sosyal değişimlerin bir arada görüldüğü örgütsel ortamlarda, yönetici ve çalışan arasındaki sosyal etkileşimler maddi ve maddi olmayan, bilgi, öneri, sosyal destek, çaba, arkadaşlık, itibar gibi birçok değiş tokuşu barındırabilir (Yıldız vd., 2008: s. 99). İşte rol kuramı ve sosyal değişim kuramını temel alan araştırmacılar, lider ve üye ilişkilerinin farklı tür sosyal değişimlerin sonucu olabileceğini vurgulayarak, LÜE'ye konu olan etkileşimlerin çok boyutlu olarak ele alınması gerekliliğini vurgulamışlardır. Buna göre, lider ile üye arasındaki ilişkinin niteliği; astların yetkinliği, ast-üst arasındaki bağlılık ve güven seviyesi, bu etkileşimin algılanma düzeyi, sadakat, etki ve katkı gibi kavramlar, yani çeşitli boyutlar üzerinden açıklanabilecektir (Dienesch & Liden, 1986, s. 625). Liden ve Maslyn (1998), LÜE ile ilgili çalışmalarında etki, katkı ve bağlılık boyutlarına, profesyonel saygıyı da dördüncü bir boyut olarak eklemişlerdir.

Etki, lider ve çalışan arasındaki iş dışı ortak etkileşimi içermektedir. Yönetici ve çalışanın iş ve profesyonel değerler haricinde kişiler arası ikili ilişkilere dayalı olan etkileşimleridir. Lider ve

üyenin bir arada çalışmaktan keyif almaları, birbirlerini sevmeleri ve birbirlerini iyi birer arkadaş olarak değerlendirmeleri, lider ve üyenin etkileşim tarzını ciddi şekilde etkiler ve dostça bir hava yaratır. Bu durumda iş yaşantısına dahil olmayan fakat çalışma ortamını etkileyebilecek bir sorunla karşı karşıya gelindiğinde liderden ve üyeden daha ılımlı tavırlar beklenmektedir (Dienesch & Liden, 1986, s. 625; Göksel & Aydın, 2012, s. 250). Katkı, çalışanın ortak hedefe ulaşma yönünde görev tanımının belirlediği sınırların ötesinde iş yapması, sorumluluk almaktan kaçmaması, görev tanımı dışında kalan işleri tamamlamada gönüllü olması, bunun yanında da liderin bu işin tamamlanmasına yönelik kaynak temin etmesi ve olanak yaratmasıdır. LÜE'ye göre lider, üyenin ortak hedefler için sağladığı katkıyı gözleyecek ve değerlendirecektir. Ortak hedeflere ulaşılabilmesi için üye daha çok katkıda buldukça lider üyeye daha fazla kaynak sağlayacak ve gelecekte kritik görevlere atayacaktır. (Sullivan vd., 2003, s. 191). Bağlılık, ast ve üstün birbirlerine olan sadakati, birbirlerinin hareketlerini, eylemlerini ve kişilik yapılarını destekleme ölçüsü ile ilgilidir (Liden & Maslyn, 1998, s. 50). Bağlılık, karşılıklı değiş-tokuşu kalıcı hale getirerek LÜE kalitesinin iyileşmesinde önemli bir katkı sağlar. Bağlılık arttıkça liderin çalışana verdiği bireysel karar alma ve sorumluluk yetkileri de artacaktır çünkü liderler, özellikle sorumluluk gerektiren işlerde görevlerine sadık kalarak bireysel kararlar alabilen çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Profesyonel saygı, ast ve üstün örgüt içinde ve dışında işlerini iyi icra etmeleri sonucunda oluşan ünün algılanma seviyesi olarak tanımlanabilir (Liden & Maslyn, 1998, s. 50). Profesyonel saygısı yüksek bir bireyin hem örgüt içinde hem de örgüt dışında çok iyi bağlantılara sahip olması muhtemeldir. Böyle bir bireyle etkileşimde bulunmak ve devam ettirmek, örgüt içindeki ve örgüt dışındaki etkili bireylerle görünürlük ve etkileşim gibi faydalar sağlayabilir. Ayrıca profesyonel saygısı yüksek bireyle yakın ilişki kurmak kişinin bilgi ve becerilerini de geliştirmesine olanak sağlar (Sullivan vd., 2003, s. 191).

2.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçilik, örgüt için yararlı olacak yeni süreçlerin oluşturulması, yeni yöntemlerin uygulanmaya başlanması, yeni hizmet ve ürünlerin geliştirilmesidir. Farklı uygulamaların örgüte aktarılması ve örgütün de değişime ayak uydurmasıdır (Çalışkan vd., 2019). Modern örgütlerin yoğun rekabet karşısında en önemli araçlarından biri, aynı zamanda bir örgütü diğerlerinden farklı kılan şey o örgütün yeniliğe yönelik çabalarıdır. Bu çerçevede yenilikçiliğin, rakiplerin taktiklerine ve değişime ayak uydurmada anahtar rolü olduğu söylenebilir (Devloo vd., 2014).

Dolayısıyla her alanda daha yüksek bir performans ve istikrarlı bir büyüme sağlamak için yenilikçi bir bakış açısı sergilemenin önemi örgütler tarafından da kabul edilmiştir (Jafri, 2010). Ancak gözden kaçırılmaması gereken şey, yeniliği ortaya çıkarma ve uygulamanın bireysel yetkinlik ve çabalarla gerçekleştiriliyor olmasıdır. Örgütte çalışan bireylerin yeniliğe adapte olması ve yenilikçi bir davranış sergilemek için çabalaması yeniliğin kendisi kadar önemlidir. Örgütün yenilikçi anlayışı benimsemesi çalışanlarına bağlıdır, bu davranış biçimi işgörenler sayesinde içselleştirilebilir (De Jong & Den Hartog, 2010). Jansen (2000), bu davranışın resmi görev tanımlarında bulunmadığını, çalışanların isteğine bağlı ve gönüllülük esasında gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle liderin örgütte yenilikçi davranışı tetikleyen ne varsa bulma çabası kritik önem arz etmektedir (Scott & Bruce, 1994). Yenilikçi iş davranışı ölçeğini geliştiren De Jong ve Den Hartog (2010), yenilikçi iş davranışını, yeni ve yararlı fikirleri, ürün ve süreçleri ortaya çıkarmayı ve bunların tümünün bilinçli uygulanmasını amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi iş davranışının ortaya çıkmasında örgütteki bilgi paylaşımı, örgüt kültürünün yenilikçiliği desteklemesi, iş tasarımı, örgütsel kaynaklar, liderlik tarzı, eğitim ve geliştirme uygulamaları, işin özellikleri, bireylerin öz yeterliliği ve kişisel özellikleri gibi bazı öncüllerin etkili olduğu ileri sürülmektedir (Muchiri vd., 2020, s. 34). Öte yandan Sezgin vd. (2015, s. 6), yenilikçi iş davranışının yaratıcılığın da ötesinde, fikirlerin uygulanması aşamasını da içeren bir kavram olduğunu vurgulamışlardır. Buradan hareketle De Jong ve Den Hartog (2010), yenilikçi iş davranışını; yenilikçi fikirlerin araştırılması, üretilmesi, desteklenmesi ve uygulanması aşamalarından oluşan bir süreç olarak ifade etmektedir.

Araştırma boyutu yenilikçi iş davranışının ilk aşamasıdır. Sorunlar tespit edilirken, süreçler oluşurken değişik yol ve yöntemlerin bulunması bu aşamanın en önemli özelliğidir (Oukes, 2010). İkinci aşama üretme boyutudur. Burada hedeflenen, problemin çözülmesi, performans arttıran etkenlerin tespit edilmesi ve bunların tanzim edilmesidir. Yenilikçi düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlayacak, yenilikçi düşünmeyi tetikleyecek faktörlerin bulunması sürecidir (De Jong & Den Hartog, 2010, s. 24). Yeni fikirlerin üretilmesi aşamasından sonra örgütsel düzeyde yenilikçi iş davranışına destek bulma süreci başlar. Yenilikçi fikirlerin desteklenmesi; yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesi için çalışma arkadaşlarından destek alma, yeni fikirler konusunda hevesli ve heyecanlı olma, diğer örgüt üyeleri arasında işbirliği grupları kurma, yeniliğin başarı ile neticeleneceğine inanma ve diğerlerini ikna etme konusunda ısrarcı olma, örgüt içerisindeki doğru insanları çalışma kümesine dahil etme davranışlarını içerir. Yenilikçi iş davranışının en kilit noktası bu aşamadır çünkü çalışma arkadaşlarına ve yönetime yenilikçi

fikirler kabul ettirildikten sonra onların da bu hususta seferber olmalarını sağlamak gereklidir (Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994). Yenilikçi iş davranışının son aşaması fikrin uygulanmasıdır. Yenilik sürecinin asıl görevi, bir iş kolu, bir grup veya örgütün bütünü içinde uygulanabilen bir yenilik modelinin ortaya çıkartılması yoluyla fikrin hayata geçirilmesi yani uygulanmasıdır (Janssen, 2000, s. 288).

2.3. İş Performansı

Performans kavramı, işgörenin belli bir zaman diliminde kendine verilen görevi ifa etmek için ulaştığı sonuçlar olarak tanımlanmıştır (Özgen vd., 2002, s. 209). Barutçugil (2002, s.27)'e göre performans, işgörenlerin ihtiyaçlarını gidermek için çalıştıkları örgütte vazife ve sorumluluk alması sonucu, amacına ulaşmak için emek ve zaman harcamasıdır. Çalışanların performans seviyelerinin yüksek olması örgütün verimliliğini, karını ve kalitesini artırır. Dolayısıyla da örgütün tamamını etkiler. Çalışanın yüksek performans sergilemesi, aldığı ücretin yüksek olması, unvan, terfi, kariyer olanağı ve tatmin gibi hedeflerine ulaşması açısından önemlidir.

Liderler ekipleri için doğru yöntem ve metotlar geliştirerek, performansın artırılması için çaba sarf eder. Performans değerlendirme ile ilgili çalışmalar yaparak ekibinin başarısını, buna bağlı olarak da örgütün başarısını arttırmaya çalışır. Literatürde performansa etki eden etmenler kişisel, örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırılmıştır. Janssen ve Yperen (2004)'in yaptığı çalışma bulgularına göre lider ile üye arasındaki kaliteli etkileşim üyelerin performans sonuçlarını olumlu etkilemektedir.

2.4. Lider-Üye Etkileşimi, Yenilikçi İş Davranışı ve Performans

Örgütler açısından bakıldığında, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi bakımından LÜE'nin niteliği önem arz etmektedir. Üstlerin astlarını desteklemesi, inisiyatif almaya teşvik etmesi, şeffaf bir iletişim kurması ve aralarındaki etkileşimi artırması lider-üye etkileşim teorisinin temelinde yer almaktadır (Özutku, vd., 2008). Örgüt amaçlarına ulaşmada çalışan performansının en çok etkilendiği faktör liderdir (Tutar & Altınöz, 2010, s. 198). Özutku vd. (2008) ile Akkoç (2012) da araştırmalarında LÜE ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

LÜE düzeyi yüksek olan astlar, liderlerinden daha fazla dönüt aldıkları, liderleri tarafından daha fazla desteklendikleri ve iş yaşamında belli bir gruba ait oldukları fikri ile işlerini daha fazla sahiplenmekte, örgüte aidiyet hissetmekte ve işten ayrılma düşüncesinden uzaklaşmaktadırlar (Bauer vd., 2006). Hatta liderlerinin desteğini hissettikçe daha zor görevleri isteme ve bu

durumda performans düzeylerini daha da yukarıya taşıyabilme ihtimalleri artmaktadır (Schyns vd., 2005).

Lider-üye etkileşiminin yüksek olması durumunda üyenin yaratıcılığı ve yenilikçiliği artmaktadır. Yöneticileriyle güven ilişkileri kuvvetli olan çalışanların yenilikçi fikirleri bulmaları ve yönetime sunmaları muhtemeldir. Lider-üye ilişkisinin kalitesine bağlı olarak yöneticiler çalışanların kabiliyetlerine, işletmeye ve işe bağlılıklarına olan güven duygularını devam ettireceklerdir. Karşılıklı olarak birbirini besleyen bu durum neticesinde LÜE'si yüksek ilişkilerde yenilikçi iş davranışı ve proaktif davranışlara, zayıf olana oranla daha sık rastlanılabılır (Park & Jo, 2018). LÜE düzeyi yüksek olan çalışanların, alışılmışın dışında düşünmek, mevcut örgütsel süreçleri iyileştirmek ve yeni ve pratik fikirler önermek için rutin olmayan görevlere daha fazla zaman ayırmaları beklenir. İç grupta yer alan bu çalışanlar yaratıcı yeteneklerini geliştirmek için daha az kısıtlı bir ortam isterler. Yüksek LÜE bu taleplerin karşılanmasında önemli rol oynar. LÜE'nin kuvvetli olması sadece bir fikrin başlatılmasını değil, aynı zamanda o fikrin gerçekleştirilmesi ve ticarileştirilmesini de destekler (De Jong & Den Hartog, 2007).

Amabile ve arkadaşları (2002) liderin davranışlarının çalışanın yaratıcılık düzeyini ve yaratıcılığının sıklığını etkileyeceğini öne sürmüştür. Alan yazında yapılan bazı çalışmalar da yine ast ile üst arasındaki yüksek etkileşim içeren iletişimin, yenilik ve yaratıcılıkla pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya çıkarmıştır (Atwater & Carmeli, 2009; Shalley vd, 2004; Zhou & George, 2003). Yuan ve Woodman (2010)'a göre LÜE, yenilikçi iş davranışını direkt ve dolaylı olarak etkilemektedir. Liderler ve çalışanlar arasında yüksek kaliteli bir LÜE ilişkisi, büyük olasılıkla görevlerinin yerine getirilmesi sırasında çalışanın yenilikçiliğinin gelişme düzeyine katkıda bulunacaktır. Liderler destekleyici tutumlar sergilediklerinde ise çalışanların yenilikçi iş davranışı geliştirme noktasında kendilerine olan güven duyguları güçlenecek ve performansları artacaktır.

Öte yandan yenilikçi iş davranışı çalışanın iş performansını etkileyen önemli bir unsurdur. Çalışan yeni bir ürün ya da hizmet geliştirme üzerinde düşünüp bunu uygulamaya koyduğunda iş performansı artmakta, örgüt yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından destek bulduğunda ise daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilemektedir (Yıldız vd., 2017; Yuan & Woodman, 2010). Çalışanların yenilikçi iş yaklaşımlarının örgüt kültürü haline gelebilmesi için üst düzey yöneticilerden, en alt kadroda yer alan ekip üyelerine kadar katılımının sağlanması gerekmektedir. Bu durum bireysel yenilikçiliğin, çalışanın iş performansı üzerindeki etkisini artırmaktadır. Örneğin, makine imalatı sektöründe çalışanlar ile yapılan saha araştırmasında

bireysel yenilikçiliğin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Boza vd., 2020).

Dinamik yetenekler ve yenilik, örgüte rekabet gücü kazandırmaktadır. Bu nedenle şirketlerin başarılı bütünleştirici süreçler ve iyi öğrenme mekanizmalarının yanı sıra yenilik üretmek için bilgi birikimi ve kaynaklarını yeniden birleştirmeleri ve dönüştürmeleri gerekebilir. Çalışanların dinamik yeteneklerinin iş performansları üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışının etkileşim etkisi vardır (Wali vd., 2020). İş güvencesizliği düşüncesi çalışanın iş performansı ile değişebilir, fakat iş güvencesizliği algısı bireysel performansı düşüren bir unsurdur. Çalışanlar, yenilikçi iş davranışı ile iş güvencesizliği hissine yol açacak dolayısıyla iş performansını düşürecek sorunlara radikal çözümler üretebilirler. Böylece iş performansı ve verimlilik artabilir. Otomotiv sektöründe yapılan bir çalışmada yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Pelenk, 2020).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırma hipotezlerine, modeline, araştırmanın yöntemi ve gereçlerine yer verilmektedir.

3.1. Hipotezler

Literatürdeki geçmiş araştırmalar lider ile üye arasındaki etkileşimin kalitesi arttıkça üyenin yenilikçi iş performansı gösterebileceği öngörüsünü desteklemektedir (Basu & Green, 1997; Scott & Bruce, 1994). Bu savın birincil nedeni yenilikçi çalışanların liderlerine bağımlı olmalarıdır. Çünkü çalışanların yeni fikirleri geliştirmek ve desteklemek için bir takım verilere, uzman görüşlerine, fiziki kaynaklara ihtiyacı vardır. Yenilikçi fikirlerin hayata geçirilebilmesi için yönetimin bu fikri onaylayarak meşrulaştırması ve desteklemesi de beklenir (Kanter, 1988). Diğer taraftan liderlerinin tecrübelerinden yararlanan çalışan bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı bulurken, lider ile de kaliteli bir etkileşim ilişkisi kurabilmektedir. Çünkü lider iç grupta yer alan bu üyelere aşırı denetim uygulamaksızın iş ile ilgili süreçleri başlatma, uygulama ve bazı bağımsız kararları alma özgürlüğü tanımaktadır. Çalışan bu durumda görev tanımının da ötesinde roller üstlenecek ve iş performansı beklenenden daha fazla artacaktır (Basu & Green, 1997; Liden vd., 1997; Wayne vd., 1997). Ayrıca Sanders vd. (2010) ve Janssen (2000), ödül mekanizmasının adil bir şekilde işletildiği örgütlerde, çalışanların daha fazla kazanç elde edebilmek için performanslarının üstünde görevler alma ve bu görevleri ifa edebilmek için yenilikçi iş davranışları geliştirme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir.

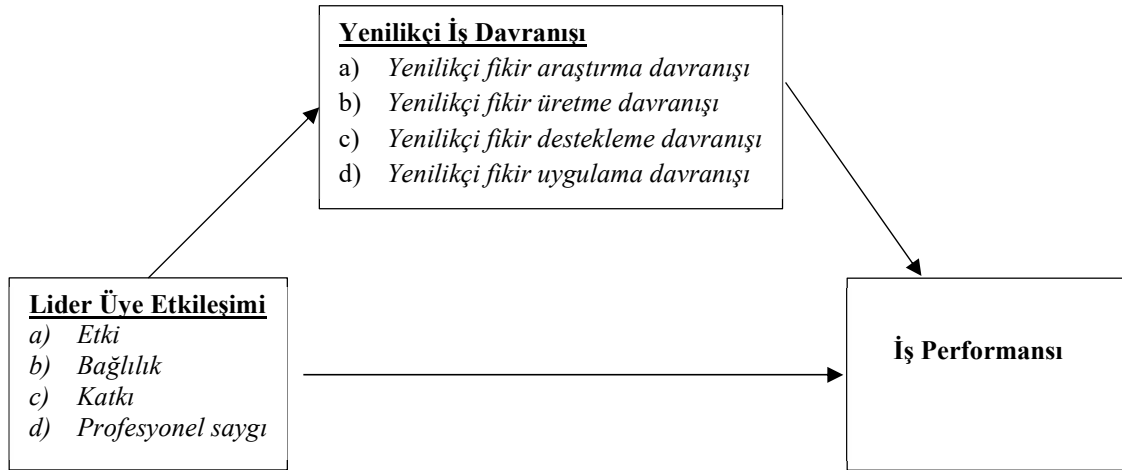
LÜE, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için LÜE'nin etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışının araştırma, üretme, destekleme ve uygulama alt boyutlarının ayrı ayrı aracılık etkilerinin detaylı olarak incelenmesi çalışmanın derinliği açısından önemlidir. Bu nedenle araştırma kapsamında aşağıda yer alan ana ve alt hipotezler analiz edilmektedir.

H1-2a: Lider üye etkileşiminin (H1a2a: Etkinin, H1b2a: Bağlılığın, H1c2a: Katkının, H1d2a: Profesyonel Saygının) üyenin iş performansı üzerindeki etkisinde; yenilikçi fikir araştırma davranışının aracılık rolü vardır.

H1-2b: Lider üye etkileşiminin (H1a2b: Etkinin, H1b2b: Bağlılığın, H1c2b: Katkının, H1d2b: Profesyonel Saygının) iş performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi fikir üretme davranışının aracılık rolü vardır.

H1-2c: Lider üye etkileşiminin (H1a2c: Etkinin, H1b2c: Bağlılığın, H1c2c: Katkının, H1d2c: Profesyonel Saygının) iş performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi fikirleri destekleme davranışının aracılık rolü vardır.

H1-2d: Lider üye etkileşiminin (H1a2d: Etkinin, H1b2d: Bağlılığın, H1c2d: Katkının, H1d2d: Profesyonel Saygının) iş performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi fikirleri uygulama davranışının aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.2. Gereç ve Yöntem

Araştırma problemine ilişkin araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla uygulamalı ve nedensel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama aracı ve analizler hakkında açıklamalar yer almaktadır.

3.2.1. Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Tekniği

Bu çalışmanın amacı liman işletmelerinde görev alan çalışanların bireysel iş performansları üzerinde LÜE bağımsız değişkeninin etkisini ve işgörenlerin yenilikçi çalışma davranışlarının bu etkideki aracılık rolünü araştırmaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda çalışmanın evrenini, Türkiye'nin en büyük limanlarından birinin işletmeciliğini yürüten bir firmada, orta ve alt düzeyde görevli 1960 çalışan oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile 245 kişiye anket uygulanmış ve araştırma hipotezleri bu veriler üzerinden test edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde, iş performansı, yenilikçi iş davranışı ve LÜE ölçeklerine ilişkin 25 ifadeye, ikinci bölümde ise demografik sorulara yer verilmiştir. Çalışmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerine ait ölçekler daha önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Lider-üye etkileşimini ölçmek için Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilmiş olan, Aslan ve Özata (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ve lider – üye etkileşiminin dört alt boyutunu (etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı) kapsayan 11 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Yenilikçi iş davranışını ölçmek için, de Jong ve den Hartog (2010) tarafından geliştirilmiş olan Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan ve dört alt boyuttan (araştırma, üretme, destekleme ve uygulama) oluşan 10 ifadeyi kapsayan ölçek kullanılmıştır. İş performansını ölçmek için ise, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 ifadeden yararlanılmıştır. Araştırma ölçeklerine ilişkin ifadeler Tablo 1’de yer verilmiştir. Araştırma ölçekleri 5’li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (5=Kesinlikle Katılıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum). Anket formu hazırlandıktan sonra Mersin Üniversitesi Etik Kurulundan 05/03/2021-03 sayılı etik izni alınmıştır.

Tablo 1. Araştırma Ölçekleri

Değişkenler	Ölçek İfadeleri
	Lider - Üye Etkileşimi
Etki	Etki 1. Bir birey olarak yöneticimi çok severim. Etki 2. Yöneticim, herkesin arkadaş olarak isteyebileceği türden bir insandır. Etki 3. Yöneticimle çalışmak oldukça keyif vericidir.
Bağlılık	Bağ.1. Başkaları tarafından aleyhimde davranışlar söz konusu olduğunda, yöneticim beni savunur Bağ. 2. Yöneticim işle ilgili konularda, konu hakkında tam bir bilgisi olmasa dahi amirime karşı beni savunur Bağ. 3. Dürüstlük içinde bir hata yapacak olsam, yöneticim başkalarına karşı beni savunacaktır
Katkı	Katkı 1. İş tanımımda yer alan görevlerden daha fazlasını yöneticim için üstlenirim Katkı 2. İş grubumdan daha fazla kazanç elde etmek için, normalden daha fazla çaba harcamaya istekliyimdir

Profesyonel Saygı	Saygı 1. Yöneticimin mesleğine ilişkin bilgisinden etkilenirim Saygı 2. Yöneticimin işe ilişkin bilgisine ve yeteneğine saygı duyarım Saygı 3. Yöneticimin mesleki becerisine hayranım
Yenilikçi İş Yaklaşımı	
Araştırma	Araştırma 1. Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem veririm Araştırma 2. İşyerindeki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorayım
Üretme	Üretme 1. Problemler için orijinal çözümler üretirim Üretme 2. İşlerimi yaparken kullanabileceğim yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparım. Üretme 3. Görevlerimi etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulur/geliştiririm
Destekleme	Destek 1. İşyerinde etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendiririm Destek 2. Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendiririm
Uygulama	Uygulama 1. Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri işyerinde uygulamaya çalışırım Uygulama 2. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarım Uygulama 3. Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederim
İş Performansı	
İş Performansı	Perf 1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım Perf 2. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum Perf 3. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim Perf 4. Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim

3.2.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2’de kullanılan ölçeklere ait tanımlayıcı istatistiklere; ölçeklere ilişkin gözlenen değişkenlere ait ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerlerine yer verilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu kontrol etmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Hair vd. (2010) çarpıklığın -2 ila +2 arasında ve basıklığın -7 ila +7 arasında olması durumunda verilerin normal kabul dağıldığını ileri sürmüştür. Gözlenen değişkenlere ilişkin basıklık değerlerinin -0,479 ile +2,738 arasında, çarpıklık değerlerinin ise -1,751 ile -0,673 arasında olduğu saptanmıştır. Buna göre verilerin normal dağılıma uyduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ölçek Maddeleri	N=245			
		Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Etki	Etki 1	3,86	1,220	-1,110	0,410
	Etki 2	3,77	1,244	-0,863	-0,238
	Etki 3	3,79	1,182	-0,947	0,108
Bağlılık	Bağlılık 1	3,73	1,175	-0,815	0,000
	Bağlılık 2	3,63	1,230	-0,673	-0,479
	Bağlılık 3	3,82	1,124	-0,951	0,339
Katkı	Katkı 1	3,81	1,138	-0,912	0,132
	Katkı 2	3,89	1,266	-1,067	0,093
Profesyonel Saygı	Saygı 1	4,00	1,127	-1,195	0,798
	Saygı 2	4,13	1,110	-1,412	1,370
	Saygı 3	3,94	1,213	-1,070	0,256
Yenilikçi İş Yaklaşımı					
Araştırma	Araştırma 1	3,89	1,134	-1,089	0,474
	Araştırma 2	3,96	1,171	-1,209	0,685
Üretme	Üretme 1	4,19	0,910	-1,443	2,454
	Üretme 2	4,10	1,061	-1,473	1,868

Destekleme	Üretme 3	4,10	1,071	-1,429	1,606
	Destek 1	4,00	1,111	-1,186	0,889
	Destek 2	4,06	1,100	-1,362	1,286
Uygulama	Uygulama 1	4,00	1,100	-1,295	1,244
	Uygulama 2	4,06	1,019	-1,429	2,005
	Uygulama 3	4,16	1,032	-1,441	1,792
İş Performansı					
İş Performansı	Perf 1	4,24	1,109	-1,751	2,466
	Perf 2	4,14	1,075	-1,585	2,198
	Perf 3	4,18	1,011	-1,654	2,738
	Perf 4	4,18	1,056	-1,628	2,341

3.3. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerliliği

Araştırmaya ait hipotezleri test etmeden önce ölçeklerin güvenilirlikleri ve yapı geçerlilikleri test edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Nunnally ve Bernstein (1994) ölçeklerin güvenilirliğinden söz edebilmek için Cronbach Alfa katsayılarının 0,70'in üzerinde olması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu kapsamda Tablo 3 incelendiğinde ölçeklere ait Cronbach alfa katsayılarının 0,716 – 0,925 arasında olduğu ve güvenilir olduğu görülmektedir.

Çalışmada ayrıca LÜE, yenilikçi iş yaklaşımı ve iş performansı ölçeklerine ilişkin faktör yapılarını doğrulamak ve yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analize ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde modele ait tüm uyum iyiliği kriterlerinin iyi ve kabul edilebilir (Schermele-Engel vd, 2003) sınırlar içerisinde veya çok yakın olduğu tespit edilmiştir (χ^2/df : 2,75; RMSEA:0,085; CFI:0,98; GFI:0,88; NFI: 0,97; NNFI:0,98; SRMR: 0,047). Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum iyiliği değerlerine göre ölçüm modelinde yer alan tüm maddelerin model ile uyumlu olduğu ortaya konmuştur. Modelin uyumlu olması yapı geçerliliğinden söz edebilmek için tek başına yeterli olmamaktadır. Yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için her bir ölçeğin yakınsak ve ayrışma geçerliliğini sağlaması istenmektedir. Yakınsama geçerliliğinin elde edilebilmesi için birleşik güvenilirlik katsayısının (CR) 0,70' den ve açıklanan varyansın (VE) 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Özoğlu & Bülbül, 2013, s. 136). Tablo 3'te birleşik güvenilirlik katsayılarının 0,726 ile 0,923 arasında, açıklanan varyans değerlerinin ise 0,572 ile 0,799 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre yakınsama geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 3. Ölçüm Modeline İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ölçek Maddeleri	N=245			
		S.R.K.*	α	CR**	VE***
Lider - Üye Etkileşimi					
Etki	Etki 1	0,85	0,925	0,922	0,799
	Etki 2	0,91			
	Etki 3	0,92			

Bağlılık	Bağlılık 1	0,84	0,875	0,875	0,700
	Bağlılık 2	0,82			
	Bağlılık 3	0,85			
Katkı	Katkı 1	0,87	0,822	0,827	0,705
	Katkı 2	0,81			
Profesyonel Saygı	Saygı 1	0,88	0,894	0,895	0,740
	Saygı 2	0,82			
	Saygı 3	0,88			
Yenilikçi İş Yaklaşımı					
Araştırma	Araştırma 1	0,68	0,716	0,726	0,572
	Araştırma 2	0,83			
Üretme	Üretme 1	0,77	0,884	0,891	0,732
	Üretme 2	0,89			
	Üretme 3	0,90			
Destekleme	Destek 1	0,81	0,840	0,840	0,724
	Destek 2	0,89			
Uygulama	Uygulama 1	0,86	0,888	0,890	0,729
	Uygulama 2	0,87			
	Uygulama 3	0,83			
İş Performansı					
Performans	Perf 1	0,87	0,921	0,923	0,749
	Perf 2	0,91			
	Perf 3	0,86			
	Perf 4	0,82			

*Standart yük ve hata değerlerinin tamamı 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

**CR = Birleşik Güvenirlik

**VE = Açıklanan Varyans

Ayrıca, ayrışma geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığını test etmek için her bir faktör için hesaplanmış olan açıklanan ortalama varyansın (AVE) karekökünün, faktörler arası korelasyon katsayılarından yüksek olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, faktörler arası korelasyon değerlerinin, AVE'nin karekökünden düşük olduğu belirlenmiş ve ayrışma geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Ölçüm modeline ilişkin güvenilirlik, yakınsama geçerliliği ve ayrışma geçerliliği analizlerinin neticesinde yapının geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Yapılararası Korelasyonlar ve Ayrışma Geçerliliği

	1	2	3	4	5	6	7	8	√VE
Performans (1)	1								,894
Etki (2)	,587	1							,837
Bağlılık (3)	,562	,789	1						,840
Katkı (4)	,596	,655	,692	1					,860
P. Saygı (5)	,579	,741	,732	,751	1				,756
Araştırma (6)	,756	,587	,638	,628	,627	1			,856
Üretme (7)	,825	,554	,571	,550	,570	,763	1		,851
Destekleme (8)	,633	,550	,566	,538	,514	,680	,704	1	,854
Uygulama (9)	,739	,571	,623	,608	,580	,783	,827	,791	,865

4. BULGULAR

Araştırmanın bulgularında öncelikle araştırmaya dahil edilen katılımcılara ilişkin özelliklerin frekans analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, katılımcıların demografik özelliklerinin, araştırma evrenine benzer şekilde büyük bir çoğunluğunun (%98) erkek olduğu görülmektedir. Yaş aralıklarının %15' i, 18-25; %26' sı, 26-30; %24' ü, 31-35; %25' i, 36-45; %24' ü ise 46 ve üzeri olduğu; eğitim düzeyleri bakımından ise, %13,1' inin ilkökul, %29,4' ünün ortaokul, %41,6' sının lise ve %15,9' unun ise ön lisans-lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %71'i asgari ücretle çalışmaktadır ve önemli bir bölümü (%85) mavi yaka kadrosu ile çalışmakta, %15'lik kısım ise beyaz yakaya dâhil olan çalışanlardan oluşmaktadır.

Öte yandan LÜE'nin iş performansına etkisinde yenilikçi iş yaklaşımının aracılık rolüne ilişkin hipotezleri test etmek amacıyla Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre aracılık etkisinin var olabilmesi için bağımsız değişkenin hem aracı hem de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Ayrıca aracı ve bağımlı değişken arasında da ilişki olmalıdır. Diğer yandan aracılık etkisinden söz edebilmek için bağımsız ve aracı değişken birlikte modele dâhil olduğunda bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamsız duruma gelmesi veya etkisinin düşmesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986; Şimşek, 2007, s. 23).

Bu çalışmada Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı ile aracılık hipotezlerini test etmek amacıyla Hayes tarafından geliştirilen ve SPSS programı üzerinde çalışan, Bootstrapping yöntemine dayanan ve dolaylı etki yaklaşımı ile regresyon analizi yapan PROCESS Makrosu (Model 4; 5.000 bootstrap örnekleme) kullanılmıştır. Hayes'in Process makro eklentisi, dolaylı etkinin anlamlılığını Bootstrap güven aralığı LLCI (alt limit), ULCI (üst limit) değerleri ile ölçmektedir. Dolaylı etkinin anlamlı olabilmesi için alt limit ve üst limit değerlerinin her ikisinin de negatif ya da her ikisinin de pozitif olması gerekmektedir (Preacher & Hayes, 2008). Dolaylı etkinin anlamlı bulunması durumunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin toplam etkiye oranına (VAF) bakarak kısmi ve tam aracılık durumları tespit edilebilir. VAF değerinin %80 ve üzerinde olması tam aracılık etkisi, %20 ~ %80 aralığında olması kısmi aracılık etkisi, %20'nin altında olması ise aracılık etkisi olmadığı anlamına gelmektedir (Hair vd., 2014).

Çalışmada öncelikle LÜE'nin alt boyutlarını oluşturan etki, katkı, bağlılık ve saygının iş performansına etkisinde yenilikçi iş yaklaşımının araştırma alt boyutunun aracılık etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle etki, bağlılık, katkı ve saygı değişkenlerinin iş

performansı üzerine toplam etkilerine bakılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde etki ($\beta = .4951$, $p < .01$), bağlılık ($\beta = .5108$, $p < .01$), katkı ($\beta = .5142$, $p < .01$) ve saygının ($\beta = .5295$, $p < .01$) bağımsız değişken olan iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Etki ($\beta = .5265$, $p < .01$), bağlılık ($\beta = .6166$, $p < .01$), katkı ($\beta = .5766$, $p < .01$) ve saygı ($\beta = .6106$, $p < .01$) aynı zamanda araştırma aracı değişkenini de olumlu yönde etkilemektedir. Aracı değişken olan araştırma değişkeni ile LÜE'nin alt boyutları modele birlikte dâhil olduğunda yani doğrudan etkileri incelendiğinde etki ($\beta = .1849$, $p < .01$), bağlılık ($\beta = .1230$, $p < .05$), katkı ($\beta = .1730$, $p < .01$) ve saygının ($\beta = .1581$, $p < .01$), iş performansı üzerindeki etkisinin azalmasına rağmen devam ettiği ve ilişkilerin anlamlılığında istatistiksel olarak bir bozulma olmadığı tespit edilmiştir.

Toplam etki ve doğrudan etki arasındaki fark dolaylı etkiyi vermektedir. Dolaylı etkinin anlamlılığını test etmek için de Bootstrapping skorları incelenmiştir. Bootstrapping yöntemi ile aracı etkinin derecesinin belirlenmesi için dolaylı etkinin güven aralığına bakılması gerekir. Aracı etkinin derecesinin anlamlılığı ise bootstrap güven aralığının [BootLLCI \rightarrow BootULCI] sıfır (0) değerini kapsamaması halinde mümkün olmaktadır (Preacher ve Hayes, 2004: 720). Analizlere göre, etki, katkı, bağlılık ve saygının iş performansına dolaylı etkilerinin anlamlı olduğu görülmüştür (Etkinin dolaylı etkisi $\beta = .3102$, $p < .01$, %95 CI [.22, .41], VAF=%62; bağlılığın dolaylı etkisi $\beta = .3878$, $p < .01$, %95 CI [.50, .75], VAF=%75; katkının dolaylı etkisi $\beta = .3412$, $p < .01$, %95 CI [.24, .45], VAF=%66; saygının dolaylı etkisi $\beta = .3714$, $p < .01$, %95 CI [.27, .49], VAF=%70). VAF değerleri incelendiğinde bu değerlerin %80'nin altında olduğu için LÜE'nin alt boyutlarının iş performansına etkisinde araştırmanın kısmi aracılık etkisi söz konusudur. Bu kapsamda H1a2a, H1b2a, H1c2a ve H1d2a hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5. Aracılık Analizleri

Regresyon Analizleri	Toplam Etki β	Doğrudan Etki β	Dolaylı Etki			
			β	LLCI	ULCI	VAF
Etki > Performans	0,4951**					
Bağlılık > Performans	0,5108**					
Katkı > Performans	0,5142**					
Saygı > Performans	0,5295**					
Araştırma > Performans	0,7100**					
Etki > Araştırma	0,5265**					
Bağlılık > Araştırma	0,6166**					
Katkı > Araştırma	0,5766**					
Saygı > Araştırma	0,6106**					
H1a2a Etki > Araştırma > Performans		0,1849**	0,3102**	0,2267	0,4166	0,6265
H1b2a Bağlılık > Araştırma > Performans		0,1230*	0,3878**	0,2865	0,5088	0,7592
H1c2a Katkı > Araştırma > Performans		0,1730**	0,3412**	0,2474	0,4536	0,6635
H1d2a Saygı > Araştırma > Performans		0,1581**	0,3714**	0,2760	0,4901	0,7015
Üretme > Performans	0,8620**					
Etki > Üretme	0,4470**					

	Bağlılık > Üretme	0,4965**				
	Katkı > Üretme	0,4541**				
	Saygı > Üretme	0,4991**				
H1a2b	Etki > Üretme > Performans	0,1586**	0,3365**	0,2467	0,4277	0,6797
H1b2b	Bağlılık > Üretme > Performans	0,1231*	0,3877**	0,2865	0,4954	0,7589
H1c2b	Katkı > Üretme > Performans	0,1762**	0,3380**	0,2492	0,4301	0,6573
H1d2b	Saygı > Üretme > Performans	0,1473**	0,3822**	0,2986	0,4836	0,7219
	Destekleme > Performans	0,5900**				
	Etki > Destekleme	0,4981**				
	Bağlılık > Destekleme	0,5521**				
	Katkı > Destekleme	0,4983**				
	Saygı > Destekleme	0,5045**				
H1a2c	Etki > Destekleme > Performans	0,2890**	0,2061**	0,1199	0,3140	0,4163
H1b2c	Bağlılık > Destekleme > Performans	0,2728**	0,2380**	0,1492	0,3485	0,4660
H1c2c	Katkı > Destekleme > Performans	0,3104**	0,2038**	0,1190	0,3103	0,3964
H1d2c	Saygı > Destekleme > Performans	0,3153**	0,2142**	0,1321	0,3282	0,4045
	Uygulama > Performans	0,7440**				
	Etki > Uygulama	0,4785**				
	Bağlılık > Uygulama	0,5620**				
	Katkı > Uygulama	0,5207**				
	Saygı > Uygulama	0,5271**				
H1a2d	Etki > Uygulama > Performans	0,2065**	0,2886**	0,2051	0,3857	0,5829
H1b2d	Bağlılık > Uygulama > Performans	0,1514**	0,3595**	0,2595	0,4678	0,7037
H1c2d	Katkı > Uygulama > Performans	0,2011**	0,3131**	0,2295	0,4083	0,6089
H1d2d	Saygı > Uygulama > Performans	0,2069**	0,3226**	0,2347	0,4255	0,6092

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

LÜE' nin boyutlarının iş performansına etkisinde yenilikçi iş davranışının üretme boyutunun aracılık etkisine ilişkin hipotezleri (H1a2b, H1b2b, H1c2b ve H1d2b) test etmek amacıyla ilk önce etki, bağlılık, katkı ve saygının iş performansına ve üretmeye etkisi incelenmiş ve istatistiksel olarak olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca aracı değişken olan üretmenin iş performansını da olumlu yönde etkilediği belirlenmiş ve aracılık etkisinin ön şartları sağlanmıştır. LÜE'nin her bir alt boyutu üretme ile modele dahil olduğunda lider üye etkileşiminin boyutlarının iş performansına etkisi azalmıştır. Bu durum LÜE'nin alt boyutlarının iş performansı üzerinde dolaylı etkisinin olduğunu ve üretmenin aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Daha sonra Tablo 5'te görüldüğü üzere dolaylı etkilerin anlamlılığı incelenmiş ve etki, katkı, bağlılık ve saygının iş performansına etkisinde üretme değişkenininin dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ortaya konmuştur. (Etkinin dolaylı etkisi $\beta = .3365$, $p < .01$, %95 CI [.24, .42], VAF=%67; bağlılığın dolaylı etkisi $\beta = .3877$, $p < .01$, %95 CI [.28, .49], VAF=%75; katkının dolaylı etkisi $\beta = .3380$, $p < .01$, %95 CI [.24, .43], VAF=%65; saygının dolaylı etkisi $\beta = .3822$, $p < .01$, %95 CI [.29, .48], VAF=%70). VAF değerleri dikkate alındığında ise tüm VAF değerlerinin %80'nin altında olduğu dolayısıyla LÜE'nin her bir alt boyutunun iş performansı üzerinde yenilikçi iş davranışının üretme alt boyutunun kısmi aracılığı olduğu belirlenmiştir. Böylece H1a2b, H1b2b, H1c2b ve H1d2b hipotezleri kabul edilmiştir.

Etki, bağlılık, katkı ve saygının iş performansına etkisinde yenilikçi iş yaklaşımının bir başka alt boyutu olan desteklemenin aracılık rolü de hipotezler kapsamında incelenmiştir. Tablo 5 incelendiğinde, LÜE'nin boyutları destekleme ile birlikte modele dahil olduğunda etki, katkı, bağlılık ve saygının iş performansı üzerindeki etkinin azaldığı ve bu dört değişkenin dolaylı etkisinin olduğu görülmektedir (Etkinin dolaylı etkisi $\beta = .2061$, $p < .01$, %95 CI [.11, .31], VAF=%41; bağlılığın dolaylı etkisi $\beta = .2380$, $p < .01$, %95 CI [.14, .34], VAF=%46; katkının dolaylı etkisi $\beta = .2038$, $p < .01$, %95 CI [.11, .31], VAF=%39; saygının dolaylı etkisi $\beta = .2142$, $p < .01$, %95 CI [.13, .32], VAF=%40). Dolaylı etkinin gücü ve anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde dolaylı etkilerin anlamlı olduğu ve desteklemenin, lider üye etkileşiminin boyutlarının ve iş performansına etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda H1a2c, H1b2c, H1c2c ve H1d2c hipotezleri kabul edilmiştir.

Son olarak LÜE'nin iş performansına etkisinde yenilikçi iş yaklaşımının son alt boyutu olan uygulamanın aracılık rolü incelenmiştir. LÜE'nin alt boyutlarının her biri uygulama ile birlikte modele dahil olduğunda etki, katkı, bağlılık ve saygının iş performansı üzerindeki etkinin azaldığı ve bu dört değişkenin dolaylı etkisinin olduğu görülmektedir (Etkinin dolaylı etkisi $\beta = .2886$, $p < .01$, %95 CI [.20, .38], VAF=%58; bağlılığın dolaylı etkisi $\beta = .3595$, $p < .01$, %95 CI [.25, .46], VAF=%470; katkının dolaylı etkisi $\beta = .3131$, $p < .01$, %95 CI [.22, .40], VAF=%60; saygının dolaylı etkisi $\beta = .3226$, $p < .01$, %95 CI [.23, .42], VAF=%60). Dolaylı etkinin gücü ve anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde dolaylı etkilerin anlamlı olduğu ve uygulamanın, lider üye etkileşiminin boyutlarının iş performansına etkisinde kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda H1a2d, H1b2d, H1c2d ve H1d2d hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Lojistik zincirinin halkalarından birisi olan liman hizmetlerindeki verimlilik, deniz taşımacılığındaki kapasiteler göz önüne alındığında zincirin başarısını etkileyen en önemli unsurdur. Aynı anda ortalama 30 geminin yükleme tahliyesinin yapıldığı ve yılda 30 milyon tonun üzerinde yükün elleçlendiği uluslararası liman işletmesinde yaşanacak operasyonel hatalar, büyük zaman, mal ve hatta can kayıplarına neden olabilecektir. Liman çalışanlarının yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalarının yanında bireysel performansları da işletme verimliliğinde kritik öneme sahiptir. Liman işletmesi yöneticileri; yalnızca fiziki ekipmanları değil beşeri unsurları da iyi değerlendirebilmeli, çalışanların bilinen ve bilinmeyen yeteneklerinden işletmeye katma değer sağlayabilmelidir. Çalışanların bireysel performanslarının artışı liderle olan etkileşimin kuvveti ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel

başarının yapı taşlarından biri de, organizasyonun verimliliğini, performansını ve üretkenliğini arttıran örgütsel yeniliktir. Örgütün değişen dünya şartlarına ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmesi ancak temel birimlerinin yani çalışanların yenilik kültürünü kabullenmesi ile mümkün olur. Gemilerin demir mevkiinden liman rıhtımına alınması, yükleme ve tahliye işlemlerinden dokümantasyon işlerine kadar her alanında zamanla yarışılan dinamik bir işletmede değişime direnç kabul edilemeyeceği gibi çalışanların bireysel yenilikçi iş davranışları sürecin iyileştirilmesinde en etkili faktörlerden biri sayılabilir.

Bu çalışmada liman işletmesi çalışanlarından anket yoluyla toplanan verilerle analizler yapılmıştır. Analizlerin sonuçlarına bakıldığında LÜE'nin çalışanın iş performansına pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Liderden gördüğü desteğin bilinçli olarak yükselmesi, çalışanın iş performansına olumlu etki olarak yansımaktadır. LÜE teorisinde de yer aldığı üzere yöneticisi ile iyi etkileşimde bulunan çalışan, karar mekanizmasında rol alan, örgütsel kaynaklardan daha çok faydalanan ve kritik görevler verilen iç grubun bir üyesi olmanın gerekliliklerini sağlayabilmek için bireysel performansını arttırmaktadır. LÜE'nin iş performansına etkisi ile ilgili literatür incelendiğinde çok sayıda araştırmanın, bu sonucu desteklediği görülmektedir. Akkoç (2012), Bauer vd. (2006), Vecchio ve Gobdel (1984), Liden vd.(1997), Özutku vd. (2008), Uğurluoğlu vd. (2013), Wayne vd. (1997), yaptıkları çalışmalarında lider ve üyenin karşılıklı güven ilişkisi ile desteklenmiş yüksek kaliteli etkileşimi bulunan durumlarda iş performansının arttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

LÜE'nin, araştırmanın diğer bir değişkeni olan yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelendiğinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Lider-üye etkileşiminin yüksek olması durumunda, üyenin yaratıcılığı ve yenilikçiliği artmaktadır. Yöneticileriyle güven ilişkileri kuvvetli olan çalışanların yenilikçi fikirleri bulmaları ve yönetime sunmaları olasıdır. Lider-üye ilişkisinin kalitesine bağlı olarak yöneticiler, çalışanların yeteneklerine, işletmeye ve işe bağlılıklarına olan güven duygularını sürdüreceklerdir. Karşılıklı olarak birbirini besleyen bu durum sonucunda, yenilikçi iş davranışına ve proaktif davranışlara, kuvvetli olan lider-üye etkileşiminde zayıf olana oranla daha sık rastlanılabilir (Park & Jo, 2018). Literatürde yer alan bazı araştırmalar da LÜE'nin yenilikçi iş davranışını olumlu etkilediği savını desteklemektedir (Atwater & Carmeli, 2009; Shalley vd., 2004; Zhou & George, 2003).

Yenilikçi iş davranışı yüksek düzeyde olan çalışanların bireysel performanslarının da anlamlı şekilde arttığı yapılan analizlerle tespit edilmiştir. Bireylerin iş yerinde meydana gelen sorunları analiz ederek çözümü için yenilikçi yöntemler geliştirmeleri yalnızca problemi bertaraf etmekle

kalmayıp bireysel hedeflerine ulaşmalarını da kolaylaştırmakta ve verilen görevleri zamanında yerine getirmelerini sağlamaktadır. Pek çok araştırmacı çalışmalarında yenilikçi iş davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu tez araştırmasının sonuçlarını destekler bulgular ortaya çıkarmışlardır (Boza vd., 2020; Çalışkan & Özel, 2018; Harlianto vd., 2018; İspir, 2018; Nasir vd., 2018; Pelenk, 2020; Wali vd., 2020). Bu yenilikçi fikirler çalışma arkadaşları tarafından kabul edilip yöneticilerce de onaylandığında örgütün bütününe uygulanmaya başlayacaktır. Çalışanların yenilikçi iş yaklaşımlarının örgüt kültürü haline gelebilmesi için üst düzey yöneticilerden en alt kadroda yer alan ekip üyelerine kadar katılımının sağlanması gerekmektedir. Bu durum bireysel yenilikçiliğin çalışanın iş performansı üzerindeki etkisini arttırmaktadır (Boza vd., 2020).

Araştırma kapsamında yapılan ön analizlerde LÜE'nin yenilikçi iş davranışı ve iş performansı üzerinde pozitif etkileri tespit edilmiş, yenilikçi iş davranışının da iş performansındaki artışı açıklayan faktörlerden biri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Analizlere literatürdeki diğer çalışmalarda henüz rastlanmamış olan; LÜE'nin iş performansı üzerindeki etkisinde yenilikçi iş davranışının aracı etkisi araştırılarak devam edilmiş ve kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum şöyle açıklanabilir; lider-üye etkileşiminden iş performansına giden iki yol vardır bunlardan biri iş performansını doğrudan etkilerken; diğeri, doğrudan etkiye göre çok daha güçlüdür, iş performansını yenilikçi iş davranışı üzerinden dolaylı etkilemektedir. LÜE'deki artış, yenilikçi iş davranışının ve dolaylı yoldan iş performansının artmasını sağlamaktadır. Örneğin rutin ya da görev tanımı dışında yer alan işlerini gerçekleştirmede yenilikçi bir fikir uygulamak isteyen bir çalışan, liderden destek görür, örgüt kaynaklarından ve liderin bilgi-birikiminden daha fazla faydalanabilirse, liderin desteğini algılayan iş arkadaşlarını bu yeni fikre ikna etmesi kolaylaşacaktır. Örgütün çoğunluğunun desteği ile uygulamaya koyulan yenilikçi fikirlerde hata payı azalacak, başarıya ulaşma olasılığı artacaktır. Yenilikçi fikirleri örgüte başarı getiren çalışanın iş performansı artacak ve bu durum diğer iş arkadaşlarına örnek teşkil edecektir. Yenilikçi iş davranışının LÜE ile iş performansı arasındaki aracı etkisinin ilişkiyi dönüştürdüğü ve kuvvetlendirdiği görülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarının uygulamacılara ve literatüre sağladığı katkılar çerçevesinde bir takım önerileri de bulunmaktadır. Örneğin yöneticiler yeni fikirlere ve icatlara şüphe ile yaklaşmamalı, çalışanların yenilikçi fikirlerini paylaşabilecekleri bir ortam hazırlamalıdır. Yenilikçi fikirlere ve değişime direnç gösterilmesini engellemek için örgüt içi iletişimi dikeyden yataya daha yakın duruma getirmek etkili bir çözüm olabilir. Yenilikçi fikir kutuları ya da yenilikçi fikirlerin sürekli olarak paylaşılacağı elektronik posta adresleri hazırlayarak

belirli periyotlarda yarışmalar düzenlenebilir, fikir sahiplerine ödüllendirmeler yapılarak çalışanlar yenilikçi düşünmeye teşvik edilebilir. Böylece uygulanabilir fikirler bu görev için atanmış yöneticilerce derlenerek hayata geçirilebilecektir. Diğer taraftan liderler zaman zaman sahaya inerek çalışanlarla yüz yüze iletişimi arttırmalı ve dış grupta yer alan üyelerini iç gruba dâhil etmeyi amaçlamalıdır. Böylece LÜE düzeyi düşük çalışanların yeteneklerinden de fayda sağlanabilir.

Yenilikçi çalışma davranışı beyaz yaka personellerde görüldüğü kadar sahada operasyonları icra eden mavi yaka personellerce de sergilenmektedir. Araştırma kapsamında çalışılan liman işletmesinde e-posta yoluyla kurulmuş olan iletişim ağını kullanan operatörlerin yenilikçi fikirlerini dünya çapında görevli mevkidaşları ile paylaşarak birlikte iş ve süreç geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Örneğin bir kreyn operatörü hava şartlarının kullandığı ekipmanda yer alan kamera ve sensörlerin algılama özelliklerini azalttığı gerekçesi ile üzerlerine muhafaza yapılmasını önermiş, Kolombiya Terminali'nde görevli farklı bir operatör ise bu fikri geliştirerek hayata geçmesini sağlamıştır. Buna benzer çok sayıda operasyonel iyileştirmenin dünya üzerinde farklı ülkelerde yer alan yirmiden fazla liman işletmesinde çalışan personeller arasında haftalık yapılan yenilikçi fikir yarışmaları vesilesiyle gerçekleştirildiği ifade edilmektedir. Fikir yarışmalarında derece alan fikir sahibi çalışanlara sembolik ödüller verilmesi çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerine ve işlerinde farkındalık yaratmalarına destek olmaktadır.

Diğer yandan, LÜE ile iş performansı ilişkisinin yenilikçi iş davranışının “kısmi” aracılık etkisi göstermesi, bu ilişkiyi açıklamada veya güçlendirmede başka olgularının da var olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yenilikçi iş davranışının yanı sıra; algılanan örgütsel destek, aileden alınan destek, çalışılan işin prestiji gibi konular lider-üye etkileşiminin iş performansı üzerindeki etkisine aracı değişken olarak eklenebilir ve çoklu aracı değişken modeli araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ. (2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 17-44.
- Amabile, M. T., Hadley, N. C., & Kramer, J. S. (2002). Creativity under the gun. *Harvard business review*, The Innovative Enterprise August, 52-61.
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work, *The Leadership quarterly*, 20(3), 264-275.

- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Basu, R., & Green, S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads, *Journal of applied social psychology*, 27, 477-499.
- Bauer, T., Erdoğan, B., Liden, R., & Wayne, S. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance and turnover during new executive development. *Journal of applied psychology*, 91(2), 298-310.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F., & Walker, H. J. (2007). Leader-member social exchange (lmsx): Development and validation of a scale. *Journal of organizational behavior*, 28(8), 979-1003. <http://www.jstor.org/stable/30162603>
- Blau, H. (1964). *The impossible theater: A manifesto*: Macmillan. (aktaran) Zaman, Q.U. (2020). Mediating effect of perceived organizational support on the relationship between leader-member exchange and the innovation work behavior of nursing employees: A social exchange perspective. *Business innovation and entrepreneurship journal*.
- Bolat, O. (2011). Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. “İş, Güç” endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, 13(2), 63-80.
- Boza, D., Ergüzeloğlu, E., & Duran, C. (2020). Bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisi: Bir işletme örneği. *Manisa Celal Bayar üniversitesi sosyal bilimler dergisi* 20(18), 15-34.
- Çalışkan, A., & Özel, G. (2018). İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama. *Türk sosyal bilimler araştırmaları dergisi*, 3(1), 1-25.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi Davranış: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 5 (1), 94-111.
- Çekmecelioğlu, H., & Ülker, F. (2014). Lider - üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Kocaeli üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 28, 35-58.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational behavior and human performance*, 13, 46-78.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.

- Devloo, T., Anseel, F., Beuckelaer, A. D., & Salanova, M. (2014). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. *European journal of work and organizational psychology*, 24(4), 1-14.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). Leader-member exchange (LMX) theory: An introduction and overview. *Oxford handbook of leader-member exchange*, 3-9, 641-647.
- Gerstner, C., & Day, D. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of applied psychology*, 82(6), 827-844.
- Göksel, A., & Aydın, B. (2012). Lider-Üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Suleyman Demirel university journal of faculty of economics & administrative sciences*, 17(2), 138-154.
- Graen, G., Cashman, J., Ginsburgh, S. ve Schiemann, W., (1977), Effects of linking-pin quality on the quality of working life lower participants, *Administrative science quarterly*, 22, 491-504.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Educational International.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Harlianto, J., Rudi, & Afandy, D. (2018). The role of leaders in stimulating innovative work behavior and its impacts towards job performance (Case Study: PT. XYZ). *International journal of engineering & technology*, 7(3.30), 571-574.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *İnönü üniversitesi uluslararası sosyal bilimler dergisi*, 7(2), 120-135.
- Jafri, M. (2010). Organizational commitment and employees' innovative behavior: A Study in retail sector. *Journal of management research*, 10(1), 62-68.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O., & Yperen, N. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 47(3), 368-384.
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations, in Staw, B.M. And Cummings. L.L. (Eds) *Research in organizational behavior*, 10, 169-211, Jai Press, Greenwich, Ct.
- Karabey, C., & Alioğulları, Z. (2018). The impact of ethical leadership on member's creativity and career success: The mediating role of leader-member exchange. *Research journal of business and management*, 5(3), 202-211.

- Liden, R., & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of management journal*, 23(3), 451-465.
- Liden, R., Sparrowe, R., & Wayne, S. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in personnel and HRM*, 15, 47-119.
- Liden, R., & Maslyn, J. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Muchiri, M.K.; McMurray, A.J.; Nkhoma, M.; Pham, H.C. (2020). Mapping antecedents of innovative work behavior: A conceptual review. *J. dev. areas*, 54, 33-40.
- Mulligan, R., Ramos, J., Martín, P., & Zornoza, A. (2021). Inspiring innovation: The effects of leader-member exchange (LMX) on innovative behavior as mediated by mindfulness and work engagement. *Sustainability*, 13(10), 5409.
- Nasir, Halimatussakdiah, Suryani, I., Zuhra, S., Armia, S., & Mahdani. (2018). How intrinsic motivation and innovative work behavior affect job performance. *Advances in social science, education and humanities research*, 606-612. Aceh: Atlantis Press.
- Oukes, T. (2010). *Innovative work behaviour: A case study at a tire manufacturer* (Bachelor Thesis). Business Administration University Of Twente, Enschede, Netherlands.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.
- Özoğlu, B., & Bülbül, H. (2013). GÜDÜLENMİŞ TÜKETİCİ YENİLİKÇİLİĞİ VE ALGILANAN RISK ÖLÇEKLERİNİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), 131-139.
- Özutku, H., Ağca, V., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim kuramı çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 22(2), 193-210.
- Park, S., & Jo, S. (2018). The impact of proactivity, leader-member exchange, and climate for innovation on innovative behavior in the Korean government sector. *Leadership & organization development journal*, 39(1), 130-149.
- Pelenk, S. (2020). İş güvencesizliğinin görev performansına etkisi: Yenilikçi davranışın düzenleyici rolü. *Bilecik Şeyh Edebali üniversitesi sosyal bilimler dergisi* 5(1), 214-233.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S., & Groeneveld, C. (2010). How to support innovative behaviour? The role of lmx and satisfaction with hr practices. *Technology and investment*, 1, 59-68.

- Schyns, B., Paul, T., Mohr, G., & Blank, H. (2005). Comparing antecedents and consequences of leader-member exchange in a German working context to findings in the US. *European journal of work and organizational psychology*, 14(1), 1-22.
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants Of Innovative Behaviour: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Sezgin, O. B., Uçar, Z. & Duygulu, E. (2015). Güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü. *İşletme fakültesi dergisi*, 16 (2).
- Shalley, C., Zhou, J., & Oldham, G. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of management*, 30, 933-958.
- Sullivan, D. M., Mitchell, M. S., & Uhl-Bien, M. (2003). The new conduct of business: How lmx can help capitalize on cultural diversity. *Dealing with diversity*, 183-218.
- Uğurluoğlu, Ö., Santaş, F., & Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe sağlık idaresi dergisi*, 16(1), 1-21.
- Vecchio, R., & Gobdel, B. (1984). The vertical dyad linkage model of leadership: problems and prospects. *Organizational behavior and human performance*, 34, 5-20.
- Wali, J., Muthuveloo, R., Ping, T., & Bataineh, M. (2020). An overview of employees' dynamic capabilities, job performance with innovative work behavior: A conceptual paper. *Global Journal of Management and Business Research: An administration and management* 20(14), 32-38.
- Wayne, S., Shore, L., & Liden, R. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of management journal*, 40(1), 82-111.
- Yıldız, B., Hüseyin, A., & Çiğdem, Ş. (2017). Örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı rolü. *Researcher: Social science studies* 5(4), 129-145.
- Yıldız, G., Özutku, H., & Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşimine çok boyutlu yaklaşım: Liden ve Maslyn'in dört boyutlu lider-üye etkileşim ölçeğinin psikometrik özelliklerine yönelik görgül bir araştırma. *Akademik incelemeler*, 3(1), 95-123.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal* 53(2), 323-342.
- Zhou, J., & George, J. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The leadership quarterly* 14(4), 545-568.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 196-215

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 01.12.2022

Accepted / Kabul: 27.03.2023

THE RELATIONSHIP BETWEEN OIL PRICES AND STOCK PRICES: EVIDENCE FROM BIST SECTORS

Mesut ASLAN¹

Abstract

One of the most important energy resources in the world oil plays an important role in the economy. Nowadays, oil has the feature of being the most preferred energy source with a share of 33% in energy consumption in the global arena. In addition to the fact that oil prices affect economic activity, it is generally thought that oil prices are affected by stock prices. The aim of this study is to examine the long- and short-term relationship between stock prices and oil prices in the sectors covered by Borsa Istanbul (BIST) through daily data for the 2003-2021 period. Vector error correction model (VECM) and Granger causality test based on Vector Auto-Regressive (VAR) system were used. According to the results, there is no causality relationship from oil prices to stock prices, but there is a causal relationship from stock prices to oil prices. Therefore, it has been suggested that investors operating in the oil market should follow the changes in stock prices.

Anahtar Kelimeler: BIST, Stock, Granger Causality Test.

Jel Codes: G17, G32

¹Res. Assist. Dr., Bingöl University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, mesutaslan@bingol.edu.tr, 0000-0003-2338-7474

Atıf/Citation

Aslan, M. (2023). The relationship between oil prices and stock prices: Evidence from BIST sectors. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 196-215.

PETROL FİYATLARI İLE HİSSE SENETLERİ FİYATLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİST SEKTÖRLERİNE YÖNELİK BİR ANALİZ

Öz

Dünyadaki enerji kaynaklarının en önemlilerinden biri olan petrol ekonomide önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde petrol küresel alanda enerji tüketimi içerisinde %33'lük payı ile en fazla tercih edilen enerji kaynağı olma özelliğine sahiptir. Petrol fiyatları ekonomik aktiviteyi etkilemesinin yanında, genel olarak petrol fiyatlarının hisse senedi fiyatlarından etkilendiği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul (BİST) kapsamında bulunan sektörlerle ilişkin hissesenedi fiyatları ile petrol fiyatları arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkiyi 2003-2021 dönemi günlük verileri aracılığıyla incelemektir. Çalışmada vektör hata düzeltme modeli ve VAR sistemine dayalı Granger nedensellik testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda petrol fiyatlarından hissesenedi fiyatlarına doğru bir nedensellik ilişkisi olmadığı, fakat hissesenedi fiyatlarından petrol fiyatlarına doğru bir nedensellik ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle petrol piyasasında faaliyette bulunan yatırımcılara hisse senedi fiyatlarında meydana gelen değişiklikleri takip etmeleri gerektiği önerisi sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: BİST, Hisse Senedi, Granger Nedensellik Testi.

Jel Kodları: G17, G32.

1. INTRODUCTION

Friedrichs (2011) states that as long as the lives of industrial societies is in danger, various topics such as energy supply and climate change will not be normal scientific topics. Based on this statement of Friedrichs, energy needs, which have the power to affect social development, can maintain their currency as an important agenda item in the economies of countries. It is possible to say that oil, which is the most important of these energy sources, has a great impact on economic activities, considering that it is the most traded subject in the world.

From the beginning of the industrial revolution to the end of the 19th century, the invention of steam engines made oil an even more important source of energy. (Stern, 2011). Although this energy source is well known in ancient civilizations, the demand for this energy source has increased with the widespread production of combustion engines. One of the main energy sources oil in the global arena is one of the most important raw materials in today's economies. Therefore, every sector in the economy becomes dependent on oil directly or indirectly (Hamilton, 2003). This dependency may vary depending on a number of reasons such as the size of the sector, globalization, international trade and technological effects. In this respect, it is very important to follow the changes in oil prices. While the increases in oil prices increase the costs for companies, While the increases in oil prices increase the costs for the companies, they also cause the general level of prices to rise. This generally leads to a weakening of purchasing power and a decrease in demand.

Economic expectation, since it is related to economic activities such as economic growth and financial markets, shocks in oil prices affect stock market prices. Investors can make their buying and selling decisions in any market not only according to the news in the local markets, but also according to the information they have obtained from other markets.

The impact of oil prices on cash flow is significant as many goods and services are used as inputs. An increase in oil prices will also affect cash flow as it increases production costs, and this will also be reflected in stock prices. Studies examining the effect of the increase in oil prices on stock market prices have not reached a consensus on the direction and magnitude of the effect.

The aim of this study is to examine the relationship between oil prices and stock prices by considering the BIST index, the main sector and many sub-sectors in Turkey. The rest of the study is as follows: Academic studies in the second part of the study, data set and methodology in the third part; In the fourth chapter, empirical results are mentioned. In the 5th part of the study, there is the discussion and evaluation part.

2. LITERATURE REVIEW

Numerous studies deal with the relationship between oil and stock prices. Jones and Kaul (1996) examined the relationship between oil prices and stocks. To this end they analyzed data from 1981 to 1986 for four countries (USA, Canada, Japan, and the United Kingdom). They used the Granger causality test in their study. They state that the change in oil prices in the post-war period had a negative impact on real stock returns. Huang et al. (1996) investigated whether there is a significant causal relationship from oil prices to stock returns. therefore, they used data from 1983-1990. As a result of the tests performed using Granger causality analysis, they stated that there is a causal relationship between the two variables. Sadorsky (1999) examined the relationship between oil price changes and real stock returns using US stock market data. For this purpose, he used quarterly data for the period 1947-1996. The GARCH method was used as the analysis method.

As a result of his analysis, he determined that the change in oil prices affected real stock returns. Maghyereh (2004) analyzed the relationship between oil prices and the returns of stock markets of 22 developing countries. As a result of the analysis, it has been determined that oil price shocks have no effect on the developing stock market index returns. Another study to investigate the effect of oil prices on the stock prices of 21 developing countries was conducted by Basher and Sadorsky (2006). They stated that oil price risk generally affects the

stock markets of developing countries and there is an unconditional and linear relationship between them. The effect of oil prices on the stock markets of four Gulf Cooperation Council member countries (Bahrain, Kuwait, Oman, and Saudi Arabia) was analyzed by Maghyereh and Al-Kandari (2007). They use the data between 1996-2003 and stated that oil prices have a non-linear effect on the stock price indices of these countries. Similarly, Malik and Hammoudeh (2007) analyzed the relationship between oil prices and stocks in Gulf countries. According to their results, there is a spread of volatility and shock from the oil markets to all Gulf countries, but only from the Saudi Arabian market to oil. Arouri et al. (2011) examined the relationship between crude oil prices and stock markets in Gulf countries. They stated that there is a short-term positive relationship in Qatar, UAE, and Saudi Arabia, and there is no relationship between oil prices and stock returns in the long run in other countries except Bahrain.

Guler et al. (2010) examined the effect of the change in oil prices on BIST energy sector stock prices. Regarding the results, they determined that oil prices and stocks have a long-term relationship. İşcan (2010) found that there is no long-term relationship between oil prices and stock prices in his study to determine the relationship between oil prices and the ISE100 index. In the study conducted to determine the effect of oil prices in Vietnam on daily stocks, Narayan and Narayan (2010) found that oil prices, stock prices and nominal exchange rates have a long-term relationship.

Kapusuzoğlu (2011) analyzed the relationship between Brent oil prices and the ISE 100, ISE 50 and ISE 30 indices. As a result of the analyzes he made using the data between 2000 and 2010, he stated that there is a one-way causality relationship from all indices to oil prices. On the other hand, Şener et al (2013) stated that there is a long-term relationship between Borsa Istanbul closing prices and oil prices.

As can be seen in the literature, there are many studies that examine the relationship between oil prices and stock prices. Some of the most important of these studies are given above. In general, different results have been obtained in the studies. For this reason, it is important that the study is handled with a different method and examined in a different time period. In this study, unlike other studies, a different time period was considered and a different analysis technique was used. For this reason, it is thought that this study will contribute to the finance literature.

3. DATA SET AND METHODOLOGY

In this study, the relationship between oil prices and stock prices was analyzed as BIST main sector and sub-sectors using daily data for the period 2003-2021. The main sectors are considered as service sector, technology sector, industrial sector and finance sector. While the service sector includes sub-sectors of tourism, transportation, trade, communication and electricity sectors; technology sector includes defense and informatics sub-sectors. In the industrial sector, metal main, metal goods, food, paper and textile sub-sectors were considered as sub-sectors, and finally, banking, financial institutions, insurance and holding sub-sectors took place in the finance sector. For oil prices, daily Brent oil sales price is used. All data in the study are logarithmic data. Variables are introduced in Table 1.

Table 1. Definitions of Variables

SERIES	DESCRIPTION
LOil	Logarithm of Brent Oil Sales Price
LAll	Logarithm of BIST All Price Index
SERVICE INDUSTRY	
YService	Total Stock Price Index of the Service Sector
Tourism	Stock Price Index of the Tourism Sector
Transport	Stock Price Index of the Transportation Sector
Trade	Stock Price Index for the Trade Sector
Communication	Stock Price Index of the Communication Sector
Electric	Stock Price Index of the Electricity Sector
TECHNOLOGY INDUSTRY	
YTechnology	Total Stock Price Index of the Technology Sector
Defense	Defense Sector Stock Price Index
Informatics	Stock Price Index of the IT Sector
INDUSTRIAL SECTOR	
Yindustrial	Total Stock Price Index of the Industrial Sector
MMai	Stock Price Index for the Metal Main Sector
MGoods	Stock Price Index of the Metal Goods Industry
Food	Stock Price Index for the Food Sector
Paper	Stock Price Index of the Paper Industry

Textile	Stock Price Index of the Textile Sector
FINANCIAL SECTOR	
YFinancial	Total Stock Price Index of the Financial Sector
Bank	Bank Sector Stock Price Index
Financial Institutions	Stock Price Index for the Financial Institutions Sector
Insurance	Stock Price Index of the Insurance Sector
Holding company	Stock Price Index of the Holding Sector

Stationarity condition check is the first step of the analysis. Augmented Dickey-Fuller (ADF) test and Phillips-Perron (PP) unit root test test were used for this purpose.

The ADF test is based on the assumption that the error terms are randomly and homogeneously distributed. Since the error terms might be heteroskedastic and autocorrelated, I use an extended ADF test that may cover that situations (Takim, 2010). While the ADF test handles the error terms independently and homogeneously, the Philips-Perron test allows for a weak, dependent and heterogeneous distribution of the error terms.

For unit root tests, equations (1), (3), and (2), (4) are considered as fixed and constant-trend models, respectively. In order to overcome the autocorrelation problem in the ADF test, an explanatory variable is added to the right side of the equations. The Akaike Information Criterion was used to determine the lag lengths of the dependent variable.

$$\Delta y_t = \beta + \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \theta_i \Delta y_{t-i} + v_t \quad (1)$$

$$\Delta y_t = \beta + \delta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \theta_i \Delta y_{t-i} + ytrend + v_t \quad (2)$$

where y is the series of interest, β , δ , θ are coefficients, v_t denotes the error term and p is the optimal lag length. The t statistic of the δ coefficient is compared with the McKinnon table critical values. If the absolute value of the t statistic has a value greater than the absolute value of the MacKinnon table critical value, it is indicate the stationarity at level.

The Phillips-Perron test uses equations (3) and (4) below:

$$\Delta y_t = \beta + \delta y_{t-1} + \mu_t \quad (3)$$

$$\Delta y_t = \beta + \delta y_{t-1} + (ytrend - T/2) + \mu_t \quad (4)$$

where y is the series of interest, β , δ , θ are coefficients, μ is the error term and T is the number of observations. The stationarity of the series is determined by comparing the t statistic of the δ coefficient with the MacKinnon table critical value.

The Johansen-Juselius cointegration test was performed after the stationarity tests to determine whether there is along-term relationship between stock price indices and oil prices. This test is used to determine the long-run relationship of series that are stationary at the same level. The maximum likelihood estimation method is used to obtain the cointegration vectors of the non-stationary series. The VAR model is used to estimate coefficients.

$$\Delta \mathbf{X}_t = \sum_{i=1}^{k-1} \Delta \mathbf{X}_{t-i} + \pi \mathbf{X}_{t-k} + \delta + \eta_t \quad (5)$$

where \mathbf{X} is the vector of non-stationary variables; δ constant coefficient; $(\pi = \alpha\beta)$ α is the adaptation coefficient and β is the cointegration vector.

The test described by Johansen (1988) is based on the relationship between the rank of a matrix and its characteristic roots. According to the test, the coefficients of the characteristic roots can be found by the equations given below:

$$\lambda_{trace}(r) = -T \sum_{i=r+1}^n \ln(1 - \lambda_i) \quad (6)$$

$$\lambda_{trace}(r, r+1) = -T \ln(1 - \lambda_{r+1}) \quad (7)$$

where λ_i is the estimated values of characteristic unit roots, T is the number of observations, r is the number of cointegration vectors. According to the Johansen cointegration test, the calculated maximum trace and maximum eigenvalues are compared with the critical values defined by Johansen and Juselius (1990). If the calculated trace and maximum eigenvalue are greater than the critical values, it indicates a long-run relationship between the series.

Engle and Granger (1987) argued that in case of cointegration between variables, there should be at least one-way causality relationship. I used Engle and Granger causality test to identify a causal relationship between the series of cointegration. The error correction model is:

$$\Delta y_t = \alpha_1 \xi_{res1_{t-1}} + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \delta_i \Delta x_{t-i} + v_t \quad (8)$$

$$\Delta x_t = \alpha_2 \psi_{res2_{t-1}} + \sum_{i=1}^q \gamma_i \Delta x_{t-i} + \sum_{i=1}^q \eta_i \Delta y_{t-i} + u_t \quad (9)$$

where p and q are the optimal lags, y and x are co-integrating variables, $res1_{t-1}$ and $res2_{t-1}$ are the lagged values of the error terms; ξ and ψ are error correction terms, β , δ , γ and η are coefficients, and α_1, α_2 are the constant terms. If δ_i in equation (8) and η_i in

equation (9) are statistically significant, or the coefficient of $res1_{t-1}$ is negative and statistically significant, it indicates a significant relationship between the series.

Granger (1969) causality analysis was used to reveal the short-term dynamics for the series that do not have a long-term relationship. For this purpose, the VAR system was used through equations (10) and (11):

$$\Delta y_t = \alpha_1 + \sum_{i=1}^p \beta_i \Delta y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \delta_i \Delta x_{t-i} + v_t \quad (10)$$

$$\Delta x_t = \alpha_2 + \sum_{i=1}^q \gamma_i \Delta x_{t-i} + \sum_{i=1}^q \eta_i \Delta y_{t-i} + u_t \quad (11)$$

If the coefficients δ_i and η_i are statistically significant, it indicates a causal relationship between the variables.

4. EMPIRICAL RESULTS

ADF and PP unit root tests of the variables were performed and the results are presented in Table 2. It has been determined that all series aren't stationary in level values according to both test results. Thus, the unit root test was performed by taking the first differences of the series and the results are presented in Table 3. All series are stationary at the first differences.

Table 2. ADF and PP Test Results

Series	ADF		PP	
	Fixed	Fixed and Trending	Fixed	Fixed and Trending
LOil	-0.5733	-1.6781	-0.9364	-1.8883
LAll	-0.8635	-1.8437	-0.8473	-1.3672
SERVICE INDUSTRY				
LService	-0.8515	-2.0537	-0.7533	-1.9855
LTourism	-1.7557	-1.8543	-1.8366	-1.9753
LTransport	-0.1107	-0.6873	-0.1009	-0.7412
LTrade	-0.6657	-1.8537	-0.4519	-1.6537
LCommunication	-0.9567	-2.2597	-1.6719	-2.6669
LElectric	-0.7633	-1.7682	-0.8529	-1.8537
TECHNOLOGY INDUSTRY				
LTechnology	-0.4537	-0.9533	-0.2571	-0.7153

LDefense	-0.8883	-1.0502	-0.7511	-0.7863
LInformatics	-0.8227	-1.1535	-0.8119	-1.1327
INDUSTRIAL SECTOR				
Lindustrial	-0.8743	-1.7543	-0.7142	-1.3891
LMai	-1.2537	-1.9653	-1.3841	-1.7310
LMGoods	-0.8391	-1.6544	-0.4537	-0.8159
LFood	-0.2837	-1.8643	-0.3025	-1.9957
LPaper	-0.9315	-1.3791	-0.9444	-1.3927
LTextile	-0.6137	-1.5505	-0.2133	-0.9636
FINANCIAL SECTOR				
LFinancial	-1.2419	-1.8517	-1.2213	-1.7329
LBank	-15963	-1.9364	-1.6101	-1.9037
LFinancial Institutions	-1.4550	-1.7717	-1.4361	-1.4022
LInsurance	-1.8746	-1.9991	-1.6511	-1.7653
LHolding company	-1.1163	-1.4523	-1.0135	-1.4537
<p>Note 1: The maximum number of delays is taken as 8. “L” denotes the logarithm of the series. *, **, *** denote stationarity at 1%, 5% and 10% significance levels, respectively.</p> <p>Note 2: Level values of variables are used.</p>				

Table 3. ADF and PP Test Results

Series	ADF		PP	
	Fixed	Fixed and Trending	Fixed	Fixed and Trending
LOil	-9.5786*	-9.4322*	-41.7541*	-41.1513*
LAll	-9.5781*	-9.2337*	-38.2019*	-38.4751*
SERVICE INDUSTRY				
LService	-17.4533*	-17.3013*	-41.5793*	-41.2007*
LTourism	-39.5422*	-39.5544*	-39.5149**	-39.3555**
LTransport	-38.7952*	-38.8561*	-38.9287*	-38.9566*

LTrade	-8.7015*	-8.7396*	-41.3359*	-41.3257*
LCommunication	-16.7453*	-16.7352*	-43.5777*	-43.4537*
LElectric	-16.1557*	-16.1366*	-35.2983**	-35.2389***
TECHNOLOGY INDUSTRY				
LTechnology	-9.2367*	-9.3581*	-37.6922*	-37.6591*
LDefense	-7.6528*	-7.6639*	-33.6741*	-33.5537*
LInformatics	-16.8749*	-16.8891*	-37.5213*	-37.3566*
INDUSTRIAL SECTOR				
Lindustrial	-7.8714*	-7.8753*	-36.1227**	-36.1011**
LMai	-10.5479*	-10.5362*	-35.7842*	-35.6591*
LMGoods	-9.1593*	-9.1157*	-35.9328**	-35.9257**
LFood	-21.6395*	-21.6197*	-40.8738**	-40.7533**
LPaper	-38.4567*	-38.4163*	-37.4699*	-37.4537*
LTextile	-7.5716*	-7.5542*	-37.4397*	-37.5791*
FINANCIAL SECTOR				
LFinancial	-8.5445*	-8.6397*	-35.0499**	-35.0052**
LBank	-8.7888*	-8.7543*	-36.6711**	-36.5327**
LFinancial Institutions	-8.2146*	-8.8932*	-35.5219**	-35.4397**
LInsurance	-35.6271*	-35.6028*	-35.5329*	-35.1315*
LHolding company	-36.3987*	-36.3953*	-36.7553*	-36.6751*
<p>Note 1: The maximum number of delays is taken as 8. "L" denotes the logarithm of the series. *,**,*** denote stationarity at 1%, 5% and 10% significance levels, respectively.</p> <p>Note 2: Level values of variables are used.</p>				

It has been seen that the oil price series and the stock price index series are stationary at the first difference. For this reason, the long-term relationship between these variables is defined by the Johansen cointegration test. The deterministic components of the cointegration equations were evaluated in terms of the fixed and trended components of the series. For this reason, the model in which there is no linear trend in the series and the constant in the

cointegration equation is used, and the models in which the series have a linear trend but only a constant in the cointegration equation are used.

The long-term relationship between stock price indices and oilprices hasbeen analyzed. The results of the Johansen co-integration test between the BIST price index and the oil price index are given in Table 4. The results indicate no long-term relationship between the series of interest.

Table 4. Johansen Cointegration Test Results (BIST All)

Long Term Relationship	H0	Trace Statistics	H0	Maximum Core Value Statistic
LOil-LAll	$r=0$	13.8718 (0.2765)	$r=0$	10.8393 (0.1579)
	$r\leq 1$	1.5743 (0.6773)	$r=1$	1.4688 (0.3965)

In Table 5, the long-term relationship between oil prices and stock price indices fortourism, transportation, trade, communication and electricity sub-sectors in the service sector has been tested. A long-term relationship between thestock price index of the tourism sub-sector and the oil price has been found. However, there is no relationship between the other sub-sectors and the oil prices.

Table 5. Johansen Cointegration Test: Service Sector

Long Term Relationship	H0	Trace Statistics	H0	Maximum Core Value Statistic
LOil-LService	$r=0$	10.4537 (0.1325)	$r=0$	9.3748 (0.1027)
	$r\leq 1$	1.0533 (0.1983)	$r=1$	1.0821 (0.1745)
LOil- LTourism	$r=0$	13.5767** (0.0327)	$r=0$	7.4637** (0.0252)
	$r\leq 1$	3.9721 (0.1057)	$r=1$	4.5362 (0.1109)
LOil-LTransport	$r=0$	8.5437		8.3964

	$r \leq 1$	(0.1743) 0.1357 (0.9871)	$r = 0$ $r = 1$	(0.0678) 0.07533 (0.4955)
LOil- LTrade	$r = 0$	8.1024 (0.2453)	$r = 0$	7.9595 (0.2544)
	$r \leq 1$	0.9119 (0.5871)	$r = 1$	0.5209 (0.4477)
LOil- LCommunication	$r = 0$	13.4508 (0.4216)	$r = 0$	12.0893 (0.5123)
	$r \leq 1$	1.2451 (0.3355)	$r = 1$	1.0537 (0.1359)
LOil-L Electric	$r = 0$	7.8543 (0.1324)	$r = 0$	7.4513 (0.1533)
	$r \leq 1$	1.8529 (0.1145)	$r = 1$	1.5537 (0.1154)
*, **, *** Denote the significance level of 1%, 5%, and 10%, respectively.				

The long-term relationship between the defense, information and technology sectors and oil prices has been tested, respectively, and the results are given in Table 6. Regarding the results, there is no long-term relationship between stock prices and oil prices in terms of the technology sector and its sub-sectors.

Table 6. Johansen Cointegration Test: Technology Sector

Long Term Relationship	H0	Trace Statistics	H0	Maximum Core Value Statistic
LOil- LTechnology	$r = 0$	9.1368 (0.2543)	$r = 0$	9.5515 (0.1137)
	$r \leq 1$	1.4219 (0.5771)	$r = 1$	0.3412 (0.3951)
LOil-LInformatics	$r = 0$	7.5237		6.4441

	$r \leq 1$	(0.1153)	$r = 0$	(0.3022)
		0.6428	$r = 1$	0.7983
		(0.2351)		(0.2741)
LOil- LDefense	$r = 0$	10.2311		8.5419
		(0.1952)	$r = 0$	(0.3571)
	$r \leq 1$	1.5327		1.5743
		(0.1745)	$r = 1$	(0.1124)

In Table 7, the test results of the long-term relationship between the Metal Main, Metal Goods, Food, and Paper sub-price indices for the industrial sector and oil prices are presented. The results indicate that there is a cointegration relationship between the stock price index of the total industrial sector and the metal goods sub-sector and the oil price index, but there is no relationship between the series in the long run for other sectors.

Table 7. Johansen Cointegration Test: Industrial Sector

Long Term Relationship	H0	Trace Statistics	H0	Maximum Core Value Statistic
LOil- LIndustrial	$r = 0$	11.5745** (0.0342)	$r = 0$	10.6549** (0.0357)
	$r \leq 1$	1.1124 (0.1549)	$r = 1$	1.2351 (0.1515)
LOil-LMai	$r = 0$	8.8791 (0.2543)	$r = 0$	7.8779 (0.3451)
	$r \leq 1$	1.9846 (0.1541)	$r = 1$	1.8455 (0.2228)
LOil- LMGoods	$r = 0$	9.5749** (0.0245)	$r = 0$	6.6891** (0.0351)
	$r \leq 1$	1.9543 (0.2223)	$r = 1$	1.9551 (0.2113)

LOil-LFood	r= 0	17.7519 (0.2543)	r= 0	13.4897 (0.3541)
	r≤1	2.5476 (3515)	r=1	2.4543 (0.3791)
LOil-LPaper	r= 0	7.9745 (0.2545)	r= 0	6.5487 (0.2877)
	r≤1	0.5679 (0.2439)	r=1	0.7955 (0.2746)
*, **, *** Denote the significance level of 1%, 5%, and 10%, respectively.				

In Table 8, the results of the analysis of the cointegration relationship between stock prices and oil prices for banks, financial institutions, insurance and holding sectors within the scope of the financial sector are given. It has been determined that the oil price does not move together with any price index in the long term.

Table 8. Johansen Cointegration Test: Financial Sector

Long Term Relationship	H0	Trace Statistics	H0	Maximum Core Value Statistic
LOil- LFinancial	r= 0	9.8546 (0.1515)	r= 0	8.4535 (0.1723)
	r≤1	1.7643 (0.1743)	r=1	1.8543 (0.1739)
LOil-LBank	r= 0	11.5781 (0.1357)	r= 0	9.4567 (0.2361)
	r≤1	1.6855 (0.1541)	r=1	1.7981 (0.3355)
LOil- L Financial Institutions	r= 0	10.6870 (0.1023)	r= 0	9.9746 (0.2451)
	r≤1	1.8443 (0.2519)	r=1	1.5846 (0.1298)
LOil-LInsurance	r= 0	9.5777		7.6554

	$r \leq 1$	(0.4893)	$r = 0$	(0.2746)
		1.8533	$r = 1$	1.9983
		(0.3519)		(0.1478)
LOil-LHolding company	$r = 0$	8.9551	$r = 0$	7.5541
		(0.3549)		(0.1983)
	$r \leq 1$	1.0544	$r = 1$	0.8746
		(0.1952)		(0.1551)
*, **, *** Denote the significance level of 1%, 5%, and 10%, respectively.				

All the results of the cointegration tests reveal that the stock prices for the sectors where oil is used as an input have the same trend as the oil prices in the long run.

After examining the long-term relationship between oil price and stock price, Granger (1969) causality analysis and error correction model based on the VAR system was used to determine the short-term relationship.

The causality test results between all price indices and oil prices are given in Table 9. There is a one-way causality relationship from stock price to oil price at BIST total level.

Table 9. Granger Causality Test: BIST All

Causality Relationship	Wald Testi (χ^2)	LM	Probability	Conclusion
LOil \rightarrow LAll	8.3571	4.8629	0.7695	LAll \rightarrow LOil
LAll \rightarrow LOil	21.4833**		0.0175	
*, **, *** Denote the significance level of 1%, 5%, and 10%, respectively.				

The causality test results between services sector and oil prices are given in Table 10. According to the results, the direction of causality for the total services sector and the sub-sector of the services sector is from stock price to oil price. There is a one-way causality relationship from stock prices to oil prices in the communication and tourism sub-sectors. There is no causal relationship between other sub-sectors.

Table 10. Granger Causality Test: Service Sector

Causality Relationship	Wald Testi (χ^2)	LM	Probability	Decision
------------------------	-------------------------	----	-------------	----------

LOil→ LService	1.9833	2.8475	1.8695	LService→ LOil
LService→ LOil	18.5732**		0.0457	
LOil→ LTourism	1.2746	2.5792	0.7469	LTurizm→LPetrol
LTourism→LOil	0.1573**		0.0491	
LOil → LTransport	1.7535	4.9473	0.5749	No causality
LTransport→LOil	1.0697		0.6371	
LOil→LTrade	18.6941	4.7209	0.8793	No causality
LTrade→LOil	35.8943		0.9357	
LOil→LCommunication	8.9637	5.4777	0.4554	Lİletişim→LPetrol
LCommunication→LOil	29.6383*		0.0011	
LOil→LElectric	2.7639	5.8633	0.6791	No causality
LElectric→LOil	3.8761		0.4518	
*, **, *** Denote the significance level of 1%, 5%, and 10%, respectively.				

The causality test results for the technology sector are presented in Table 11. Regarding the results, there is no causality relationship between stocks and oil prices for the technology sector.

Table 11. Granger Causality Test: Technology Sector

Causality Relationship	Wald Testi (χ^2)	LM	Probability	Decision
LOil→LTechnology	15.4327	0.5419	0.6588	No causality
LTechnology→LOil	19.3671		0.2419	
LOil→ LDefense	8.4511	1.2744	0.9357	No causality
LDefense→ LOil	14.3952		0.5083	
LOil→LInformatics	3.8744	3.1108	0.4117	No causality
LInformatics → LOil	8.6539		0.3519	

In Table 12, the results of the causality test between oil prices and stock prices for the industrial sector are presented. It has been seen that there is a one-way causality relationship from the total industrial sector to oil prices.

Table 12. Granger Causality Test: Industrial Sector

Causality Relationship	Wald Testi (χ^2)	LM	Probability	Decision
------------------------	----------------------------	----	-------------	----------

LOil→ Lİndustrial	13.4527	2.2149	0.6871	Lİndustrial→ LOil
LSnai→ LOil	12.5137**		0.0235	
LOil→LMai	15.4833	1.3408	0.5719	No causality
LMai → LOil	25.4107		0.6843	
LOil→LMGoods	14.2897	1.8841	0.3747	No causality
LMGoods → LOil	27.9418		0.4871	
LOil→LFood	11.4905	1.9055	0.8016	No causality
LFood → LOil	13.0577		0.6741	
LOil→LPaper	17.3954	5.5417	0.4740	No causality
LPaper → LOil	18.2113		0.3352	
LOil→LTextile	11.4873	2.3356	0.4554	No causality
LTextile→ LOil	13.4794		0.3776	
*,**,*** Denote the significance level of 1%, 5%,and10%,respectively.				

Table 13 presents the results of the causality test between oil prices and stock prices for the financial sector. The results indicate that the direction of causality is unidirectional from the total financial sector to oil prices.

Table 13. Granger Causality Test: Financial Sector

Causality Relationship	Wald Testi (χ^2)	LM	Probability	Decision
LOil→ LFinancial	8.5493	2.3744	0.8537	LFinancial →LOil
LFinancial → LOil	27.4151**		0.0132	
LOil→LBank	7.5741	2.5133	0.4567	No causality
LBank → LOil	15.3657		0.5111	
LOil→L Financial İnstitutions	13.2089	5.8845	0.3793	No causality
L financial İnstitutions → LOil	10.2577		0.4972	
LOil→LInsurance	6.3874	3.1895	0.7444	No causality
LInsurance → LOil	22.5015		0.3571	
LOil→LHolding company	11.5897	2.5688	0.6778	No causality
LHolding company→ LOil	27.4535		0.8713	
*,**,*** Denote the significance level of 1%, 5%, and10%,respectively.				

5. DISCUSSION AND CONCLUSION

Stock markets are the name given to the markets where the shares of companies that offer a certain part of their capital to the public can be bought and sold. These markets provide

various opportunities to companies that offer their capital to the public, and to individual and institutional investors participating in the country's economy and stock market. Through these markets, hot money can enter the country through international portfolio investments. When fund resources increase, fund costs decrease and this situation can provide a significant advantage to the economy through stock markets. In addition, stock markets can encourage people to save and enable people to play a role in the economy (Şan, 2014).

With the increase in industrialization, oil has become much more important for the world economy. Due to its widespread use, the demand for this product has increased within the supply-demand balance, and this has made oil gain a strategic importance apart from other energy sources. Producing and consuming countries have realized this importance of oil and the process of economic developments in the world has increased the dependence on oil.

Oil is a non-renewable energy source. This energy source is widely used both in production and fuel. Since the oil used in production affects the costs for the producers, it also affects the value of the firms. Therefore, a change in oil prices will also affect the stock values of the transactions.

This study examines the relationship between stock prices and oil prices by using daily data for the period 2003-2021. For this purpose, this relationship has been tried to be determined by considering the main sectors and sub-sectors listed in BIST. By using VECM and Granger causality test based on VAR system, short and long term relationship between oil prices and stock prices is examined.

Regarding the results, a one-way causality relationship has been determined from the stock prices of the companies in the tourism sector to the oil prices, from the stock prices of the companies in the total industrial sector to the oil prices, and from the stock prices of the companies in the metal goods sector to the oil prices.

No causal relationship was found between oil prices and the technology sector. In addition, there is no causal relationship between transportation, trade and electricity prices, which are the sub-sectors of the service sector, and oil prices; between oil prices and the sub-sectors of the industrial sector, metal main, metal goods, food, paper and textile; It has been determined that there is no relationship between oil prices and the banking, financial institutions, insurance and holding sectors, which are the sub-sectors of the financial sector.

In this study it has been determined that oil prices don't affect stock prices, on the contrary, stock prices can affect oil prices. These results are supported by the studies of Chen et al

(1986), Bittlingmayer (2006), and Chittedi (2012). According to the results, the stock price index of none of the sectors can not be explained by oil prices. However, oil prices can be explained by stock price indices. For this reason, it is recommended that investors operating in the oil market follow the changes in stock prices.

It is possible for researchers to analyze this relationship by considering the analysis period more broadly and using different techniques in new studies to be conducted.

REFERENCES

- Arouri , M. E. H., Bellalah, M., & Nguyen, D. K. (2011). Further evidence on the responses of stock prices in gcc countries to oil price shocks, *International journal of business*, 16(1), 89-102.
- Basher, S. A., & Sadorsky, P. (2006). Oil price risk and emerging stock markets, *Global finance journal*, 17, 224-251.
- Bittlingmayer, G. (2005). *Oil and stocks: Is it war risk?*. University of Kansas manuscript.
- Chen, N., Roll, R., & Ross, S. A. (1986). Economic forces and the stock market. *The journal of business*, 59(3), 383-403.
- Chittedi, K. R. (2012). Do oil prices matters for indian stock markets? An empirical analysis. *Journal of applied economics and business research*, 2(1), 2-10.
- Engle, R.F., & Granger, C.W.J. (1987). Co-Integration and error correction: representation, estimation, and testing. *Econometrica*, (55), 251-76.
- Friedrichs, J. (2011). Peak energy and climate change: The double bind of postnormal science. *Futures*, 43, 469-477.
- Granger, C.W. J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and crossspectral methods. *Econometrica*, 37, 424-438.
- Güler, S., Tunç , R., Orçun, & Ç. (2010). Petrol fiyat riski ve hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Türkiye'de enerji sektörü üzerinde bir uygulama. *Journal of Atatürk University faculty of economics and administrative sciences*, 24(4), 297-315.
- Hamilton, J . D. (2003). What is an oil shock?. *Journal Of Econometrics*, 113, 363-398.
- Huang, R. D., Masulis, R. W., & Stoll, H. R. (1996). Energy shocks and financial markets, *Journal of futures markets*, 16, 1-27.
- İşcan, E., (2010). Petrol fiyatının hisse senedi piyasası üzerindeki etkisi. *Maliye dergisi*, 158, 607-617.
- Johansen, S. (1988). Statistical Analysis of Cointegration Vectors. *Journal of economic dynamics and control*, 12, 293-300.
- Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inferences on cointegration with applications to the demand for money. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 52, 169-210.

-
- Jones, C.M., & Kaul, F. (1996). Oil and the stock markets. *The journal of finance*, 51(2) , 463- 491.
- Kapusuzoğlu, A. (2011). Relationships between oil price and stock market: an empirical analysis from ıstanbul stock exchange (ISE). *International journal of economics and finance*, 3(6), 99-106.
- Maghyereh, A., & Al-Kandari, A. (2007). Oil prices and stock markets in gcc countries: New Evidence from nonlinear cointegration analysis. *Managerial finance*, 33 (7), 449-460.
- Maghyereh, A. (2004). Oil price shocks and emerging stock markets: a generalized VAR approach. *International journal of applied econometrics and quantitative Studies*, 1 (2), 27-40.
- Malik, F., & Hammoudeh, S. (2007). Shock and volatility transmission in the oil, us and gulf equity markets, *International review of economics and finance*, 16, 357-368.
- Narayan, P.K., & Narayan, S. (2010). Modelling Th e Impact Of Oil Prices On Vietnam's Stock Prices. *Applied Energy*, 87, 356-361.
- Sadorsky, P. (1999). Oil Price Shocks and Stock Market Activity. *Energy Economics*, 2, 449-469.
- Şan, F. B. (2014). Hisse senedi piyasasına katılma eğilimlerine etki eden davranışsal faktörler: işletme bölümü öğrencilerine üzerine bir araştırma. *Unpublished master's thesis, Muğla Sıtkı Koçman university institute of social sciences*, Muğla.
- Şener, S., Yılcı, V., & Tıraşoğlu, M. (2013). Petrol fiyatları ile borsa İstanbul'un kapanı fiyatları arasındaki saklı ilişkinin analizi. *Selçuk üniversitesi İİBF sosyal ve ekonomik araştırmalar dergisi*, 26, 231-248.
- Takım, A. (2010). Türkiye'de GSYİH ile ihracat arasındaki ilişki: Granger nedensellik testi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 315-330.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 216-246

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 21.12.2022

Accepted / Kabul: 27.03.2023

İNSANA YAKIŞIR İŞİN YAŞAM DOYUMU, ÇALIŞMA İRADESİ VE İŞİN ANLAMI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Zeynep ACA¹

Emrah AKDAMAR²

Öz

Çalışmada insana yakışır işin alt boyutları olan güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinleme ile kurumsal değerlerin; Yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; insana yakışır işin alt boyutları yaşam doyumunun %26'sını, çalışma iradesinin %27'sini, işin anlamını %24,5 oranında açıklamıştır. Alt boyutlardan kurumsal değerlerin yaşam doyumuna, boş zaman ve dinlenmenin çalışma iradesine ve yeterli ücretin işin anlamına etki etmediği bulunmuştur. Yaşam doyumuna en fazla etki edenin yeterli ücret ($\beta=.279, p<0.05$), çalışma iradesine en fazla etki edenin güvenli çalışma koşulları ($\beta=.406, p<0.05$) ve işin anlamına en fazla etki edeninse kurumsal değerler olduğu ($\beta=.513, p<0.05$) saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Yaşam Doyumu, Çalışma İradesi ve İşin Anlamı.

Jel Kodları: J01, J81, J83.

¹Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3399-5310.

²Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Bölümü- eakdamar@bandirma.edu.tr, 0000-0002-5136-3587.

Atıf/Citation

Aca, Z. & Akdamar, E. (2023). İnsana yakışır işin yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 216-246.

THE IMPACTS OF DECENT WORK ON LIFE SATISFACTION, WORK VOLITION, AND MEANING OF WORK

Abstract

The present study explored the impacts of decent work subscales - safe working conditions, access to healthcare, adequate compensation, free time and rest, and organizational values - on life satisfaction, work volition, and meaning of work. The findings revealed that all decent work subscales explained 26% of life satisfaction, 27% of work volition, and 24.5% of the meaning of work. Interestingly, it was discovered that organizational values, free time and rest, and adequate compensation did not significantly affect life satisfaction, work volition, and the meaning of work, respectively. It was also found that while adequate compensation affected life satisfaction the most ($\beta = .279$, $p < 0.05$), it was the case between safe working conditions and work volition ($\beta = .406$, $p < 0.05$). Finally, the organizational values subscale was found to affect the meaning of work the most ($\beta = .513$, $p < 0.05$).

Keywords: Decent Work, Dimensions of Decent Work, Life Satisfaction, Work Volition, the Meaning of Work.

Jel Codes: J01, J81, J83.

1. GİRİŞ

Akademik yazında “düzgün iş”, “insan onuruna yakışır iş”, “saygın iş”, “uygun iş” gibi farklı şekillerde kavramsallaştırılan insan yakışır iş kavramını Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1999’da ilk kez kullanmıştır. ILO kavramı kullanırken 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi’nden hareketle “*emeğe bir meta*” şeklinde yaklaşılmaması gerektiğine işaret etmiştir. ILO’nun önerdiği şekliyle insana yakışır iş; çalışma hayatında herkesin eşit, özgür ve insan onuruna yakışan “*üretken bir işe*” sahip olmasını ifade eder (International Labour Organization, 1999, s.3). ILO bir amaç çerçevesinde insana yakışır işi bu şekilde kavramsallaştırmıştır. Bu, çalışma hayatında olması gereken temel nitelikleri ve çalışma hayatında yer alan kişilerin geleceği için “insana yakışır iş” gündeminde ILO’ya rehberlik edecek kapsayıcı hedefleri; “*evrensel bir özlem olan sosyal adaleti sağlamak, tam istihdama erişmek, açık toplumların ve küresel ekonomilerin sürdürülebilirliğini sağlamak, sosyal uyumu sağlamak, yoksullukla ve artan eşitsizliklerle mücadele etmektir*” (International Labour Organization, 2008, s. 6). Bu hedefler daha sonra insana yakışır iş kavramının dört niteliğine dönüşmüştür: Sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamlar aracılığıyla istihdamı teşvik etmek, belirli toplumların kültürlerine uygun olarak inşa edilen, sosyal güvenlik ve emek koruma dahil olmak üzere, çalışanlar için sosyal korumanın tanımlanması, geliştirilmesi ve zenginleştirilmesini sağlamak, hükümetler, işçi örgütleri ve işverenler arasında sosyal diyalogu teşvik etmek, onurlu ve adil çalışma ortamını sağlayan temel hakları onaylamak, ilerletmek ve yerine getirmektir (International Labour Organization, 2008).

Çalışma koşulları, küreselleşme ve piyasaların liberalleşmesi gibi küresel sosyal ve ekonomik olaylardan gözle görülür biçimde etkilenerek (Burchell vd., 2013), geniş kapsamlı güvensiz

çalışma şekilleri yaygınlaşmıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019; Piketty, 2014). Bu bağlamda çalışma koşullarına atıfta bulunurken istikrarsızlığın; güvencesiz çalışma şekillerinin yüksek düzeyde stres yaratarak kişileri olumsuz etkilediği, ekonomik eşitsizliklerin giderek arttığı ve bunun da açık yönergelere ihtiyaç doğurduğu ve politika değişikliği gerektirdiği bilinmektedir (Paul & Moser, 2009; Stiglitz, 2016). Küreselleşme ve liberalleşme süreçleri, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi için sürekli çağrılar ürettiğinden, ücretler, iş istikrarı ve kariyer beklentileri gibi çalışma koşulları değişikliğe uğramıştır. Böylece, akademik yazında çalışma koşulları istihdam ve işsizlik oranları gibi geleneksel göstergeler kadar önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Burchell vd., 2013). Küreselleşmenin ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin çalışma koşulları üzerindeki görünür etkisinin bir sonucu olarak, 1980'ler ve 1990'larda çalışma koşullarının kalitesinin önemi artmaya başlamıştır. Zira bu yaşananlar bir taraftan insana yakışır işleri azaltmakta, bir taraftan da ekonomik açıdan zengin ve yoksul arasındaki uçurumu artırarak; ekonomik kaynaklardan yoksun olanların beşerî sermaye yatırım imkanlarını kısıtlayarak pazarlanabilir beceri kazanımları sağlayabilmelerini, dolayısıyla iyi işlere erişimleri önünde engeller oluşturmaya başlamıştır (Blustein vd., 2018). Doğal olarak, dünyanın dört bir yanındaki liderler, hükümetler ve diğer kamu kurumları, çalışma koşullarının niteliğinin nasıl olması gerektiğini kavramsallaştırma girişiminde yönergeleri oluşturmak ve politika değişkenlerini teşvik etmek için çaba sarf etmeye başlamıştır (International Labor Organization, 2008; Standing, 2008). Çalışmanın 1948'deki Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nin insan haklarının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edildiği gerçeğinden hareketle ILO insana yakışır işi kavramsallaştırmıştır (International Labour Organization, 2008).

Diğer yandan son yirmi yılda, yoğun akademik ilgi, çalışma koşulları kalitesinin farklı yönlerine odaklanma şeklindedir (Burchell vd., 2013). Bu yaklaşım ILO'nun insana yakışır iş kavramını yetersiz bulmanın ve kavrama daha geniş bir perspektifte bakma ihtiyacının bir sonucudur. Bu anlamda Duffy vd. (2016, 2017) insana yakışır işin, makro göstergelerle ölçümü yerine, mikro göstergelerle ve çalışma ortamlarındaki deneyimlerinden hareketle çok boyutlu ve kapsamlı bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Bu bağlamda çalışma, kişilerin çalışma ortamlarındaki deneyimlerini esas alarak insana yakışır bir işe sahip olmanın ve insana yakışır işin farklı boyutlarının yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisini ele almayı amaçlamaktadır.

2. İNSANA YAKIŞIR İŞ: İNSANA YAKIŞIR İŞİN ÖLÇÜMÜ

İnsana yakışır kavramı ilk kez ILO tarafından kavramsallaştırılmış olsa da kavrama yönelik ilk çalışmaların 1960'ların sonlarına dayandığı söylenebilir. Yapılan çalışmalarda çalışma hayatı kalitesi kavramı üzerinden istihdamın doğasına ve işlerin kalitesine ilişkin araştırmalar akademik yazında önem kazanmış ve işlerin maddi olmayan yönlerine ve kişilerin çalışma ortamıyla ilgili deneyimlerine odaklanılmıştır (Land, 1975; Burchell vd., 2013). İlerleyen dönemlerde uluslararası kurumlar da çalışma koşulları kalitesini kavramsallaştırmak için önemli teorik çabalar sarf edilmişlerdir. Kurumsal girişimlerin en belirgin örneği, ILO'nun 1999'da kurumsal önceliği olarak ilan ettiği insana yakışır iş kavramı olmuştur (Burchell vd., 2013). Ancak ILO'nun önerdiği insana yakışır iş kavramsallaştırmasına birçok bakımdan akademik yazında eleştiri getirilmiştir. ILO yapılanması içindeki ideolojik siyasi çekişmelerden kaynaklı (Sehnbruch vd., 2015; Burchell vd., 2013) neoliberal bir yaklaşımla kavrama yaklaşıldığı ve bunun kavramda anlam belirsizliği yarattığı yönünde argümanlar ileri sürülmüştür. ILO'nun insana yakışır iş kavramına yönelik ortaya çıkan eleştiriler çok yönlüdür (Petrea, 2020; MacNaughton & Frey, 2015). Bu çalışma bağlamında; ILO'nun mevcut kavramsallaştırmasıyla minimum seviyede çalışma koşullarına yaklaştığı, işçi işveren pazarlığında eşitlik ilkesini esas aldığı ve ekonomik büyüme yaratan istihdam ve tam istihdama odaklanarak kavrama dar bir çerçeveden piyasa odaklı yaklaştığı yönündeki eleştiri temel alınmıştır. Bu yönüyle ILO insana yakışır iş kavramıyla, çalışma hayatında yer alan kişilerin çıkarlarını, haklarını ve çalışmanın aynı zamanda kişilerin refahına etki eden bir faaliyet alanı olduğu gerçeğini göz ardı etmiştir (Deranty & MacMillan, 2012; Burchell vd., 2013; Blustein vd., 2016; Işık vd., 2018; Petrea, 2020).

İnsana yakışır iş kavramı çalışanların öznel perspektifinden tamamen yoksundur (Pouyaud, 2016). Kavramın içeriğine çalışan kişilerin insana yakışır işe ilişkin öznel deneyimleri de dahil edilmelidir (Blustein vd., 2016). Kavrama bu şekilde yaklaşmak insana yakışır işlere ulaşmada kişilerin potansiyel olarak algıladıkları engellere bakmayı gerektirir (Petrea, 2020; Blustein, 2013). Bu bakış açısı ILO tarafından formüle edildiği şekliyle insana yakışır işin orijinal tanımına kişilerin bakış açısıyla ilgili çeşitli unsurlar ekler (Petrea, 2020). İnsana yakışır işi istihdam boyutundan daha geniş bir çerçeveye taşıyan ve içerik bakımından da bir anlam boyutu kazandıran bu yaklaşım (Deranty & MacMillan, 2012) çalışmak isteyen kişilerin sadece bir işe erişimlerini değil, aynı zamanda kişinin hem kendisi için hem de ailesi için bir sosyal koruma sağlayan ve onu güçlendiren bir işe sahip olmasını esas alır (International Labour Organization, 2015). Bu şekildeki bir iş kişi için bir anlam ifade etmesinin yanı sıra (Blustein vd., 2016),

kişinin işlere adil ve eşit bir erişimini ve işyerinde bir taciz ve ayrımcılık yaşamaması, söz hakkına sahip olması ve temsilcileri aracılığıyla temsil edilebilmesi gibi temel haklar sağlar. Bu şekildeki bir iş, çalışma koşulları bakımından güvenli ve emniyetli, kişiye yeterince dinlenme ve boş zaman sunan bir iştir (International Labour Organization, 2015). Böyle bir iş kişinin kendisini ve mesleki tercihlerini gerçekleştirmesini sağlar (Schleicher vd., 2011), kişiye işlere ilişkin seçme özgürlüğü sağlar (Burchell vd., 2013). Kişinin ailesine ve sosyal değerlerine saygılı olan, sağlık hizmetlerine, yeterli ücret ve tazminata ve gerekli hallerde yardımlara erişimi mümkün kılan işlere erişimi sağlar (International Labour Organization 2015). Kısacası bu şekildeki insana yakışır iş kişilerin çalışma yaşamına dair isteklerini özetler (Duffy vd., 2016). Bu bağlamda Duffy vd. tarafından (2016, 2017), ILO'nun (International Labour Organization, 2008) insana yakışır iş kavramsallaştırmasında esas aldığı kişilerin çıkar ve haklarını içeren sosyal kavramlaştırma ve işin bir anlam içermesi gerekliliği temel ilkelerinden hareketle insana yakışır işe ilişkin bir ölçme aracı geliştirilmiştir.

İnsana yakışır işe ilişkin belirleyicilerini içeren ölçekte beş temel özelliğe yer verilmiştir. Birincisi, zihinsel, fiziksel ya da duygusal istismarın olmadığı “güvenli çalışma koşullarıdır”. İkincisi, “sağlık hizmetlerine erişimdir”. Sağlık hizmetlerine erişim yeterli düzeyde olmalıdır. Üçüncüsü, “yeterli ücrettir”. Kişinin temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir ücreti alması gerekir. Dördüncüsü, kişiye yeterli dinlenme sağlayan “boş zaman ve dinlenmedir”. Beşincisi ise, “kurumsal değerlerdir” ve bu aile ile sosyal değerleri tanımlar (Duffy vd., 2016). Gerçek anlamda bir işin insana yakışır olabilmesi için bu beş boyutu içermesi gerekir (Duffy vd., 2017). Ölçek bu yapıyla örgütsel bağlamın, hakkaniyetin bir gereği olarak yeterli sağlık hizmetlerine erişimin, yeterli ücretin ve dinlenmeye imkân veren çalışma saatlerinin önemini vurgular. Ayrıca ölçekte kişilerarası ve fiziksel güvenliğe odaklanılarak bağlamsal faktörlere ilişkin algısal deneyim içselleştirilir (Di Fabio & Kenny, 2019; Duffy vd., 2016). Ölçek ayrıca sosyal adalet odaklıdır ve ona bu özelliğini veren şey ise ölçeğin insan ihtiyaçlarını bildirişimsel temel olarak almasıdır (Işık vd., 2018).

3. TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMININ GENEL ÖZELLİKLERİ VE İNSANA YAKIŞIR İŞ

Araştırmanın yapıldığı 2020 yılı yılında Türkiye'nin nüfusu 83.614.362'dir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021a). Aynı dönemde Türkiye'nin işgücü 30.873.000, işgücüne katılma oranı %49,3, istihdam edilenlerin sayısı 26.812.000, istihdam oranı %42,8 ve işsizlik oranı ise %13,2 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca genç nüfusta istihdam oranı %13,4 (15-24 yaş grubu), işsizlik oranı %25,3, istihdam oranı ise %29,2 düzeyindeydi (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021b). Mevcut

tablo birçok yönden sorunlu olan çalışma yaşamının bu sorunlu yapısını bir ölçüde yansıtmakta; işgücü piyasasının işgücüne ve istihdam katılım oranının düşüklüğünü, gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca Türkiye’de çalışma yaşamında güvencesiz çalışma şekilleri yaygındır. Kadınların çalışma yaşamında var olabilmeleri ise ataerkil koşullar çerçevesinde şekillenmektedir (Sümer, 2006; International Labour Organization, 2017; Işık vd., 2018). OECD ülkeleri içinde en düşük istihdam oranına sahip Türkiye’de (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021a) ataerkil yapı sebebiyle kadınlar daha fazla insana yakışmayan işlerde çalışmaktadırlar (Aca & Akdamar, 2022).

Türkiye’de işgücü piyasasındaki sorunların başlangıcı 1980’li yıllara dayanmaktadır. Bu dönemde tüm dünyayı etkisi altına almaya başlayan liberalleşme politikalarına geçiş sosyal devlet anlayışının yerleşmediği Türkiye’de benimsemiştir (Sapançalı, 2007). Buna kentlerdeki nüfusun köylerdeki nüfusu geçmesi, tarımın ekonomi içindeki hacminin azalması, verimsiz ekonomik alt yapı, sanayileşmenin yetersizliği, katma değeri düşük hizmet sektörünün yaygınlaşması, milli gelirin, tasarrufların, yatırımların yetersizliği, dış ticaret açıkları, ekonomik krizler, yasal mevzuatın işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, işgücü içinde kalifiye olanların azlığı, nüfus artışında çalışma çağındakilerin toplam nüfustan fazla olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun bir şekilde eğitim planlamalarının yapılamaması gibi katmanlı ve çoklu etmenler eklenmiştir (Sapançalı, 2007; International Labour Organization, 2017; Işık vd., 2018). Bu çerçevede şekillenen işgücü piyasasında insana yakışır işlere erişim güçleşmekte, sadece şanslı bir azınlık için insana yakışır işlere erişim mümkün olabilmektedir. Ancak sendikalaşma oranının düşüklüğü, sosyal diyalog, toplu pazarlık ve toplu sözleşme kurumlarının bu azınlık için de istendik düzeyde değildir (Engin, 2018; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019). Oysaki insana yakışır iş kişilerin istidam haklarının, sosyal güvenlik haklarının yanı sıra sendikalar ve diğer temsil kanallarıyla temsiline atıfta bulunur (Işığışık, 2005; Işığışık, 2009). Dolayısıyla çalışma koşullarının kalitesinin yeterli düzeyde olmadığı Türkiye’de insana yakışır işe sahip olduğunu düşünen kişilerin bakış açısıyla insana yakışır işin her bir boyutunun kişilerin yaşam doyumlarının, çalışma iradelerinin ve yaptıkları işin anlamı üzerindeki etkisin ölçümü; insana yakışır işin operasyonel hale getirilmesi, işgücü piyasasına ve dolayısıyla çalışma yaşamı koşullarına müdahalede çalışma yaşamında yer alan kişilerin bakış açılarıyla veri oluşturma ve yeni araştırmalarla kavramın güncelliğini koruması bakımından gereklidir. İnsana yakışır işler yaratılabilmesinin bir yolu ise insana yakışır işin altında yatan temel değerler ve ilkeleri esas alarak insana yakışır işin sürekli ölçülmesidir. Çeşitli sosyal aktörlerin güncel olmayan bakış

açıları yerine, güncel ve uygun bir bakış açısına sahip çalışma hayatında yer alan kişiler aracılığıyla insana yakışır işe ilişkin bilgileri güncelleme, iyi müdahaleler için bir gerekliliktir (Ferraro vd., 2015).

2.1. Türkiye Bağlamında İnsana Yakışır İşin Boyutları ve Hipotezlerin Oluşturulması Güvenli Çalışma Koşulları

Türkiye’de işyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamayı gerektiren düzenlemelere uymalıdır. Benzer şekilde çalışanlar da işyerlerinin politika ve prosedürlerine uymakla yükümlüdürler. İşyerlerinin ve çalışanların bu yükümlülükleri 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. Kamu ve özel sektördeki tüm işyerlerine ve tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma amacıyla hayata geçirilen 6331 sayılı Kanun hükümlerine uymamanın idari ve cezai yaptırımları bulunmaktadır. Diğer yandan gelişmekte olan ülkelerde çalışanların sözlü taciz ve zorbalığa karşı korunmaları genellikle göz ardı edilir (Harvey vd., 2009) ve bu durum Türkiye açısından da benzerdir. Oysaki, insana yakışır iş çalışmalarıyla tutarlı olarak, yapılan araştırmalarla, psikolojik açıdan güvenli olmayan ortamlarda çalışan kişilerin psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları ve çalışma sonuçları arasında açık bağlantılar olduğu (Yüçetürk, 2005; Kutlu, 2006; Kök, 2006; Işık, 2007; Kocabaş vd., 2018) ve çalışma ortamındaki kurum kültürünün mobbinge etki ettiği (Yılmaz vd., 2008; Kaygısız, 2010) saptanmıştır. Dolayısıyla insana yakışır iş ölçeğiyle uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1; Güvenli çalışma koşulları, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Sağlık Hizmetlerine Erişim: Türkiye’de sağlık hizmetlerine erişim Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile tek bir çatı altında toplanmıştır. GSS’e katılım zorunlu olup sistem primlerle finanse edilmektedir. Çalışma yaşamında yer alan; işçi ve kamu görevlilerinden kısa ve uzun vadeli sigorta kolları için prime esas kazançlarından %12,5 oranında GSS primi mahsup edilir. Bunun %5’i çalışan, %7,5’i ise işveren katkısından oluşur. Dolayısıyla çalışma yaşamında kayıtlı bir şekilde yer alan kişiler, insana yakışır işlere uygun bir şekilde yaptıkları işe bağlı olarak, sağlık hizmetlerine erişmektedirler. Dolayısıyla insana yakışır iş ölçeğiyle uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2; Sağlık hizmetlerine erişim, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Yeterli Ücret: Türkiye’de çalışma hayatında yer alan kişiler için ücret düzeyleri, yapılan işin niteliğine, kişinin niteliklerine bağlı olarak; eğitim düzeyine, vasıf düzeyine, mesleki deneyime,

kamu ve özel sektörde çalışmaya, işçi ya da kamu görevlisi olmaya bağlı olarak farklılaşmaktadır. Araştırma verilerinin toplandığı dönemde asgari ücret 2.334 TL idi. Belirtilmedir ki, Türkiye’de çalışma yaşamında yer alan kişiler içinde asgari ücretle çalışanlar yüksek düzeydedir. Verilerin toplandığı yıl bu oran %42 olarak gerçekleşmiştir (sgk.gov.tr) ve bu oranın araştırma verileriyle de uyumlu olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan katılımcıların %42,3’ünün (n=167) asgari ücret diliminin yer aldığı 2000-4000 TL belirlenmiştir. Çalışma yaşamı ve istihdamla ilgili önemli olgulardan biri ücret düzeyidir ve Türkiye’deki asgari ücret genel ücretler seviyesini de belirler. Belirtelim ki; 2020’nin başında asgari ücrette %15,03’lük bir artış yapılmış, yıllık enflasyon ise %14,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer yandan araştırma verilerinin toplandığı 2020 yılı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye içinde COVID-19 salgınından dolayı farklı ekonomik dönüşümlerin yaşandığı bir yıl olmuştur. Salgının zirve yaptığı bu yılda sıklıkla işyerleri kapatılmıştır. Uzaktan çalışmaya müsait bir işe sahip olmayanlar genellikle kısa çalışma ve buna bağlı olarak kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmıştır (kısa çalışma ödeneği; son on iki aylık prime esas kazanç esas alınarak hesaplanan ortalama günlük brüt kazancın %60’ıdır). Ücretsiz izinlerle çalışma hayatından uzaklaştırılanlara İŞKUR tarafından verilen nakdi ücret desteği (asgari ücretin 1/3’ü oranında) uygulamaları kapsamına alınmıştır (Sunar, 2020). Dolayısıyla 2020’de çalışma yaşamında yaşanan dönüşümlere bağlı olarak ücret dönüşümleri olmuştur. Bu ücret dönüşümleri ortamında ve insana yakışır iş ölçüğüyle uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3; Yeterli ücret, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Çalışma Saatleri: Bu çalışmaya dahil olan katılımcılar özelinde; işçiler ve kamu görevlileri (memur ve diğer kamu görevlileri) için çalışma saatleri farklı şekillerde düzenlenmiştir. İster özel sektörde çalışan işçi olsun isterse kamuda çalışan işçi olsun işçilerin çalışma saatleri 4857 sayılı Kanun’la düzenlenmiştir. Buna göre işçilerin haftalık normal çalışma saatleri 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı sürece bu saatler işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünür ve günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz (İK, m. 63/1-2). Yasal haftalık çalışma saati 66 saate kadar çıkabilir. Yıllık ortalama 270 saat fazla çalışma işçiye yaptırılabilir (İK, m. 41/8). OECD ülkelerinin çoğunda normal haftalık çalışma saatleri için yasal sınır, günlük çalışma haftası ve sekiz saatlik güne dayalı olarak 40 saat olarak belirlenmiştir. Türkiye bu anlamda yasal olarak daha fazla çalışma süresi belirleyen ülkeler arasında yer almaktadır (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021b). Memurların çalışma süreleri ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 99. maddesinde genel olarak 40 saat olarak düzenlenmiştir ve hafta sonları tatil günlerinden sayılmıştır. Diğer yandan çalışmanın katılımcıları arasında yer

alan akademisyenler Devlet Memurları Kanunu, Yüksek Öğretim Kanunu gibi farklı kanun hükümlerine tabi diğer kamu personelini oluşturmakta olup, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de onlara ilişkin kesin hatlarıyla belirlenmiş bir çalışma düzeninden bahsetmek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında insana yakışır iş ölçeği ile uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4; Boş zaman ve dinlenme, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Kurumsal Değerler: Değerler; kurumlar açısından “kurumun üyelerince paylaşılan, üyelerin davranışlarını yönlendiren, bir kurumun kendisi ve çevresinde “kabul gören” temel normlar, varsayım ve inançlar bütünüdür.” (Sığrı, 2007, s.y.). Kurumsal değerler kişi ve çalıştığı ortamları bütünleşmeyi sağlayan önemli araçlardan biridir (Güleryüz & Aydın, 2020). Kurumsal değerlerin yanında kişilerin de kendi değerleri vardır. Kişilerin değerleriyle kurumsal değerlerin örtüşmesine kişinin değerleri ile kurum değerlerinin uyumu denir. Bu bağlamda kurumsal değerlerle kişisel değerlerin uyumunda değer hem kişiyi hem de kurumu temsil eder (Sığrı, 2007). Sosyal olarak beğenilen ve herkes tarafından kabul gören değerler (Sığrı, 2007); kişi ve çalışma ortamının uyumunda benimsenme ve paylaşılma ölçüsüne bağlı olarak kişi-kurum değerlerinin uyumunun derecesini artırır (Güleryüz & Aydın, 2020). Bu uyum kişinin kendisi ve çevresi ile yaşayacağı olası bir çatışmanın da önünde geçer. Bu bağlamda insana yakışır işlerde de aranması gereken bir özellik olan çalışma ortamındaki kurumsal değerlerin kişisel değerlerle uyumlu olması fikrinden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H5; Kurumsal değerler, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Çalışmanın Amacı

Çalışma, insana yakışır işin alt boyutlarının; güvenli çalışma koşullarının, sağlık hizmetlerine erişimin, yeterli ücretin, boş zaman ve dinlenmenin, kurumsal değerlerin, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma anketinde 4 ölçek ve bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

İnsana Yakışır İş Ölçeği: Ölçek Duffy vd. (2017) tarafından ILO’nun (1999) insana yakışır iş ilkelerinden hareketle oluşturulmuştur. Işık vd. (2018) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini test ederek Türkçe’ye kazandırmıştır. 5 boyut ve 15 ifadeden oluşan ölçekte, maddeler toplanarak ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçekte her bir alt boyuta ilişkin ifadelerin puan toplamları ise

her bir boyutun puanını vermektedir. Ölçekte ifadelerin puanları yükseldikçe ölçek puanı da yükselmektedir. 7'li likert tipinde olan ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinde uyum indeksleri ($X^2=158,62$; $RMSA=0,06$; $SRMR=0,06$; $CFI=0,97$) şeklinde hesaplanmıştır.

Yaşam Doyumu (Memnuniyeti) Ölçeği: Diener vd. (1985) ölçeği geliştirmiştir. Türkçeye Dağlı ve Baysal (2016) kazandırmıştır. 5 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizleri ile KMO katsayısı 0,869 bulunmuş, Barlett testinin ($528,329$, $p<0,001$, $Sd=10$) anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Analizlerle varyansın ise %68,389'u olduğu saptanarak 5 faktörlü yapının ölçek için uygunluğu belirlenmiştir.

Çalışma İradesi: Duffy vd.nin (2012) geliştirdiği ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Büyükgöze Kavas ve Ünal (2019) yapmıştır. İrade, finansal ve yapısal engeller şeklinde 3 boyut ve 13 ifadeden oluşan ölçeğin uyum indeksleri $X^2= 93,024$, $RMSEA=0,48$, $CFI=0,96$, $TLI=0,95$, $SRMR=0,049$ 'dur. Çalışma için irade boyutu kullanılan ölçekte, tüm maddelerin iç tutarlılık katsayısı 0,86, çalışma iradesi alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,75'tir.

İş Anlamı Ölçeği: 10 ifadeden oluşan ölçeği Steger vd. (2012) geliştirmiştir. Ölçek pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını Akın, Hamedoğlu, Kaya & Sarıçam (2013)'ün gerçekleştirmiştir. Doğrulamalı faktör analizleriyle ölçeğin uyum iyiliği değerleri $X^2=2,15$, $RMSEA=0,087$, $CFI=0,98$, $IFI=0,98$, $NFI=0,94$, $NNFI=0,96$, $SRMR=0,057$ bulunmuştur. 5'li Likert tipi ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,86'dir. Ölçekte alt boyutlar içinse iç tutarlılıklarıninsa; Pozitif anlamlılık alt boyutu için, 0,68, İş yoluyla anlam inşa etme alt boyutu için; 0,64, Üst amaç motivasyonları alt boyutu için; 0,73'tür. Yapılan analizlerle test-tekrar test korelasyon katsayısı .69 olarak hesaplanmıştır. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları ise 0,30 ila 0,62 değiştiği bulunmuştur.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanabilmek için Işık vd.'nden (2018) "İnsana Yakışır İş Ölçeği", Dağlı ve Baysal'dan (2016) -"Yaşam Doyumu (Memnuniyeti) Ölçeği", Büyükgöze Kavas ve Ünal'dan (2019) -"Çalışma İradesi Ölçeği" ve Akın vd.'nden (2013) -"İş Anlamı Ölçeği", ölçekleri için izinler alınmıştır. Araştırma yürütümünden önce Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kuruluna başvuru yapılmış ve 14.09.2020'de "2020-5" kararları araştırma için izin alınmıştır. Veriler 21.09.2020-15.12.2020 tarih aralığında toplanmıştır.

3.4. Çalışma Grubu:

395 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcılara e-posta ya da sosyal medya aracılığıyla ulaşılmıştır. Türkiye genelinde özel sektör ve kamuda çeşitli kademelerde çalışan katılımcıların 212'sini kadınlar (%53,7), 183'ünü ise erkekler (%46,3) oluşturmaktadır. Katılımcıların 16'sı (%4,1) ilköğretim, 46'sı (%11,6) ortaöğretim ve 333'ü (%84) yükseköğretim mezunudur. 91 farklı işte çalışan katılımcıların sıklıkla bildirdikleri işler arasında 60 kişi (%15,1) akademisyen, 44 kişi (%11,1) öğretmen, 26 kişi (%6,5) kamu ve özel sektörde farklı alanlarda uzman, 23 kişi (%5,8) mühendis, 20 kişi (%5) bankacıdır. Katılımcılardan 34 kişi (%8,6) iş ayrımı yapmaksızın kamu çalışanı, 12 kişi (%3) ise işçi olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların gelirleri ise 2000-4000 TL; 167 kişi (%42,3), 4001-6000 TL; 106 kişi (%26,8) ve 6001 TL ve üstü; 122 kişi (%30,9) aralığında değişmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada, insana yakışır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerler boyutları olmak üzere beş alt boyutunun sırasıyla yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde, insana yakışır işin beş alt boyutu bağımsız değişken olarak yer alırken, ilk modelde yaşam doyumu, ikinci modelde çalışma iradesi ve üçüncü modelde ise işin anlamı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Backward yöntemiyle gerçekleştirilen analizlerde öncelikle tüm bağımsız değişkenler modele eklenmiş, ardından anlamlı etkisi olmadığı belirlenen değişkenler sırasıyla modelden çıkarılmıştır. Bulgular, tüm bağımsız değişkenlerin anlamlı etkisi olduğu belirlenen modeller üzerinden yorumlanmıştır.

Birden fazla bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin açıklandığı çoklu regresyon modelinde bağımsız değişkenler, modeldeki bağımlı değişkenin değişimini açıklamaya çalışmaktadır (Gunst & Mason, 1980). Çoklu doğrusal regresyon modelinin matematiksel gösterimi şu şekildedir:

$$y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} + \varepsilon_i$$

Bu modelde y_i bağımlı değişkeni, x_{ij} j. bağımsız değişkenin i. Gözlem değerini temsil etmektedir. Modelde yer alan β_0 kesme terimini, β_j j. Bağımsız değişkenin katsayısını, ε_i ise hata terimini gösterir.

4. BULGULAR

Analizlerden önce ölçeklere güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda insana yakıyır iş ölçeğinin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0,804$, yaşam doyumu ölçeği için iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,863$, çalışma iradesi ölçeğinin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0,857$ ve işin anlamı ölçeğinin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0,919$ olarak hesaplanmıştır. Bulgular, araştırma ölçeklerinin araştırma örneklemini için uygunluğunu göstermiştir.

4.1. İnsana Yakıyır İşin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

İnsana yakıyır işin alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmiş ve bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. İnsana Yakıyır İşin Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Arasında Kurulan Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

	Model 1		Model 2	
	β	t	β	t
Sabit	4.567	4.504	4.746	4.761
Güvenli çalışma koşulları	.182	3.376	.204	4.175
Sağlık hizmetlerine erişim	.219	4.014	.235	4.494
Yeterli ücret	.280	6.117	.279	6.102
Boş zaman ve dinleme	.105	2.177	.108	2.230
Kurumsal değerler	.051	.967	-	-
Adj. R^2	.260 ^a		.260 ^a	
Ortalama Kare	481.898		598.449	
F	28.728		35.682	
p- değeri	.000 ^b		.000 ^c	

a. Bağımlı Değişken: Yaşam doyumu

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme

Tablo 1.’deki bulgular, yaşam doyumunu açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile yaşam doyumunun %26’sı insana yakıyır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret ve boş zaman ve dinlenme olmak üzere dört alt boyutuyla açıklanabilmektedir. İnsana yakıyır işin beş alt boyutuyla kurulan modelde kurumsal değerler boyutunun yaşam doyumunu açıklamada etkili olmadığı görülmüştür. Yaşam doyumu üzerinde en yüksek etkiye sahip boyutun yeterli ücret olduğu görülmüştür ($\beta=.279$, $p<0.05$). Yeterli ücret boyutunu sırasıyla sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.235$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.204$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.108$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir. İnsana yakıyır işin beş alt boyutundan kurumsal

değerler boyutu hariç dört alt boyutu yaşam doyumunu açıklamada pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

4.2. İnsana Yakışır İşin Çalışma İradesi Üzerindeki Etkisi

İnsana yakışır işin alt boyutlarının çalışma iradesi üzerindeki etkisi incelenmiş ve bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İnsana Yakışır İşin Alt Boyutları ve Çalışma İradesi Arasında Kurulan Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

	Model 1		Model 2	
	β	t	β	t
Sabit	1.649	1.112	2.093	1.548
Güvenli çalışma koşulları	.401	5.078	.406	5.154
Sağlık hizmetlerine erişim	.207	2.598	.205	2.572
Yeterli ücret	.273	4.079	.282	4.290
Boş zaman ve dinlenme	.052	.731	-	-
Kurumsal değerler	.181	2.372	.184	2.414
Adj. R^2	.269 ^a		.270 ^a	
Ortalama Kare	1076.556		1340.898	
F	30.010		37.423	
p- değeri	.000 ^b		.000 ^c	

a. Bağımlı Değişken: Çalışma İradesi

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, kurumsal değerler

Tablo 2’deki bulgular, çalışma iradesini açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile çalışma iradesinin %27’si insana yakışır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret ve kurumsal değerler olmak üzere dört alt boyutuyla açıklanabilmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutuyla kurulan modelde boş zaman ve dinleme boyutunun yaşam çalışma iradesini açıklamada etkili olmadığı görülmüştür. Çalışma iradesi üzerinde güvenli çalışma koşulları boyutunun en yüksek etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır ($\beta=.406$, $p<0.05$). Güvenli çalışma koşulları boyutunu sırasıyla yeterli ücret ($\beta=.282$, $p<0.05$), sağlık hizmetlerine ($\beta=.205$, $p<0.05$) ve kurumsal değerler ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutundan boş zaman ve dinlenme boyutu hariç dört alt boyutu çalışma iradesini açıklamada pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

4.3. İnsana Yakışır İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi

İnsana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamı üzerindeki etkisi incelenmiş ve bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İnsana Yakışır İşin Alt Boyutları ve İşin Anlamı Arasında Kurulan Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

	Model 1		Model 2	
	β	t	β	T
Sabit	17.366	8.785	18.390	9.936
Güvenli çalışma koşulları	.257	2.439	.263	2.497
Sağlık hizmetlerine erişim	.278	2.617	.279	2.621
Yeterli ücret	.130	1.459	-	-
Boş zaman ve dinlenme	.158	1.680	.184	1.981
Kurumsal değerler	.515	5.058	.513	5.026
Adj. R^2	.247 ^a		.245 ^a	
Ortalama Kare	1716.014		2111.079	
F	26.916		33.017	
p- değeri	.000 ^b		.000 ^c	

a. Bağımlı Değişken: Çalışma İradesi

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

Tablo 3'deki bulgular, işin anlamını açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile işin anlamının %24,5'i insana yakışır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerler olmak üzere dört alt boyutuyla açıklanabilmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutuyla kurulan modelde yeterli ücret boyutunun işin anlamını açıklamada etkili olmadığı görülmüştür. İşin anlamı üzerinde kurumsal değerler boyutun en yüksek etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta=.513$, $p<0.05$). Kurumsal değerler boyutunu sırasıyla sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.279$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.263$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutundan yeterli ücret boyutu hariç dört alt boyutu işin anlamını açıklamada pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

5. TARTIŞMA

Çalışmada insana yakışır işin alt boyutları olan, güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ile kurumsal değerlerin; Yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Yaşam Doymu: Veenhoven (1991) yaşam doyumunu “bir kişinin bir bütün olarak yaşamının genel kalitesi hakkında olumlu yargıda bulunma derecesi” olarak kavramsallaştırmıştır (1991, s.3). Bu nedenle, yaşam doymu, kişinin yaşamının genel bir değerlendirmesini ifade eder (Tromp, 2016). Bu kavramsallaştırma bizi çalışan kişinin zamanının büyük bir kısmını alan çalışma hayatına; kişinin yaptığı işe yöneltir. Nitekim akademik yazında geçmişten günümüze yapılan çalışmalarda yapılan işle yaşam doymu arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır (Örneğin Wilensky, 1960; Sirgy vd., 2001; Streimikiene & Grundey, 2009; Drobnič vd., 2010). Drobnič vd. (2010), özerklik, kariyer fırsatları ve ekonomik güvenlik gibi çalışma koşullarının yaşam doyumunu etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bu argümana paralel bir şekilde Blustein (2008) kişinin çalışarak hayatta kalabileceğini, kişinin yaptığı iş aracılığıyla diğer kişilerle ilişki kurabileceğini ve onun aracılığıyla kaderini tayin ederek yaşam ihtiyaçlarını karşılayabileceğini belirtir. Ayrıca çalışmada artan verimliliğe bağlı olarak reel ekonomik büyüme artışı kişilerin yaşamlarına olumlu yönde etki eder (Orhan, 2020). Dolayısıyla işler kişilerin yaşamlarına anlamlı hale getirerek yaşamda doymu sağlar. Bu doyumun sağlanabilmesi için de yapılan işlerin insana yakışır işler olması gerekir; işin kalitesi yaşam doyumuna etki eder. Nitekim analiz sonuçlarına göre yaşam doyumunu insana yakışır işin alt boyutları; kurumsal değerler boyutu hariç- %26 oranında açıklamaktadır. Yaşam doyumunu en fazla yeterli ücret ($\beta=.279$, $p<0.05$) etkilemektedir. Bunu sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.235$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.204$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.108$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir.

Farklı disiplinlerden akademisyenler iş sağlığının önemine ve bunun kişilerin yaşamlarındaki rolüne dikkat çekerek bu alanda daha fazla çalışmanın yapılması gerektiğine dikkat çekmektedirler (Blustein, 2008). Güvenli çalışma koşulları bir çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği bakımından taşıması gereken koşulların yanı sıra kişiler arası ilişkilerin de sağlıklı olması gerektiğini ifade eder. Belirtelim ki, Bir çalışma ortamında fiziksel ya da sözel tacize veya başka herhangi bir kötü muameleyle karşı gerekli önlemlerin alınmadığı bir durumda kişiler, güvenli olmayan bir çalışma ortamında; insana yakışmayan işlerde istihdam edilirler (Nizami & Prasad, 2017). Bu ise insanların yaşam doyumlarına etki eder (McIlveen vd., 2021). Zira insan ilişkileri bakımından iş ve iş dışı deneyimler birbiriyle ilişkilidir (Blustein, 2011). Dolayısıyla insana yakışır iş, işyerinde ve ötesinde uyumlu ilişkileri destekleyen koşulları teşvik etmelidir (Blustein, 2011; Di Fabio & Kenny, 2016). Bu, kişiler arası ilişkilerde keyifli ve saygın bir çalışma ortamı yaratarak kişilerin yaşamlarında tatminler sağlamak için gereklidir (Tromp, 2016).

İnsana yakışır iş aynı zaman çalışanların koşullarını iyileştiren, beceri ve yeterliliklerinin gelişimini kolaylaştıran çalışanın refahını destekleyen iş özellikleri seti olarak tanımlanabilir. Algılanan iş kalitesinin çok boyutlu doğası göz önünde bulundurularak çalışanların yaşam beklentilerine uygun bir refah düzeyi için insana yakışır iş (Ariza-Montes vd., 2019), bu çalışmada da doğrulandığı gibi yapılan iş aracılığıyla- sağlık hizmetlerine erişimi sağlayan bir işi de ifade eder.

İnsana yakışır iş finansal açıdan insana yakışır ücretler de sunmalıdır. İşin bu şekilde bir özelliğe sahip olması kişinin genel yaşam memnuniyetinin de temel bileşenlerinden biridir (Streimikiene & Grundey, 2009). Bu anlamda yaşam maliyetleri artarken ücretlerde de bu maliyetlere paralel bir artış uygulanmalıdır. Zira Türkiye gibi ülkelerde yaygın olan asgari ücretlerle kişiler temel geçimlerini dahi sağlamakta zorlanmaktadır. Belirtelim ki, yapılan işe karşılık ödenen ücretin geçimlik ücretten ziyade yaşamın bir gereği olan hoşça vakit geçirmeye imkân veren, topluma anlamlı katılımı sağlayan, gelecek için tasarruf yapma olanağı sunan, iş ve yaşamı kaliteli hale getiren bir ücret olması gerekir. Bu bağlamda farklı ücret tanımlamaları gerek akademisyenlerin gerekse politika yapımcıların ilgi odağı olmaya başlamıştır (Carr vd., 2016; Yao vd., 2017; Seubert vd., 2021). Örneğin bu, Yao vd. (2017) için “çalışanların anlamlı kurumsal, kişisel ve sosyal yaşamlarından zevk alma yeteneklerinde bir adım değişikliği algıladıkları ve deneyimledikleri bir ücret düzeyi”ni (2017, s.876) ifade eder. Bu kavramsallaştırma esasında ücret politikalarının insanların yaşam kalitesine odaklanması gerektiğine işaret eden Sen’in (1999) yapabilirlik yaklaşımına atıfta bulunur. Sen için ücretler, kişilerin değer verdikleri makul bir hayat sürdürmek için fırsatlar sunan, onların bu hayata erişiminin önündeki engelleri kaldıran bir düzeyde olmalıdır. Dolayısıyla temel bir insan yapabilirliği olarak kavramsallaştırılabilecek yaşam doyumu (Alkire, 2007) için insana yakışır ücret önemli bir unsurdur ve özellikle asgari ücret alan çalışanların yaygın olduğu Türkiye’de asgari ücret düzeylerinde yapılacak artışların daha fazla yaşam doyumuna yol açması olasıdır.

Çalışma, boş zaman ve dinlenme dengesi her kişi için benzersiz olan, kişinin yaşam değerlerine, önceliklerine ve hedeflerine bağlı olan bütünsel bir kavramdır (Kossek vd., 2014; Haar vd., 2014). Akademik yazında çalışma-boş zaman ve dinlenmenin tüm çalışanlar tarafından çok değer verildiği noktasında bir fikir birliği vardır (Kossek vd., 2014). Belirtelim ki, boş zaman ve dinlenmenin kişilerin refahı üzerinde önemli etkileri olduğu kabul edilir (Lyness & Judiesch, 2014). Daha uzun çalışma saatleri, çalışanların iş-yaşam dengesini bozabilir ve stresli durumlara yol açabilir (Nizami & Prasad, 2017). Bu ise kişinin yaşam doyumunu etkiler.

Çalışma-boş zaman ve dinlenme arasında denge kuran kişiler yaşamlarından daha fazla memnun olurlar (Ferguson vd., 2012; Haar vd., 2014; Nizami & Prasad, 2017). Belirtelim ki yaşam doyumu yaşam alanlarından duyulan doyumun bir fonksiyonu olarak görülebilir (Heller vd., 2004; Pavot & Diener, 2008). Dolayısıyla yaşamın sağlık hizmetlerine erişim, dinlenme ve boş zaman gibi birçok ayrı ama birbiriyle ilişkili alanı vardır ve bu çalışma verilerinin de ortaya koyduğu yaşam doyumu farklı yaşam alanlarından doyumun karmaşık bir işlevidir; kişilerin her bir alanı nasıl tarttıklarına bağlı olarak farklılık gösterir (Erdoğan vd., 2012). Nitekim bu çalışmada akademik yazındaki çalışmalardan farklı olarak kurumsal değerlerin yaşam doyumu üzerinde etkili olmadığı anlaşılmıştır (Edwards & Rothbard, 1999; Sagiv & Schwartz, 2000; Ferreira, vd., 2019; Işık vd., 2018; Sagiv vd., 2015; Arieli & Sagiv; 2020). Örneğin, Edwards & Rothbard (1999), kişinin kendi değerleri ile iş ve aile ortamında vurguladığı değerler arasındaki uyumun refahı yordadığını göstermiştir. Bu noktadan hareketle akademik yazında insana yakış ölçüğü alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin Fransa’da yapılan araştırmada yeterli ücret ve boş zaman ve dinlenme hariç diğer boyutların yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Vignoli vd., 2020). Portekiz’de yapılan araştırmada ise insana yakışır iş ölçeğinin %21 oranında yaşam doyumunu açıkladığı, tüm alt boyutların yaşam doyumuna etki ettiği ve yaşam doyumu üzerinde en fazla etkiye sahip olanın güvenli çalışma koşulları olduğu anlaşılmıştır (Ferreira, vd., 2019). Işık vd. (2018) tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmada da insana yakışır iş ölçeğinin yaşam tatminini %26 oranında açıkladığı ve beş boyutun tümünün yaşam tatminini (bs $\frac{1}{4}$.10 ila .23) yordadığı saptanmıştır.

Çalışma İradesi: Çalışma iradesi kısıtlamaların varlığına rağmen; burada “kısıtlamalar” algılanan finansal ve yapısal engellere atıfta bulunur- mesleki seçimleri yapabilme yapabilirliğine sahip olmaktır (Duffy vd., 2012). Bu anlamda çalışma iradesi hem gerçek hayattaki toplumsal eşitsizliklerden hem de içsel psikolojik deneyimlerden etkilenmesi muhtemel kısıtlamalara rağmen, kişinin kariyer seçimlerini yapma özgürlüğü konusundaki öznel deneyiminin bir ölçüsüdür (Blustein, 2008). Çalışma iradesinin kavramsallaştırmasından hareketle çalışma bir işe sahip olma; en uygun koşullar altında, bir kariyerle sonuçlanan, eğitim ve iş temelli seçeneklerde daha yüksek irade seviyeleri sağlayabilen faaliyetler dizisidir (Blustein, 2011). Çalışma/ bir işe sahip olmanın üç temel insan ihtiyacını karşılama potansiyeline sahip olduğu varsayılır; (a) hayatta kalmanın devam etmesini sağlamaya yardımcı olan kaynaklara erişim sağlama, (b) diğer kişilerle sosyal bağlantı/toplumsal bütünleşme ihtiyaçlarını karşılama ve (c) kendi kaderini tayin etme; kendini gerçekleştirmedir (Blustein vd.,

2008; Blustein, 2008). Akademik yazında genel olarak artan çalışma iradesine bağlı olarak; insana yakışır işlere ulaşmada çalışma iradesinin aracılık rolüne dikkat çekilir (Duffy & Dik, 2009; Duffy vd., 2012; Duffy vd., 2017; Duffy vd., 2020; Tokar & Kaut, 2018; Masdonati vd., 2019). Bu anlamda çalışma iradesi insana yakışır işlere ulaşmayı güvence altına alan yapabilirlikler olarak okunabilir. Belirtelim ki, spesifik olarak insana yakışır iş fikrinin özünde, çalışanların sömürücü veya aşağılayıcı olmayan ve içsel olarak motive edici görevlerle meşgul olmak için daha büyük fırsatlar sunan işleri seçme becerisine sahip olmaları yatmaktadır (Allan vd., 2016). Ancak bunun tersi de mümkündür; örneğin kişi işe girdiğinde bu iş insana yakışır bir işse bu işin sunduğu fırsatlara ve özgürlüklere bağlı olarak kişi özgürce bu işte kalma yönünde çalışma iradesi gösterebilir. Nitekim analiz sonuçlarına göre çalışma iradesini insana yakışır işin alt boyutları; boş zaman ve dinlenme boyutu hariç-%27 oranında açıklamaktadır. Çalışma iradesini en fazla güvenli çalışma koşulları ($\beta=.406$, $p<0.05$) etkilemektedir. Bunu yeterli ücret ($\beta=.282$, $p<0.05$), sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.205$, $p<0.05$) ve kurumsal değerler ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir.

Güvenli çalışma koşulları bir yönüyle çalışma koşullarının çalışanın fizyolojik ve psikolojik bütünlüğünü korumasını, sürdürmesini ve geliştirmesini ifade eder (Nizami & Prasad, 2017). Çalışma ortamında kişiler resmi ve gayri resmi olarak birbirleriyle etkileşimde bulunurlar (Blustein, 2008) ve bu etkileşim kişinin gerek fizyolojik gerekse psikolojik bütünlüğünü koruması, sürdürmesi ve geliştirmesinde bir etken olabilmektedir. Ayrıca çalışma ortamındaki etkileşimler kişinin haysiyet duygusuna olumlu veya olumsuz yönde etki edebilir. Bir çalışma ortamında örneğin sürekli ayrımcılığa maruz kalan kişiyi düşündüğümüzde bu kişinin o işyerinde çalışma arzu ve isteği noktasında azalimler söz konusu olabilir. Ayrıca bu kişi yaşadığı ayrımcılıktan dolayı fizyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkilenebilir. Nihai olarak kişi o işe gitme, o çalışma ortamına girme noktasında isteksiz davranabilir. Dolayısıyla kişinin çalışma iradesi çalışma ortamının ilişkisel açıdan güvenli olmayan koşullarından ötürü zedelenir.

Sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik aracılığıyla sağlık hizmetlerine erişim herkesi ilgilendiren bir konudur. Zira sağlık ihtiyacı risklerine karşı korunabilmek için sağlık hizmetlerine erişim gerekir (International Labour Organization ve International Institute for Labour Studies, 2008). Sağlık hizmetlerine işler sayesinde erişim kayıtlı sektörlerdeki istihdamın önemli bir özelliğidir (Nizami & Prasad, 2017). Bu anlamda kayıt altına alınmış insana yakışır işler sağlığı ve sağlık hizmetlerine erişimi teşvik eden işler olmalıdır (Ariza-Montes vd., 2019). Bu şekilde insana

yakışır işler, çalışan kişilerin genel refahını sağlamada kilit bir unsur olan çalışma iradesiyle de uyumludur (Duffy vd., 2012).

Çalışmanın yerine getirdiği ihtiyaçlardan biri, hayatta kalmanın devam etmesini sağlamaya yardımcı olan kaynaklara erişim sağlamasıdır (Blustein 2008). Bu kaynaklardan birisi de yeterli ücrettir. Yeterli ücret yapabilirliklerin artmasına ve insani gelişmenin ilerlemesine olanak sağlar (Seubert vd., 2021, Sen, 1999; Carr vd. 2016). Bu bağlamda yeterli ücret; ilke olarak- değerli işlevlerin büyümesini ve gelişmesini sağlayan bir kaynağın güvence altına alınması olarak kavramsallaştırılabilir (Sen, 1999). Bunun için de gelirin üretildiği ve dağıtıldığı, insanların emeğinin karşılığının verildiği çalışma ortamlarında çalışmanın karşılı olarak uygun ücretlerin verilmesi gerekir. Uygun ücretlendirme insana yakışır iş uygulamalarının ayrılmaz bir parçasıdır. Dolayısıyla insana yakışır istihdam ve çalışma koşullarının ücretlerle tamamlanması gerekir. Belirtelim ki, yeterli ücretlerin olmadığı durumlarda çalışanlar kendilerine adil davranılmadığını düşünebilir, buna bağlı olarak kötü ödüllendirme sürecini sorgulayabilirler (Carr vd., 2016) ve buna bağlı olarak mevcut işteki çalışma iradeleri sakatlanabilir. Nitekim akademik yazında ekonomik kısıtlamaların; bu çalışma açısından bu yeterli ücret olarak düşünülebilir- çalışma iradesini etkilediği saptanmıştır (Kozan vd., 2019; Duffy vd., 2012; Duffy vd., 2020; Tokar & Kaut, 2018). Dolayısıyla insana yakışır ücretler aracılığıyla kişiler mevcut işlerine yönelik çalışma iradelerini sürdürebilirler.

Değerler, mesleki ilgilerin ve iş seçiminin gelişiminde etkilidir. İş seçimi, değerleri ifade etmenin verimli bir yoludur. Değerler, insanların bir çalışma ortamına katılmadan önce bile kişilerin seçimlerine etki edebilir. Çalışma ortamı, öne çıkan değerleri açısından karakterize edilebilecek çok sayıda unsuru bünyesinde barındırır. Bu anlamda araştırmacılar, kişisel değerler ile kişinin çalışma ortamının, yaptığı işin, amirinin ve çalışma grubunun değerleri arasındaki uyumu gibi farklı boyutlardaki araştırmalara ilgi göstermiştir (Arieli & Sagiv; 2020). Daha önce de dolaylı bir şekilde belirtildiği gibi gerek insana yakışır işler gibi çalışma iradesi de birçok bakımdan Sen'in (1999) yapabilirlik yaklaşımını içinde barındırır. Yaklaşımın temelinde özgürlük fikri vardır ve bu özgürlük tanımı Sen'in yaklaşımının bir gereği olarak sürekli genişlemektedir. Bu anlamda kişiler yaptıkları işlerde daha fazla irade hissedebiliyorlarsa (Di Fabio & Kenny, 2016), yaptıkları işler aracılığıyla değer verdikleri destekleyici bağlamsal koşullara erişebiliyorlarsa (Ryan & Deci, 2000), kendi değerlerine benzer değerleri ifade eden ortamlarda çalışıyorlarsa; kendi değerlerine ters düşmeyen ortamlarda istihdam ediliyorlarsa (Arieli & Sagiv; 2020), bu değerler kendi haysiyet ve onur

duyguları ile çelişmiyorsa, bu insana yakışır işlerde kişiler mevcut işlerine yönelik çalışma iradelerini devam ettirebilirler.

Diğer yandan analiz bulgularımız boş zaman ve dinlenmenin çalışma iradesi üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Bunun bu çalışmaya özel bir sonuç mu olduğunu anlayabilmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

İşin Anlamı: Çalışma, toplumda temel bir insan etkinliğidir. İnsanları dönüştürür, örgütleri ayakta tutar ve ulusları güçlendirir. Çalışmak anlam verir ve kişinin duygularının, düşüncelerinin ve tüm insanlığının bir ifadesidir (Edralin, 2014). İşin anlamlı olması; kişinin işinin önemli olduğu, kişisel gelişimini kolaylaştırdığı ve daha iyiye katkıda bulunduğu öznel bir deneyimi ifade eder (Steger vd., 2012). İşte anlam ve işle özdeşleşme, kendini gerçekleştirme ile ilgilidir (Blustein vd., 2008; Blustein, 2008; Seubert vd., 2021). Çalışmak bir işer sahip olmak kişi için benlik saygısı, kendini gerçekleştirme ve güvenlik kaynağıdır. Bu anlamda çalışmak bir işe sahip olmak, temel bir hak ve insanlık için bir iyi, faydalı bir maldır. İnsana layıktır, insan onurunu ifade etme ve geliştirme için uygun bir yoldur (Edralin, 2014). Kişiler genellikle ödüllendirici ve anlamlı bir iş hayatına sahip olmanın hayalini kurar (Blustein 2008). Belirtelim ki genel olarak akademisyenler anlamlı çalışmayı, kendisi de insana yakışır işe sahip olmaktan türetilen, kendi kaderini tayin hakkının kilit bir sonucu olarak görmektedir (Blustein, 2008; Seubert vd., 2021). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının bu yönleri sağlama olasılığı daha düşük olduğundan Türkiye gibi ülkelerde işin bir anlam ifade etmesi daha önemli olduğu düşünülebilir (Seubert vd., 2021). Bunun için de insana yakışır işlere ihtiyaç vardır. İnsana yakışır işin sahip olduğu özelliklere bağlı olarak işler kişiler için daha anlamlı hale gelebilir. Nitekim analiz sonuçlarına göre işin anlamını insana yakışır işin alt boyutları; yeterli ücret boyutu hariç-%24,5 oranında açıklamaktadır. İnsana yakışır işi en fazla kurumsal değerler ($\beta=.513$, $p<0.05$) etkilemektedir. Bunu sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.279$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.263$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir.

Güvenli çalışma koşulları aynı zamanda işte çalışma arkadaşlarına güven ve kendisine itibar edilmesi gibi unsurları içerir. Birçok kişi için iş rolü diğer yetişkin rollerinden daha fazla zaman, zihinsel ve fiziksel çabayı gerektirdiği için çalışma bir işe sahip olma insan onurunu sağlamada geniş bir bağlama sahiptir (Seubert vd., 2021). Bu anlamda kişi keyifli ve saygın bir çalışma ortamında çalıştığında (Tromp, 2016) işinden daha fazla anlam sağlayabilir. Bu bağlamda kişinin haysiyet duygusunu güçlendiren, kendisine itibarlı davranışı teşvik eden, her türlü

fiziksel ve sözel saldırıya karşı koruma sağlayan güvenli çalışma koşulları her çalışma ortamında sağlanması gereken koşullardan biridir (Blustein, 2011).

Dünyanın birçok yerinde çalışan insanlara koruma sağlamak için İnsana Yakışır İş Gündemi oluşturulmuştur. Bu kavramın kökleri özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarına dayanmaktadır (Evan, 2014). İnsana Yakışır İş Gündemini daha önce de belirtildiği gibi ilk kez ILO (1999) takdim etmiştir. İnsana yakışır iş, çalışan hakları, sosyal koruma ve vb. unsurları içinde barındırır. Çalışan hakları ilkesi çalışmanın; onur, eşitlik, özgürlük ve sosyal güvenliğe sahip olması gibi unsurlarla ilişkilendirilir. Sosyal koruma ilkesi, ıstırapı, kaygıyı, güvensizliği ve maddi yoksunluğu azaltmak için çeşitli beklenmedik durumlara ve kırılmalara karşı güvenlik sağlamayı amaçlar (Evan, 2014). Bu bağlamda iş aracılığıyla sağlık hizmetlerine yeterli erişim kişinin işi aracılığıyla anlam ve özdeşleşme deneyimlemesini sağlayabilir (Seubert vd., 2021). Bu durum daha önce de belirtildiği gibi hayatta kalmanın devam etmesini sağlamaya yardımcı olan kaynaklara erişim sağlaması fikriyle de uyumludur (Blustein vd., 2008; Blustein, 2008). Sınırsız ihtiyaçları olan insanların temel ihtiyaçlarından biri ihtiyaç duyduklarında sağlık hizmetlerine erişimleridir. Bu ihtiyacın giderilmesi işin bir anlam kaynağı içermesi bakımından da önemli bir içsel motive edici olabilmektedir.

Çalışmanın içerdiği unsurlardan biri çalışma aracılığıyla kişinin kendi kaderini tayin etme; kendini gerçekleştirmeyi sağlayabilmesidir (Blustein vd., 2008; Blustein, 2008). Bu anlamda çalışma bir işe sahip olma kişinin kendi yapabilirliklerinin ortaya çıkmasını sağlayan bir alandır. Kişilerin yapabilirlikleri işte kendilerince önem verdikleri değerli işlevselliklerin bir kombinasyonundan ibaret değildir (Sen, 1999). Kişinin iş dışında da bir özel alanı vardır. Bu alanda da kişinin özgür seçimler yapabilmesi için boş zaman ve dinlenme süresinin makul boyutta olması gerekir. Kişiye iş dışında zaman tanıyan insana yakışır işler kişiler için daha fazla anlam ifade eden işlere dönüşür.

Çalışmada anlam, toplum yanlısı, demokratik ve ahlaki yönelimleri ifade eden örgütsel yapı ve uygulamaların kriterlerini belirleyen kurumsal değerlere sahip çalışma ortamının bir parçası olarak artar (Schnell vd., 2013). Zira kişiler bir çalışma ortamına kendi değerleriyle girerler. Bir çalışma ortamının değerleri kişilerin değerleri ile ne kadar uyuyorsa o derece işle içsel bütünleşme gerçekleşir (Sığırı, 2007). Bu anlamda kişinin değerleriyle uyumlu kurumsal değerlere sahip insana yakışır işler kişiler için de anlamlı işleri ifade eder.

Çalışmamızda yeterli ücretin işin anlamı üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır. Akademik yazında yeterli ücretin işin anlamı bakımından önemli bir yordayıcısı olduğu yönünde genel bir kanı mevcuttur (Carr vd. 2016 Ariza-Montes vd., 2019; Duffy vd., 2015). Bu anlamda daha

yüksek gelire sahip olanların anlamlı iş deneyimleri daha yüksek olacaktır (Duffy vd. 2015; Işık vd., 2018; Duffy vd., 2017; Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019). Diğer yandan bu çalışma ile örtüşen sonuçlar elde eden çalışmalar da mevcuttur (Afonso-Ribeiro vd., 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Ferreira vd., 2019). Bu noktadan hareketle akademik yazında insana yakışır işin alt boyutları ile işin anlamı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre Vignoli vd. (2020) Fransa’da gerçekleştirdikleri araştırmada güvenli çalışma koşullarının, tamamlayıcı değerlerin ve sağlık hizmetlerine erişimin işin anlamı ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Afonso-Ribeiro vd. (2019)’un Brezilya’da gerçekleştirdikleri araştırmada insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamını %17 oranında açıkladığı ve güvenli çalışma koşulları ile değerlerin işin anlamı üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Di Fabio & Kenny (2019) İtalya’da gerçekleştirdikleri araştırmada insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamını %24 oranında açıkladığı ve güvenli çalışma koşullarının, kurumsal değerlerin, dinlenme ve boş zamanın işin anlamı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Dodd vd. (2019) Birleşik Krallık’ta gerçekleştirdikleri araştırmada ise güvenli çalışma koşullarıyla ve kurumsal değerler, işin anlamı ile önemli ölçüde ilişkilendirilmiştir. Ferreira vd. (2019) Portekiz’de gerçekleştirdikleri araştırmada ise yeterli ücret hariç insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamı üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Büyükgöz-Kavas & Autin (2019) Türkiye’de gerçekleştirdikleri araştırmada ise insana yakışır iş ölçeğinin işin anlamını %9 oranında açıkladığı ve sadece yeterli ücret ve kurumsal değerlerin işin anlamı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Işık vd. (2018) Türkiye’de gerçekleştirdikleri araştırmada insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamını %24 oranında açıkladığını ve ölçeğin alt boyutlarının tümünün işin anlamını (bs ¼ .10 ila .23) önemli ölçüde yordadığı saptanmıştır.

Çalışmanın Sonuçları: Çalışmanın sonuçları, insana yakışır iş ölçeğinin Türkiye bağlamında çalışanların çalışma koşullarını daha iyi anlayabilmek için kullanılabileceğini göstermiştir (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Işık vd., 2018). Bu bağlamda insana yakışır işin beş boyutu, işverenlere, çalışanlarının çalışma hayatlarını daha iyi anlayabilmeleri ve çalışma koşullarını iyileştirebilmeleri için rehberlik edici olabilir (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Işık vd., 2018). Çalışmadaki analiz sonuçlarına göre kişinin yaptığı işi insana yakışır bir iş olarak algılaması birçok faktöre bağlıdır. Bu bağlamda insana yakışır iş ölçeği çalışma koşullarının görece ağırlıklarını ve çalışma yaşamı kalitesinde potansiyel iyileştirmeleri göz önünde bulundurmayı da mümkün kılar (Vignoli vd., 2020). Ölçek ayrıca her çalışanın iş hayatını nasıl anlamlandırdığına ve onlar için insana yakışır işin hangi unsurları içermesi gerektiğini anlama da bir araç işlevi görür (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Chen vd., 2020; Işık vd., 2018).

Mevcut araştırma ve diğer araştırmaların bize söylediği şey; insana yakışır işler yaratılabilmesi için insana yakışır işin her bir boyutunun sadece işyeri düzeyinde değil, aynı zamanda bireysel düzeyde de dikkate alınması gerektiğidir. Ölçek çalışanların gözünden çalışma koşullarını tanımlamayı sağlayarak çalışma koşulları içinde var olan eksiklikleri çalışanların gözünden ortaya koymayı mümkün kılmaktadır (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Vignoli vd., 2020). Bu ise çalışmaya, çalışanların gözünden sosyal adalet odaklı bir perspektifle bakma imkânı sunar (Duffy vd., 2016). Dolayısıyla insana yakışır iş ölçeği bağlamsal ve sosyal adaletin etkileri konusunda farkındalıklarını artırmanın bir yolu olabilecek iş yaşamlarının kalitesi hakkında çalışanları iş yaşamları ve genel refahları ile ilgili sorun tartışmalara dahil etmek için bir araç olarak kullanılabilir (Işık vd., 2018).

6. SONUÇ

Çalışmada insana yakışır işin alt boyutlarının yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Akademik yazında genel olarak insana yakışır işin makro boyutta ele alınmaktadır. İnsana yakışır işi mikro ölçekte ele alan çalışma akademik yazına bu yönüyle katkı sunmuştur. Çalışmada yaşam doyumunun insana yakışır işin bir boyutu hariç; kurumsal değerler-diğer boyutlar tarafından açıklandığı saptanmış ve yaşam doyumu üzerinde en fazla etkiye ise yeterli ücretin olduğu bulunmuştur. Bunu sağlık hizmetlerine erişim, güvenli çalışma koşulları ile boş zaman ve dinlenme boyutları takip etmektedir.

Çalışma iradesinin de yaşam doyumu gibi insana yakışır işin bir alt boyutu hariç; boş zaman ve dinlenme- diğer boyutlar tarafından açıklandığı anlaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışma iradesi üzerinde en fazla etkiye sahip olan boyutun güvenli çalışma koşulları olduğu saptanmıştır. Bunu yeterli ücret, sağlık hizmetlerine erişim ve kurumsal değerler boyutları takip etmektedir

İşin anlamı da insana yakışır işin bir boyutu hariç; yeterli ücret- diğer alt boyutlar tarafından açıklanabilmektedir. Analiz sonuçları işin anlamına en fazla etki eden boyutun kurumsal değerler olduğunu göstermektedir. Bunu sağlık hizmetlerine erişim, güvenli çalışma koşulları, boş zaman ve dinlenme boyutları takip etmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları Türkiye de yapılan çalışmalardan bazı farklılıklar göstermektedir. Bu çalışmaya katılan katılımcı profilinin farklılığından kaynaklanmış olabilir. Diğer yandan çalışma, insana yakışır iş ölçeğinin Türkiye coğrafyasında kullanılabilir bir ölçek olduğunu bir kez daha göstermiştir. İnsana yakışır işlerin taşınması gereken özelliklerini saptamak için yeni ampirik çalışmalar yapılabilir ve bu çalışmalarda nitel ve nicel yöntemler birleştirilerek insana

yakışır işlerde olması gereken özellikler çalışanların gözünden daha geniş bir perspektifle sunulabilir. Bu çalışmalar belli işlere özgü yapılabileceği gibi bölgesel ya da belli bir işyeri düzeyinde de olabilir. Bu tür araştırmalar aynı zamanda aktif olarak kişilerin kendi hayatlarına yön verirken yaşam doyumunda, çalışma iradesinde ve işin anlamında en çok neye ilgi duyduklarını ve bu ilginin genel sosyal refahlarına yansımalarını tespiti bakımından önemlidir. Bu şekildeki çalışmaların yaygınlaşması, sosyal adalet odaklı sosyal politika uygulamalarının hayata geçirilmesine de imkân sunar. Bu çalışma koşullarına ilişkin en iyi değerlendirmeyi yapabilecek failerin/işi yapanların bir işi yaparken en çok neye ihtiyaç duyduklarını/duyacaklarını belirtmelerini mümkün kılar. Böylece sosyal adalet odaklı sosyal politikaların hayata geçirilmesinde dikkate alınması gereken hususlarda tartışmalarda yer almaları mümkün olur.

KAYNAKÇA

- Aca, Z. & Akdamar, E. (2022). Türkiye'de insana yakışır iş: bağlam, kavramsallaştırma ve değerlendirme: bir alan araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 271-291. doi: 10.11611/yead.1037757.
- Afonso-Ribeiro, M., Pereira-Teixeira, M. A. & Matteo-Ambiel, R. A. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240.
- Akın, A., Hamedoğlu, M.A., Kaya, Ç. & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the work and meaning inventory (WAMI): Validity and reliability study. *The Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Alkire, Sabina. 2007. The missing dimensions of poverty data: An introduction to the special issue”, In *Oxford Development Studies*, 35, No. 4, 346–359.
- Allan, B. A., Autin, K. L & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Front Psychol*, 7(71). doi: 10.3389/fpsyg.2016.0007.
- Arieli, S. & Sagiv, L. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 230–275. doi: 10.1111/apps.12181.
- Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Hernández-Perlines, F. & Fiz-Perez, J. (2019). Decent work as a necessary condition for sustainable well-being, A tale of pi(i)gs and farmers. *Sustainability*, 11(1051). <https://doi.org/10.3390/su11041051>.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294–308. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x.

- Blustein, D.L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>.
- Blustein, D.L. (2013). The psychology of working: a new perspective for a new Era, In D.L. Blustein (Ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp. 3-18). University Press.
- Blustein, D.L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>.
- Blustein, D.L., Kenny, M.E., Di Fabio, A. & Guichard, J. (2018) Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-8. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>.
- Blustein, D.L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. ve Diamonti, A.J. (2016). Decent work: a psychological perspective, *Frontiers in Psychology*, 7(407). <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & Aglo, N. (2013). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates, *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459–477. doi:10.1093/cje/bet067.
- Büyükgöze-Kavas, A.B. & Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.
- Carr, S.C., Parker, J., Arrowsmith, J. & Watters, P.A. (2016). The living wage: theoretical integration and an applied research agenda. *International Labour Review*, 155(1), 1-24.
- Chen, S.C., Jiang, W. & Mia. Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 153(1), 119947. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin türkçe 'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Deranty, J.P. & MacMillan, C. (2012). The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of "Decent Work", *J. Soc.Philos*, 43(4), 386–405. doi:10.1111/josp.12003.
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Front. Psychol.* 7(361). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dodd, V. N., Hooley, T. & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: Context, conceptualisation and assessment. *Journal of Vocational Behaviour*, 112(6), 270-281. doi: 10.1016/j.jvb.2019.04.002.

- Drobnič, S., Beham, B. & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. doi:10.1007/s11205-010-9586-7.
- Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58, 29–43. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>.
- Duffy, R.D., Autin, K.L & Bott, E.M. (2015) Work volition and job satisfaction: examining the role of work meaning and person–environment fit. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 126-40.
- Duffy, R.D., Diemer, M.A., Perry, J.C., Laurenzi, C. & Torrey, C.L. (2012). The construction and initial validation of the work volition scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 400-411, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>.
- Duffy, R.D., Kim, H.J., Allan, B.A. & Prieto, C. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123(4). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>.
- Edralin, D.M. (2014). Precarious work undermines decent work: The unionized hotel workers' experience. *DLSU Business & Economics Review*, 24(1), 13-26.
- Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85–129. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813>.
- Engin, E.M. (2018) AB ülkelerinde ikili, üçlü, genişletilmiş sosyal diyalog mekanizmaları ve iyi uygulama örnekleri. CFCU, ILO, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. & Mansfield, L. R. (2012), Whistle while you work:A review of the life satisfaction literatüre. *Journal of Management*, 38, No. 4, 1038-1083, doi:10.1177/0149206311429379.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. ve Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299–307.
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all, international. *Journal of Social Sciences*, IV, No. 3, 30-42.

- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, José A., Figueiredo, L., Hemami, H. G. ve Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.
- Gunst, R. F., & Mason, R. L. (1980). *Regression analysis and its applications*. New York: Marcel Dekker.
- Güleryüz, E. A. (2020). Kişi-örgüt uyumu ve örgüt kültürü arasındaki ilişki, bankacılık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(19), 51-78.
- Haar, J. M., Russo, M., Sun, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Harvey, M., Treadway, D., Heames, J.T. & Duke, A. (2009). Bullying in the 21st century global organization: an ethical perspective. *J Bus. Ethics*, 85, 27-40. doi: 10.1007/s10551-008-9746-8.
- Heller, D., Watson, D. & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600. doi: 10.1037/0033-2909.130.4.574.
- International Labour Organization & International Institute for Labour Studies. (2008). *World of work: income inequalities in the age of financial globalization*, No. 63, ILO.
- International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the director-general* (International Labour Conference, 87th Session). ILO.
- International Labour Organization. (2008) *ILO Declaration on social justice for a fair globalization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf, (21.09.2021).
- International Labour Organization. (2015). Decent work and the 2030 agenda for sustainable development. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf.
- International Labour Organization. (2017). *Report of the director-general: What future for decent work in Europe and Central Asia – opportunities and challenges*. Tenth European Regional Meeting, Istanbul, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_577395.pdf.
- Işığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. Ezgi Kitabevi.
- Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 308-331.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Işık, E., Kozan, S. & Işık, A.N. (2018). Cross-cultural validation of the Turkish version of the decent work scale. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 471-489. <https://doi.org/10.1177/1069072718763636>.
- Kaygısız, S. (2010). *Rol çatışması, psikolojik iklim ve mobbing kavramları arasındaki ilişkiler: bir kamu hastane işletmesinde uygulama*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak. N. & Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, Yıl: 7, 14, 28-62.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work–life balance and well-being. In C. Cooper ve P. Chen (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 295–318). Wiley-Blackwell.
- Kozan, S., Işık, E. & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317–327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>.
- Kök, S. (2006). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma*. 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 161-170. Atatürk Üniversitesi.
- Kutlu, F. E. (2006). *İşyerinde duygusal tacizin (mobbing) çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Land, K. C. (1975). The role of quality of employment indicators in general social reporting systems. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 304–332. <https://doi.org/10.1177/000276427501800302>.
- Lyness, K. S. & Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63(1), 96–129.
- MacNaughton, G. ve Frey, D. F. (2015). Decent Work, Human Rights and the Sustainable Development Goals. *SSRN Electronic Journal*, 47. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2613999>.
- Masdonati, J., Schreiberb, M., Marcionettic, J. & Rossiera, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, Part A, 12-27.
- McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A. & McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18–35. <https://doi.org/10.1177/1069072720922959>.
- Nizami, N. & Prasad, N. (2017). *Decent work: Concept, theory and measurement*. Palgrave Macmillan. doi: 10.1007/978-981-10-2194-7.

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Negotiating our way up collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021a). *OECD economic surveys: Turkey 2021*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2cd09ab1-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021b). *OECD employment outlook 2021: Navigating the covid-19 crisis and recovery*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
- Orhan, Ö. (2020), Saving Analysis with economic growth models and theories. COAEF VII Inter National Conference On Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences August, 21-22, Turkey.
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- Pavot, W. G. & Diener, E. 2008. The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701756946>.
- Petrea, I. C. (2020). *The effect of work meaning on the relationship between decent work and subjective well-being*. Master thesis in psychology specialization of counseling and vocational psychology. Universite de Lausanne.
- Piketty, T. (2014). Capital in the Twenty-First Century: a multidimensional approach to the history of capital and social classes. *The British Journal of Sociology*, 65(4), 736–747. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12115>.
- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177–198. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-0992\(200003/04\)30:2<177:aid-ejsp982>3.0.co;2-z](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-0992(200003/04)30:2<177:aid-ejsp982>3.0.co;2-z).
- Sagiv, L., Roccas, S., & Oppenheim- Weller, S. (2015). Values and well-being. In: S. Joseph (Ed.). *Positive psychology in practice* (2nd ed., pp. 103-121). John Wiley.
- Sapançalı, F. (2007). Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 8-30.
- Schleicher, D. J., Hansen, S. D. & Fox, K. E. (2011). Job attitudes and work values. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, (pp. 137–189). Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization. <https://doi.org/10.1037/12171-004>.

- Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543–554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>.
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N. & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46(2), 197–224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Seubert, C., Hopfgartner, L. & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808-823. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1966094>.
- Sıgır, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302. doi:10.1023/A:1010986923468.
- Standing, G. (2008). The ILO: An agency for globalization? *Development and Change*, 39(3), 355–384. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x>.
- Steger, M.F., Dik, B.J. & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stiglitz, J. E. (2016). *The great divide: unequal societies and what we can do about them*. Norton & Company.
- Streimikiene, D. & Grundey, D. (2009). Life satisfaction and happiness-the factors in work performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9–26. doi: 10.14254/2071-789X.2009/2-1/2.
- Sunar, L. (2020). *2020'de Türkiye'de çalışma hayatı*. <https://ilke.org.tr/2020de-turkiyede-calisma-hayati>.
- Sümer, H.C. (2006). Women in management: Still waiting to be full members of the club. *Sex Roles: A Journal of Research*, 55(1-2), 63–72. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9059-2>.
- Tokar, D. M. & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- Tromp, M. (2016). Decent work, more satisfied about life and health? [Master thesis]. Tilburg University.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021a). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları (2020, Yayın no. 37210, 04 Şubat 2021)*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210>.

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). İşgücü istatistikleri (2020, Yayın no. 37484, 22 Mart 2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2020-37484>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2019). *Daha aydınlık bir gelecek için çalışmak: çalışma yaşamının geleceği küresel komisyonu*. ILO.
- Veenhoven, R. (1991). *Questions on happiness*. Pergamon Press.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J.L. & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(2), 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>.
- Wilensky, H.L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yao, C.P., Parker, J., Arrowsmith, J. & Carr, S.C. (2017). The living wage as an income range for decent work and life. *Employee Relations*, 39(6), 875–887. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0071>.
- Yılmaz, A., Ergun-Özler, D. & Mercan, N. (2008), Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.,
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma (mobbing). *İktisat, İşletme, Finans Dergisi*, 20(231), 97-108. doi: 10.3848/iif.2005.231.8236.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 247-282

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 02.12.2022

Accepted / Kabul: 05.04.2023

COVID 19 SÜRECİNDE MADEN İŞÇİLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SOMA ÖRNEĞİ*

Emel ÖZKAN AYTÜRK¹

Aytül GÜNEŞER DEMİRCİ²

Öz

Covid 19 pandemisi dünyayı toplumlar arasında fark gözetmeksizin tüm yaşam koşulları açısından etkilemesine rağmen çalışma hayatı açısından her sektörü aynı oranda etkilememiştir. Türkiye’de en fazla iş kazası ve meslek hastalığının yaşandığı sektörlerden biri olan madencilik sektörü diğer sektörlerle göre bu süreçte hem çalışan işçilerin çalışma hem de sağlık koşullarının önemli ölçüde etkilendiği bir sektör olarak belirginlik göstermiştir. Çalışma ve sağlık koşulları bakımından büyük risk barındıran madencilik sektöründe neoliberal politikaların hayata geçirilmesi ile başlayan olumsuz koşullar Covid 19 pandemisi sürecinde de ivme kazanarak devam etmiştir. Çalışma, bu sektörde neoliberal politikalarla başlayan sürecin Covid 19 pandemisi sürecinde çalışma koşulları açısından geldiği noktayı Soma örneği üzerinden ortaya koymayı amaçlamıştır.

Anahtar kelimeler: Neoliberal Politikalar, Madencilik Sektörü, Covid 19 Pandemisi, Çalışma Hayatı, Çalışma Koşulları.

Jel Kodları: J53, J81, J83.

*Bu çalışma, 2021 tarihinde Mersin Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında hazırlanan ve sunulan “Neoliberal Politikalar Işığında Madenlerin Özelleştirilmesinin Çalışma Hayatı Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı tezin kuramsal zemini üzerine daha sonra Soma bölgesinde yapılan bir araştırmanın eklenmesi ile üretilmiştir.

¹Mersin Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Mezunlu, E-posta: eemelozkann@gmail.com ORCID: 0000-0003-2978-5422.

²Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, E-posta: aytul.demirci@mersin.edu.tr ORCID: 0000-0002-7882-4507.

Atıf/Citation

Aytürk, E. Ö & Demirci, A. G. (2023). Covid 19 sürecinde maden işçilerinin çalışma koşulları üzerine bir araştırma: Soma örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 247-282.

A RESEARCH ON WORKING CONDITIONS OF MINE WORKERS IN THE COVID 19 PROCESS: THE EXAMPLE OF SOMA

Abstract

Although the Covid 19 pandemic has affected the world in terms of all living conditions without making any distinction between societies, it has not affected every sector at the same rate regarding working life. The mining sector, one of Turkey's sectors with the highest number of work accidents and occupational diseases, has become prominent as a sector where workers' working and health conditions are affected significantly in this process compared to other sectors. The adverse conditions that started with the implementation neoliberal policies in the mining sector, which has great risks in working and health conditions, continued by gaining momentum during the Covid-19 pandemic. This study specifically aimed to reveal the point that the process that started with neoliberal policies in this sector has reached regarding working conditions during the Covid-19 pandemic through the example of Soma.

Keywords: Neoliberal Policies, Mining Industry, Covid 19 Pandemic, Working Life, Working Conditions.

Jel Codes: J53, J81, J83.

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında güvencesizliğe yol açan tüm uygulamaların 1980'li yıllardan itibaren neoliberal politikalarla hız kazandığını söylemek bilinen bir gerçeğin yeniden ifadesidir. Neoliberal politikaların bir yansıması olarak serbestleştirme, özelleştirme ve rekabetçi ortamın geliştirilmesi kavramları bu yıldan itibaren her geçen gün geçtikçe etkisini arttırmış, ekonomik ve toplumsal hayatta büyük dönüşüme neden olmuştur. Emek dünyasını derinden etkileyen bu politikalar aynı zamanda çalışan kesimin tarih boyunca edindiği birikimi de köklü bir biçimde değiştirmiştir. Yeni inşa: Her türlü güvenceden yoksun bir çalışma hayatı.

Tüm çalışan kesim üzerinde baskısını her geçen gün arttırarak devam ettiren neoliberal politikalar madencilik sektöründe de piyasacı yapıyı hâkim kılabilmek adına devlet elindeki madenleri özelleştirme uygulamalarına tabi tutarak rekabet ortamını sağlamaya çalışmıştır. Sektörde kamu işletmeciliği anlayışı yerine özel işletmecilik anlayışı benimsenmiştir. Bu anlayış ilk olarak İkinci Madencilik Şurası'nda madenlerin özelleştirmeleri ile ilgili önerilerin sunulması ile gündeme gelmiş, 1995 yılından sonra da hızla yaygınlaşarak devam etmiştir. Diğer kamu kurumlarda satış ve benzeri yöntemler ile özelleştirilmelere gidilirken madenlerde taşeron ve rödovans³ yöntemleri benimsenmiştir. Özelleştirilen maden ocaklarında, diğer sektörlerde özelleştirmeler ile meydana gelen sorunlar, yöntemler farklılık gösterse de benzer şekilde yaşanmıştır. Madenler risk açısından diğer sektörlerle karşılaştırıldığında ciddi boyutlarda kaza riskleri içeren bir sektör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu risk ortamlarında çalışan

³ Rödovans, maden ruhsat alanlarının işletme hakkının bir kısmı ya da tamamının sözleşme ile gerçek veya tüzel bir kişiye, üçüncü kişilere, bir süre tahsis edilmesini-devrini düzenleyen bir yöntemdir.

işçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) açısından tam bir koruma içerisinde olması gerekmektedir. Fakat meydana gelen özelleştirmeler ile alınması gereken bu önlemlerde azalmalar yaşanmaktadır. Bu durumun en büyük nedeni; kriz dönemlerinin kurtarıcısı olarak kullanılan *a-tipik* olarak nitelendirilen taşeron ve rödovans uygulamalarıdır. Bu uygulamalar sonucu kamu madenciliği ortadan kalkmaya başlamış, uzun yıllar süresince elde edilmiş madencilik sektörüne ilişkin bilgi ve deneyim yok edilmiştir. Bunun yerine işin deneyim ve uzmanlaşmanın olmadığı şirketlere bırakılmasıyla yüksek risk taşıyan, kuralsız, denetimsiz, çalışma hayatı açısından ilkel sayılabilecek koşullarda üretim yapılması, kâr amacının her şeyin üstünde tutulması beraberinde birçok problemi getirmiştir. Aynı zamanda eğitim açısından yeterli olmayanların bu sektörde çalışmaları nedeniyle de sıkıntılar artan boyutlarda devam etmiştir. Böylece madencilik sektörü neoliberal politikaların çalışma hayatında meydana getirmiş olduğu değişimlerin en belirgin anlamda sergilendiği bir alan olarak kendini göstermiştir.

Türkiye son yıllara kadar madenleri işlemeden ihraç ettiği ve işlenmiş halini ithal etmesinden kaynaklı gerekli miktarı ülkesinde barındıramamaktan dolayı, yeni bir strateji ile madenleri işleyip ihraç etme yoluna girerek madencilik üretiminin artırılmasını gerekli kılmıştır. Üretim isteğinin hem işverence hem de devletin madencilik sektöründen beklentisini yükseltmesi ile de artırılması iş kazalarının da üretim oranına karşılık artmasını beraberinde getirmektedir. Bunun nedeni ise üretim baskısı artarken işçi sayısında özelleştirmelere bağlı azalmalar meydana gelmesi ve istihdamın azalmasının işin risk boyutunun da artmasıdır. Özelleştirmeler ile beklenen üretim oranları sağlanamamış, işçi sayılarında azalmalar yaşansa da kaza oranlarında azalma yaşanmamıştır. Çalışmada, madencilik sektöründeki temel problemin de bu olduğu iddiası çalışma boyunca devam ettirilmektedir. Diğer sektörlerde teknolojinin gelişmesi ile istihdam oranlarında azalma meydana gelmiş, aynı zamanda kaza oranlarında da düşüşler yaşanmıştır. Madencilik sektöründe istihdamın azalmasının nedeni ise teknolojik gelişmeler değil, işverenlerin *az işçi, az ücret, çok iş* anlayışı ile, yani işverenin artı-değeri fazlaştırma isteği ile, sektörü yönetmeye çalışmalarıdır.

Neoliberal politikaların uygulamaya konulduğu tarihlerden bu yana da hem devlet bünyesinde bulunan maden işletmelerinde hem de özelleştirilen maden işletmelerinde çalışan işçi sayılarında düşüşler yaşandığı da bilinen bir gerçektir.

Madencilik sektöründe uygulanan taşeron ve rödovans yöntemleri sonucu sektörde rekabetçi piyasa ekonomisi mantığıyla hareket eden özel maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma hayatına dair birçok sorun ortaya çıkmış, özellikle de çalışma ve sağlık koşulları açısından

olumsuz seyreden bir gerçeklik söz konusu olmuştur. Tüm bu olumsuzluklara 2020 yılında ortaya çıkan Covid 19 pandemisi de ivme kazandırmıştır. Bu süreçte madende çalışan işçilerin çalışma koşullarının nasıl olduğunun ortaya konması bu çalışma açısından önem taşımaktadır. Çalışma konusu bu nedenle özel sektör madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşulları olarak seçilmiştir. Soma havzasının konu edilmesinin nedeni ise; emek tarihi açısından önemli bir yere sahip 2014 yılında yaşanan maden kazası sonucu 301 maden işçisinin hayatını kaybetmesi ile o dönem açısından yapılan özelleştirme uygulamaların sonuçlarının bu sektör açısından net bir fotoğraf görüntüsü olarak çalışmalarda yerini alması, bu uygulamaların devam etmesi, etkilerinin hala bu bölgede yoğun olarak hissedilebilir olmasıdır. Çalışmanın özgünlüğünü belirleyen sosyo-ekonomik gerçeklik de Covid 19 pandemisinin Soma maden bölgesinde yarattığı değişken etkenlerdir.

2. MADENLERİN ÖZELLEŞTİRİLMESİNİN ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yaşamı ve üretim şekillerini derinden etkileyen Sanayi Devriminin hızlanmasını hatta belki de gerçekleşmesini sağlayan madenler, bu küresel dönemden en çok etkilenen ve değişim geçiren sektör durumunda bulunmaktadır. Bu değişimlerin işçiler üzerindeki etkilerine bakılmasının önemi, madencilik tarihin ilk yıllarından beri diğer sektörlerden ayrı bir önemde işlemesinden gelmektedir (Kalaycıoğlu & Çelik, 2014, s. 4). Küreselleşme sürecinin hız kazanması ile birlikte devletin ekonomi alanlarından elini çekmeye başlaması ekonomik ve toplumsal alanda belirgin farklılaşmalar yaratmıştır. Çalışma hayatı da bu farklılaşmalardan etkilenmiştir. Özelleştirmenin amacı sadece kamunun ekonomi içerisindeki yerine daraltmak değil, yeni oluşturulan ekonomiyi yeni çalışma ortamının gerekçelerine uygun olarak bir çalışma hayatı oluşturmaktır. Özelleştirme uygulamalarının çalışanlar ve çalışma hayatlarının üzerinde bulunan etkileri, tüm ülkeler için benzer özellikler taşımaktadır. Fakat özellikle de gelişmekte olan ülkelerde (Karabıyık, 2010, s. 1); Sendikal hakların ve özgürlüklerin engellere takılması, işsizlik oranlarındaki artışlar, iş güvencesinin azalması, çalışma şekillerinde esnekleştirme uygulamalarını ortaya koymuş, taşeronlaşmanın artması, farklı ücretlere tabi olma gibi değişiklikler özelleştirmenin *toplumsal boyuttaki etkilerini* ön plana çıkarmıştır. Bu değişimler maden sektörüne de aynı şekilde yansımıştır.

Maden ocaklarında çalışan işçiler yerin derinliklerinde, güneş ışığı alamayarak, sadece suni hava ile nefes alarak çalışmaktadırlar. Maden sektöründe birçok yaşamsal tehlike bulunmaktadır, bu sebep ile çalışma şartlarının da oldukça zor olduğu bu sektörde aynı şekilde özelleştirmelere bağlı olarak yeni eklenen bu zorluklarla birlikte çalışanların sadece fizyolojik

olarak değil psikolojik olarak da hayatları zorlaşmaktadır (Aydın, 2016, s. 77). Özelleştirmeler sonucu çalışma hayatında ortaya çıkan değişimler şu şekilde ifade edilebilmektedir (Karabıyık, 2010, s. 1): Çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, sosyal haklar önemli ölçüde etkilenmiş, sendikaların toplu sözleşme hakları ve yönetime katılma haklarında zayıflamalar meydana gelmiştir. Özelleştirilmiş alanlarda yeni işverenler, toplu sözleşmeler yerine, bireysel sözleşmeler yapma yolunda gitmişlerdir. Sendikaların çalışma hayatı üzerindeki güçleri ve etkinlikleri kaybedilmiştir. Çalışanların ücret düzeylerinde düşüşler yaşanmış ve çalışma saatleri de artmıştır. Özelleştirmeler sonucunda, parça başı ücret ödeme, ücretlerin dondurulmaları gibi yeni iş değerlendirme sistemleri geliştirilmiştir. İşten çıkartmalar artmış, çalışan tasfiyelerinin boyutları büyümüştür. Bu şekilde değişen çalışma hayatı ve koşulları pandemi sürecinde de ortaya çıkan olumsuz koşullar itibariyle daha da derinleşerek varlığını sürdürmüştür.

3. PANDEMİ SÜRECİNİN MADENLERDE ÇALIŞAN İŞÇİLER ÜZERİNE ETKİLERİ

2019 yılı sonlarında Çin’de başlayan ve dünya geneline yayılan Covid 19 pandemisi, yaşamın her alanında ciddi olumsuzlukları beraberinde getirmiş hem sosyal yaşamda hem de çalışma yaşamında bulaş riskini önleyici tedbirler alınmasını gerekmiştir. Madenlerin diğer sektörlerden farklı özelliklerinin bulunması nedeni ile Sağlık Bakanlığı yayınlamış olduğu düzenlemede madencilik sektörüne ve bu sektörün yarattığı çalışma yaşamına ayrı bir yer vermiştir. Madenlerde hijyen ortamı diğer sektörlere oranla daha zor şekilde sağlanmaktadır. Bu durum madenlerin yapısal özellikleri ve yapılan işlerin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Madenler fazla geniş olmayan havasız ortamlardır. Pandemi sürecinde çalışmaya devam etme zorunluluğu sonucunda da bu havasız ve dar ortamlarda hijyen ve mesafe kurallarına uymak diğer sektörlerde olduğu gibi uygulanamamıştır. Akciğerleri etkileyerek solunum sıkıntısı yaşanmasına neden olan hastalık madenlerde çalışan bireylerin mesleklerinden dolayı akciğer hastalıklarına maruz kalmaları ile etkilerini daha fazla hissettirmiştir.

Pandemi süresince bu nedenle madenlerde çalışan işçiler ve geçmişte madenlerde çalışmış kişiler öncelikli risk grupları içinde yer almışlardır (TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu, 2020, s. 19). Pandemi sürecinde madenlerde çalışan bireylerin kronik bir hastalığı bulunması ya da 65 yaşını geçmiş olması nedeniyle iş yerinden uzaklaştırılması veya uzaktan/evden çalışmaya geçirilmesi Sağlık Bakanlığı düzenlemesinde belirtilmiştir. Bu önlemin madenlerde kâr amacı güden işverenler tarafından işin durdurulmaması açısından değerlendirildiğinde ve işin uzaktan çalışmaya müsait olmadığı için yerine getirilmediği

belirtilebilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020; https://www.imib.org.tr/uploads/docs/1590731402_covId19salgInyonetImIvecallismarehberI.pdf Erişim tarihi: 31.05.2021.). Madencilik sektörü de tüm başka sektörler gibi tedarik zincirinin aksamaması nedeniyle, üretim yapmaya devam edebilmek adına pandemi koşullarıyla sıkı bir mücadele içerisine girmiş, pandemi koşullarına ve pandemi ile birlikte ortaya çıkmış olan yeni çalışma düzenine hızlıca adapte olmuştur (Yıldırım, 2020, s. 3).

Neoliberal politikalarla farklılaşan değişen çalışma hayatı ve çalışma koşulları, mevcut olumsuzluklarını hazırlıksız karşılaşılan Covid 19 pandemisi sürecinde de ivme kazanarak devam ettirmiştir. Bu süreçte istihdamın azalması, işsizliğin artması, çalışma şekilleri ve koşullarındaki değişim tüm sektörlerde özellikle maden sektöründe daha da belirgin hale gelmiştir.

4. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE MADENCİLİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOMA ÖRNEĞİ

Dünyanın en tehlikeli mesleklerinden birisi olan madencilik, hem ölümcül hem de ölümcül olmayan yaralanma oranlarının en yüksek olduğu sektörlerden birisidir. Çalışma hayatı ve koşullarındaki dönüşüm devam ederken ortaya çıkan Covid 19 pandemisi, sektörün bahsedilen özelliğini pekiştirici bir nitelik taşımıştır. Sektörde çalışan işçiler sosyal ve ekonomik haklar bakımından daha zor, çalışma koşulları açısından daha sağlıksız bir düzenin içerisinde yer almışlardır. Hala etkisini devam ettiren sürecin maden sektörü çalışma koşullarında yarattığı etkiyi Soma örneği üzerinden ele alan çalışmayla süreci somut gözlemleyebilmek ve yaklaşık yarım asırlık yaratılan çalışma koşullarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de madencilik sektörü üzerine düşünüldüğünde ilk akla gelen mekanlardan biri Soma’dır. Soma’da madencilik işletmeciliği yıllar içinde yaşanan gelişmelere bağlı olarak değişim göstermekle birlikte bu süreç, özellikle 1980 yılı sonrası değişen ve uygulanan ekonomi politikalarına bağlı olarak farklı bir seyir izlemiş, 2014 yılı Soma maden kazası ile değişimin çalışma koşullarına ilişkin boyutu daha görünür hale gelmiş ve son olarak Covid 19 pandemisi bu sektördeki çalışma koşullarını yeniden tartışma ihtiyacını ortaya koymuştur. Yapılan araştırma, bu sektörde bahsedilen süreçte yaşanan değişimleri maden işçilerinin çalışma koşullarına dair görüşme ve gözlemlerle yapılmış olan saha çalışmasının bulgularını ekleyerek derinlikli ve bütünsel bir çerçevede Soma örneği üzerinden analiz etmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi⁴ tercih edilmiştir. Sosyal gerçekliği bireylerin sosyal-kültürel olarak oluşturduğu bir gerçeklik olarak kavrayan anlayış temelinde, bu gerçekliği çözümlmek için gereken ayrıntılı bilgi, ancak mevcut gerçekliği derinlemesine yansıtacak çeşitlilikte bir araya geldiğinde anlamlı olmaktadır. Bu noktada da ancak nitel verinin bu çeşitliliği sunabilmesi mümkün görünmektedir (Kümbetoğlu, 2008, s. 44).

Bu kapsamda en yaygın olarak kullanılan nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme ve gözlem ve yazılı belgelerin incelenmesine başvurulmuştur. Yöntem olarak görüşmenin tercih edilmesinin temel nedenini insanların bakış açılarını, deneyimlerini, duygularını ve algılarını ortaya koymada güçlü bir yöntem olarak görülmesi oluşturmaktadır. Gözlem yönteminin tercih edilmesindeki temel neden de sosyal olguların gözlenerek anlaşılabilceği varsayımına dayanmaktadır. Bunun yanı sıra görüşme ve gözlemle elde edilen verileri desteklemek amacıyla da bu alandaki yazılı doküman ve belgeler analiz edilmiştir. Araştırmanın alanını Soma'da bulunan altı yeraltı ve üç yerüstü olmak üzere hizmet veren dokuz özel maden ocağının altı'sından seçilen yirmi üç maden işçisi oluşturmaktadır. Araştırmacılar birisinin Soma'da ikamet etmesi nedeniyle saha çalışmasına başlamadan önce sürekli gözlem yapma ve rastgele madende çalışan işçilerle *keşfe yönelik* yapılandırılmamış derinlemesine görüşme imkânı söz konusu olmuş ve daha sonra yapılacak görüşmelere ilişkin yarı yapılandırılmış soru formunun hazırlanması sürecine önemli katkılar sağlanmıştır. Hazırlanan soru formu ile de, madenlerde çalışan işçilerin verdikleri bilgiler arasındaki paralellliği ve farklılığı belirlemek ve buna uygun olarak karşılaştırmalar yapmak amaçlanmıştır. Görüşmecilerin sayısının bu şekilde belirlenmesinin temel sebebi nitel çalışmalarda veriler kendini tekrar etmeye başladığında çalışmanın doygunluğa ulaştığına yönelik genel kabuldür. Bununla birlikte nitel çalışmalarda on beş kişilik görüşmeci sayısının yeterli olduğu genel kabul görmekte birlikte araştırma kapsamındaki toplam altı maden ocağının her birinden tesadüf yöntem tekniği ile seçilen asgari üç ile dört kişi ile görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış soru formları kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce dokuz maden ocağına da ulaşılmış ancak üç tanesi görüşmeye olumlu bakmadığı için araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Diğer altı maden ocağında çalışan işçilerden ise tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmaya destek vermek isteyen yirmi üç işçi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmenin durumuna ve verilen

⁴ Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 39).

yanıtlara göre sorular çeşitlendirilmiştir. Katılımcılara araştırmanın içeriği ve amacı hakkında bilgiler verilmiş ve bilgilerin tamamen bilimsel bir çalışma için kullanılacağı ve kimlik bilgilerinin hiçbir şekilde paylaşılmayacağı ifade edilmiştir. Görüşmeye katılanların talepleri doğrultusunda görüşmeler belirlenen yerlerde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca maden işçileri çalışma ve sosyal ortamlarında sistematik ve sistematik olmayan gözlem tekniği yoluyla gözlemlenmiş, saha notları alınmış ve çalışmaya yansıtılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan tüm yöntemler yoluyla ortaya çıkan nitel veri, madende çalışan işçilerin, süreçlerin, olguların, deneyimlerin, davranışların, faaliyetlerin tanımlandığı, niyetlerin, isteklerin, değerlerin, fikirlerin içinde yer aldığı, duyguların, hislerin, yansıtılmaya çalışıldığı, bilgilerin kanaatlerin ayrıntılı bir biçimde aktarılabilirdiği bir veri seti oluşturmuştur. Saha araştırması 15 Mayıs 2022 tarihinde başlamış, 15 Haziran 2022 tarihinde tamamlanmış ve toplanan veriler ışığında betimsel bakış açısıyla analiz edilmiştir.

4.3. Soma Bölgesinin Temel Özellikleri

Araştırmanın evrenini oluşturan Soma ilçesi, Ege Bölgesi'nin kuzeyinde bulunmaktadır. İlçenin rakımı ortalama 175 m., yüzölçümü ise yaklaşık 826 km²'dir. Nüfusu 2021 yılına göre 111.218 kişidir. Nüfusun, 55.752 erkek ve 55.466 kadından oluşmaktadır. Yüzde olarak bakıldığında: yüzde 50,13 ü erkek, yüzde 49,87 si ise kadındır (www.soma.bel.tr Erişim Tarihi: 23.05.2022).

Soma'da ilk linyit maden ocağının 1913 yılında açılması ile başlayan linyit madenciliği yüzyılı aşkın bir süredir devam etmektedir. Ancak Osmanlı döneminde bu iş yabancı sermayenin elinde olduğundan yerli halkın ana geçim kaynağı 1950'li yıllara dek tütün ve tahıl ağırlıklı tarım sektörü olmuştur. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte yabancı sermayenin ülkeden ayrılmasıyla linyit çıkarım işleri uzunca bir süre duraksamış, ancak izleyen yıllarda madenlerin devletleştirilmesiyle beraber Havza'daki kömür rezervleri Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) tarafından çıkarılmaya başlanmıştır. Böylece kömürün yoğun çıkarılmaya başlandığı 1960'lı yıllara kadar bölge hem tarım hem de bir maden kasabası görünümünde olmuştur (Aysan & Kablay, 2017, s.64). Bu yıllardan sonra ise Havza, küçük bir tarım ve maden kasabasından sanayi kentine dönüşmeye başlamıştır. TKİ'ne bağlı Ege Linyitleri İşletmesi Müdürlüğü (E.L.İ) 1978 yılında E.L.İ. Müessesesi Müdürlüğü olarak kurulmuş ve bu tarih itibarıyla bölgedeki maden ocakları E.L.İ. tarafından işletilmiştir. 1957 ve 1981 yıllarında hizmete giren, Soma ve çevresinde çıkarılan linyit kömürünün elektrik enerjisine çevrilmesini sağlayan Soma Termik Santrallerinin kurulması kömüre olan ihtiyacı artırarak Havzadaki kömür çıkarılan alanların genişletilmesini zorunlu kılmıştır. Bu durum da Havzadaki tarım ve orman alanlarının zarar görmesine neden olmuştur. Kömür çıkarım alanlarında gerekli önlemlerin alınmaması bu

alanların yakınındaki tarım alanlarındaki verimliliği de düşürmüştür. Bu nedenle kömür çıkarım alanlarının yakınındaki köylerde yaşayan ve geçimini tütün, tahıl gibi tarım ürünlerinden kazanan yerli halk ya zorunlu olarak kente göç etmek veya neredeyse bölgede yapılacak tek iş olanağı haline gelen madencilik sektöründe çalışmak zorunda kalmıştır. Özellikle termik santraller sonrası kömür çıkarım işinin çoğalmasıyla oluşan iş olanakları nedeniyle Soma ülkenin her yerinden göç alan bir şehir haline gelmiştir (Aysan & Kablay, 2017, s.64).

Soma Havzası, kömür işletmeleri ile adını duyurmuş, rezervi ve kömürünün kalitesi açısından Türkiye'nin en önemli linyit Havzalarından birisi olmuştur. Bu yolla Bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınması sağlanan Havzada rezervin de önemli bir bölümü yeraltı rezervidir. TKİ özellikle 1980'li yıllardan itibaren Havzada önemli bir yeri bulunan kömürün üretim sürecinin maliyetlerinden kaçınmak ve neoliberal politikaların hayata geçirilmesinden kaynaklanan nedenlerden dolayı yeraltı üretimlerinden çekilmiş, rödovans sözleşmeleri ile yeraltı üretimini özel şirketlere bırakmıştır. Sektörün özelleştirmeye açılması çalışma hayatını belirgin bir şekilde değiştirmiş özellikle de madende çalışan işçilerin çalışma koşullarını önemli ölçüde etkilemiştir.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, araştırmaya katılan maden işçilerinden görüşme formları ve sistematik ve sistematik olmayan gözlem yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. -Soma havzasının Linyit madeni açısından oldukça elverişli bir yapıya sahip olması bu bölgede maden ocaklarının sıklıkla açılmasına neden olmuş ve geçmiş yıllardan bu yana üretimi devam etmiştir. Geçmiş dönemlerde neredeyse tamamı devlet tarafından işletilen maden ocakları günümüzde özel sektör tarafından işletilmektedir. Soma'da 2014 yılında yaşanan kaza sonucunda 301 kişinin hayatını kaybetmesi ile sektörde birtakım iyileştirilmelere gidilmiştir. İyileştirmeler ile işçilere yeni haklar kazandırılmış çalışma hayatı bir nebze de olsa daha iyi koşullara sahip olmuş ancak neoliberal politikaların inşa ettiği çalışma hayatında bir iyilik hali söz konusu olamamıştır.

Covid-19 hastalığının yayılımı ile pandemiye dönüşmesi sonucu madencilik sektörü çalışma koşulları da etkilenmiştir. Sektörde üretimin durdurulmasının hem işverenler hem de işçiler için büyük ekonomik sorunlara yol açacağı gibi imalat sektörü ile sıkı ilişkiler içerisinde olan bir sektör olması nedeni ile hammadde problemlerinin de ortaya çıkmaması yönünde üretimin aksamaması için bazı önlemler alınmıştır.

Madencilik sektörü açısından, yapılan görüşmelerde her işletmenin farklı önlemler aldığı işçiler tarafından ifade edilmiştir. Alınan önlemlerin büyük bir kısmı üretimi etkilemeyecek biçimde; kimi maden işletmeleri işçi azaltımı, kimisi devlet ile ortak maaş ödeyerek izine çıkarılma, kimisi ek vardiyalar ekleyerek işçi sayısını azaltma kimisi de maden ocağı bölgesinde konteyner kentler oluşturarak işçileri bu bölgede karantinaya alarak üretimin aksamaması yönündeki önlemler olmuştur. Görüldüğü üzere; çalışma ve sağlık koşullarına ilişkin iyileştirici önlemler bu süreçte dikkate alınmamıştır.

4.4.1. Maden İşçilerinin Sosyo-Demografik Bulguları

Görüşmeye katılan maden işçilerinin tamamı madenlerde çalışan erkek işçilerdir. Yaş ortalaması yaklaşık 34,2 olarak tespit edilmiştir. Bu yaş ortalaması diğer mesleklerle karşılaştırıldığında düşük gibi görünse de madencilikte yıpranmanın fazla olması nedeni ile erken emekli olmaları⁵ yaş ortalamasının düşük olmasının nedenidir.

Maden işçilerinin memleketlerinin; çoğu Manisa/Soma (12) olmak üzere Kütahya (4), Ankara (3), Zonguldak (1), Bartın (1) olduğu gözlemlenmiş, iki işçi ise memleketlerini söylediklerinde kimliklerinin işyeri tarafından tahmin edilebilir nitelikte olabileceğini düşündükleri için işyerinden bir tepki almamak adına memleketlerini açıklamak istememişlerdir. Görüşmeye katılan işçilerin yarısından fazlası evli ve çocuk sahibidir.

Eğitim durumları itibariyle işçiler arasında ağırlıklı kesimi İlk ve orta öğretim mezunları (9) ve lise mezunları (8) oluşturmaktadır. Sayıları düşük olmakla birlikte ön lisans (4) ve lisans mezunu (2) işçilere de rastlanmaktadır. Görüşmeye katılanların ikisi mühendis ikisi tekniker geri kalanlar ise işçidir. İşçilerin verdiği bilgiye göre de maden ocaklarında kendileri dışında çalışanların önemli bir bölümünü ilk ve orta öğretim mezunları oluşturmaktadır. Eğitim durumunun aslında bu sektör açısından çok önemli olduğu sıklıkla belirtilmiş ve işçiler tarafından eğitim seviyelerinin yeterli olmamasından dolayı sektörde yaşanan kazaların çok normal olduğunu ileri. Görüşmeye katılan işçilerin önemli bir bölümü (14) tarafından hem kendilerinin hem de diğer madende çalışan arkadaşlarının ailelerinde kendileri dışında madenlerde gönüllü ya da mecburiyete dayalı çalışanlar olduğu ifade edilmiştir.

İşçiler, ikamet ettikleri evlerin kendilerine ait olup olmadığı sorusuna önemli bir kısmı (15) “kendimin” yanıtını verirken, kalan kısmı oturdukları evin kira olduğunu belirtmişlerdir. Kendine ait olanlar da kredi ile aldıklarını ve bir kısmı borçlarının hala devam ettiğini ifade

⁵ Detaylı bilgi için bakınız: İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22/5/2003 Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10/6/2003 Sayı: 25134.

etmişlerdir. Bu durum madencilik sektörünün tüketim kredilerine bağımlılaştırılmış bir emek alanı olduğunu sonucunu da ortaya çıkarmaktadır. Bir işçi (G21) görüşme esnasında *kendimin ama kredisini hala ödüyorum benim sayılır mı aslında bilmiyorum...ödersen benim ödeyemezsem bankanın yanıtını vermiştir*. Araştırmanın yapıldığı maden ocaklarının tamamında lojman imkânının bulunmadığı da belirtilmiştir.

Yine sosyo-demografik yapının saptanması kapsamında, ailede kendileri dışında madende çalışan var mı sorusu yöneltildiğinde ise işçiler olduğunu ve burada belirtmiş oldukları sayıların kardeş, baba gibi yakınlarını kapsadığını, genele bakıldığında da hemen hemen tüm erkek akrabalarının madende çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

İşçilerin gelir durumları incelendiğinde gelir dağılımı adaletsizliği görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı 2022 yılı Temmuz ayında TÜRK-İŞ tarafından yayınlanan verilerde dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken harcama tutarı -açlık sınırı- 6.839,64 TL, dört kişilik ailenin yapması gereken toplam harcama ise -yoksulluk sınırı- 22.278,98 TL olarak belirlenmiştir. Bu verilere göre Soma havzası maden ocaklarında çalışan işçilerin gelirleri yoksulluk sınırının çok altında kalarak zor bir yaşam mücadelesi vermektedirler. Bu nedenle de her türlü çalışma koşullarına razı olarak çalışmaya devam etmektedirler.

Tablo 1.Görüşmelere Katılan İşçilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Görüşmeye Katılan İşçiler	Doğduğu İl	Yaşı	Medeni Durumu	Eğitim Düzeyi	Çocuk Sayısı	Oturduğu Evin Durumu	Başka gelire sahip olma Durumu	Ailede kendi dışında madende çalışan kişi sayısı
G1	Manisa/Soma	28	Evli	Lisans	-	Kira	-	1
G2	Manisa/Soma	38	Evli	Lise	3	Kendine ait	-	-
G3	Manisa/Soma	23	Bekar	Önlisans	-	Kendine ait	-	1
G4	Manisa/Soma	37	Evli	İlkokul	2	Kendine ait	-	-
G5	Manisa/Soma	50	Evli	Lise	2	Kendine ait	-	1
G6	Kütahya	34	Bekar	Önlisans	-	Kira	-	1
G7	Manisa/Soma	24	Bekar	Lise	-	Kendine ait	-	1
G8	Manisa/Soma	36	Evli	Lise	2	Kendine ait	İnşaat	2
G9	Manisa/Soma	27	Bekar	Önlisans	-	Kendine ait	-	-
G10	Manisa/Soma	28	Bekar	Lisans	-	Kendine ait	Çiftçilik	1
G11	Manisa/Soma	29	Bekar	Lise	-	Kendine ait	-	1
G12	Manisa/Soma	28	Bekar	Önlisans	-	Kendine ait	-	-
G13	Ankara	40	Evli	Ortaokul	1	Kira	-	1
G14	Ankara	34	Evli	İlkokul	4	Kira	-	1
G15	Bartın	28	Bekar	İlkokul	-	Kira	-	3
G16	Manisa/Soma	43	Evli	İlkokul	1	Kendine ait	-	-
G17	Söylemek İstemedi	44	Evli	Lise	2	Kendine ait	-	-
G18	Ankara	35	Evli	Lise	2	Kendine ait	Hayvancılık	-
G19	Söylemek İstemedi	31	Evli	Lise	3	Kendine ait	-	-
G20	Kütahya	38	Evli	İlkokul	1	Kira	-	1
G21	Zonguldak	40	Evli	Ortaokul	3	Kendine ait	-	2
G22	Kütahya	38	Evli	Ortaokul	2	Kira	-	-
G23	Kütahya	34	Evli	Ortaokul	3	Kira	-	1

Görüşmelere katılan işçiler yapılan görüşmeler sırasında Soma'da ikamet eden yakınlarının yanına çalışmak için başka şehirlerden ve çevre köylerden göç eden akrabalarının sayıca fazlalığından bahsetmişlerdir. Özellikle termik santrallerin kurulması ile iş olanağı doğması bu göçün temel nedenlerinden birini oluşturmuştur. Önemli bir istihdam alanı yaratması açısından madencilik sektöründeki çalışma koşullarının öncelikli olarak belirlenmesi ve düzenlenmesi zorunludur. Sektörün büyük kısmında emek yoğun üretimin ağırlıklı olması (her ne kadar

birçok madende orta derece gelişmiş teknoloji kullanılsa da) işçiler açısından çalışmayı hala ağır, tehlikeli işler sınıfına sokmakta ve ölümcül kaza oranlarının diğer sektörlerle göre daha fazla olduğunu gözler önüne sermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. Maddesi madenlerde çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeleri belirlemiş olsa da 2014 yılında Soma'da yaşanan maden kazasının ardından çıkarılan 6552 sayılı Torba Kanun ile çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. Ancak yapılan düzenlemelerde çok uzun yıllardır neoliberal politikaların şekillendirdiği maden sektörü çalışma hayatında yaşanan sorunların önlenmesi için yeterli olmamıştır. Çalışma yaşı, çalışma süresi, izin durumları, ücretler ve sosyal güvenlik açısından sektöre ilişkin düzenlemelerin yapılmasının aciliyeti çalışmanın konusunu oluşturan Soma havzası açısından da yapılan görüşmelerde ortaya çıkmıştır .

4.4.2. Maden İşçilerinin Emek Sürecine Dair Bulgular

Araştırmaya katılan işçilerin tamamı özel maden ocaklarında çalışmaktadırlar. Daha önce farklı maden ocaklarında çalışanlar deneyimlerini görüşme esnasında aktarmalarına rağmen kendilerinden şu an çalışmakta oldukları maden ocaklarının çalışma koşullarına göre yanıt vermeleri istenmiştir. Araştırmaya katılan özel maden ocağı işçilerinin (1)'i yerüstü, (22)'si yeraltında çalışmaktadır. İşçiler maden ocaklarında üretimin durmaması amacıyla üç vardiya⁶ şeklinde çalışmaktadır.

Tablo 2. Görüşmecilerin Çalışma Koşullarına Dair Bilgiler

Görüşmeye Katılan İşçiler	Çalışma Biçimi	Mesleğe Başlama Yaşı	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	Günlük Çalışma Süresi	Ücret - TL	Sosyal Güvence Durumu	Sendikaya Üyelik Durumu
G1	Mühendis	24	4 yıl	8 saat + yol 10 saat	16.000	Var	Üye Değil
G2	Dinamit Ustası	21	16 yıl	8 saat + yol 12 saat	11.000	Var	Üye
G3	Tekniker	21	2 yıl	8 saat + yol 10 saat	10.500	Var	Üye Değil
G4	Bant Şaltercisi	21	16 yıl	7,5 saat + yol 12 saat	10.900	Var	Üye
G5	İşçi	35	6 yıl	8 saat	7.250	Var	Üye
G6	Sondaj Operatörü	21	6 yıl	7,5 saat	11.750	Var	Üye
G7	Galeri Operatörü	22	2 yıl	8 saat + yol 10 saat	11.500	Var	Üye

⁶Vardiya saatleri: Gündüz: 08:00/17:00, Paşa: 16:00/00:00, Gece: 00:00/08:00. Paşa vardiyası olarak tabir edilen dilim madencilikte akşam vardiyasının diğer adıdır.

G8	İşçi	34	2 yıl	7,5 saat + yol 11,5 saat	10.700	Var	Üye
G9	Tekniker	22	5 yıl	8 saat	12.500	Var	Üye
G10	Mühendis	26	2 yıl	8 saat + yol 10 saat	6.250	Var	Üye Değil
G11	İşçi	25	4 yıl	7,5 saat	11.500	Var	Üye
G12	İşçi	25	3 yıl	8 saat + yol 11 saat	10.900	Var	Üye
G13	Operatör	27	3 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G14	İşçi	19	6,5 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G15	İşçi	18	2 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G16	Operatör	25	7 yıl	10 saat	11.500	Var	Üye
G17	İşçi	28	7 yıl	8 saat	11.500	Var	Üye
G18	Sondaj Ustası	21	3 yıl	8 saat	11.600	Var	Üye
G19	İşçi	29	1,5 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G20	İşçi	24	3 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G21	İşçi	25	7 yıl	10 saat	11.000	Var	Üye
G22	İşçi	22	6 yıl	8 saat	11.000	Var	Üye
G23	İşçi	18	17 yıl	7,5 saat	11.000	Var	Üye

4.4.3. Çalışma yaşı

Maden ocaklarında çalışma yaşına ilişkin düzenleme 4857 sayılı Kanun'un 72. Maddesinde *...onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılmasının yasaklanması* şeklinde hükme bağlanmıştır. Bu hüküm doğrultusunda büyük ölçüde maden sektöründe çalışma yaş sınırı konusuna uygulama sürecinde dikkat edilmektedir. Özellikle 2014 yılında yaşanan kazadan dolayı yaş konusuna dikkat edildiği ancak başka illerdeki maden ocaklarında kimi zaman mevcut düzenlemeye aykırı olarak on sekiz yaşın altındaki çocukların çalıştırıldığı görüşmelerde ifade edilmiştir. Soma havzasında Çalışma kapsamındaki özel maden ocaklarında araştırmaya katılan işçilerin yaş aralığı 23-50'dir. Madencilik mesleğine başlama yaşının ise 20'li yaşlar olduğu görülmektedir.

4.4.4. Çalışma Süresi

Madenlerde çalışan işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde işçilerin çalışma süreleri kesin hükümler ile belirtilmektedir. Maden işçilerinin, zorunlu haller ve olağan üstü haller dışında ne kendi istekleri ile ne de işverenin isteği ile kesinlikle fazla çalışma yapmaları yasaklanmıştır. 6552 sayılı Torba Yasanın 42. ve 43. Maddelerinde kesin hükme bağlanmış fazla çalışma saatleri haftalık otuz altı saatten fazla her bir saat için, normal çalışma ücretinden yüzde yüz fazla verilmesi koşulu ile yaptırılmaktadır. Bunun yanında maden işçileri haftada en fazla otuz altı saat çalışıp günlük çalışma saatleri de altı saatten fazla olamayacak biçimde düzenlenmiştir. Bu durumda, normal işçilerin kırk beş saatlik haftalık çalışma sürelerinden indirim yapılarak maden işçilerine avantaj sağlanmıştır (Edgücan Şahin & Kablay, 2015, s.

235). Fakat pandemi süreci de dahil olmak üzere işçilerin, kanunen belirlenen günlük altı saat ve haftalık otuz altı saat çalışma sürelerinin çok üzerinde çalıştıkları yapılan araştırmada saptanmıştır. Yerüstü maden ocaklarında bu sürelerin çok çok aşıldığı ayrıca araştırma kapsamında ifade edilmiştir.

Görüşmelerde işçiler, günlük çalışma saatleri yedi buçuk-sekiz saat olarak görülse de madenlerin genellikle şehir dışında olması nedeniyle işe geliş gidiş süreleri, madene inmek için yapılan hazırlık süresi dâhil edildiğinde aslında on bir- on iki saat çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Temel sorun olarak da bahsedilen bu ek sürelerin çalışma saatine dâhil edilmediğini ve bu nedenle günlük çalışma saatlerinin çok sorunlu görünmediğini belirtmişlerdir. Yirmi dört saatin yarısını işyerinde, zor ve olumsuz şartlarda geçirmelerinin kendilerinin ve ailelerinin tüm yaşamını kötü etkilediğini de vurgulamışlardır. Uzun zamandır bu koşullarda çalışan işçiler pandemi döneminde de durumun değişmediğini hatta hastalık süreçlerinde işveren tarafından ayarlanan konteynerlerde kaldıklarını, işyerini terk edemediklerini, evlerine gidemediklerini ifade etmişlerdir. Tüm bunların sonucunda yeraltı madenlerinde çalışan işçilerin günlük yedi buçuk saatten fazla çalışamayacağı hükmü geçersiz kalmaktadır.

Yeraltı maden işlerinde ancak 4857 sayılı Kanununun 42. Maddesinde saydığı zorunlu hallerde ve 43. Maddesinde saydığı olağanüstü hallerde fazla çalışma yaptırılabilceğinin hükme bağlanması sonucu yapılacak fazla çalışmalarda haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle belirlenecek ve ödenecektir.

Fazla çalışmanın kendilerini oldukça zorladığını ifade eden maden işçileri ancak ücret nedeniyle zaman zaman kendi istekleri ile de fazla çalışma yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu tür durumlarda fazla çalışmayı sorun etmediklerini ifade etmişlerdir. Ancak bunun yanında işyerlerinin zorunlu mesai talebi olduğunu ve talebe itiraz durumunda işleme koymak üzere her yıl tutanak imzalattıkları da görüşmeye katılan işçiler tarafından belirtilmiştir. Pandemi döneminde fazla çalışma uygulamasının normalleşerek hayatlarına girdiği de birçok görüşmeci tarafından vurgulanmıştır:

...evet ücret kısmı cazip oluyor ama işimiz olduğunda ya da kalmak istemediğimizde itiraz etme hakkı tutanaklarla elimizden alındığından dolayı işi kaybetme korkusu ve işverenin olumsuz tutumları nedeniyle kimse zaten fazla çalışmaya/mesaiye itiraz edemiyor (G5), (G14)

Görüşmelerde yer üstü maden ocağı işçileri rutin çalışma günlerinde ve hafta tatillerinde işyerinin mesai talebinde bulunduğu ve işçilerin itiraz haklarının olmadığını da ifade etmişlerdir.

4.4.5. Yıllık Ücretli İzin ve Haftalık İzin Hakları

4857 sayılı Kanun'un 53. Maddesinde 6552 sayılı Torba Kanun ile yapılan değişiklikle yeraltı işlerinde çalışanların normal çalışanlara göre yıllık izin sürelerinin dörder gün arttırılarak uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu nedenle yıllık izin sürelerinin kullanımı konusunda işverence büyük sıkıntılar yaratılmadığı ancak haftalık izin konusunda sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan görüşmeler ışığında yer altı maden ocaklarında yıllık izin ve haftalık izin sürelerinin tüm işçilerde aynı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre haftalık iki gün yıllık ise çalıştıkları süreler göre on dört günden başlayarak arttığı tespit edilmiştir. Soma maden havzası maden şirketlerinde haftalık izinlerin aynı şekilde uygulandığı gözlemlenmiştir. Sadece yer üstü maden ocağında haftalık izinlerin bir gün olduğu belirtilmiştir. Yıllık ve haftalık izinlerin her ne kadar Kanuna uygun düzenlendiği ifade edilmişse de pandemi dönemi içerisinde işçilerin temaslı ya da pozitif çıkmaları koşullarında işe gelmedikleri günler yıllık izinlerinden düşüldüğü ayrıca belirtilmiştir. Kendini hasta hisseden işçilerin hastaneye gidip test yaptırmış oldukları günlerde rapor alamamışlarsa yıllık izinlerinden düşülmüştür. Rapor alabilen işçilerin ise yıllık belirli bir rapor sürelerini aşmaları halinde işyeri tarafından maaşlarında kesintilere gidildiği gözlemlenmiştir.

Pandemi döneminde çalışma hayatı içerisinde yer alan bireylerin temaslı duruma düşmelerini maske, mesafe ve temizlik kurallarına uysalar dahi engel olamayacakları durumlar içerisinde kalıp istemeden, kendilerini korumalarına rağmen yakalanabildikleri hem gözlemlenmiş hem de herkes tarafından kabul edilmiştir. Madenler havasız ortamlardır ve işçiler yüksek sıcaklık altında yakın temas halinde çalışmaktadırlar. Bu durumda hastalığa yakalanma olasılığı çok yüksektir. Belli aralıklarla çalıştıkları iş arkadaşlarının pozitif çıkmaları halinde kendileri sürekli temaslı duruma düşmüş ve rapor alabildikleri süreler dışında yıllık izinleri bu nedenle tükenmiştir. Örneğin konuyla ilgili işçi anlatımlarına bakıldığında ifadeleri şu şekilde olmuştur:

Haftada iki gün tatil. Yılda kıdemine göre on sekiz iş günü yıllık izin süren var altı yıldan sonra ise yirmi dört iş günü. Pandemi döneminde değişmedi ama kendini rahatsız hissedenleri işe getirtmediler. Ama bu durum yıllık izinden düştü ya da rapor verildi ya da ücretsiz izine çıkın denildi.(G1)

Öyle bir yer ki temaslısın ki bu çok normal yanyana çalışıyoruz temaslı olunca test ol diyorlar negatif/pozitif farketmiyor. Rapor hakkı vs öyle bir şey yok. Başının çaresine bak on gün işe gelme diyor. Negatif çıkınca kimse rapor vermiyor. Ama iş yeri istiyor öyle böyle zor iş değil işe sokmuyor işe giremiyorsun yevmiye kesiyor. Mecbur bırakıyorlar. İşten çıkarmayla tehdit ediyor. (G12)

Pandemi döneminde yaşanan hastalıklar nedeniyle, hasta olmayan işçilerin iş yükü artmış ve zaman zaman yoğunluğa bağlı olarak haftalık izinler de iptal edilmiştir.

Yıllık izin dışında-mola izni konusunda da soru yöneltilen işçiler belirli bir süre mola sisteminin olmadığı molanın sadece yemek için verildiğini ifade etmişlerdir. Sadece iki işçi çalıştığı iş yerinde bir saat yemek molası olduğunu, ancak o işçiler de görüşmelerin devamında bu molanın her gün geçerli bir sistem olarak işlemediği dile getirmişlerdir. Yemek molasının madenlerde pandemi dönemi içerisinde değişmediği yine görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Normal dönemde de belli bir saat olmadığı yemek yendiği süre içerisinde yemek yendiği yemek bittiğinde de işe geri dönüldüğü belirtilmiştir:

Mola yerine göre değişiyor. Yarım saat yemek arası ama yemeğini yediğin an kalk diyorlar. Öyle bi süre yok.(G12)

Yemek var bi acıkınca yiyorsun öyle belli saati yok pandemi de de değişmedi.(G17)

Pandemi döneminde yemek molalarına ilişkin düzenleme, toplu yapılamayacağı şartının getirilmesi yönünde olmuş, ancak yapılan görüşmelerde bu düzenlemenin uygulamada çok anlamlı olmadığı ifade edilmiştir: İşçiler işyerine gittikten sonra hep birlikte sıraya girildiği, madene toplu olarak inildiği, asansör bulunan madenlerde yaklaşık altmış kişilik grupların hep birlikte asansörü kullandıklarını, uzun süre yan yana çalışıldığını, kısacası mevcut iş ortamlarında zaten sosyal mesafenin korunamayacağı bir durum söz konusu olduğunu belirtmişlerdir.

Ücretsiz izin konusunda ise; pandemi dönemi içerisinde ücretsiz izin uygulamalarının bazı şirketlerde yapılmış olduğu görüşmeye katılan işçiler tarafından belirtilmiştir. Bunun yanında bazı işçiler pandemi dönemi içerisinde izine ayrıldıkları, bu dönemde maaşlarını (kimisi yüzde 60, kimisi yarım, kimisi tam almak üzere (devlet ve işyeri ortak yatırmış) almış olduklarını belirtmişlerdir. Yine bazı işçiler temaslı durumuna düştüklerinde yıllık izinlerinden bu günlerin düşülmesini can sıkıcı bulduklarını dile getirmişlerdir. Karantina sürecinin on dört gün olduğu düşünüldüğünde dört yıl çalışmış bir işçinin yıllık izninin on dört gün olduğu göz önüne alındığında yıllık izinlerinin tümünü yitirdikleri görülmektedir. Yapılan görüşmelerde

neredeşye tüm işçiler tarafından pozitif olmasalar bile temaslı duruma birden fazla düşmeleri ve yıllık izin günlerinin bitmesi sonucunda rapor alarak bu süreleri geçirmeleri maaşlarının da düşmesine neden olduğu belirtilmiştir. Fakat esasen izin kullanma konusunda işten çıkartılma korkusunun kendilerini zorladığını ifade etmişlerdir:

Pandemi döneminde biraz fazla işe gelmeyenleri çıkardılar. Onlara kaçak deniyor madende. Bir ayda 22-23 gün mutlaka çalışılması gerekiyor, Örneğin ayda 10 gün çalışanları çıkardılar. Verilen işe karşı gelenler de çıkarıldı. (G4)

Görüldüğü gibi işçilerin ellerinde olmadan temaslı ya da pozitif olmaları durumunda dahi bir aylık süre içerisinde beklenen işe geliş gün sayısını çıkarmadıkları durumda sektörde işten çıkarmalarla karşılaşmıştır.

4.4.6. Ücretler

Çalışanlar açısından çalışma koşullarına ilişkin en önemli göstergelerden biri ücrettir. Maden sektöründe çalışanlara ödenen ücretler kamu ve özel açısından belirgin farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle ücret, sektör açısından düzenlenmesi gereken öncelikli bir alandır. Soma havzası açısından belirgin bir düzenlemenin ancak yine 2014 yılında yapıldığı görülmüştür. Soma'da yaşanan kaza sonucunda yeraltı taş kömür ve linyit madenlerinde çalışan işçilerin maaşlarının en az asgari ücretin iki katı olacağı ibaresi 4857 sayılı İş Kanun'da düzenlenmiştir. Bu çerçevede Soma bölgesi yer altı maden işçilerinin ücretleri kendileri tarafından en az 6.250 TL olarak belirtilmiştir. Görüşmelerde belirtilen ücretlerin, yüksek görünmesinin nedeni mesailerinde eklenmiş hali olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Dönemsel faktörlerde dikkate alındığında 'verilen ücretlerin kişilerin emeklerinin karşılığını karşılayıp karşılamadığı' sorusu sorulduğunda neredeyse tamamının yanıtı emeklerinin karşılıkları olmadığını şeklindedir:

Eskiye göre iyi ama yine de göz gözü görmeyen bir yerde çalışmanın karşılığı bu değil...çok zor iş bu değil karşılığı. (G2)

Valla vermiyor emekli olsam alacağım 3bin lira para, emekli olsam nasıl geçineceğiz. Şimdi ayrı emekliliği ayrı dert. (G16)

Karşılamıyor bu emeği. Emekte karşılık yok. (G21)

Çoğu işçinin ek bir gelire sahip olmaması aynı zamanda çoğunun evli ve çocuk sahibi olduğu göz önüne alındığında bu rakamların geçimlerini karşılamakta işçileri zorladığı rahatlıkla görülmektedir.

Ancak görüşmeciler pandemi döneminde ücretlerini düzenli bir şekilde aldıklarını belirtmişler ve bunun nedenini işin hiç durmadan devam etmesine bağlamışlardır. Pandemi döneminde diğer sektörlerde üretim dursa da tüm Türkiye’de maden işçileri aynı şekilde çalışmaya devam etmişlerdir. Bu nedenle sektörde bir aksama olmadığı için ücretini almayan işçilerin olmadığı görüşmelerde tespit edilmiştir. Ancak kimi maden ocağında yarı zamanlı çalışmaya geçildiği için ücretleri belli sürelerde daha düşük yatan işçiler olduğu da görüşmeler sonucu saptanmıştır. Kimi işyerlerinde ücretlerin yüzde 60’ı yatırılmıştır. Çalışmanın yapıldığı 2022 yılındaki açlık ve yoksulluk sınırı dikkate alındığında madende çalışan işçilerin sahip olduğu gelir, bu sınırların altındadır ve yaşam standartları oldukça düşüktür.

4.4.7. Sendika Hakları

Çalışma hayatında işgücü açısından istihdam olanaklarının gittikçe zorlaştığı, işlerin günden güne güvencesiz bir hal aldığı günümüzde, işçilerin çalışma koşullarının iyileşmesi bir yana sahip oldukları koşullarını koruyamaz bir hale geldikleri yadsınamaz bir gerçektir (Erol., 2017, s. 2). Tam da bu noktada işçi sendikalarına önemli görevler düşmektedir. Bu süreçte üyelerinin sadece çalışma ve ücret koşullarını iyileştirmek için değil, aynı zamanda onlara çeşitli ekonomik ve sosyal haklar sağlamak, çalıştıkları yerlerde insan onuruna yaraşır bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla var olmaları gerekmektedir (Erol, 2017, s. 9). Ancak neoliberal politikalarla etkinliği önemli ölçüde azalan sendikaların günümüzde işçiler açısından en ihtiyaç duyulan yapılar olması gerekirken varlığının sorgulanır olması çalışma ilişkileri açısından da önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Soma maden havzasında yaklaşık 13.000 işçinin çalıştığı ve işçilerin yüzde 80-90 aralığının da sendikalı olduğu görüşmeler sırasında işçiler tarafından ifade edilmiştir. Beyaz yakalılar dışında neredeyse hepsinin sendikalı olduğu tespit edilmiştir. Ancak üye olunması istenen sendikanın işverenler tarafından belirlenmesi nedeniyle sendikalı olan işçilerin hiçbiri sendikalarının haklarını savunduğunu düşünmemektedir. Sendikalarının işyerinin kendi sendikası olmasından kaynaklı olarak herhangi bir durumda *kimi kime şikâyet edeceğiz* görüşü ortak kabul edilmektedir. Görüşmeye katılanlara sırasıyla *Sendika üyeliğiniz var mı? Var ise sendikaların haklarınızı savunduğunu düşünüyor musunuz? İşverenlerinizin sendika üyeliğine karşı göstermiş olduğu bir tutum var mı?* Sorularına verdikleri yanıtlarda üç işçi dışında tamamının sendikaya üye olduğu ancak sendika üyeliği konusunda görüşmecilerin ortak kanaati; işçileri birleştiren, ortak mücadele ile seslerini duyurabilen, onlara güven veren bir yapıdan uzak olması nedeniyle üyeliklerini anlamlı bulmadıkları şeklindedir. Sendika üyeliği işverenlerin

kendilerine önerdikleri sendikalara üyelik şeklinde gerçekleştiği için de haklarının savunulmadığı işçiler tarafından ifade edilmiştir:

Sendikalar hiç savunmuyor...Zaten ne diyecek kendi sendikasına şirketin sendikası. (G16)

...savunmuyor asla, istifa edesim var ama maaşım düşmesin diye çıkmıyorum. (G17)

Endüstri ilişkileri sisteminin taraflarından birisinin de sendikalar olması nedeniyle, sendikalar çalışma hayatında aktif olarak olması gereken, işçiler açısından yaşanan süreçte ihtiyaç duyulan örgütler olması nedeniyle önemli yapılardır. Özellikle çalışma hayatı açısından dramatik bir sektör olan madencilik alanında bu kurumların varlığı çok daha önemlidir. Ancak çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde, gözlemlerde ortaya çıkan sonuç Soma havzasında bulunan sendikaların görevlerini yapmadıkları şeklindedir. Birçok işçinin sendika hakkında yeterli bilgilerinin olmadığı da saptanan bir durumdur. Ayrıca görüşmelerde araştırmacı tarafından yapılan; sendikaların, işçilerin bir grup olarak yönetimle bir iletişim kurmasına imkân tanıyan önemli bir araç olduğu (Lordoğlu vd., 2013, s. 58) vurgusunun kabul görmediği gözlemlenmiştir.

4.4.8. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışma hayatında güvencesizliğe yol açan politika ve uygulamaların 1980’li yıllardan itibaren hız kazandığı süreçte yönetilmesi gereken en önemli alanlardan biri de İSG⁷ konusudur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁸ ile de konu İş Kanunu’nun kapsamından çıkarılarak ayrı olarak düzenlenmiştir. Kanunda işverenlerin İSG’ye ilişkin temel sorumluluk alanı işçiyi gözetme borcu çerçevesinde şekillenmiştir. İşverenler işçiyeye zarar veren her türlü davranıştan kaçınmak, işçinin yaşamını, sağlığını, maddi ve manevi kişiliğini korumakla yükümlü kılınmıştır. Her sektör açısından oldukça önemli olan bu yükümlülük madencilik sektöründe daha da önemli bir sorumluluk halindedir.

Madencilik sektöründe kanunlarla güvenlik uygulamaları katı olarak belirlenmiş olsa da hala çalışma hayatında en tehlikeli mesleklerden biri olduğu tartışmasız kabul gören bir savdır. Sektörde, meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla sürekli karşı karşıya kalınan bir çalışma ortamı

⁷ “İş Sağlığı ve Güvenliği” mi “İşçi Sağlığı ve Güvenliği” kavramlarından hangisinin kullanılması üzerine yapılan tartışmalar hala güncelliğini korumakla birlikte, hukuki düzenlemelerde ve ilgili Kanunda “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramının tercih edilip kullanılmasından dolayı bu çalışmada da İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı kullanılmıştır.

⁸ R.G.T., 30.6.2012, S.28339.

söz konusudur. O yüzden hem işe başlamadan hem de çalışırken karşılaşacakları durumları bilmeleri ve bunlara karşı nasıl önlemler almaları gerektiğinin öğrenilmesi işçiler açısından hayati önem taşımaktadır. Ancak görülmektedir ki bugüne kadar İSG adına yapılan çalışmalar maden sektörü açısından da beklenen iyileştirmeyi gerçekleştirememiş, sektörde meydana gelen kaza sayıları artarak devam etmiştir.

İSG önlemleri; işçinin işe girerken aldığı işbaşı eğitimle başlayan işin devamında belli aralıklar ile alacakları eğitimlere, işyerinde sağlanan ekipmanlardan, havalandırma sistemlerine, işyeri hekiminden teknolojik yeniliklere kadar her alanda ve işin her aşamasında üst düzeylerde uygulanması gereken bir husustur. İSG önlemleri ne düzeyde olursa kaza oranları da aynı şekilde artacaktır. Bu çerçevede görüşmelerde yaptıkları işlerle ilgili işe başlamadan önce ya da çalışırken eğitim alıp almadıkları sorusu yöneltildiğinde; işçiler İSG'ye ilişkin eğitimlerin iş başında iki-üç gün verildiğini (sadece bir iş yerinde bir hafta sürdüğü) yılda ise işyerlerine göre farklılık göstermek ile birlikte en fazla altı ayda bir ve genel olarak ise bir gün yapıldığını belirtmişlerdir. Belirtilen durum alanı düzenleyen *Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik*'e aykırılık oluşturmaktadır. İlgili yönetmelik işe başlamadan önce işçilere 32 saatlik bir mesleki eğitim verilmesi konusunu düzenlemiştir. Yine *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* ile de çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yılda en az bir defa ve en az 16 saatlik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi öngörülmüştür. Yapılan görüşmelerde işçiler tarafından eğitimlerin sürelerinin oldukça sınırlı olduğu -yarım saat, bir saat gibi- işverenler tarafından zaman kaybı ve maliyet unsuru olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Bu ifadelerden hareketle işverenlerin İSG eğitimlerini ciddiye almadıkları sonucuna ulaşılabilmektedir.

Yine görüşmelerde işvereniniz iş sağlığı güvenliği anlamında önlemler alıyor mu? sorusu sorulduğunda verilen yanıtlardaki ortak ifade *2014 yılındaki kazadan sonra evet*, şeklinde olmuştur. İşçiler bu konuya ilişkin yanıtlarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

Her şey yapılıyor kazadan sonra oldu ama bunlar. Sorumluluk almak istemiyorlar aslında bir şey olursa hapse girerim diye. Çünkü ihalelerde kaza oranlarına göre veriliyor. (G2)

Çok fazla alınmıyor yeterli değil alınanlar önlemler. (G10)

Tam alıyor diyemem o an ki duruma göre her şey değişiyor. Sözde dikkat ediyor da uygulamada yok hiçbir şey. (G21)

Normal düzeylerde alınıyor. (G14)

Madencilik sektörü 2014 yılındaki kaza sonucunda ciddi bir değişime girmiştir ve güvenlik önlemleri o tarihten itibaren artırılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda eski zamanlardan bu yana alınabilecek önlemlerin toplu bir ölümle sonuçlanan kaza sonrasında büyük şirketlerin isimlerini korumak adına tavırları görüşmeler sırasında işçiler tarafından olumlu değerlendirilmemekte ve bu tavrı üzücü buldukları ifade edilmektedir: *...gerçek önlemler; şirketlerin değerlerini ve gelecekları düşünülerek, kaza meydana geldiğinde şirketin en az hasarla nasıl çıkabileceği düşüncesi ile alındığında değil yeraltına giren işçilerin canlarını, ailelerini düşündüklerinde alınabilecek önlemlerdir.*

İş sağlığı ve güvenliğinin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyor musunuz? sorusu sorulduğunda ise; Görüşmecilerin on ikisinin yeterli gördüğü (2014 yılından önce yeterli olmadığı tüm görüşmeciler tarafından belirtilmiştir.), ikisinin ortalama da gördüğü, altısının İSG' nin bir şekilde yeterli olduğunu ama işçilerin eğitim ve bilinçli olma konularında eksikleri olduğunu ilettiği ve altısının da kesinlikle yeterli görmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak işçiler görüşmeler sırasında çalışma koşullarının insanca bir yaşam, güvenli bir ortam ve refah sunmadığı konusunda da fikir birliğinde olmuşlardır.

İSG'yi yeterli gören bireylerin gerçekten alınması gereken önlemlerin alınmadığının farkında olmadıkları da gözlemlenmiştir. Mühendisler ile yapılan görüşmelerde tedbirlerin yeterli düzeyde olmadığı iletilirken, işçiler ise tedbirlerin yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Burada karşımıza çıkan husus eğitim düzeyidir. Madencilik sektöründe çalışan bireylerin çoğu bölgede tarımın durması ile ya da işsiz kalmaları durumunda bu sektöre girmişlerdir. Yer altı maden işçilerinin maaşlarının asgari ücretin en az iki katı olması şartı getirilmesi bölgede madenciliği çekici kılmıştır. Bu gibi nedenler ile işçiler işlerinin ne şekilde ilerlemesi gerektiğini sorgulamadan çalışmaya devam etmektedirler. İSG önlemlerini yeterli bulan görüşmeciler daha sonra görüşmeler devam ederken aslında yeterli olmadığı konusunda ifadelerde bulunmuşlardır:

Hiçbir şekilde İSG yok o kadar toza pisliğe maruz kalmazdık. Maskeyi bile normal veriyorlar. O tozlar ciğerimize yapıyor bu en basiti bandın altına girmek yasak ama zorla sokuyorlar. Girmek zorundasın. Zorunlu ama işine geldiği zaman zorunlu yoksa değil yani. Çelik yelek lazım ama yok. Mecbur çalışıyorsun çalışmazsan ceza. (G12)

Madencilik kurulum aşamasından üretim aşamasına kadar ciddi bir maliyet ve sermaye gerektiren bir sektördür. Girişimciler madencilik sektörüne girerlerken maddi anlamda büyük bir bütçe ayırmaları gerekmektedir. İşleyişte ise işverenler maliyetlerini en aza indirip kârlarını arttırabilmek adına gerekli teçhizat ve önlemlerde azaltmaya gitmektedirler.

Madencilik faaliyetleri arasında en ağır işçiliğe sahip olan madencilik, kömür madenciliği olarak kabul edilmektedir. Maden sektöründeki en fazla risk, aramalarda ve değerlendirmelerde başlamaktadır ve elde edilmiş bulgular hiçbir zaman tam anlamı ile güvenilir olmamaktadır. Bu bağlamda maden sektörü sürekli sürprizler ile karşılaşılan, risklerin çok fazla olduğu bir meslek olarak görülmektedir (Bakioğlu, 2011, s. 59). Maden sektörü doğası gereğince bünyesinde birçok riski barındırmaktadır. Bu nedenle tecrübe, bilgi, uzmanlık ve ciddi bir denetim gerektirmekte olan bir sektördür (Ertop, 2017, s. v). Kamu eliyle işletilen madenlerin, yeterli deneyimleri ve uzmanlığı olmayan şirketler tarafından işletilmesi; kamu yararına bakılmadan, kâr oranlarının artışı için hırs yaparak, üretimde zorlamalara, uzun saatlerde çalışma sürelerine, sağlıklı olmayan çalışma ortamına ve en önemlisi *iş kazalarının* yaşanmasına ve ölümlerin olmasına neden olmaktadır (Ertop, 2017, s. 12). Yer altında ve yer üstünde faaliyet gösteren madencilik faaliyetleri işçileri, İSG açısından büyük risklerle karşı karşıya bırakmaktadır. Gerekli önlemler alınmadığında ise iş kazaları yaşanabilmektedir (Öney vd., 2018, s. 53).

İşçilere *işinizi yaşamınız ve sağlığınız açısından riskli buluyor musunuz?* sorusu sorulduğunda tamamının soruya verdiği yanıtlardan öte tepkilerini gözlemek araştırmacılar tarafından sorunun cevabını daha anlamlı hale getirmektedir. Sektör açısından sorgulanmaması gereken bir gerçekliğin var olduğu tüm işçiler açısından genel kabul halindedir. Bu kabulün bir işçi açısından ifadesi aşağıdaki şekilde olmuştur:

Buluyorum tabi. Nasıl soru bu. Hastalığım var astımım var. Maske de kullansan da o tozu yutuyorsun. Sağlığımı da etkiliyor. Ciğerlerimde toz birikintisi var. (G4)

Maskeler çalışma yaşamına belli sektörler dışında pandemi ile girmiş olsa da bazı sektörlerde sürekli kullanılması gerekmektedir. Madencilik sektörü de maske kullanımının önemli ve vazgeçilmez olduğu sektörlerden bir tanesidir. Madenlerde gaz salınımının yüksek olması ve çok fazla tozun çalışma ortamında bulunması işçilerin ciğerlerinde zamanla meydana gelecek hasarlardan korunmaları için sürekli maske takmaları gerekmektedir. Maden işçileri ile yapılan görüşmeler ışığında pandemi döneminin başlaması ile ilk dönemlerde piyasalarda maske kıtlığının yaşanması bu doğrultuda fiyatların çok artması maske takımının zorunlu olduğu bu sektörde olumsuz bir etki bıraktığı yönünde bulgular elde edilmesini sağlamaktadır:

Pandemi de maskeler bir de çok pahalıydı. Bazı madenlerde FFP-2 maskeler hiç yoktu hatta. Pandemi döneminde bu maskeleri bulamadık bazen. Talep ettik bakanlıktan mecburuz diye biz bu maskeleri zaten pandemiden önce de kullanmamız gereken temel teçhizatımızdı ama bulamadık devlet sınır koydu. Görüşmeler ile zor bir şekilde elde ettik. (G1)

Görüşmelerde de belirttiği üzere işçiler zorunlu olarak kullanmaları gereken maskelere erişebilmek için bu konudaki ihtiyaçlarını bakanlıklara yazmak durumunda kalmışlardır. Maskelere ulaşamadıkları dönemlerde normal maskeler ile çalışmışlardır. Bu maskeler virüsten koruma sağlamış olsa bile çalışanları tozlardan ve zararlı gazlardan koruyamamıştır.

İşçilerin sorulan soru karşısında işlerinin risklerini sadece kaza anlamında değil meslek hastalığı açısından da oldukça riskli gördükleri gözlemlenmiştir. Madenler her ne kadar ölümlü kaza oranlarının en fazla görüldüğü meslek dalı olarak geçse de madencilikte meslek hastalığına yakalanma riski de bir o kadar fazladır. Ancak madenlerde meslek hastalığına ilişkin veri derlemenin yeterli olmadığı bu nedenle sanki sadece iş kazaları yaşanıyor algısının yerleşmesinden rahatsız olduklarını ifade etmişler, çalışan tanıdıklarının veya madenden emekli olan işçilerin maden mesleğinden dolayı meslek hastalıklarının oluştuğunu belirtmişlerdir:

Tabi ki de temiz hava yok sonuçta. Babam mesela 25 sene çalıştı ciğerinde madensel hastalık çıktı mecbur bıraktı işi. Benim şimdilik yok. (G7)

Sağlık açısından zaten riskli. İçine girip de meslek hastalığı kapmamanın garantisi yok istediğin kadar maske tak. (G13)

Gerçekleştirilen görüşmelerde özellikle kömür madenlerinde çalışan işçilerin ve pek çok yakınlarının gürültü kaynaklı işitme kaybı, kas iskelet sistemi rahatsızlıkları, Pnömonyoz, cilt hastalıkları, Astım, mesleki kanser, tetanos, madenci nigtagmusu, hastalıklarından bir tanesini yada bir kaçını mutlaka yaşadıklarını ve bunların çoğunda da gerçek anlamda bir iyileşme olmadığını belirtmişlerdir.

Her ne kadar kaza riskinin ve meslek hastalığına yakalanma riskinin fazla olduğu işçiler tarafından biliniyor ve gündeme getiriliyorsa da yapacak başka bir işlerinin olmaması, yaşadıkları bölgenin bireylere sağladığı en kolay ulaşılabilir işin madenler olması, çevrelerinde tanıdıkları her on kişiden birinin madenci olması işçilerin işlerini Kadercilik algısıyla benimsemesine neden olmaktadır. Yapılan görüşmede bir maden işçisi bu durumu şu şekilde aktarmaktadır:

Tabi ki ben madene girdiğimde şartların zor olduğunu biliyordum ama bana bir şey olursa çoluğum çocuğum mağdur olmaz diye girdim bu zamana kadar da bu yüzden sabrettim. (G2)

İşçilere *İş yerinizde ne sıklıkla kaza yaşanmakta? Daha önce bir iş kazası geçirdiniz mi? SGK'ya bildirildi mi? Geçirdiyse kaza sonucu tazminat, sağlık bakımı, izin vb. konularda yararlanabileceğiniz haklardan faydalanabildiniz mi? İş yerinizin kaza sonucu yaklaşımı ne şekilde gerçekleşti?* soruları sorulmuştur. İşçiler kazaların belli bir oranda yaşanmadığı sürekli

değiştiğini dile getirmiş olsalar da ufak kazaların her gün mutlaka yaşandığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda kazaların ilgili bakanlıklara bildirilmediği büyük kazaların bildirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Görüşmelerde 23 işçiden 17' sinin kaza geçirdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda madencilik sektöründe çalışan işçilerin neredeyse tamamına yakın bir kısmı meslekte devamlılıklarını sağlarken mutlaka bir kazaya maruz kaldığı rahatlıkla ifade edilebilmektedir. Bu süreçte kendilerine sağlanabilecek tazminat, sağlık bakımı, izin vb. imkânlardan da sınırlı bir şekilde yararlanabildikleri gözlemlenmiştir. Bu durumun bir işçi tarafından aktarılması da şu şekilde olmuştur:

Geçirdim 2006 da göçükte kaldım. 3,5 ay raporlu kaldım bildirildi ama elden maaş aldığım zaman transitle hastaneye gittim. Bırakıp gittiler şirketten kimse ilgilenmedi. Sigorta neyi karşıladyısa o rapor verdiler ama rapor parasını vermediler. Hem aylık yok hem rapor parası yok. 3 gece SGK' nın önünde sabahladım. (G2)

İşçiler iş kazası geçirdiklerinde tamamı durumu yetkililere bildirdiklerini, ancak bir kısmı geçirmiş oldukları kazalar sonucunda işyeri tarafından gerekenlerin yapıldığını bir kısmı ise yeterli ilginin gösterilmediğini belirtmişlerdir. Yaşanan kazaların önemli bir bölümü yeterli önlemlerin alınmamasından kaynaklanırken bir bölümünün ise işçilerin kendilerinden kaynaklandığı gözlemlenmiştir. Bu soruya ilişkin işçilerden bazılarının yanıtları şu şekilde olmuştur:

Taş düşmesi vs bunlar sık yaşıyor birde ekipmanlarla elden kaydırma durumunda arkadaş kazalama oluyor omuz kopma vs bunlar sık yaşıyor. Kafaya taş düşme var: geçen hafta birinin ayağı koptu. Her vardiyada ufak kazalar oluyor büyük kazalar yıldan yıla. Evet geçirdim. Evet yararlandım. İlk bi kontrol oluyor sonra hastaneye sevk. Herhangi bir kızma vs olmuyor. Ama insanlar bazen kendileri yapıyor o zaman kızıyorlar. (G9)

...üzerime topak düştü parmağım yaralandı. İlgileniyorlar öyle istese de istemesede ilgilenmek zorundalar. (G7)

Kazaların sıklığı insanların hatalarına bağlı oluyor. Bir şey olmaz lafı var ondan kazalar oluyor. Tecrübe yok. O yüzden emekli olanları alıyorlar şimdi. Şirket riske girmek istemiyor. (G2)

Görüşmeler sırasında işçiler kazaların sonucunda işyerlerinin genel olarak kötü bir tutum sergilemediğini ifade etmişler. Geçirmiş oldukları kazaların bildirildiğini, hastaneye gitmeyi gerektirmeyecek yaralanmaların bildirilmediğini söylemişlerdir. Maden ihalelerinde şirketlerin kaza puanları önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle bir maden sahası rödovansa verilecek

olduğunda kaza oranının o şirkette ne kadar olduğuna bakılarak verilmektedir. Şirketlerde bu nedenle kaza oranlarını düşük göstermek istemektedirler. Kaza sonucu işçi hastaneye gittiğinde iş kazası olduğu kayıtlara geçtiği için bildirmek zorunda kalmaktadırlar. Gerçekleştirilen görüşmelerde işçilerin bir kısmı tarafından kazalarla ilgili tutumlar şu şekilde ifade edilmiştir:

Kazanın büyüklüğüne göre değişiyor bu bildirme. Kaza küçükse bildirilmiyor. Çünkü kazalar şirket puanını etkiliyor. Bundan dolayı kazaya bakılıyor.(G3)

Sanmıyorum başka madenlerde de böyle duydum yani rapor vs alma diyorlar. Tutanak tutuyorlar ama bunu bildirdiklerini hiç sanmıyorum.(G12)

Bildiriliyordur tabi ağır kazalar. Ufak şeyleri hiç bir şirket bildirmez. (G13)

Ben demirin altında kaldım ama başka bildirmişler yukarıya yani biz tutanak tutuyoruz da yukarıya o başka çıkıyor yaşamam bilmem o yüzden bir şey diyemem. (G16)

Madenlerde iş güvencesi konusu özellikle özelleştirme uygulamalarına kadar daha az tartışılırken, bu uygulamaların ardından daha çok tartışılır bir hale gelmiş pandemi süreci ile de tartışmalar derinleşmiştir. İş güvencesi çalışma ilişkileri açısından önemli konulardan birisidir. İş güvencesi, korku ve endişeden uzak olma, belirli bir konumu koruma, güvende ve güvencede olma hissi, istikrar olarak tanımlanmaktadır (Standing, 2002, s. 442). Her sektör çalışanı çalışma hayatını bu koşullar altında geçirmek ister ki bunun karşılığı insana yakışır bir işte çalışma halidir. Ancak neo-liberal politikalarla güvence kavramının karşısına çıkarılan güvencesizlik kavramı ile bu unsurlar yerine belirsizlik, gelecekle ilgili sürekli endişe duyma hali tüm çalışma hayatına egemen olmuş çalışmayı insana yakışır halden çıkarmıştır.

Çalışma kapsamında, iş güvencesi kavramının karşılığı maden işçilerinde zor ve sağlıksız koşullarda-güvencesiz çalışma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Maden işçilerine *iş güvencenizin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?* şeklinde soru sorulduğunda bu konunun kanuni düzenlemeler ve ekonomik düzenlemeler açısından verilecek yanıtların farklı, işini kaybetme kaygısı açısından bakıldığında farklı sonuçlar doğuracağı ifade edilmiştir: Sadece istihdam garantisi sağlayan ve zamanında ödenen ücretin gerçek anlamda iş güvencesi anlamına gelmediği belirtilmiş, bunlara ek her anlamda geleceğe dair kaygı duyulmaması, çalışma ortamında insana yakışır muameleye tabi tutulmanın da bu kapsamda önemli olduğu vurgulanmıştır:

Kendinden çaba vermen gerekiyor yani fazlasını verirsen çıkarmazlar. Performansa dayalı biraz.(G6)

Yeterli değil. Mekanikçi diye işe girdim kazma kürekle çalışıyorum işe girdiğim işi yapmıyorum. Bu nedenle en ufak bir şeyde yada ilk küçülmede işten çıkarılıyorum.(G8)

Bir tane patron yok başımızda en ufak bir tartışma anında kovulabilirim.(G10)

Hiç yok her an her hatada çıkışı veriyorlar. Kredi vs çekemem hiç güvenmiyorum ki iki gün sonra işsiz kalabilirim.(G12)

Ayrıca sektörde işin aşamalarında işverenin istediği zaman işi durdurma kabiliyeti olduğu için de işçiler adına iş güvenceleri zamanla yok olmaktadır (Bilgin vd., 2015, s. 20). Sadece işi eksik yaptığımızda çıkarılırız korkusuna ek olarak işverenin kendi hükmünde alacağı üretim durdurma seçeneği de işçilerin iş güvencelerinde sorunlu bir durum yaratmaktadır. Görüldüğü gibi işçilerin yanıtlarından ve yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında iş güvencesi açısından oldukça sıkıntılı olan madenlerde, çalışanlara konfor sağlayan bir güvenceden bahsedilememektedir. Güvencesizlik maden sektöründe bütün çalışanların, boyutları değişse de ortak problemidir. İş güvencesizliği algısına sahip olanların da iş tatmini konusunda ciddi sıkıntıları söz konusudur. Çalışma koşullarına ilişkin sektörde yaşanan tüm sıkıntılara rağmen çalışanların iş güvencesizliğine karşı vermiş olduğu tepki ise “sadakat” davranışı şeklinde kendini göstermektedir. Mevcut koşullara dayalı olarak çaresizlikten dolayı tüm koşulları kabullenme söz konusudur.

İş güvenliği ve güvencesi ile ilgili işçilerin tamamı denetim konusuna değinmiş ve denetimler yeterli düzeyde olmadığı için güvenlik ve güvence sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Madenlerde en önemli hususlardan biri tartışmasız devlet tarafından maden ocaklarının belli aralıklarla denetlenmesidir. Ancak denetlenmeler sonucunda güvenlik tedbirleri sıklaştırılarak kazaların önüne geçilebilmektedir. Madenlerde denetlemelerin çok ciddi bir şekilde ve sıklıkla yapılması gerekmektedir. Maden ocaklarında işçilere denetlemelerin ne sıklıkla yapıldığı ve denetlemelerin pandemi dönemi içerisinde değişikliğe uğrayıp uğramadığı sorulduğunda, çoğu işçi (işçilerin çalıştıkları maden işyerlerinin farklı olduğu belirtilmedi) *bir değişikliğin olmadığı* şeklinde genel bir ifadeyle soruyu yanıtlamışlardır. Kimi işçiler sağlık açısından hijyen kontrolü gibi denetimlerin sıklaştığını belirtmişlerdir. Onun dışında çoğu işçi denetlemelerden önce (pandemi dönemi öncesi ve sonrası) maden ocaklarına haber geldiği ve bu haber sonucunda gerekli düzenlemelerin yapıldığı sonrasında eski haline dönüldüğü belirtilmiştir. Denetlemeler sırasında göstermelik önlemlerin alınması iş yerinin İSG konusunda hiçbir zaman tam anlamı ile güvenli bir işyerinin oluşmasına engel tanımaktadır. Bunun temeline inildiğinde işyeri sahiplerinin maliyetten kaçma ve rekabet ortamında daha

fazla kâr sağlayabilme içgüdüü yatmaktadır. Pandemi döneminde daha fazla artması gereken denetlemelerin artmadığı, denetlemelerden önce gelen haberler üzerine düzenlemelerin yapıldığı bir işyerinin ne derece işçilerin sağlığını güvence altına alabildiği ciddi bir tartışma konusu olabilir niteliktedir. İşçi anlatımlarında da bu durum ortaya çıkmaktadır:

Denetlemeler azaldı. Ama sebebi bizi denetleyen devlet olduğu için onlarda çalışmaları durduğu ya da değiştiği için denetleyecek kişilerin olmaması aksamalara neden oldu. Yani pandemi döneminde daha az denetlemeler oldu.(G1)

Denetlemelerden önce haber geliyor kazadan önce neyse hala o denetleme zamanı düzeltiyorlar aynı şey devam. Değişmedi pandemi döneminde de.(G2)

Denetlemeden önce haber geliyor eksiklikler yapılıyor sonra denetlemeye giriliyor. Pandemi de aynı devam etti sadece hijyen konusunda daha fazla önem verdiler.(G4)

İşçiler tarafından denetim konusundaki zafiyetlerin özellikle maden sektöründeki özelleştirmeler ile güvencesiz bir çalışma ortamının yaratılması sonucunda arttığı belirtilmiştir. Maden sektöründe çalışan işçiler özelleştirmeyi daha fazla denetimsizlik ve zor koşullarda çalışma olarak algılamaktadırlar. Maden sektöründe “gerçek” anlamda bir denetim süreci işletildiğinde çalışma koşullarının iyileşeceğini, iş kazaları ve meslek hastalığı konusunda ciddi azalmalar yaşanacağını, İSG açısından da önemli bir gelişme kaydedileceğini belirtmişlerdir.

4.4.9. Emeklilik Hakları

Madencilik sektöründe çalışanlar için yaptıkları işin özelliğine bağlı olarak “fiili hizmet süresi zammı” şeklinde kolaylaştırılmış emeklilik koşulları gündeme getirilmektedir. Bu koşul kapsamında yeraltı madenlerinde çalışan bir işçi 360 gün çalıştığında fiili hizmet süresi zammı uygulandığında 540 gün çalışmış sayılmaktadır. Ancak işçilerin bu zamdan faydalanabilmesi için işlerin niteliğine bağlı olarak çalışacağı süre 5-10 yıl arasında değişmektedir. Görüşmelere katılan işçilere emeklilik konusundaki görüşleri sorulduğunda öncelikle bu kadar riskli ve güvencesiz bir işte emeklilik sürecine gelebileceklerine dair inancın olmadığı gözlemlenmiştir. Emeklilik şansını düşünenlerin ise yaşamlarının sefalet içinde geçeceğine dair düşünce hakimdir:

Madencinin yaşamı kısadır... devlete aslında bi yükü yoktur...(G4)

Madencilik mesleğinin fiziksel anlamda dünyanın en ağır mesleği olduğu görüşmelerde her bir maden işçisi tarafından şartsız kabul edilmiştir. Ancak (G4) tarafından dile getirilen ifade ile görülmektedir ki, madencilik psikolojik açıdan da dünyanın en ağır mesleğidir. Kaza ve meslek

hastalıklarına bağlı kendilerini *kısa ömürlü insanlar* olarak tanımlamakta ve varlık göstermeye devam etmektedirler.

Çeşitli hastalıklarla boğuşarak 3000 TL ile geçinmek... Siz bir düşünün. (G16)

Çalışma hayatları sürecince koşullar açısından zorlanan işçilerin geleceklerine dair de beklenti içinde olmadıkları dikkat çekmektedir.

5. COVID 19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE EMEK SÜRECİNDE ORTAYA ÇIKAN SOSYAL PROBLEMLER

Pandemi döneminde diğer sektörlerde işlerin durduğu zamanlar görülse de madencilik sektöründe böyle bir durum söz konusu olmamıştır. Bu nedenle de maden ocaklarındaki işleyiş pandemi dönemi öncesi dönem ile aynı şekilde devam etmiştir. Sadece işe gidiş gelişlerde servislerdeki yer düzenlemeleri, maske zorunluluğu, hijyene daha dikkatle yaklaşılması gibi bir takım yeni eklenen düzenlemelerle aynı şekilde devam etmiştir. İşçilerin çalışma hayatlarında bu neden ile köklü değişimler çok fazla yaşanmamış ancak daha önceki dönemlerdeki sıkıntılar pandemi sürecinde belirginliğini daha da arttırmıştır.

Pandemi döneminde işçilere işinizle ilgili en çok karşılaşılan problemlerin neler olduğu sorulduğunda üretim sürecini devam ettirmek için zor çalışma koşullarına maruz bırakıldıklarını ve bu süreçte sağlıkları ve geçimleri arasında seçime zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Bu süreçte işçilerin en çok psikolojik olarak yoruldukları gözlemlenmiş ve kendileri tarafından ifade edilmiştir:

Psikolojik olarak çok etkilendik, terlerimiz birbirine değişiyor... Bir metre uzak çalışın deniyor ama bu yeraltında mümkün değil... Aşısız bir dönemde psikolojik çok kaygı yaşadım işe de yansıdı.(G1)

Biz değersiz hissettik çünkü biz hep çalıştık bizde çalışma durmadı. Devlet madenleri çalışmayı durdurdu ama biz çalıştık...(G1)

İş'te temas sürekli olduğu için, üç kere karantinaya ayrıldım...çok yıprandık korkudan çoluk çocuk korktuk. Serviste birinde çıktığı zaman herkes karantinaya giriyordu. Geçen yıl 57 gün evde hapis kaldım.(G2)

Zorlu ve olumsuz bir dönemdi bir kişi hasta oldu mu diğer tüm işler sana kalıyor yetiştirmek zorunda kalıyorsun o zamanda daha çok çalışıyorsun.(G5)

Mesafe kurallarının da bizim sektörde anlamı yok. Servislere dikkat edilmedi tıklım tıklım doluydu işe giderken.(G10)

Hastayız diyemedik. Direk teste temaslıysan zaten ya rapor ya yıllık izinden kesildi.(G20)

Bunların yanı sıra bu dönemde madenlerde, madencilerin pandemi döneminde en çok sorun yaşadığı konu maske olarak belirtilmektedir. Maske takmanın havasız ve sıcak bir ortamda bireyleri zorladığı ifade edilmiş ve gözlemlenmiştir. Madenlerde çalışan bireylerin maske takmaları gereklidir. Havada uçuşan tanecikler ciğerlerine zarar vermektedir. Fakat işçilerin pandemi döneminde maskeden şikâyet etmeleri rutin çalışma zamanlarında maska takmadıkları gerçeğini ortaya koymuştur.

Madende çalışan işçilerin hijyen konusundaki görüşleri de pandemi öncesi ve sonrası için farklılaşmamaktadır. Genel anlamda madenlerde hijyen ortamının olmadığı ve bunun koşullar itibarıyla de sağlanamayacağı düşüncesi hakimdir:

Hijyenin yer altında ne işi var farelerle yemek yiyoruz.(G2) Hijyen ortamının bu sektörde sorgulanmasından öte, sektörün insani çalışma koşulları açısından ele alınması gerektiği işçi tarafından yapılan bu aktarım üzerinden de rahatlıkla görülmektedir.

500 kişi aynı duşu kullanıyor... Bu cevap yeterlidir diye düşünüyorum(G8)

Dezenfektan ve maske konusu sıkıntılı...wc'ler temizlenmiyor. Zaten lavabolar az. Su bile tankerle taşınıyor(G10)

Yer altında hijyen mi var? Yemeği kömürün üzerinde yiyorsun yani ne hijyeni. (G12)

İşçilerin az da olsa bir kısmı alınması gereken hijyen tedbirlerinin alındığını fakat yer altında bir hijyen ortamı sağlamanın mümkün olmadığı düşünmektedirler. Bu işçiler pandeminin ilk dönemlerinde işe gidişlerde servisler tek kişilik oturma düzenlerine geçirilerek servis sayıları arttırıldığını, işe girişlerde ateş ölçümleri yapıldığını ve kendi işletmelerinde dezenfektasyon üniteleri kurulmuş olduğunu belirtmişlerdir. Fakat yer altına inildiği süreç içerisinde herhangi bir hijyen ortamının oluşturulabilme imkanı işin gereği mümkün olmamıştır. İşçilerin 500 kişinin aynı duşu kullanması, suya ulaşamama, tuvalet temizliklerinin yapılmaması gibi ibareleri söylemesi ile kimi işletmelerde yeterli hijyen ortamının yer üstünde de sağlanmadığı gözlemlenmiştir. Çünkü yer altı kömür madenlerinde çalışan işçiler yer üstüne çıktıklarında kömür ve çamurun çok olmasından dolayı simsiyah bir şekilde kömüre bulanarak çıkmaktadırlar. Pandemi dönemi düşünülmediğinde dahi duş alınmadan, el yüz yıkamadan iş yerinden çıkılamayacak bir sektör için bu hususların çok önemli ve gerekli olduğu belirtilmelidir. İşverenlerin maliyet olarak görmesinden kaynaklı hijyen ortamını sağlamak adına gerekli düzenlemelerden kaçındıkları gözlemlenmiştir.

Pandemi dönemiyle işverenler üretimin durmasını/aksamasını/azalmasını engellemek adına yeni yöntemler uygulamışlardır. Kimi işyeri işçi sayısında yarı kapasiteye geçmiş, kimi işyeri konteynerlerde işçileri üç ay karantinaya almış, kimi işyeri devlet ile birlikte ücretli izin uygulamalarına geçmiş, kimi işyeri ise vardiya sistemlerine ek vardiyalar ekleyerek vardiyadaki işçi sayısını azaltma yoluna gitmiştir. Bu süreçte farklı işletmelerin uygulamış oldukları farklı yöntemler olduğu tespit edilmiştir.

Yarı vardiya sistemine geçtik. Yani işe daha az kişilerle gidildi ki bu bulaş riskini azaltacaktı ve bir şey olursa karantinaya alınacak kişi sayısı azalacak ve üretim aksamayacak.(G3)

Enerjide durma olmadığı için biz hep aynı şekilde çalışmaya devam ettik. 90 gün iş yerinde kaldılar bizim iş yerimizde karantina sistemi uygulandı. İçeride market falan açıldı kart verildi o kartlarda marketten alışveriş yapıldı maaşlardan kesildi. Üç öğün yemek verildi mesailer tam yattı yani ücretleri bol aldılar ben kalmadım. Ama iş yerimizde bu yapıldı.(G8)

Ara vardiyalar çıktı, çalışan insan sayısını azalttılar vardiya da üçtü altı oldu.(G7)

‘Mesai saatleri arttırıldı işçiden maximum verim beklendi sadece uykuya zaman ayırıldı. İşten çıkarılmalar oldu işçi sayısı yarı yarıya düşürüldü. İşçinin arkasında durulmadı aslında üretim aksadı bu yüzden.’(G10)

İş yerimde işverenler koğuş yaptı işçiler orada kaldı. Ailelerden uzak üç ay orada kalındı(G11)

İzin vs vermediler hep kendi izinlerimizden kullanıldı eve gönderdiklerinde. Yani fazladan para vermemek için. Aşı olacağımız günü bile onlar seçti tatil günlerinde izin verdiler. İş gününde aşı olmak bile yasaktı. (G12)

En dikkat çekici yöntem konteynerlerde karantina sistemidir. Konteynerlerde kalacak işçilerin öncelikle listeleri çıkarılmış ve işçilere sorulmuş isteğe göre kalım sağlanmıştır. Bu yöntemin uygulandığı dönem pandemi sürecinin ilk olarak yeni başladığı ve sokağa çıkma yasaklarının olduğu dönemdir. Sistem üç ay uygulanmış ardından normal çalışma düzenine geçilmiştir. Konteynerlerde kalan işçiler maaşlarını çift olacak şekilde almış, yemekleri de şirket tarafından verilmiştir. İşçileri konteynerlerde kalmasını sağlayarak dışarı ile temasları kesilmiştir. Şirket bu şekilde işçilerin virüse yakalanıp hasta olmaları sonucunda işe gelmeyecek olma riskini ortadan kaldırmıştır. Yöntem işçilerin maddi açıdan haklarını almış olmasını sağlasa da işçiler üç aylık süre ile aileleri görememiş ve maden sahası içerisinden çıkamamışlardır. İşçiler bu durumdan psikolojik ve sosyal olarak etkilenmiştir. Üretimin durmaması için işçilerin bu yöntemle işyerinde tutulması herkes tarafından olağan dışı kabul edilmektedir. Bu uygulama

ile işverenlerin üretimin durması ile kar oranlarında düşüş olacağı yönündeki düşünceleri ile yapabileceklerinin bir sınırı olmadığı rahatlıkla ifade edilebilmektedir.

Bazı işçiler işyerinde kimi uygulamanın da yersiz olduğunu düşünmektedirler. Çalışırken gerçek anlamda çok yakın çalışmak zorunda olduklarını fakat işe girişlerde, yemek yerken vb. durumlarda sosyal mesafenin uygulanmasından şikâyet etmişler ve bunu yersiz bulmuşlardır. Nedenleri sorulduğunda yemek molasının sırayla verilmesi gerektiğini ve bu durumda yemek molalarının ve dinlenme sürelerinin kısaldığını belirtmişlerdir.

En çok çalışırken aynı yerde beş kişi sırt sırta çalışıyorsun ağız ağza, ama yemek yerken iki kişiden fazla olmamıza karışılıyor hiç bir mantığı yok.(G8)

Bu süreçte yaşanan zorluklardan bahseden işçiler aynı zamanda pandemi döneminde büyük değişikliklerin olmadığını da iletmişlerdir. Bunun nedeni olarak da öncelikle, madenlerde üretimin hiç durmamasından kaynaklı olabileceğini ardından da sektörün özelleştirmelerle çalışma koşullarının şekillendiğini, artık bu koşullarda kendilerinin hangi şartlarda çalışmaları gerektiğini deneyimleyip öğrendiklerini belirtmişlerdir. Çalışma şartları ve koşulları açısından artık bir beklentilerinin de olmadığı hem kendileri tarafından ifade edilmiş hem de gözlemlenmiştir.

Son olarak işçilere işlerinin en zor yanlarının neler olduğu ve çocuklarının bu işi yapmasını isteyip istemedikleri sorusu yöneltildiğinde hepsinin yanıtı *çalışma koşulları çok zor ve tehlikeli, insanca değil ve hiçbir şekilde çocuklarımızın bu işi yapmasını istemiyoruz* olmuştur. Bu konuda bazı işçiler görüşlerini şu şekilde aktarmıştır:

Dünyayla iletişimin kesiliyor hayatın içinde olmuyorsun çalışma koşulları çok zor, çok fazla fiziki emek gerekiyor psikolojik olarak da çok yıpratıyorsun.(G1)

Çocuğum değil kimsenin tercih etmesini istemezdim.(G3)

Canın cebinde iş yapıyorsun. Madencilik hamallık işi.(G5)

Sadece biz burada maaş için çalışıyoruz.(G7)

Diri diri mezara giriyorsun daha ne zor yanı olsun iş yükü çok ağır.(G11)

Her yanı zor kolay hiç bir yanı yok yürüdüğün yol bile 2 km bantla yol gidiyorsun üzerinde 7 kilo ağırlık 2 km de öyle yürüyorum işe gidebilmek için. Bazen 25 kilo yük oluyor. İş bırakın işin yolunda giderken bile zorluk bu.(G12)

Çalışmanın da ortaya koyduğu gibi madencilik dünyanın en zor işlerinden bir tanesidir. İşçilerin her anlamda büyük bir risk altında, geçinebilmek ve asgari düzeyde yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmayı göze aldıkları bir iş kolu olduğu belirgindir.

6. SONUÇ

Madencilik sektörü ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı bir sektör olarak her dönem varlığını sürdürürken, tüm yönleriyle bir değişim ve dönüşümün yaşanmasını sağlayan neoliberal politikaların, uzun yıllardır üretimi sağlayan devlet yerini özelleştirme politikaları ile özel işletmelere bırakması sektörde zor koşullarda gerçekleştirilen işleri daha da zorlaştırmış, Covid-19 pandemisi de bu sürece ivme kazandırmıştır. Süreç kendi doğasına uygun çalışma koşullarını yaratmıştır: *Güvencesiz, Esnek*. Neo-liberal politikaların yarattığı mevcut atmosferde üretimi arttırarak piyasa da sınırsız rekabet edebilmek adına yapılan üretim zorlaması, işçilerin haklarının yok sayılması, çalışma koşullarının her geçen gün kötüye gitmesi sektörün çalışma hayatında dramatik sektör olarak anılmasını pekiştirecek ve maden kazalarının daha da artmasına neden olacaktır. Yapılan saha araştırmasında da maden sektöründeki olağanüstü güvencesizliği tüm gerçekliği ile ortaya koyan veriler elde edilmiştir.

Araştırma konusu seçilen Soma havzasında sektör ağırlığını özelleştirme uygulamaları üzerine yükseltmiştir. Bunun sonucunda maden işçileri son derece zor ve tehlikeli çalışma koşullarda çalışmayı sürdürmeyi zorunluluklar nedeniyle kabullenmişlerdir.

Sektörde yapısı gereği zor olan çalışma koşullarının özelleştirmeler sonucu daha da zorlaştırıldığı, güvenli ve sağlıklı bir çalışma koşullarının olmadığı, 2014 yılında Soma'da yaşanan kaza sonucunda özellikle yer altı linyit ve taş kömürü maden ocaklarında bazı iyileştirmelerin yapıldığı ancak bu iyileştirmelerinde yetersiz olduğu Araştırma tarafından ortaya konmuştur. Araştırma kapsamında, işçilerin emek yoğun çalışması, esnek ve kuralsız çalışmanın temel olması, işçi sendikalarının işlevsiz olması, işverenlerin kâr hırsı, pandemi döneminde yeterince önlem alınmaması madenlerde özellikle özelleştirme uygulamaları ile başlayan olumsuz sürecin Covid 19 pandemisi döneminde de çalışma koşulları açısından ortaya çıkan belirgin unsurlardır.

Araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden görüşme ve gözlem teknikleri ile elde edilen veriler ışığında Covid-19 pandemisi dönemi içerisinde madenlerin işleyişlerinin durdurulmasının mümkün olmamasından kaynaklı olarak üretime devam edildiği ve karantina dönemi içerisinde işçilerin işlerine devam etmek durumunda kaldıkları görülmüştür. Bu nedenle pandemi dönemi içerisinde hastalığa yakalanma riskleri diğer sektör ve çalışanlara

oranla daha artmıştır. Maden işçilerinin gerek işe giderken servislerde gerekse işin yerine getirilmesi esnasında yan yana ve sıkışık biçimde çalışmaya devam ettikleri, Covid 19 pandemi döneminin gerekliliklerini yerine getiremedikleri araştırma kapsamında tespit edilmiştir.

İşçiler Covid-19 hastalığına işe geliş nedenleri ile yakalanmış olsalar da hastalık süresince işe gelemedikleri için (karantina dönemlerinde) yevmiyeleri maaşlarından kesilmiş ve maddi kayıplara uğramışlardır. Hastalığın etkileri işçiler tarafından hem fiziki hem de psikolojik açıdan ciddi şekilde hissedilmiştir. Bu süreçte iş yerlerinde çalışma koşulları açısından gerekli tedbirler, maden işletmelerinde yerüstünde bir ölçüde sağlansa da yer altında sağlanamamıştır. Bu nedenle işçiler hastalığa sıklıkla yakalanmışlardır. Covid-19 hastalığının akciğerlere verdiği zarar önemli boyutlardadır. Madenlerde çalışan işçilerin mevcut çalışma koşullarından kaynaklanan akciğer rahatsızlıklarına bir de bu süreçte Covid 19 hastalığına yakalanmaları eklenince sağlık açısından ciddi sorunlar ortaya çıkmaya başlamış ve ilerleyen dönemlerde bu sürecin sağlıklarına etkilerinin daha da artarak görüleceği işçiler tarafından ifade edilmiştir. Madenlerin özelleştirilmesi ile işverenlerin kâr amaçlarını ön plana çıkarma motivasyonları pandemi koşullarında kendini daha fazla hissettirmiştir.

Araştırmada, yaşanan kazaların, çalışma koşullarındaki olumsuzlukların kader olarak kabul edilerek sistemin işlerliğinin “göz ardı” edilmesi bu sektörde tartışılması gereken en temel konudur. Özellikle bölgedeki işçilerin iş arama süreçlerinde yaşadıkları zorluklar bu alanda mevcut çalışma koşullarının kabul edilebilirliğini arttırmıştır. Neoliberal politikalar ile tarım teşviklerinin kesilmesi ile başlayan bu süreçte işçilerin bir iş bulmaları ve bu işi elinde tutabilmek adına kaderciliği benimsemeleri çalışma hayatı açısından oluşturulan güvence bilincinin de gelişmesine bir engel oluşturduğu görülmüştür. Özel maden işletmelerinde işçilerin üzerinde sürekli bir işsizlik baskısı oluşturulmakta ve bunun sonucunda işçiler sürekli işten çıkarılma korkusu yaşamaktadırlar. Bu nedenle de maden işçilerinin işsiz kalma korkusu, çalışma koşullarının ne denli kötü olduğunu görmelerinin önünde bir engel olarak durmaktadır. Yapılan araştırma kapsamında işçiler tarafından madenlerde olumsuz çalışma koşullarının belirgin kriterleri; eski teknolojinin kullanılması, kurumsal bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün olmayışı, mesleki eğitimin yeterli düzeyde olmaması ya da hiç verilmemesi, işi tam anlamıyla bilmeyenlerin üretim sürecinde çalışmaları, emek-yoğun çalışılması, esnek ve kuralsız çalışmanın hakim olması, işverenlerin kâr hırsı olarak ifade edilmiştir.

Sonuç olarak, neoliberal politikalar ve Covid-19 pandemisi ile maden işçilerinin sosyal haklardan ve sosyal güvencelerden uzaklaşarak çevre işgücüne dönüştükleri ifade edilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, G. (2016). *Maden ocağında ölümlü iş kazasına tanıklık etmiş maden işçilerinin sosyal destek mekanizmalarının incelenmesi: Soma örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Aysan. M. E. ve Kablay. S. (2017) Türkiye’de özelleştirmeler ve kömür madenciliği: Soma’da maden işçisi olmak. *Ünye İİBF Dergisi*, 1(1).
- Bakioğlu, A. (2011). *Maden işçilerinde iş ve iş dışı yaşamın sosyolojik özellikleri (Türkiye taşkömürü işletmelerinde bir uygulama)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bilgin, V., E. Yazıcı, K. Tutar, M. A. Güler ve O. Bilgin (2015). *Taşeron işçisi gerçeği araştırması, teorik/kimlik/tutum/beklenti*. (1. bs.). 51. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayını.
- Edgücan Şahin. Ç. ve Kablay S. (2015). Türkiye kömür madenciliğinde çalışma rejiminin evrimi ve özyönetim seçeneği. *İdealkent*, 6(16), 210-257.
- Erol, Işık S., (2017). Sendikaların verimlilik üzerine etkileri. *ÜNYE İİBF Dergisi*, 1(1), Haziran, s. 1-16.
- Ertop, H. (2017). *Özel sektör maden işçilerinde işyeri ortam faktörlerinin anksiyete düzeyi üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- http://www.mapeg.gov.tr/maden_istatistik.aspx#collapseTwentyNine Son Erişim Tarihi: 08.05.2022
- http://www.soma.bel.tr/files/SOMA_P22MA002.143.pdf Son Erişim Tarihi: 23.05.2022
- Kalaycıoğlu. S. ve K. Çelik (2014). Tunçbilek kömür işletmelerinde özelleştirmenin madencilik, işçilik ve tunçbilek üzerine etkileri. *‘İş, Güç’ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi "İş, Güç" Industrial Relations And Human Resources Journal*, 16(1), 1-19.
- Karabıyık, İ. (Nisan 2010). Türkiye’de özelleştirmenin çalışma hayatı üzerine etkileri. *EAKedemi*, 98.
- Kümbetoğlu, B., (2008). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lordoğlu, K., Özkaplan N., Gündoğan, N. (2013). *Çalışma ekonomisi II*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2755.
- Öney, Ö., S. Samanlı ve S. Özmen (2018). Madencilik sektöründeki ölümlü iş kazalarının analizi/ Analysis of fatal work accidents occurring in mining sector. *Karaelmas İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2(2), 53-61.
- Standing, G., (2002). From people’s security survey to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4), p. 441-454.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). Covid-19 salgın yönetimi ve çalışma rehberi. *Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması*.

TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu. (2020) *Madencilik bülteni* nisan - mayıs – haziran, 133.

Yıldırım. B. (2021). Madencilik sektöründeki risk ve fırsatlar Küresel Görünüm. KPMG.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 283-305

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 21.01.2023

Accepted / Kabul: 05.04.2023

ÇALIŞAN YOKSULLARIN SOSYAL DESTEK SİSTEMLERİNİN İNCELENMESİ

Abdulkadir İNAK¹

Bedrettin KESGİN²

Öz

Amaç: Bu çalışmanın amacı, çalışan yoksul katılımcıların formal ve informal kaynakları içeren sosyal destek sistemlerinin incelenmesidir. **Yöntem:** Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Bingöl ilindeki çalışan yoksul bireylerdir. Araştırmada ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Araştırma; Bingöl ilinde araştırmacı tarafından belirlenen ölçütleri sağlayan 15 çalışan yoksul bireyin gönüllü katılımıyla yürütülmüştür. Çalışan yoksul olan katılımcıların sosyal destek sistemleri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. **Bulgular:** Araştırma sorularından elde edilen veriler sosyal destek gereksinimi, güvenli bir liman olarak aile, kentte bir destek aracı olarak köyler, sosyal yardımlara erişim ve din etkenli sosyal destek temaları altında toplanmıştır. **Sonuç:** Katılımcılar; sosyal çevrelerinden (arkadaş, komşu, akraba, aile vb.), kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluşlarından, köylerden, inanç ritüellerinden kaynaklı belirli bir ölçüde sosyal destek almaktadır. Fakat küreselleşme, bireyselleşme, sosyal yardımların kapsayıcılığının yeterli olamayışı, kırsal nüfusun giderek azalması, aile kurumunun zayıflaması vb. etkenlerden ötürü katılımcıların söz konusu kaynaklardan elde ettikleri sosyal desteğin karşılaşılan sosyal sorunlardaki tampon işlevi giderek azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Yoksul, Sosyal Destek, Sosyal Hizmet.

Jel Kodları: D63, E24, E26, I31, I32.

¹Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi, Eruh Meslek Yüksekokulu, Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, E-posta: abdukkadir.inak@siirt.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7245-5077.

²Prof. Dr., Yalova Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, E-posta: bedrettink@yalova.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9812-8966.

Atıf/Citation

İnak, A. & Kesgin, B. (2023). Çalışan yoksulların sosyal destek sistemlerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 283-305.

INVESTIGATION OF THE SOCIAL SUPPORT SYSTEMS OF THE WORKING POOR

Abstract

Purpose: The aim of this study is to examine the social support systems of the working poor participants, including formal and informal resources. **Method:** Qualitative research method was used in the study. Phenomenology design, one of the qualitative research designs, was used in the research. The population of the research is the working poor individuals in the province of Bingöl. Criterion sampling was used in the study. Research; It was carried out with the voluntary participation of 15 working poor individuals who met the criteria determined by the researcher in the province of Bingöl. The social support systems of the working poor participants were analyzed using semi-structured interview technique. **Findings:** The data obtained from the research questions were gathered under the themes of need for social support, family as a safe harbor, villages as a support tool in the city, access to social assistance and religion-driven social support. **Conclusion:** Participants; It receives a certain amount of social support from its social circles (friends, neighbors, relatives, family, etc.), public and non-governmental institutions and organizations, villages, and religious rituals. However, globalization, individualization, the inadequacy of social assistance, the gradual decrease in the rural population, the weakening of the family institution, etc. Due to these factors, the buffer function of the social support obtained by the participants from these sources is gradually decreasing.

Keywords: Working Poor, Social Support, Social Work.

Jel Codes: D63, E24, E26, I31, I32.

1. GİRİŞ

Yoksulluk küresel anlamda önleme ve çözüm stratejileri oluşturulmaya çalışılan bir sosyal sorundur. Yoksulluğun bir sosyal sorun olarak tanımlanma süreci sanayi devriminin beraberinde getirdiği toplumsal alanda deneyimlenen yaşlı bakımı, engellilik, çocuk işçiliği, korunma ihtiyacı olan çocuk vb. sorunların ortaya çıkışı ile ilişkilendirilebilir. Sanayi devrimi süreci “tehlikeli sınıf, lümpenproleter, sınıf-altı kesim, sosyal parazitler, kenardakiler” gibi dışlayıcı bir terminoloji ortaya çıkarmıştır (Keyder ve Buğra, 2003, s. 20). Yoksulluk, bireylerin sosyal hayata katılımlarını kısıtlarken bir yandan da bireylerde güçsüzlük hissiyatına sebep olmaktadır. Yoksulluğun önlenmesi; sanayi devrimi öncesi hayırseverlik kurumlarına, aile, akrabalık bağlarına atfedilmiş bir görevken sanayi devrimi sonrası gelişen sosyal devlet anlayışıyla devlet odaklı bir görev olarak belirlenmiştir. Devletlerin ve küresel insani ve iktisadi organizasyonların yoksulluğa dair yaklaşımları çoğu zaman göstergelerle belirlenmiş maddi verilerle hesaplanabilen yaklaşımlardır. Küreselleşme sürecinde yoksulluğun derinleşerek karşımıza çıkması salt maddi verilerle hesaplanan yoksulluk yaklaşımında değişimler gerçekleştirmiştir. Uzun bir süre sadece mutlak yoksulluk tanımlaması üzerinden gidilen yoksulluk tanımlamalarına; insani yoksulluk, yeni yoksulluk, nöbetleşe yoksulluk, kent yoksulluğu, kır yoksulluğu, görelî yoksulluk vb. tanımlamaları eklenmiştir. Bu araştırmada yeni yoksulluk türlerinden çalışan yoksulluğu ve sosyal destek sistemi kavramları ele alınmıştır.

Herkes için hem hak hem de ödev olan çalışma hakkı, yoksullukla birleşince yeni yoksulluk türlerinden çalışan yoksulluğu kavramını ortaya çıkarmaktadır (Kaboğlu, 1999, s. 288). Çalışma ve yoksulluk kavramlarını birleştiren temel etken; küreselleşme ve sermaye ilişkileridir. Bireyleri çalışma eylemini yerine getirmelerine rağmen yoksulluğa sürükleyen etkenlerden bir diğeri de gelir dağılımının dengesizliğidir. Bireylerin çalışma eyleminde bulunmaları, temel insani ihtiyaçlarını karşılamakta yetmeyebilmektedir. Çalışan yoksulluğu; çalışma eylemini gerçekleştiren bireylerin tüketebilecekleri net gelir açısından yoksulluk durumunda bulunmasıdır (Eurofound, 2013). Eurostat (2021) yılın yarısından fazla süreçte çalışma eyleminde buldukları halde ulusal hane medyan gelirinin %60'ının altında gelir durumuna sahip olan bireyleri çalışan yoksul olarak tanımlamaktadır.

Çalışan yoksulluğuna dair resmi tanımlamalara bazı ülkelerde karşılaşmak mümkündür. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS) çalışan yoksul tanımlamasında asgari 27 hafta aktif iş gücüne katılım şartı kullanmaktadır. Fransız İstatistik ve Ekonomi Enstitüsü (INSEE) ise en az bir ay aktif iş gücüne katılım şartı getirmiştir (Eurofound, 2010). Türkiye'de çalışan yoksulluğuna dair resmi bir tanımlama bulunmamaktadır. Türkiye'de çalıştıkları halde ulusal hane medyan gelirinin %60'ının altında gelir durumuna sahip olanları çalışan yoksul olarak tanımlamak mümkündür. TÜİK verileri kapsamında çalışan yoksul profilini; yabancı kaçak çalışanlar, çalışan sayısı düşük olan işletmelerde çalışanlar, tarım ve inşaat sektöründe çalışanlar, sosyal güvencesi olmayan çalışanlar, yevmiyeli kendi hesabına çalışanlar, geniş ailelerde yaşayanlar, ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır (Gündoğan, 2007, s. 99). Türkiye'de net asgari ücretli çalışanları ve emekli aylığı asgari ücret düzeyinde ya da altında olan emeklileri de çalışan yoksul olarak tanımlanmak mümkündür (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s. 96).

Çalışan yoksulların toplumsal hayatta birçok sorunla karşılaşması muhtemeldir. Bu bireylerin karşılaşılan sorunlarla mücadelede etkin olarak kullanılan araç sosyal destek ve sermayeleridir. Sosyal destek kavramı, 1970'lerde literatürde yer almaya başlamıştır. Cassel (1976) çalışmasında, bireylerin stresle baş etmesinde ve deneyimlediği olumsuz yaşam olaylarında sosyal destek ve sosyal çevrenin olumlu katkılarına vurgu yapmıştır. Abay Alyüz (2020, s.115) sosyal desteği; bireylerin deneyimlemiş oldukları bir sosyal sorunda ve genel iyilik halinin artırılmasında sosyal çevrelerinden sağladıkları bilgi desteği, araçsal-maddi yardımlar ve duygusal destek olarak tanımlamıştır. Literatürde sosyal destek kavramının birçok tanımına rastlamak mümkündür. Sosyal destek kapsamı geniş bir kavramdır. Sosyal destek kavramına dair tanımlamalarda bilgi, araçsal ve duygusal olmak üzere üç boyuta vurgu yapılmaktadır (Unger ve Powell, 1980; Kaufmann, 1989; Erlemeier, 1995). Bireyler gereksinim duydukları

sosyal desteği çoğu zaman sahip oldukları sosyal destek mekanizmalarından ve sosyal ağlardan sağlamaktadır. Bireyin çevresinde iletişim kurdukları diğer bireyler sosyal ağı nitelemektedir. İletişim halinde oldukları bireylerden kendilerine sosyal destek sağlayan bireyler ise sosyal destek mekanizmalarını nitelemektedir (Abay Alyüz, 2020, s.118). Sosyal desteğin informal ve formal destek kaynakları bulunmaktadır. Bireye herhangi bir şekilde katkı sağlayan-destek olan bireyler ve yakın ilişkide bulunan bireyler informal destek kaynaklarıdır. Formal destek kaynakları ise; sivil toplum kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, resmi kuruluş ve kurumlar tarafından sağlanan desteklerdir (Duyan, 2001). Sosyal desteğin yakınlık, sevilme, sorunu paylaşma, güven duyma vb. genel iyilik halini artırıcı psikolojik formları ve bakım, ev işlerinde yardım, maddi destek sağlama, borç vb. somut yardımları bulunmaktadır (Abay Alyüz, 2019, s. 962).

Çalışan yoksulluğu ve sosyal destek kavramları literatürde yeni yeni ele alınmaya başlanmış kavramlardır. Çalışan yoksulların sosyal destek sağladıkları formal ve informal kaynaklara yakın çevreleri olan arkadaş, komşu, akrabalar, aile, sivil toplum kuruluşları, kamu kurum-kuruluşları, köyler örnek verilebilir. Çalışan yoksulların karşılaştıkları sorunlarla baş etmesinde söz konusu sosyal destek kaynaklarından elde ettikleri sosyal desteğin önemi büyüktür. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; çalışan yoksul bireylerin formal ve informal kaynakları içeren sosyal destek sistemlerinin incelenmesidir.

Araştırmanın amacı kapsamında aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranılmıştır:

1. Çalışan yoksullar komşu, arkadaş, akraba vb. sosyal çevrelerinden nitelikli ve verimli sosyal destek almakta mıdır?
2. Çalışan yoksullar için aile kurumunun hali hazırda informal sosyal güvence işlevi devam etmekte midir?
3. Kent merkezinde yaşamlarını devam ettiren çalışan yoksullar için köyler birer sosyal destek işlevi görmekte midir?
4. Çalışan yoksullar kamu ve özel sektör tarafından sağlanan nitelikli ve verimli sosyal yardımlara ulaşabilmekte midir?
5. Çalışan yoksullar dini etkenli sosyal desteğe erişebilmekte midir?
6. Çalışan yoksulların dini etkenli sosyal desteğe erişimleri nasıldır?

2. YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinde ulaşılan veriler araştırmacıların; araştırılan konuya dair bireylerin toplumsal olay ve olguları nasıl yorumladıklarına, dünyayı nasıl anlamlandırdıklarına, yorumladıklarına ve deneyimlediklerine yönelik veri sunarak bütüncül bir bakış açısıyla anlamalarına imkân sağlamaktadır (Gönç Şavran, 2012, s. 69). Araştırmada çalışan yoksul olan bireylerin sosyal destek sistemlerine dair yorumlamaları, anlamlandırmaları ve deneyimlerine yer verilmiştir. Bu bakımdan araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Bingöl ilindeki çalışan yoksul bireylerdir. Bilimsel araştırmalarda evrenin tamamına ulaşmak güç olduğundan evreni temsil kabiliyeti bulunan örneklem seçimleri gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada örneklem için seçilmiş ölçütleri taşıyan birimlerin örnekleme dâhil edildiği seçili örnekleme türü olan ölçüt örnekleme (Büyüköztürk vd., 2015, s. 91) kullanılmıştır. Araştırma; Bingöl ilinde aşağıda yer verilen ölçütleri sağlayan 15 çalışan yoksul bireyin gönüllü katılımıyla yürütülmüştür. Söz konusu ölçütler aşağıda yer almaktadır:

- Çalışan yoksul olup kira ödeyenler,
- Çalışan yoksul olup oturdukları hanede gelir sağlayıcı başka bir birey bulunmayanlar,
- Çalışan yoksul olup herhangi bir ek geliri bulunmayanlar.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Verileri

Katılımcı No	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Çalışılan Sektör	Meslek	Eğitim Durumu	Çocuk Sayısı	Gelir
1	Erkek	37	Evli	Enformel/ Sigortasız	Garson	Ortaöğretim	3	3.000 TL
2	Erkek	32	Evli	Formel/ Sigortalı	Tezgâhtar	Ön Lisans	2	3.500 TL
3	Kadın	39	Dul	Formel/ Sigortalı	Üretim Elamanı	Ortaöğretim	2	3.500 TL
4	Erkek	40	Evli	Enformel/ Sigortasız	Beden İşçisi	Ortaöğretim	4	2.250 TL
5	Erkek	30	Evli	Formel/ Sigortalı	Tezgâhtar	Lisans	2	3.500 TL
6	Kadın	34	Evli	Formel/ Sigortalı	Tezgâhtar	Lise	2	3.500 TL
7	Erkek	37	Evli	Enformel/ Sigortasız	Serbest Meslek	Lise	2	2.750 TL
8	Erkek	40	Evli	Formel/ Sigortalı	Teknik Elaman	Lise	2	3.500 TL
9	Erkek	37	Evli	Enformel/ Sigortasız	Beden İşçisi	Lise	2	2.750 TL
10	Erkek	32	Evli	Formel/ Sigortalı	Garson	Lise	2	Asgari Ücret

11	Erkek	34	Evli	Formel/ Sigortalı	Teknik Elaman	Lisans	2	Asgari Ücret
12	Erkek	37	Evli	Enformel/ Sigortasız	Garson	Lise	2	3.200 TL
13	Erkek	36	Evli	Enformel/ Sektör	Garson	Lise	2	3.300 TL
14	Kadın	39	Evli	Formel/ Sektör	Üretim Elamanı	Lise	3	3.250 TL
15	Erkek	50	Evli	Enformel/ Sektör	Beden İşçisi	Ortaöğretim	5	2.750 TL

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, kendine özgün bir takım sınırlılıkları içermektedir.

- Ölçüt örneklem seçimi yapıldığı için katılımcıların belli kriterlere sahip çalışan yoksullarla sınırlandırılması,
- Bingöl iliyle sınırlandırılması,
- Çalışmaya konu olan ilde, iş piyasasına katılımın kadınlarda erkeklere oranla daha düşük olması

Çalışmanın başlıca sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Veri Oluşturma Süreci

Çalışan yoksul olan katılımcıların sosyal destek sistemleri, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada genel itibariyle açık uçlu sorularla çalışma kapsamında belirlenen temalara yönelik sorular kullanılmıştır. Araştırma adına Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 24.11.2021 tarih ve 2021/138 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izni alındıktan sonra araştırmanın nitel verileri, Aralık 2021-Ocak 2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

2.4. Araştırmanın Veri Analizi

Araştırmada nitel veriler, analiz için katılımcıların isim kodlamaları araştırmacı tarafından belirlenerek katılımcı beyanları analiz edilmiştir. Katılımcıların beyanları araştırmacı tarafından oluşturulan temalarda nitel verilere yerleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizlerinin güvenilirliğinin artırılması bağlamında, tüm mülakatlar yazıya aktarılmıştır. Mülakat yoluyla elde edilen veriler, katılımcıların beyanlarına müdahale edilmeden beyan ettiği gibi aktarılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılım sağlayan 15 katılımcıya dair sosyo-demografik verilere Tablo 1’de yer verilmiştir. Katılımcıların gizliliğinin sağlanması adına katılımcılar sırasıyla “K1, K2,K3, K4 ...” şeklinde kodlanmıştır.

Araştırma sorularından elde edilen veriler sosyal destek gereksinimi, güvenli bir liman olarak aile, kentte bir destek aracı olarak köyler, sosyal yardımlara erişim ve din etkenli sosyal destek temaları altında toplanmıştır.

3.1. Sosyal Destek Gereksinimi

Katılımcıların sosyal destek gereksinimlerini ortaya çıkarabilmek için yapılan görüşmelerde katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Çevredeki sosyal destek kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması, karşılaşılan sorunların çözümünde önemlidir. Araştırmada katılımcıların sosyal desteğe gereksinim duyma, gereksinimin türü, miktarı ve süresi gibi konular ele alınmıştır. Çevredeki aile, akraba, komşu, arkadaş vb. kişilerden sosyal destek aldığını beyan eden katılımcılar bulunmaktadır. Araştırmada sosyal destek aldıklarını beyan eden katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Ailemin ihtiyaçlarını karşılamada çoğu zaman tek başıma yetemeyebiliyorum. Gerek kendi ailemin gerekse rahmetli eşimin ailesinin maddi durumu da o kadar iyi değildir. Sağ olsunlar bekâr, öğretmen bir kız kardeşim ve rahmetli eşimin abisi ara ara maddi destek veriyorlar.” (K3).

“Almıyorum desem yalandır. Destek verenler de birisi ailem sağ olsun diğeri uzun zamandır aynı yerde yaşadığım komşular. İki kardeşim çoğu zaman yardım eder. Bakma ha yaşları benden küçüktür ama baba nasılsa öyle. Birçok eksliğime koşmuşlar. Komşular desen 20 yıldır dip dibe yaşadıklarım. Kötü günümde eksik olmamışlar.” (K4).

“Eşimin ailesinin de benim ailemin de durumu pek var sayılmaz. Ama yine de şükür iyi ki varlar. Parasal konularda elden gelenleri pek yok ama manen deseniz hep yanımızdalar. Çalışıyorum ben. Çocuklarıma sağ olsun kız kardeşim bakıyor. Bazen sıkışınca eşim arkadaşlarından borç alır. Onlar da sağ olsunlar.” (K6).

“Evet, biraz önce bahsettiğim gibi doğalgaz faturası hususunda babamdan destek almıştım. Yani daha önce söylediğim gibi ailemden hem nakit ihtiyacı hem de gıda

ihtiyacı olarak alıyorum, almak zorundayım. Ancak arkadaşlarımdan aldığım nakit de dediğim gibi aldığım kredi kartların ödemeleri için alıyorum yani.” (K11).

Katılımcıların karşılaştıkları maddi ve manevi sorunlar karşısında çevrelerindeki enformel dayanışma ağlarını aktif bir şekilde kullandıkları yukarıda yer verilen ifadelerden tespit edilmektedir. Aile üyelerinden gelir getirici konumunda bulunan birinin kaybı ailenin sosyal destek ihtiyacını etkileyebilmektedir. Katılımcılardan K3'ün beyanlarında bu durum gözlenebilmektedir. Aile üyesinin kaybı kendisinin ve ailesinin sosyal destek gereksinimini artırmaktayken enformel dayanışma ağı olan aile bu gereksinimi karşılamakta aktif rol oynamaktadır. Katılımcılar sadece parasal ihtiyaçlar hususunda değil aynı zamanda manevi gereksinimlerini de sosyal destek sağlayan aile, komşu, arkadaş vb. enformel dayanışma ağlarından sağlamaktadırlar. Katılımcılar ebeveynlerin iş hayatına dâhil olmasından ötürü çocuk bakımı hususunda destek aldıklarını ifade etmeleri bunlara örneklerden biridir.

Çalışma eyleminde bulunduğundan ötürü gereksinim duyduğu sosyal desteği çevrelerinden yeterli oranda alamayan ya da talep etmekte kararsız kalan katılımcılar da bulunmaktadır. Çevrelerinden yeterli sosyal desteği bulamayan katılımcılar gelecek beklentisi olarak tanımladıkları, kendilerine bir şekilde aktarılan ve muhtemelen onların da kendinden sonraki nesillere bırakmayı planladıkları taşınmazları (arazi, ev vb.) satıp karşılaştıkları sağlık, eğitim vb. ihtiyaçların karşılanmasında kullanabilmektedir. Katılımcının aşağıdaki beyanı bunu doğrular niteliktedir.

“Şöyle yani hastaneye gittiğimde ani ihtiyaç oluyor istiyorum. Mesela bu sene çok sıkıştım, bir tarlamı sattım. Böyle çok acil lazım oldu. Yoksa masraflarımı karşılayamazdım. Mesela ben özel bir hastaneye gittiğimde ya da büyük bir eğitim araştırma hastanesine gittiğimde çok para gidiyor. Ailemden böyle destek istemeye utanıyorum çünkü diyecekler ki sen nasıl olsa çalışıyorsun.” (K15).

Araştırmaya katılan katılımcılardan sosyal destek sistemi yetersiz olan katılımcılar da bulunmaktadır. Günümüzde artan bireysellik anlayışı ve sosyal dayanışma ağlarının gittikçe zarar görmesi bu durumun oluşmasına zemin hazırladığı belirtilebilir. Bireylerin olası iktisadi olumsuz durumlarda (ekonomik kriz, işsizlik vb.) sığınabilecekleri korunaklı yerler olarak tanımladıkları aile, komşu vb. mevziler küreselleşme ile beraber yapı bozumuna uğramaktadır. Katılımcılar ifadelerinde bu korunaklı mevzilerin eskisi gibi işlevsel olmadığını belirtmiştir.

Sosyal destek gereksinimine ihtiyacı olup çevreden bu gereksinimin karşılanması konusunda yeterli desteği bulamayan katılımcılar daha çok nakit konularında banka hizmetlerine (kredi kartı, kredi vb.) başvurmaktadır. Katılımcıların bu hususlarda beyanları şu şekildedir:

“Söylediğim gibi bir gelirim var fakat bu gelikle yettirmekçorum çoğu zaman. Yettirmekçince el mahkûm tabi ailemizden, yakın çevremizden, eşten dosttan destek talep ediyoruz. Ha ama desen ki bu destek geliyor mu? Artık o da fazla gelmiyor. Herkes kendi derdine düşmüş ben nasıl sürekli kapısını çalayım insanların...” (K1).

“Valla arada nadir de olsa ailem yardım etse ediyor. Onun dışında ailem de dâhil herkes kendini çevirmenin peşinde. Ben de artık kimseye gidip kapı çalmıyorum, bankanın verdiği eksiyi, kredi kartını benimmiş gibi kullanıyorum. Tabi sonra bakıyorum benim değilmiş o başka bir şey. O yüzden yeri gelmiş en iyi, yeri gelmiş en kötü dostum banka olmuş.” (K5).

“İstiyoruz fakat kimsede verebilecek bir maddi kaynak olmadığı için kimse vermiyor. Herkes geçim sıkıntısı yaşıyor çünkü.” (K8).

“Yok. Hep kendimizden. Yani kimse yok diye istemem fazla.” (K7).

Katılımcıların sosyal destek gereksinimlerinin hangi konularda oluştuğu da önem arz etmektedir. Katılımcıların ifadelerinden daha çok nakdi, gıda, manevi, çocuk bakımı vb. konularda çevrelerinden sosyal destek aldıkları görülmüştür. Bu hususta katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Çalıştığım için ben en çok çocuklarımlın hususunda destek alıyorum. Sağ olsun kız kardeşim ben evde yokken onlara bakıyor.” (K6).

“En çok para. Ama yeri gelmiş bakliyat olmuş, yeri gelmiş elbise olmuş...” (K4).

“Evet, çoğunlukla manevidir ama maddi destekte alıyorum tabi ki.” (K11).

Katılımcılara çevrelerinden nakit ihtiyaçlarından dolayı sosyal destek gereksinimlerini ne sıklıkla talep ettiğini tespit etmek için sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların beyanları şu şekildedir:

“Yettirmekçince eskiden çok isterdim. Ama baktım ki herkes kendi derdinde dedim artık isteme...” (K1).

“İki kardeşim baba nasılsa öyle olmuş bana. Çok şükür durumları az çok iyidir. Ne zaman desem baksam odur yanımdalar...” (K4).

“Ayda bir olur ne bileyim yani ufak tefek çocuğun masrafı olur yani hiçbir şekilde kendini kalkındıramıyorsun. Bu dönemin hayat şartı zor.” (K10).

“Mecbur zorda kalınca mecbur bulunuyorsunuz. Ayda 1,2 bulur. O ayda yaşadığım maddi zorluğa göre değişiyor.” (K12).

“Döneme göre değişiyor. Kış ayları faturalar daha bir zorluyor. Bu dönemlerde ayda en az 1 defa ailemden yardım istiyorum.” (K13).

Katılımcıların ifadeleri ve yerel gözlemlerde sosyal destek gereksinimlerini; içinde bulunan dönemin ekonomik şartları, alım gücü, mevsim şartları (özellikle kış ayları), hastalık, aktif eğitim-öğretim dönemleri, çocuk bakımı, kayıplar, engellilik, emek-ücret karşılığının yetersizliği vb. ikincil mağduriyetlerin etkilediği gözlemlenmiştir. Kendileri için gerekli sosyal desteğe ulaşabilen katılımcılar, ortalama ayda bir ya da iki defa çevrelerinden nakdi destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar çalışan yoksul olduklarından ötürü talep edilen sosyal destek gereksinimleri genellikle parasal konulardır. Fakat daha önce de belirtildiği üzere katılımcıların gıda, manevi, çocuk bakımı vb. konularda da çevrelerinden sosyal destek aldıkları tespit edilmiştir.

3.2. Güvenli Bir Liman Olarak Aile

Çalışan yoksulluğu fenomenine karşı bir sosyal dayanışma tampon kurumu olan ailenin, bireylerin yoksulluktan bir çıkış olarak görünen çalışma eyleminde bulunmalarına rağmen yoksulluk riskini azaltmaya yönelik bir kale işlevi olduğu söylenebilir. Söz konusu bu durumla ilgili katılımcıların görüşlerinin alınması amacıyla katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Katılımcılardan bazıları ailenin hâlen zor zamanlarda sığınabileceği güvenli bir liman olduğuna dair görüşlerini belirtmiştir.

“Bence aile, kesinlikle sığınabileceğimiz bir liman. Kendimde bunu yaşıyorum. Birçok sıkıntıda yanımda olan hep ailem vardı...” (K2).

“E tabi ki ailedir ne olacak. Başka bir şey yok ki. Aile olmasa dışardayız.” (K7).

“Ailem olmasa zor yani. Şuan benim için ailem zor zamanlarda güvenli bir limandır. Allah razı olsun onlardan. Ne zaman dara düşsem bakmışım ailem hep arkamda.” (K13).

Katılımcı 8 *“Konuşmanın başında belirttiğim gibi her şeyin başı paradır. Maddiyat boyutu herkesi etkiliyor. Ben aileme sığınsam param yok. Onlarda da olmadığı için onlarda beni*

istememez.” ifadeleriyle ailenin zor günlerde sığınılabilir bir liman işlevini yitirdiğini beyan etmiştir. Bu işlevin ortadan kalkmasında ekonomik şartların etkili olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar ise ailenin zor zamanlarda sığınılabilir güvenli bir liman olduğu konusunda tereddütleri bulunmaktadır. Katılımcıların günümüz şartlarında ailenin enformel sosyal güvence işlevini eskisi gibi yerine getirmediğine dair ifadeleri bulunmaktadır. Bu ifadelere örnek vermek gerekirse;

“Aile bizde çok şey ifade eder. Gözümü orda açmışım yani. Daha ne olsun. Bana da sağ olsunlar ellerinden geldikleri kadar yardım ederler. Ama artık öyle bir zamana gelmişiz ki herkes kendi için yaşıyor. Kim kime yetecek bu devirde...” (K5).

“Yani devam ediyor şuanda ama eskisi gibi değil onlarda geçinemiyor, onlarda her şeyden kendilerini kısıtlıyor.” (K10).

“Öyle şimdiye kadar söylediklerim ailenin bir liman olduğunun kanıtı. Şöyle bir durum var yalnız benim ailemin imkânı var ki destek olabiliyor ama birçok ailede destek olmak istemesine karşılık imkânları el vermediği için olamayabiliyor.” (K11).

“Zaten ben aileye güveniyorum ama şuan öyle bir zorluk var ki herkes kendi başının çaresine bakmakla mükellef.” (K15).

Özellikle muhafazakâr yaklaşım, yoksullukla mücadelede aile kurumunun işlevine önemli atıflarda bulunmuştur. Muhafazakâr yaklaşım, yoksulluk sorunsalının çözümünde aile kurumu, akrabalık bağları, komşuluk, sivil toplum kuruluşları, hayırseverlik girişimlerinin kilit roller üstlenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bireyler, yalnız başlarına üstesinden gelmekte zorlandıkları sosyal sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu karşılaşılan sorunların çözümünde muhafazakâr yaklaşımın da benimsediği üzere ailenin etkin bir işlevi bulunabilmektedir. Fakat ailenin zor zamanlarda sığınılabilir güvenli bir liman olma işlevinin hâlihazırda devam etme durumu hususunda unutulmaması gereken nokta ise çalışan yoksul bireylerin sığındıkları kale olan ailenin gerek yapısal olarak gerek görüntüsel olarak çağımızdaki küreselleşme ve modernitenin getirdiği değişim ve dönüşüme karşı surlarında gedikler açıldığıdır.

3.3. Kentte Bir Destek Aracı Olarak Köyler

Ülkemizde köylerin kentte yaşayan bireylere kırsal alanda üretilen ürünler (hayvansal, bitkisel) ve arazilerin tarım amaçlı kullanımına tahsis yoluyla ek gelir sağlama işlevi uzun zamandır görülmektedir. Köylerin bu mevcut işlevi; muhafazakâr yaklaşımın devletin yoksulluğa müdahale alanının minimize edilmesi bağlamında öne sürdüğü argümanlardan biridir. Fakat

artan kentleşme ve beraberinde kırsal nüfusun azalması akıllarda bu işlevin yitirilmesi sorusunu da beraber getirmektedir. Araştırmada bu konuda katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu; artan şehirleşme oranı ile köy nüfusunun azalması, kırsal nüfusun üretimdeki payının zaman içinde azalması, modernleşmenin bireyselliğe etkisi, sosyal dayanışma ağlarının zayıflaması, köydeki iş gücünün kentlerdeki iş gücü piyasasına dâhil olması, kentleşme kültürünün varlığı vb. sebeplerle köyün kentte bir destek aracı olma işlevini kaybetmeye başladığını belirtmiştir. Bu konuda katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Şimdi bizim köyde ufakta olsa dededen kalma bir aramız var. Ama bizim köyden kente göçüşümüz baya zaman evvel olmuş. Başlarda biz daha çocukken köyden bizim eve peyniridir, yumurtasıdır, çökeleğidir, sebzesidir gelirdi. Ama ne zamanki köydeki akrabalarımız da kente göçmeye başladı bahsettiğim şeyler de bizim eve gelmemeye başladı. İnsanlar artık köyde bir şeyler ekip biçmek yerine şehre gelip ya benim gibi garsonluk yapıyor ya da inşaatlarda çalışmaya başlıyor. Köyle de bağı ancak bayramdan bayrama gitmekle kalıyor. Eskiden dediğiniz gibi köyün bize katkısı oluyordu inkâr edemem. Ama artık olmuyor...” (K1).

“Eskiden köye gittiğimiz zamanları hatırlıyorum. Şimdiki gibi nüfus azalmamıştı tabii. Herkes bir şeyler ekip biçiyordu, hayvan bakıyordu. Şimdi bazen eskisi gibi olmasa da arada gidiyoruz köye. Eskisi gibi değil. Çoğunluk şehirlere yerleşti. Eken biçeni, hayvan bakanı azaldı. Olan da sadece köyde yaşayanlar. Şehirde yaşayanlar köyleri unutmaya başlayınca, köydekiler de şehirdekileri unutmaya başladılar.” (K3).

“Bence o devir eskisi gibi değil. Şimdi bakma bu hastalıkta millet biraz köye kaçtı ama köyde yaşayanlar azalmış yani. Çoğu gelmiş merkeze. Benim sülalemin çoğu zamanında köydeydi. Aha şimdi hepsi merkezde. Arazi desen yok mu var. Ama kimse gidip ekip biçme derdinde değil. Bizim için tatil yeri olmuş köyler.” (K5).

“Çevremde köyden destek alan pek kimse yok. Zaten çoğu kişi şehirlere yerleşmiş. Arada köyelerine gidip gelirler. Köyde kalanlar da kendilerine yetmeye çalışıyor” (K14).

Katılımcıların neredeyse yarısı, köylerin kentlerde sosyal destek işlevini yitirmesini yukarıda yer verilen ifadelerde olduğu üzere kırsal alanlardan kentsel alanlara doğru gerçekleşen yoğun göçlere bağlamaktadır. Katılımcıların ifadelerinin yanı sıra araştırma dâhilinde yapılan yerel gözlemlerde de yerleşik nüfusun çoğunluğu şehir merkezi sayılacak kent ve ilçe merkezlerine doğru yoğunlaştığının gözlemlenmesi ifadeleri doğrular niteliktedir. Sanayileşme sürecinin

küreselleşme ile beraber hat safhalara çıktığı düşünüldüğünde iş gücü arz-talebinin çoğunluğu artan kentleşme hızıyla kentlere doğru kaymıştır. Kas gücüne dayalı tarım ve hayvancılık sektörünün hali hazırda gelişmekte olan ülkelerde önemli bir yere sahip olduğu düşünüldüğünde, söz konusu sektörde yer alan kas gücünün kentin daha cazip fakat bir o kadar da iktisadi sömürücülüğü yüksek olan iş gücü piyasasına katılımın zaman içerisinde artması köylerden şehirlere doğru yoğun göç dalgalarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Katılımcı 2'nin söz konusu göç süreciyle ilgili *“Benim ailem bundan 45 yıl evvel köyden şehir göçmüş. Göçtükten sonra zaman içerisinde köyle fazla bir bağımız kalmadı. Bayramdan bayrama büyüklerimiz gitse biz de gidiyoruz. Çevremden ve kendimden gördüğüm kadarıyla insanların köyden göç sonrası zamanla köyle bağları zayıflıyor. Şehre alışınca insan köyle de bağı kopuyor...”* ifadeleri; kırsal alandan kentsel alana göç eden bireylerde kentleşme kültürüyle köylerle bağın zayıfladığına işaret etmektedir.

“Eskisi gibi değil. Şimdi ben markette çalışıyorum. Köydekiler neredeyse gelip bütün alışverişini şehirde yapıyorlar. Eskisi gibi hayvan bakayım, tarlamı ekeyim devri pek yok.” (K6).

“Şuanda devam etmiyor bence. Bunun nedeni çiftçilerin kendini kurtaramıyor olması yani hayatları artık zor sonuçta giderleri falan arttı hani kimse yapma zorunluluğunda bulunmuyor artık.” (K8).

“Kesinlikle hayır. Köyden kente göçün çok fazla olduğu hepimizin bildiği bir gerçek. Hatta yakın zamanda bir örnek ile karşılaşmıştım. Şehir merkezinde Bingöl merkezde tanıdığımız bir arkadaşımız yoğurt aldı ve bunu köye göndereceğini söyledi. Yani daha önce yoğurttu, yumurtaydı köyden gelirdi. Ama son zamanlarda köylü kesinlikle bambaşka bir hal aldı ve hayvancılık çiftçilik baya yetersiz.” (K11).

Yukarıda beyanlarına yer verilen katılımcılar, köylerin kentlerde sosyal destek işlevini yavaştan yitiriyor olmasına; kırsal alanlarda azalan üretim hareketinin ve artan tarım-hayvancılık maliyetlerinin kırsal alanlarda yaşayan üretici konumundaki bireylerin etkinliğinde olumsuz yer edinmesinin sebep olduğunu düşünmektedir.

3.4. Sosyal Yardımlara Erişim

Katılımcılara *“Herhangi bir kurum ya da kuruluştan aldığımız yardımlar nelerdir?”* sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların ulaşabildikleri sosyal yardımlar, bu sosyal yardımların türleri, sosyal yardımlara erişimin önündeki engeller vb. konulara katılımcıların beyanlarında yer

verilmiştir. Katılımcıların ulaşabildikleri sosyal yardımlara yönelik katılımcı beyanları şu şekildedir:

“Sigortasız çalışmamın tek yararı bu konuda olsa gerek. Eşim devletten, sosyal yardımlaşma vakfından çocuk yardımı mı ne alıyor herhalde.” (K1).

“Şimdi yalan olmasın hem devletten hem de derneklerden yardım alıyoruz yani. Bu yardımların da bize bir katkısı vardır.” (K4).

“Arada İHH’dan (İnsani Yardım Vakfı) sağ olsunlar gıda yardımı veriyorlar. Onun dışında bir şey yok.” (K6).

“Sosyal yardımlaşmadan çocuk parası, elektrikte indirim alıyorum. Yeşil kart var başkada bir şey yok.” (K9).

“İki çocuğun çocuk parasını alıyoruz. Elektrik indiriminden yararlanıyoruz. O da belli bir kotayı geçmese. Başka da bir şey yoktur.” (K13).

Kamu ya da sivil toplum kuruluşlarınca sunulan sosyal yardımlardan yararlanan katılımcıların yukarıdaki beyanlarında bu hizmetlerin; şartlı nakit yardımlarından çocuk yardımı, gıda yardımı, elektrik faturası indirimi, engelli yardımları vb. hizmetler olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcılar arasında kamu tarafından sağlanan sosyal yardımlardan yararlananlar enformel sektörde güvencesiz olarak çalışanlardır.

Katılımcıların kamu kurum ve kuruluşlarınca sunulan sosyal yardımlara erişimlerinde önemli engellerden biri değinildiği üzere çalışma hayatında sosyal sigorta kayıtlı olarak bulunmalarıdır. Katılımcıların bu hususta beyanlarına aşağıda yer verilmiştir.

“Sigortam var diye yardım başvurusu da yapsam kolay kolay çıkmıyor.” (K2).

“Daha evvel sigortasız çalışırken sosyal hizmetlerden yardım alıyordum. Şu an sigortalı çalıştığım için devletten yardım alamıyorum. Bazen ramazan ayında falan dernekler gıda, nakit yardımı veriyor.” (K3).

“Bir resmî kurumdan bir yardım aldığım yok. Öyle eşim bazen derneklere ulaşıyor. Gıda falan yardımı oluyor bazen.” (K5).

“Ben sigortalı çalıştığım için aldığım herhangi bir yardım yok, almak istesem de verilmiyor. Daha önce başvuruda bulundum öyle bir hakkım yok dediler.” (K11).

Sosyal yardımların çoğunluğunun mutlak yoksullara yönelik gerçekleştiriliyor olması, sosyal güvenceli çalışan yoksulların sosyal hizmetlere erişimlerinin kısıtlanmasına neden

olabilmektedir. Daha evvel de değinildiği üzere özellikle sosyal güvenceli işlerde çalışan yoksul katılımcılar kamusal sosyal yardımlara erişemediklerini sıklıkla dile getirmiştir. Emek-ücret dengesizliği, insana yakışır iş imkânlarının eksikliği, iktisadi dalgalanmalar, düşük sosyo-ekonomik düzeyde olan bireylerin alım güçlerinin gittikçe azalıyor olması vb. sorunlar günümüzün önemli sorunlarıdır. Bu sorunlarla da mücadele eden çalışan yoksul bireylerin sosyal güvence ayırımı olmaksızın sosyal yardımlara erişimi, bir hak talebi olarak katılımcılar tarafından dile getirilmektedir.

3.5. Din Etkenli Sosyal Destek

Katılımcılara araştırma kapsamında “Başka kişilerden zekât, fitre, giysi, gıda gibi yardım/lar alıyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar beyanlarında akrabalarından, sosyal çevrelerinden, derneklerden, sivil toplum kuruluşlarından zekât, fitre, giysi, gıda vb. sosyal destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Ben şimdi çalışıyorum kalkıp kimseden fitre, zekât istemem. Ama biri verse de alırım yani. Doğruya doğru. İhtiyacım varsa buna alırım. Gıda desen bazen çalıştığım yerde yemek gün sonunda kaldıysa patron sağ olsun biz çalışanlara diyor eve götürün. Ha bir de patron Ramazan’da çalışanlara gıda paketi veriyor... Başka da yok yani...” (K1).

“Çalıştığım için kimselerden zekât falan talep etmiyorum. Ama mesela çocukların giyimlerinde baldızın, abimin çocuklarının büyüdüğü için pek kullanılmamış kıyafetleri olunca değerlendiriyoruz tabi...” (K2).

Bazen eş, dost akrabalar sağ olsun zekâtlarını, fitrelerini veriyorlar... Ramazan’da da gıda kolisi getiren birkaç dernek var” (K3).

“Zekât falan aldığım yok. Bazen dernekler falan ramazanda gıda kolisi dağıtıyor. Varsa bu, başka da yok.” (K5).

“Akrabalar arada zekâtlarını verirler sağ olsunlar. Dernekler falan gıda yardımı verseler alıyoruz. Bazen de çocuklar için ailemizden elbise falan olur getirenler var.” (K6).

“Eskiden alıyorduk. Şu an zekâtı bıraktılar. Giysi bazen nadiren arkadaşlar verirler.” (K9).

“Zekât, fitre olmuyor. Yani benden daha fakir olanlar var. Arada gıda yardımı oluyor öyle muhtar vasıtasıyla.” (K12).

Araştırma, katılımcıların inanç sistemlerinin içinde yer alan zekât, fitre ve sosyal dayanışma ağları, vakıf/derneklerce sunulan gıda, nakit vb. sosyal transferlerden yararlandıkları bulgularıdır. Bu sosyal yardımlar kamu tarafından sunulan sosyal yardımların birer tamamlayıcısı olarak işlev görebilmektedir. Söz konusu sosyal transferler, çalışan yoksul olan bireylerin zorlu hayat şartlarında bir nebze de olsun nefes alanı oluşmasında etkilidir.

4. TARTIŞMA

Araştırmada katılımcıların sosyal destek sistemleri; sosyal destek gereksinimleri, bu gereksinimin kimler tarafından karşılandığı, ulaşabildikleri sosyal desteklerin neler olduğu, sosyal desteğe gereksinimin sıklığı, aile, köy ve inanç ritüellerinin sosyal destek işlevleri gibi hususlarda katılımcılardan elde edilen bulgularla ele alınmıştır. Çevredeki sosyal destek kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması karşılaşılan sorunların çözümünde önemlidir. Çevredeki aile, akraba, komşu, arkadaş vb. kişilerden sosyal destek aldığını beyan eden katılımcılar bulunmaktadır. Benzer bir bulgu; Kahraman'ın (2011, s. 133) çalışmasında katılımcıların %62,1'i sosyal çevrelerinden destek almasıdır. Katılımcıları daha çok nakdi, gıda, manevi, çocuk bakımı vb. konularda çevrelerinden sosyal destek aldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların sosyal destek aldıkları konuları destekler bir bulgu Taşkesen'in (2012, s. 69) araştırmasında ortaya konulmuştur. Çalışan yoksullar çevrelerinden daha çok nakit para, eğitim, giyecek, yiyecek konularında yardım almaktadır.

Katılımcıların beyanlarında araştırmaya konu olan Türkiye ve Bingöl İl'inde yoksulluk sorununa yönelik özellikle muhafazakâr ve beraberinde liberal yaklaşımların etkili olduğu ve söz konusu yaklaşımların argümanlarının mevcudiyeti görülmektedir. Liberal yaklaşımın yoksulluğu güvenlik sorunu olarak tanımlaması ve beraberinde yoksulları kamusal sosyal yardımları hak etmeyen bir kesim olarak betimlemesi (Kesgin, 2008, s. 32), muhafazakâr yaklaşımın ise yoksullukla mücadele stratejisi olarak aile, akrabalık bağları, komşuluk, dernekler, sivil toplum kuruluşları, hayırseverlik girişimleri, inanç ritüelleri vb. enformel sosyal güvenlik ve dayanışma unsurlarına merkezi roller yüklemesi katılımcı beyanlarında da temsil edilmektedir. Erder (2015, s. 47) geçmişten günümüze Türkiye'de sosyal dayanışma ağlarının "aile ve akrabalık" ilişkileriyle bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Aile, akrabalık ve hane halkı etrafında değişimler bulunmaktadır. Neoliberalizm ve beraberinde getirdiği yalnızlık, modern bireycilik gibi söylemler, aile ve dayanışma ağlarını etkilemektedir (Kandiyoti, 1984, s. 15).

Katılımcı beyanlarında da anlaşıldığı üzere refah modellerinin modern ve geleneksel motiflerini beraber kullanan Türkiye benzeri devletlerde, yoksulluğun görünümünü önlemede (Yaman ve

Kesgin, 2013) aile, akraba, komşuluk, sivil toplum kuruluşları birer araç olarak kullanılabilir. Türkiye ve araştırmaya konu olan Bingöl İl’inde liberal, neo-liberal ve muhafazakâr paradigmalardan etkilerinin görüldüğü gerek araştırma gözlemlerinde gerek ise katılımcı beyanlarında anlaşılmaktadır. Esping-Andersen (1996) Akdeniz refahında aile ve dayanışma ağlarının önemli bir yeri olduğunu ve sosyal devlet uygulamalarının yetersizliği ve eksikliği bağlamında önemli göstergeler içerdiğini belirtmiştir. Yoksullukla mücadele misyonunda kamu sorumluluğunu olabilecek en az düzeye indirgemeyi hedefleyip bu misyonu piyasa şartları, aile, akrabalık, komşuluk, sivil toplum kuruluşları, hayırseverlik girişimlerine havale eden klasik liberal, neo-liberal ve muhafazakâr yaklaşımların araçsal motifleri araştırmada gözlemlenmektedir. Geleneksel dayanışma ve enformel sosyal güvence araçlarından biri olan aile ve akrabalık bağlarının araştırmada da ulaşıldığı üzere erozyona uğramış olması gerçeği ve formel ve enformel sektörde karşılaşılan düşük ücretler göz önünde bulundurulduğunda, durum daha önemli bir hale dönüşmektedir (Adaman ve Keyder, 2005, s. 5).

Köyler 1980’lere kadar, yaşanan yoksulluk hissiyatını hafifletirken aynı zamanda da yoksul bireylerin şehirle köy arasındaki ilişkileri kullanarak geçim işlevi gören bir birim olarak karşımıza çıkmaktadır (Erder, 1998, ss. 24-26). Fakat artan kentleşme ve beraberinde kırsal nüfusun azalması akıllarda bu işlevin yitilmesi sorusunu da beraber getirmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu; artan şehirleşme oranı ile köy nüfusunun azalması, kırsal nüfusun üretimdeki payının zaman içinde azalması, modernleşmenin bireyselliğe etkisi, sosyal dayanışma ağlarının zayıflaması, köydeki iş gücünün kentlerdeki iş gücü piyasasına dâhil olması, kentleşme kültürünün varlığı vb. sebeplerle köyün kentte bir destek aracı olma işlevini kaybetmeye başladığını belirtmiştir. Aile ve köy, bireylerin sosyal sermayelerini oluşturan birkaç etkenden biridir. Sosyal sermaye, yoksulluk ve sosyal dışlanma sorunlarına karşı bireylere kalkan görevi sağlamaktadır. Şenkal (2005) da sosyal sermayenin; sosyal güvenin sağlanmasında, toplumsal kesimler ve bireyler arasında sağlıklı ilişkilerin kurulmasında etkili olduğunu ve sosyal bütünleşmeyi güçlendirerek sosyal dışlanmayı azalttığını belirtmiştir. Günümüzde bireylerin sosyal bağları giderek azalmakta ve sosyal destek gereksinimleri artmaktadır. Granovetter (1973, s.1370) sosyal bağların azaldığı bu çağı “zayıf bağlar çağı” olarak adlandırmaktadır. Bu durum, çalışan yoksullar açısından sosyal dışlanma riskini artırmaktadır.

Sosyal hizmetlere erişim, sosyal dışlanmanın tesir ettiği sosyal göstergelerden biridir. Çalışan yoksul olan bireylerin sosyal hizmetlere ulaşımı sosyal dışlanmaya maruz kalmalarında

tamamıyla bir bariyer işlevi görmese bile bu bireylerin hayatlarını idame ettirmeleri hususunda önemli bir işlevi bulunmaktadır. Bireyler ihtiyaç duydukları sosyal desteğin bir kısmını kendilerine sağlanan sosyal hizmetlerden karşılamaktadırlar. Sosyal hizmetlere erişimin değerlendirilmesinde birçok kistas bulunmaktadır. Bu kistaslardan biri de sosyal yardımlar/transferlerdir.

Kamu ya da sivil toplum kuruluşlarınca sunulan sosyal yardımlardan yararlanan katılımcılar bulunmaktadır. Bu sosyal yardımlar; şartlı nakit yardımlarından çocuk yardımı, gıda yardımı, elektrik faturası indirimi, engelli yardımları vb. hizmetler olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcılar arasında kamu tarafından sağlanan sosyal yardımlardan yararlananlar enformel sektörde güvencesiz olarak çalışanlardır. Türkiye’de sosyal yardımlar genellikle şartlı sosyal yardımlar havuzunda yer almaktadır. Sosyal güvenceli işlerde çalışıyor olmak sosyal yardım gereksinimi olan bireylerin sosyal hizmetlere erişiminde önemli bir engel oluşturabilmektedir. Sosyal yardımların çoğunluğunun mutlak yoksullara yönelik gerçekleştiriliyor olması, sosyal güvenceli çalışan yoksulların sosyal hizmetlere erişimlerinin kısıtlanmasına neden olabilmektedir. Benzer örneklere çalışan yoksulluğunu ele alan çalışmalarda rastlamak mümkündür. Taşkesen’in (2012) araştırmasına katılımcılardan %94’ü kamu tarafından sağlanan sosyal yardımlardan yararlanamaması ve Kahraman’ın (2011, s. 171) çalışmasında katılımcıların kamusal sosyal yardımlara başvurmakta fakat sigorta kayıtlarından dolayı yararlanamaması söz konusu çalışmalara örneklerdir.

Araştırmada katılımcıların inanç sistemlerinin içinde yer alan zekât, fitre ve sosyal dayanışma ağları, vakıf/derneklerce sunulan gıda, nakit vb. sosyal transferlerden yararlandıkları bulgulanmıştır. Araştırma bulgularına benzer bir şekilde Taşkesen’nin (2012, s. 70) araştırmasında da; katılımcıların %47,8’inin zekât, fitre gibi dinî yardımlaşma araçlarından yararlandıkları belirtilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma kapsamında bulgular üzerinden birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Bulgulardan elde edilmiş sonuçlardan araştırma kapsamında genel bir sonuca varmak mümkündür. Öncelikle bulgulardan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Katılımcılar çevrelerindeki sosyal destek kaynakları olarak aile, arkadaş, komşu vb. bağlarını kullanmaktadır. Sosyal hizmet meslek ve disiplini de bireyi çevresi içerisinde değerlendirmektedir. Güçlendirme yaklaşımı çevrenin fırsatlar ve kaynaklar içerdiğine vurgu yapmaktadır. Katılımcıların sosyal destek sistemlerini verimli bir şekilde kullanmasında sosyal

hizmet meslek ve disiplininde önemli yeri olan sistem ve ekolojik sistem yaklaşımlarına değinmek yararlı olacaktır. Katılımcıların iletişim halinde oldukları diğer sistemlerle (aile, komşu, arkadaş vb.) girdi-çıkı alış verişi yaparak kendi sistemlerin devamını sağlamak için hareket ettikleri değerlendirilebilir. Katılımcıların aile, komşu, arkadaş vb. informal sosyal destek kaynaklarından sağladıkları sosyal desteğin niteliği ve verimliliği; küreselleşme, bireyselleşme ve giderek artan iktisadi bunalımlardan ötürü azalmaktadır.

Yapılan yerel gözlemlerde sosyal dayanışma ağı olarak geçmişten günümüze kadar gelmiş olan komşuluk, mahalle kültürünün kentleşme süreci ile beraber işlevselliğini yitirmeye başladığı söylenebilir. İnsanlarda gittikçe artan bireyselleşme ve kendi hayat alanlarına çekilme arzusu, müstakil evlerden apartman hayatıyla beraber çoklu katlardan oluşan betonarme yapılara geçiş süreçleri, kentlileşme kültürü vb. unsurlar komşuluk ve mahalle kültürü gibi iki sosyal dayanışma ağında çeşitli hasarlara neden olabilmektedir.

Gelişmeler ve katılımcı beyanları kapsamında aile kurumunun işlevselliğinin ortadan kalktığını söylemek mümkün değildir. Fakat aile kurumunda bir takım hasarların ortaya çıktığı muhtemeldir. Bundandır ki birçok ülke, aileyi korumak ve güçlendirmek için aile adının yer aldığı bakanlıklar kurmakta ve politikalar üretmektedir. Çalışan yoksullar için aile kurumu hali hazırda informal sosyal güvence işlevini geçmişe nazaran yerine getirmekte zorlandığı tespit edilmektedir.

Son yıllarda iş gücü arz-talebinin çoğunluğu inşaat sektöründe oluşmuş olması ve araştırmanın gerçekleştiği Bingöl kentinde de inşaat sektörünün canlı bir iş gücü piyasası oluşturması, kırsal alanda kas gücüne sahip bireylerin sadece kendileri değil aynı zamanda da aile üyeleriyle şehirlere göç sürecini hızlandırmaktadır. Bu göç süreci sadece yaşanılan şehrin merkezine yönelik olmayıp bununla beraber başka şehirlerin (özellikle İstanbul, İzmir, Ankara vb. büyükşehirler) merkezlerine doğru ilerlemektedir. Kırsal nüfusun gittikçe azalarak kentsel nüfusun kontrolsüz bir şekilde artması beraberinde kentlileşme sürecinde yaşanılan uyum sorunlarına, bireyselleşmeye, aile ve sosyal dayanışma bağlarının zayıflamasına da neden olabilmektedir. Köyler, katılımcıların ifadelerinde de yer aldığı üzere özellikle yoksul bireylere yönelik kentlerde sosyal destek işlevlerini yitirmektedir. Kırsal alanda hayatını devam ettiren bireyler, hayvan bakımında artan maliyetlerle hayvan bakım ve ticaretinde yer almayı bırakmakta, kırsal alanda üretimi yapılan hayvansal gıda ürünlerini kent merkezlerinden temin etmeye başlamakta olduğu katılımcıların ifadelerinde ve yapılan gözlemlerde görülmektedir. Kent merkezinde yaşamlarını devam ettiren çalışan yoksullar için köyler sosyal destek işlevi sağlamakta yetersiz kalmaktadır.

Türkiye’de sosyal yardımlar genellikle şartlı sosyal yardımlar havuzunda yer almaktadır. Sosyal güvenceli işlerde çalışıyor olmak sosyal yardım gereksinimi olan bireylerin sosyal hizmetlere erişiminde önemli bir engel oluşturabilmektedir. Sosyal güvenceli, kayıtlı istihdam içinde yer alan çalışan yoksulların sosyal yardım gereksinimleri, daha çok sivil toplum kuruluşları, derneklerin inisiyatifine bırakılmış durumdadır. Günümüzde sosyal yardımların ulaştırıldığı kitlelerde değişimler olması gerektiği açıktır. Yoksulluğun tanımlanmasında ilk gelişmeler mutlak yoksulluk tanımlaması üzerine refere edilmiş olsa dahi hâlihazırda yoksulluk da kabuk değiştirip yeni şekiller alabilmektedir. Çalışan yoksulluğu bu yeni şekillenmelerin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal yardımların çalışan yoksul bireyleri de kapsamı gerektiğine dair tartışmalar hâlen yapılmaktadır. Katılımcı beyanlarında da söz konusu kamusal sosyal transferlerin çalışan yoksul kitlelere erişiminin açılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Çalışan yoksullar, sosyal güvenceli ya da sosyal güvencesiz ayrımı olmaksızın kamu ve özel sektör tarafından sağlanan sosyal yardımlara ulaşması nitelik ve verimlilik açısından gerekliliktir.

Dini ritüeller kapsamında sağlanan zekât ve fitre, çalışan yoksulların sosyal destek sistemlerinin birer parçasıdır. Bu din etkenli ve sosyal dayanışma ağları, vakıf/derneklerce sağlanan sosyal yardımlar kamu tarafından sunulan sosyal yardımların birer tamamlayıcısı olarak işlev görebilmektedir. Söz konusu sosyal transferler, çalışan yoksul olan bireylerin zorlu hayat şartlarında bir nebze de olsun nefes alanı oluşmasında etkilidirler.

Çalışan yoksullar arkadaş, komşu, akraba, mahalle sakini vb. sosyal ağlardan sosyal destek almaktadır. Aile kurumu, köyler, kamu, sivil toplum kuruluşları ve dernekler tarafından sağlanan sosyal yardımlar, inanç ritüellerince sağlanan zekât, fitre vb. nakdi yardımlar çalışan yoksulların sosyal destek sisteminin bir tamamlayıcısı olarak işlev görmektedir. Çalışan yoksullar; söz konusu sosyal destek kaynaklarını küreselleşme ile beraber giderek artan bireyselleşme hareketleri, sosyal dayanışma ağlarında açılan gedikler, kırsal alandan kentsel alanlara göçün fazla olması, aile kurumunun informal sosyal güvence işlevinde gerçekleşen değişimler, sosyal yardımların kapsayıcılığının yetersiz olması vb. sebeplerden dolayı etkin kullanmayabilmektedir.

Çalışma kapsamında birtakım öneriler sunulabilir. Bu öneriler:

- Çalışan yoksul bireylerin sosyal destek sistemlerinde büyük önemi olan aile, akrabalık, komşuluk bağlarının artan bireysellik hareketlerine karşı korunması ve desteklenmesi,

- Aile kurumun güçlendirilmesine yönelik ulusal düzeyde aile içi iletişim, ebeveyn-çocuk iletişimi, anne-baba vb. eğitim çalışmalarının yürütülmesi ve aile kurumuna sağlanan nakdi desteklerin artırılması,
- Gittikçe azalan mahalle kültürlerinin tekrar oluşturulmasına yönelik planlama ve etkinliklerin yapılması,
- Köylerin yaşam alanı olarak kullanılmasını ve iç göçü önlemeyi sağlayacak teşviklerin (mazot, gübre, sosyal donatılar vb. destekler) ve nakdi desteklerin artırılması,
- Kamu tarafından sağlanan sosyal yardımların sosyal güvenlik ayırımı yapılmaksızın gelir ölçütlü hale dönüştürülmesi,
- Kamu tarafından ve sosyal dayanışma ağları olan dernek, sivil toplum kuruluşları ve vakıflarca sağlanan sosyal yardımların yoksulluk kavramı altında bütün yoksulları kapsayıcı nicelikte ve nitelikte olması.

KAYNAKÇA

- Abay Alyüz, S.B. (2019). Sosyal çalışmada sosyal ağların gücünü keşfetmek: sosyal sermaye ve sosyal destek, *Turkish Studies*, 14(3), 953-975. <http://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.22811>
- Abay Alyüz, S. B. (2020). Sosyal desteğin birey yaşamında önemi ve sosyal hizmet, *TALİM*, 4(1), 115- 134. <https://doi.org/10.37344/talim.2020.4>
- Adaman, F., Keyder, Ç. (2005). *Türkiye'de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma*. TUBİTAK Projesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PEGEM.
- Cassel, J. (1976). *The Contribution of Social Enviroment to Host Resistance*. The Johns Hopkins University School of Hygiene and Public Health. 104(1). USA.
- Erlemeier, N. (1995). Soziale unterstützung bei der auseinandersetzung älterer menschen mit belastungen. In A. Kruse ve H. Schmitz-Scherzer (Hrsg.). *Psychologie der Lebensalter* (253- 161). Darmstadt.
- Esping-Andersen, G. (1996). After the golden age? Welfare state dilemmas in a global economy. İçinde: G. Esping-Andersen (Ed.). *Welfare State in Transition: National Adaptations in Global Economics* (First published, ss. 1-31). London: Sage Publications.
- Duyan, V. (2001) Sosyal Desteğin Tanımı, Kaynakları, İşlevsel Boyutları, Yararları. *Sağlık ve Toplum Dergisi*,18,11.

- Erder, S. (1998). Köysüz köylü göçü, *Görüş Dergisi*, 18-42.
- Erder, S. (2015). Kentlerdeki Enformel Örgütlenmeler, "Yeni" Eğilimler ve Kent Yoksulları ya da Eski Hamamdaki Yeni Taslar. S. Erder içinde, *İstanbul Bir Kervansary (M)* (s. 42-52). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. (2014). Dünya'da ve Türkiye'de çalışan yoksulluğu: işgücü piyasası sosyal koruma politikaları bağlamında bir değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 2 (41), 63-114.
- EuroFound. (2010). *Working Poor in Europe, Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Erişim adresi: <http://www.Eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/25/en/1/EF1025EN.pdf>. (Erişim Tarihi: 20/11/2018)
- EuroFound. (2013). *Wages: A Working Conditions and industrial Relations Perspective*. Dublin.
- Eurostat. (2021). *EU Statistics On Income And Living Conditions (EU-SILC) Methodology - In-Work Poverty*.
- Gönç Şavran, T. (2012). Nicel ve Nitel Araştırmalarda Kullanılan Araştırma Teknikleri. İçinde T. Gönç Şavran (Ed.), *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri* (s. 64-104). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Granovetter, S. (1973). The Strength of weak ties. *American Journal of Sociology*. 78(6), 1360-1380.
- Gündoğan, N. (2007). *Yoksulluğun Değişen Yüzü Çalışan Yoksullar*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Kaboğlu, İ. (1999). *Özgürlükler Hukuku İnsan Haklarının Hukuksal Yapısı*. İstanbul: Afa Yayınları.
- Kahraman, F. (2011). *Yoksulluğun Değişen Yüzü Çalışan Yoksullar: İstanbul Sancaktepe Kemal Türker Mahallesi Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kandiyoti, D. (1984). Aile Yapısında Değişme ve Süreklilik: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım. (N. Erder) içinde, *Türkiye'de Ailenin Değişimi* (s. 15-34). Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Kaufmann, F. (1988). *Netzwerkbeziehungen von Familien. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft*. Sonderheft 17(1). Wiesbaden.
- Kesgin, B. (2008). *Yoksulluğa Yerel Müdahale "Sosyal Belediyecilik" Karşılaştırmasında Eminönü ve Beşiktaş Belediyeleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Keyder, Ç. ve Buğra, A. (2003). *New Poverty and the Changing Welfare Regime in Turkey*. Ankara:UNDP.

-
- Şenkal, A. (2005). Sivil toplum ve sosyal sermaye: sosyal politikaya dayalı alternatif kalkınma modeli arayışları, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 791-810.
- Taşkesen, M. Ö. (2012). *Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu ve Yoksulluk Politikaları: Kapıcıların Çalışan Yoksulluğu Bağlamında Değerlendirilmesi (Isparta Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Unger, D.G. ve Powell, D.R. (1980). Supporting families under stress: the role of social networks, *Family Relations*, 29(1), 566-574.
- Yaman, Ö. M. ve Kesgin, B. (2013). Sosyal Politikada Sosyal Güvensizliğe Karşı Sığınılacak Son Liman Aile mi? İçinde M. Şentürk, Ö. Yaman (Ed.), *Kentleşme ve Sosyal Politikalar* (s. 45-65). İstanbul: Esenler Belediyesi Şehir ve Düşünce Merkezi Şehir Yayınları.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 306-326

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 14.12.2022

Accepted / Kabul: 11.04.2023

OTANTİK LİDERLİK, YETENEK YÖNETİMİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM

Mehmet SAĞIR¹

Eda TELLİ²

Öz

Bu çalışmada, otantik liderliğin hem iş-yaşam dengesi hem de yetenek yönetimi üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Aynı zamanda yetenek yönetiminin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri ile otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılığının olup olmadığı da araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini, Konya merkez ilçelerdeki araştırma hastanelerinde görev yapan tıp hekimleri oluşturmaktadır. Örneklem ise evren içerisinden seçilen 211 hekim olarak belirlenmiştir. Araştırmanın analizi AMOS ve SPSS programları kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde bu üç değişken arasında ilişki ve etkinin olup olmadığının değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, otantik liderliğin iş yaşam dengesi üzerinde negatif, yetenek yönetimi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi varken, yetenek yönetiminin de iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır. Yine otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin kısmi aracılığının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda üçlü etki elde edilmiş olduğundan, hem otantik liderlik ve iş-yaşam dengesi, hem otantik liderlik ve yetenek yönetimi hem de yetenek yönetimi ve iş-yaşam dengesi arasında anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Otantik Liderlik, İş-Yaşam Dengesi, Yetenek, Yetenek Yönetimi.

JEL Kodları: M00, M10.

¹Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü, E-posta: msagir@selcuk.edu.tr ,ORCID: 0000-0002-7081-5462.

²Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Ağlasun MYO, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, E-posta: edatelli@mehmetakif.edu.tr , ORCID: 0000-0003-0353-2507.

Atıf/Citation

Sağır, M. & Telli, E. (2023). Otantik liderlik, yetenek yönetimi ve iş-yaşam dengesi arasındaki etkileşim. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 306-326.

INTERACTION AMONG AUTHENTIC LEADERSHIP, TALENT MANAGEMENT AND WORK-LIFE BALANCE

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the effect of authentic leadership on both work-life balance and talent management. At the same time, it was also investigated whether talent management mediates the effects of talent management on work-life balance and the effect of authentic leadership on work-life balance. The population of the research consists of physicians working in research hospitals in Konya central districts. The sample was determined as 211 physicians selected from the population. The analysis of the research was made using AMOS and SPSS programs. As a result of the results obtained, it was evaluated whether there was a relationship and effect between these three variables. According to the results of the study, while authentic leadership has a negative effect on work-life balance and a positive and significant effect on talent management, talent management has a positive and significant effect on work-life balance. Again, it was concluded that there is a partial mediation of talent management in the effect of authentic leadership on work-life balance. As a result of the analysis, it was determined that there is a significant relationship between both authentic leadership and work-life balance, authentic leadership and talent management, and talent management and work-life balance.

Keywords: Leadership, Authentic Leadership, Work-life Balance, Talent, Talent Management.

JEL Codes: M00, M10.

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin etkilerinin artarak devam ettiği örgütsel çevrede, örgütsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Bu durum, çalışanlardan en fazla verimin alınması noktasında farklı yönetim tarzlarının, farklı uygulamaların ve farklı parametre ve değişkenlerin dikkate alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Yetenek yönetimi ve iş-yaşam dengesi de bunlardan sadece ikisidir.

Çalışanların iş, aile ve özel yaşamları arasında her biri için optimum düzeyde gerekliliklerin sağlanması ve aralarındaki dengenin oluşturulması olarak ifade edilen iş-yaşam dengesi, bireylerin mutluluk, başarı ve performansı için büyük önem arz etmektedir. Çalışanın iş aile ve özel hayatı ile ilgili olarak her bir beklentisinin karşılanabileceği kadar düzeyde her birine emek, zaman ve çaba gösterebileceği dengenin kurulması, bireysel davranış ve tutumlarda etkili olmaktadır. Özellikle bireyin iş, aile ve özel yaşam üçlüsü içerisinde mutlu ve motivasyonu üst düzeyde bir birey olarak yaşamına devam etmesi ve her biri için göstereceği çabada istekli olması, üst düzey performans göstermesi adına önemlidir.

Örgütsel başarının yakalanmasında insan kaynağının önemi ne derece büyükse, insan kaynağının yönetiminde etkili olan liderlik tarzı da o derece önemlidir. Bu durumda, yetenekli insan kaynağını bulmak kadar onların doğru yönlendirilmesi, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi, girişimcilik ve yaratıcılık ruhlarının ön plana çıkarılması da bireylerin örgüte sağlayacağı faydanın maksimum düzeyde olmasına katkı yapacaktır. Bu noktada otantik

liderlik tarzı, pozitif bir yaklaşıma sahip olmasından dolayı çalışanların olumlu davranış ve tutumları üzerinde ve örgüte karşı olan sorumluluklarının yerine getirilmesinde daha üst düzey performans sergilemelerini sağlamaktadır. Otantik liderlik tarzı, rutin yönetim faaliyetleri yanı sıra, yetenek yönetimini de etkili şekilde gerçekleştiren bir liderlik tarzıdır. Yetenek yönetiminin, genel anlamda, örgütün ihtiyaç duyduğu yeteneğin, elde edilmesi, geliştirilmesi, doğru yerde ve doğru zamanda kullanılması ile ilgili kararların alınması, uygulanması ve kontrolünün gerçekleştirilmesi olduğu düşünüldüğünde, otantik liderler için örgütsel başarıda, yeteneklerin (insan kaynağının) başarılı bir şekilde yönetilmesi, örgüt, çalışan ve iş-yaşam dengesi arasındaki uyumun sağlanması önemlidir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, modern liderlik tarzlarından biri olan otantik liderliğin hem örgütlerde yetenek yönetimi üzerinde hem de iş-yaşam dengesi üzerinde ne derecede etkili olduğunu ölçmek; otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolü olup olmadığını tespit etmek ve bu üç değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma Konya’da bulunan 3 kamu araştırma hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Bu maksatla gönderilen 300 anketten 230’una geri dönüş sağlanmıştır. Dönüş yapılan anketlerden 211 adedi bilimsel açıdan kullanılabilir nitelikte olmasından dolayı analize dâhil edilmiştir. Araştırmada öncelikli olarak demografik bilgilerin sayısal yüzdeleri üzerinden bir değerlendirme yapılmış, sonrasında ankette kullanılan ölçekler için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmanın ilerleyen kısmında ise yapısal eşitlik modellemesiyle çalışma için önerilen hipotezler değerlendirilmiştir. Böylece çalışmanın gerek ele aldığı değişkenler gerekse de sonuçları itibarıyla, pozitif bir anlayışı yansıtan liderliğin günümüz örgütleri için stratejik bir kaynak olarak rekabet avantajı sağlayacak ve çalışanlar üzerinde olumlu etkilerinin olacağı söylenebilir. Aynı zamanda literatürde bu üç kavramın birbiri arasındaki ilişki ve bağlantısını inceleyen çalışmanın olmamasından dolayı da elde edilecek sonuçların literatüre katkı yapması amaçlanmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk olarak, üzerinde araştırma yapılan değişkenlerle ilgili literatür taraması yapılmıştır. İkincisi, araştırmanın amacı doğrultusunda değişkenler arasındaki bağlantı ve aracılığı ortaya koymak amacıyla hipotezler oluşturulmuş ve YEM ile analiz gerçekleştirilmiştir. Son olarak, analiz sonucu elde edilen bulgular yorumlanmış ve sonuçlar açıklanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde yetenek yönetimi, otantik liderlik ve çalışan bağlılığının iş memnuniyeti üzerindeki etkisi (Goestjahjanti vd., 2020), otantik liderliğin yetenek sermayesini arttırmadaki rolü (Hasan,

2021), otantik liderlik ve yetenek geliştirmede sosyo-kültürel bağlamda bireysel potansiyeli gerçekleştirmesindeki etkisi (Debebe, 2017) ya da otantik liderlik, yetenek yönetimi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen (Sudiyono vd., 2020) pek çok çalışma yapılmıştır. Diğer yandan üç değişkenle ilgili ayrı ayrı ve farklı alanlarda yapılmış çalışmalar olmasına rağmen, *Otantik Liderlik, İş Yaşam Dengesi ve Yetenek Yönetimi* üçlüsünü bir arada ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışmanın literatür taraması kısmında kavramlarla ilgili derinlemesine inceleme yapılmış ve ilerleyen kısımda değişkenler arasındaki ilişkilerle literatür derinleştirilmiştir.

2.1. Otantik liderlik

Yunan felsefesinden gelen otantik kavramı, kendine karşı dürüst olma anlamı taşıırken (Avolio & Gardner, 2005, s. 319), gerçekleri yansıtmayı da ifade etmektedir. Harter (2002)'a göre otantiklik, “kişinin kendini tanıma isteği ile kişisel deneyimlerinin, düşüncelerinin, duygularının, ihtiyaçlarının, isteklerinin, tercihlerinin veya inançlarının ne yaptığını bilme konusunda uyarılması” olarak tanımlanmaktadır (Gardner vd., 2005, s.343). Otantik liderlik, daha yüksek güven için koşullar yaratan, insanların güçlü yönlerini geliştirmelerine yardımcı olan, düşüncelerini genişletmeye, kararlarına değer veren şeyleri anlamaya ve değer katmaya yardımcı olan, liderlerin izleyicileriyle şeffaf ilişki kurulmasını ve pozitif ahlaki iklimi teşvik eden bir liderlik yapısını ifade etmekte ve aynı zamanda kuruluşların zaman içindeki performansının artırılmasında etkili bir liderlik modelini ortaya koymaktadır (Korkmaz, 2017, s. 439). Otantik liderlerin katılımcı, yol gösterici ve gerektiğinde davranış tarzının otoriter bir özellik göstermesi, onları otantik olmayan liderlerden ayıran bir özellik olarak ifade edilebilir. Otantik liderler değişik görüşleri ön plana alırken, aynı zamanda izleyicilerine iş birliğine dayalı ilişki ağları kurması, kendi imajını yükseltmesi ve izleyicilerinin güvenini kazanması konusunda da bireysel değer ve yargılara uygun hareket ederler.

Bu hareketlerden dolayı takipçileri, liderini otantik olarak kabul etmektedirler (Avolio vd., 2004, s. 806). Otantik liderlerin takipçileri, lider niteliklerinin pozitif olduğu algısı ile otantik lidere değer ve inançlarını içselleştirerek davranışlarını yönlendirmektedirler (Wang vd., 2014, s. 7). Sadece izleyiciler açısından olmayıp, liderlerin de davranışları arasındaki tutarlılıktan kaynaklı olarak, liderler güçlü ve zayıf yönlerinin farkındadırlar. Daha fazla otantik olan liderlerin yaşam tecrübeleri, psikolojik sermaye yetenekleri (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik), sağlam bir ahlaki bakış açısı, daha fazla kendi farkındalığını ortaya koymak için destekleyici bir örgütsel çevresi olduğu ileri sürülmektedir (Wong & Laschinger, 2012, s. 948).

Otantik liderlik, öz-farkındalık, içsel ahlaki bakış, dengeli işleme ve ilişkisel şeffaflığı teşvik eden liderlik davranışı olarak tanımlanırken, otantik liderlik boyutları olan bu dört kavram; öz-farkındalık, kişinin kendi duygularını, isteklerini ve dürtüleri bilmeyi aynı zamanda da güven duymayı içerir. İçselleştirilmiş ahlaki bakış, bireylerin kendi değerleri, tercihleri ve realiteye göre hareket etmelerini sağlarken, dengeli işlem, liderler başkalarının görüşlerini herhangi bir çarpıtma olmadan ve ego savunma mekanizmalarına yakalanmadan kabul edip hareket etmesidir. İlişkisel şeffaflık ise, liderin başkalarıyla karşılıklı anlayışı ve güvene dayalı ilişkileri anlatarak, kendini gösterme sürecidir (Ilies vd., 2005; Kernis, 2003; Shamir vd., 1993; Walumbwa vd., 2008). Boyutları kısaca açıklarsak;

Öz-farkındalık: kişinin kendini tanıma, olduğu gibi davranma, çevresini algılayarak kendisi ile ilgili sonuçlar çıkarabilmenin yanı sıra güçlü ve zayıf yönlerini bilerek kendinin farkında olması ve davranışlarına bu farkındalık doğrultusunda yön vermesi olarak açıklanabilir. Dolayısıyla öz-farkındalık, bireylerin içinde bulunduğu çevre ve varlıklara ilişkin farklı bakış açıları kazanması, onları analiz edebilmesi ve tanınmasına olanak sağlamaktadır (Hırlak & Taşlıyan, 2018, s. 1086).

İlişkisel şeffaflık: otantik liderliğin boyutlarından olan ilişkisel şeffaflık, diğer bireylerle ilişki kurarken açık ve net davranışlar sonrasında samimi duygular sergileme ve neticesinde güven hissi verebilme, bireyde oluşacak güvenle aynı samimiyeti bekleme (benzer şekilde davranmaya sevk etme) neticesinde karşı tarafla kurduğu açık ve net iletişim olarak açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle, bireyin gerçek duyguları ve düşünceleri dahil olmak üzere doğru, ilgili ve zamanında bilgi paylaşarak hem kendisine hem de ekip üyelerine karşı aldatıcı olmamaktır (Ahmad vd., 2015).

İçselleştirilmiş ahlaki bakış: içsel ahlaki (moral) standartların ve ahlaki değerlerin önderliğinde yön verme, öz-denetim, kendi değer yargıları ve realite çerçevesinde davranışlara yön verebilme olayıdır. Özellikle toplumsal ve örgütsel değerlerin dikkate alınması söz konusudur. Bu bağlamda otantik liderin içselleştirilmiş ahlaki bakış açısı, iç standartlar belirlemeyi, bu standartlar ve sonuçlar arasındaki tutarsızlıkları değerlendirmeyi ve çözmeyi ifade etmektedir (Puni & Hilton, 2020).

Dengeli işlem: karar almadan önce olması gereken tüm verilerin elde edilmesi ve tarafsız şekilde değerlendirilmesi sonrasında herhangi bir şekilde ego ve çarpıtma olmaksızın değerlendirme şekli olarak açıklanabilir. Böylece dengeli işlem, liderin bir karar vermeden önce tüm verileri objektif olarak analiz ederek, başkalarının yeterli görüş ve bakış açısını isteyebilme becerisiyle açıklanmaktadır (Shapira-Lishchinsky & Levy-Gazenfrantz, 2016).

Çalışanların ve liderlerin iş-yaşam dengesine fayda sağlayan otantik liderlik, liderlerin olumlu, yapıcı davranışları kapsaması ve yayması için doğal bir çerçevedir. Bu açıdan bakıldığında otantik liderlik müdahaleleri olumlu iş-yaşam kültürü geliştirilebilir (Morganson vd., 2014).

2.2. İş Yaşam Dengesi

Günümüz hem iş hem de özel yaşamda başarının yakalanması adına nasıl bir denge sağlanacağı konusu, iş ve aile yaşamındaki beklentilerin değişmesinden kaynaklı olarak değişime uğramıştır (Kinnunen vd., 2003, s. 1669). Dengesizlik durumunun olmasının yaratacağı sıkıntılar örgüte, çalışana ve çalışanın ailesine yansıtacaktır. Bu durum en çok hem çalışana hem de organizasyona zarar verir. İş yaşam dengesinin sağlanamaması çalışanlarda stres, memnuniyetsizlik; örgütlerde ise, düşük verimlilik ve düşük performans gibi durumlara sebep olmaktadır (Prasetio & Trianasari, 2014, s. 241). İş-yaşam dengesi, iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengeyi korumak ve bu şekilde kendi gelişimini sınırlamaksızın böyle bir denge birden çok yönüne dikkat etmek olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, kişisel olarak yerine getirme ihtiyacı mesleki dışındaki yaşam yönlerine de çevrilmelidir. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesi kavramı tamamen özel hayatı iş hayatından ayırmak değil, ikisini birden hızlı bir şekilde birleştirmek ve böylece iş, aile ve hobilerin uyumlu bir bütün oluşturmalarını sağlamaktadır (Mazur-Wierzbicka, 2015, s. 110).

Kalliath & Brough'a (2008) göre; iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı hayatın uyumlu olduğunu ve bir kişinin mevcut hayat önceliklerine uygun olarak büyümeyi teşvik ettiğini göstermektedir. Bu tanımdan yola çıkılarak, yaşam dengesi, sürekli rekabet eden rolleri yerine getirirken bireylerin algısı ile ilgili olduğu söylenebilmektedir (Borah & Bagla, 2016, s. 113).

İş-yaşam dengesi en basit şekli ile kişinin iş ve özel hayatıyla alakalı isteklerinin dengelenmiş hali olarak tanımlanabilmektedir. Bir kişinin iş-yaşam dengesi olması, bu denge ilgili kişi için doğru konumda olduğu anlamına gelmektedir. Bu, iş taahhütlerini kariyer hedefleriyle ve evdeki ve daha geniş topluluk karşısındaki sorumluluklarımızı yönetmekle ilgili olduğu söylenmektedir. İş hayatı ve özel hayatı birbirine bağlı kişiler, işleri ve kişisel yaşamları dengeye yakın bir yerdeyse bile zorlu seçimler yapmaktadırlar (Dhuru, 2016, s. 69).

Bir örgütte iş-yaşam dengesi kurulması hedeflenirken çalışanların asıl amaç ve hedefinin aile ve sosyal yaşam standartlarını yükseltmek olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla çalışanların örgütlerde yer almasının ana sebebinin bu olduğu ve bundan dolayı da aile ve sosyal yaşamına değer verilmesi gerektiği bu açıdan önem kazanmaktadır (Mazur-Wierzbicka, 2015, s. 110). Bu bakış açısıyla örgütler, çalışanların aile ve sosyal yaşamlarının önemli olduğu noktasından

hareketle onlara değer yaratarak, örgütsel amaç ve hedefler doğrultusunda motivasyonlarını artırabilir ve başarılı olmaları sağlanabilir. Böylece iş hayatında da aile ve sosyal hayatında da başarıyı yakalayan biri açısından iş-yaşam dengesi sağlanmış olacaktır. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması durumunda, bireysel ve örgütsel sonuçlar ortaya çıkar.

Bireysel sonuçlarda, çalışanlar öncelikle iş tatminsizliği yaşamaya başlayacaklardır ve bu zamanla tükenmişliğe dönüşecektir. İş yaşamında başarıyı yakalayamayan ve aile yaşamında da mutsuz olan bir bireyin performansın da düşüş yaşanacaktır. Bunların ana sebebi, çalışanın karşılaştığı her olumsuzluk neticesinde yaşayacağı strestir.

Örgütsel sonuçlarda, çalışanda yaşanan olumsuz sonuçlar, insan kaynağı ile amaçlarına ulaşmayı hedefleyen örgütlerde etkinlik ve verimlilik azalacak dolayısıyla örgütsel performans olumsuz etkilenecektir. Yaşanacak her olumsuzluk örgüte maliyet olarak yansiyacaktır.

Otantik liderlerin her türlü davranışının, takipçileri tarafından olumlu şekilde algılanması, pozitif liderlik özelliklerini yapısında bulundurmasıyla ilişkilendirilmektedir. Bunun neticelerinin hem çalışan hem de örgüt açısından daha etkili ve verimli olacağı düşünülmektedir (Avolio & Gardner, 2005; Chan vd., 2005). Otantik liderlik, örnek olarak pozitif rol modellemeyi veya liderliği vurgular. Otantik bir lider, takipçilerinde bu özellikleri artıran *şeffaf karar verme, güven, iyimserlik, umut ve esneklik ile sözleri ve eylemleri arasında tutarlılık* (Avolio & Gardner, 2005, s. 326) göstermektedir. Bu takipçilerin memnuniyetini, örgütsel bağlılığını ve sadakatini artırır. Mantıken, liderin gerçekliği ne kadar yüksek olursa, takipçilerinin performansı o kadar iyi olur. Braun & Peus (2018), otantik liderliğin iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili olduğunu, bunun da en önemli sebebinin, iş görenlerin otantik liderlik ve pozitiflik algısı noktasında çalışanların refahındaki yükselme olduğunu belirtmektedirler.

Otantik lider anlayışını benimseyen liderlerin izleyicilerinin, iş-yaşam dengesi algısı bakımından hayatlarının kolaylaştırılmasında ve iş tatmininin olumlu yönde etkileyip etkilemediğini araştırmayı amaçlayan Braun & Peus (2018, s. 876-879)'a göre liderlik, örgütsel stres faktörlerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerini körleştirmekte ya da aksine şiddetini arttırmaktadır. Otantik liderlerin, kendini geliştirme değerleri üzerinde kendilerini aşan şeylere öncelik verdiklerini ileri sürmekte ve liderlerin davranışsal bütünlüğünün daha yüksek seviyelere ulaştığını doğrulamaktadır. Buna göre, değerler tarafından yönetilen otantik liderlerin kendilerinin ve başkalarının refahı için mesuliyet kabul edeceğini ve bunu yapmanın bir yönteminin de pozitif bir iş-yaşam dengesini teşvik etmek olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca, otantik liderlik algısının iş-yaşam dengesi algısıyla bir

etkileşim içerisinde olması kişisel yansıtıcı yetenekler, ahlaki değerler ve kişilerarası değerlendirme yoluyla bireysel gelişim özellikleriyle mümkün olabildiğinden bahsedilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, güven ve etkiye dayalı otantik liderlik tarzı uygulanması, çalışanların karşılaştığı potansiyel iş ailesi çatışmasını azaltarak iş yaşam dengesini artırmaktadır (Prasetio & Trianasari, 2014, s. 246). Başka bir ifadeyle, otantik liderlik tarzının pozitif psikolojiden beslenmesi neticesinde, bu tarzın benimsendiği örgütlerde, çalışanların refahlarında artışlar görülmektedir. Bu yüzden iş-yaşam dengesinin sağlanmasında, otantik liderlik önemli bir unsurdur (Ilies vd., 2005; Macik-Frey vd., 2009).

2.3. Yetenek Yönetimi ve Geliştirilmesi

Hem örgütler hem de bireyler için yetenek, amaçlara ulaşma için kullanılması gereken bilgi ve becerinin davranışlara yansımalarıyla özel bir hâl almış şeklidir. Bundan dolayı, yeteneği örgütlerin amaçlarına ulaşmak üzere elde etmesi gereken ve geliştirmesi gereken niteliklerinin yanı sıra bireylerin yetenekleri, bilgileri, becerileri, yeterlilikleri, tutumları, karakteri, kişiliği ve gelecekteki gelişmeler için potansiyelleri olarak tanımlanabilir (Irtaimah vd, 2016, s. 26). Bundan dolayı yetenek örgütlerde, örgüt yapısında bulunduğu gibi örgütlerin en değerli kaynağı olan insanda da bulunmaktadır.

Yetenek yönetimi, örgütlerin en önemli kaynağı olan çalışanlarla ilgili yeteneklerin belirlenmesi ve işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, yönetilmesi (Garg & Rani 2014; Sareen & Mishara, 2016) ve bunların meydana getirdiği bir süreçtir. Başka bir ifadeyle, doğru yeteneği başarılı bir şekilde sağlama, gelecekte en iyi pozisyonları almalarını sağlama, performanslarını inceleme olarak ifade edilmektedir. Vaiman vd., (2012) yetenek yönetimini başarıları ve sürdürülebilir rekabet avantajları için kritik öneme sahip pozisyonları sistematik olarak tanımlayan bir organizasyonel süreç ve rakipler tarafından taklit edilemeyen kişilerin katkısının ölçülmesi işlemi olarak tanımlamıştır.

Örgütlerde ulusal ya da uluslararası alandaki başarıları, yetenek yönetimi neticesinde, örgütün ihtiyacı olan yeteneklere önem verilmesi ve sahip olunması ile sağlanabilir (Sirková vd, 2016, s. 143). Bu çerçeveden bakınca yetenek yönetimi, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi için uzun vadeli stratejilerinin gerçekleştirilmesi konusunda, üstün nitelikli ve yüksek performans potansiyeli olan işgücünün istihdam edilmesi, geliştirmesi, yerleştirilmesi, sürdürülmesi ve birleştirilmesi için kullanılan bir süreç olduğu söylenebilir.

İnsan kaynağını seçme, işe alma ve ücretlendirme gibi insan kaynakları uygulamaları kolayca yapılabilirken, etkin bir şekilde işe alım, tüm örgütlerde yeteneklerin elde edilmesi, elde

tutulması ve geliştirilmesi rekabet avantajı kazandırması sebebiyle, yüksek nitelikli ve yetenekli çalışanların çoğaltılması daha zor ve maliyetli olmaktadır (Jalagat, 2015, s. 1371). Bu durum nicelikten değil, nitel arayışlardan kaynakladığı için yeteneğin önemini göz ardı etmemek gerekir. Yüksek nitelikli ve yetenekli çalışanları örgüt bünyesine konuşlandırmak için yönetsel uygulamalar, bölgesel, ulusal ve uluslararası alanda hatta örgütten örgüte farklılık göstermektedir. İş dizayn tekniklerinden pek çoğunun ana hedefi çalışan açısından iş-yaşam dengesini sağlamak olduğu için bazen iş dizayn tekniklerinden bir veya birkaçı ya da başka yöntemler uygulanmaktadır.

Yetenekli çalışanın işe alım, örgütte tutma, geliştirme ve tanıtımını içeren iyi yetenek yönetimi programı ve sağlam liderlik tarzı olan (pozitif yaklaşımları olan-otantik) örgütler, rakiplerinden daha iyi performans gösterirler (Newhall, 2012). Literatürde, otantik liderlik ve yetenek yönetimini birlikte ele alan çalışmalardan biri Debebe (2017), çalışmasında yetenek geliştirme ve yönetimi ile otantik liderlikle ilgili olarak literatürde çok fazla çalışma olmasa da mevcut olanlardan elde ettiği bilgilerin sentezlenmiş haliyle; otantik liderlik ve yetenek yönetiminin (gelişimi) eş zamanlı olarak, (a) yapmayı öğrenme ve olmayı öğrenme, (b) kendi kendini yöneten ya da başka bir yönelimli öğrenme olmak üzere iki öğrenme sürecinden oluştuğunu belirtmektedir.

Otantik liderlik teorileri, yetenek geliştirme fikrini içermelidir ve otantik liderler, başkalarına değerler yoluyla ilham vermenin yanı sıra, yaptıklarından bir örnek vererek başkalarına ilham veren liderlerdir. Dolayısıyla liderler, doğrudan veya dolaylı olarak bireylerin yeteneklerini keşfetmeleri, geliştirmeleri ve kullanmaları için başkalarına iyi oldukları ve yapmayı sevdikleri şeyleri bulmaları ve geliştirmeleri için ilham verici özelliğe sahip olmalıdır (Debebe, 2017, s. 433).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmada sağlık sektöründe yer alan kamu hastanelerindeki hekimler arasında otantik liderliğin iş-yaşam dengesi ve yetenek yönetimi, yine yetenek yönetiminin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ölçmek amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra otantik liderliğin, çalışanlar açısından oldukça önemli bir kavram haline gelen iş-yaşam dengesi üzerine etkilerinde yetenek yönetiminin aracılık rolünün olup olmadığının araştırılması da çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışma ve değişkenler arasındaki etki, ilişki ve bağlantı ile ilgili daha önce yapılmış çalışmanın yok denecek kadar az olması (münferit ve farklı değişkenlerle olmasına rağmen) ve

araştırmanın yapıldığı örneklemin özgünlüğü çalışmanın önemini artırmaktadır. Böylece hem literatüre hem de örgüt yöneticilerine sağlayacağı bilgi ile çalışma daha da önemli hale gelecektir.

Çalışmada ilk olarak literatürden elde edilen veriler doğrultusunda araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Yine elde edilen veriler ve literatür doğrultusunda modeli oluşturan hipotezler ile birlikte ilişki hipotezler oluşturulmuştur. Otantik liderliğin iş-yaşam dengesi, otantik liderliğin yetenek yönetimine üzerindeki etkileri ve yetenek yönetiminin iş yaşam dengesi üzerindeki etkileri ile ilgili hipotezler ayrı ayrı oluşturulmuştur. Bununla birlikte otantik liderliğin iş-yaşam dengesine etkilerinde yetenek yönetiminin aracılık rolü olup olmadığı üzerine model oluşturulmuştur.

Deery (2008) ile Braun & Peus (2018), iş-yaşam dengesi algısında otantik liderliğin ne derecede önemli olduğuyla ilgili yapılan çalışmalarında aralarında bir etki olduğu bulguları doğrultusunda H₁ ve H₄, Aytaç (2015), yetenek yönetimi ile liderliğinin bir ilişki içerisinde olduğundan dolayı yetenek yönetimi liderliğinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu bulguları doğrultusunda H₂ ve H₆, Mohan (2018), psikolojik sözleşmenin iş-yaşam dengesi, yetenek yönetimi ve çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri ile ilgili nitel çalışmada yetenek yönetiminin iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olduğu bulguları doğrultusunda H₃ ve H₇ hipotezleri oluşturulmuştur.

H₁: Otantik liderlik, iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

H₂: Otantik liderlik, yetenek yönetimi üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

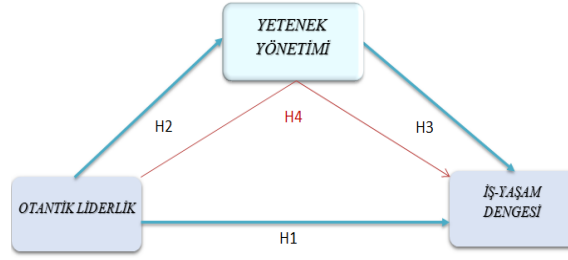
H₃: Yetenek yönetimi, iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir.

H₄: Otantik liderlik, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolü vardır.

H₅: Otantik liderlik ve iş-yaşam dengesi arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H₆: Otantik liderlik ve yetenek yönetimi arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H₇: Yetenek yönetimi ve iş-yaşam dengesi arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın evrenini Konya merkez ilçelerdeki araştırma hastanelerinde görev yapan tıp hekimleri oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde Konya’da bulunan 3 kamu araştırma hastanesinde 459 hekim görev yapmaktadır. Hastanelere gönderilen 300 anketten 230 adet geri dönüş sağlanmıştır. Dönüş yapılan anketlerden 211 adedi bilimsel açıdan kullanılabilir nitelikte olmasından dolayı bu sayı üzerinden veriler analize dâhil edilmiştir. Sekaran (2003: 294)’a göre, 460 kişilik bir evreni 209 kişi temsil edebilmektedir.

Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında otantik liderlik ile ilgili olan ifadeler Tabak vd., (2012)’nin, Walumbwa, vd., (2008) tarafından geliştirilen ölçeğini Türkçe’ye çevirdiği *Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenilir ve Geçerlik Çalışması* konulu araştırmasından alınmıştır. İş-yaşam dengesi ile ilgili ifadeler Apaydın (2011)’in *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki* konulu araştırmasından alınmıştır. Son olarak, yetenek yönetimi ile ilgili olan ifadeler Cutajar (2012)’in *Organizasyon Kültürünün Çalışanların Yönetimi Üzerine Etkisi: Malta Organizasyonları Örneği* konulu araştırmasından alınmıştır. Sektörde uzman kişilerin, akademisyenlerin görüşleri alınıp sağlık işletmelerine uyarlanarak pilot uygulama için hazır hale getirilmiştir. Pilot uygulamanın güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında, otantik liderlik, iş-yaşam dengesi ve yetenek yönetimi iyi ($0.9 > \alpha \geq 0.8$) boyutta olduğu için uygulamaya devam edilmiştir. Yapılan anket uygulaması sonucunda, iş-yaşam dengesi ve yetenek yönetiminin iyi ($0.9 > \alpha \geq 0.8$) ve otantik liderliğin ise mükemmel ($\alpha \geq 0.9$) boyutta olduğu Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Likert Tipi Ölçeklerde Güvenilirlik

Ölçekler	Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
Otantik Liderlik	,935	16
İş-Yaşam Dengesi	,855	20
Yetenek Yönetimi	,837	16

Çalışmanın uygulama kısmını tamamlamak için dört bölümden oluşan bir anket formu geliştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde, otantik liderliğin yer aldığı 16 ifade, ikinci bölümünde, iş-yaşam dengesi ile ilgili 20 ifade, üçüncü aşamada, aracılık rolünün araştırıldığı yetenek yönetiminde ise 16 ifade yer almaktadır. Katılımcıların bu değişkenleri 5'li Likert ölçeğine göre (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) yanıtlamaları istenmiştir. Anketin son bölümünde ise demografik bilgiler ile ilgili sorular bulunmaktadır.

4. BULGULAR

Anketi değerlendirmeye alınan 211 katılımcının 110'u (% 52,1) erkeklerden, 101'i (% 47,9) kadın hekimlerden oluşmaktadır. Diğer yandan kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacı ile AMOS programı kullanılarak tüm ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinin sahip oldukları uyum değerleri kabul edilebilir (Tablo 3'te gösterilmektedir) sınırlar içinde olmaması sebebiyle programın önerdiği düzenlemeler yapılmış ve uyum değerlerine erişene kadar soru çıkarmaları yapılmıştır. Bu düzenlemeler sonucunda ölçekte yapılan değişiklikler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçekte Yapılan Değişiklikler

Ölçekler	İfade Sayısı	Kalan İfade Sayısı
Otantik Liderlik	16	13
İş-Yaşam Dengesi	20	15
Yetenek Yönetimi	16	14

Analizde aracılık yapısal uygunluğunu gösterir uyum değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Bu duruma göre; yapılan modifikasyon sonucu modelin RMSEA ve CFI uyum değerlerinin kabul edilebilir (Sandalcı, 2022, s. 183; Ülkü vd., 2022, s. 223), χ^2/df ve GFI uyum değerlerinin ise iyi boyutta olduğu (Meydan & Şeşen, 2015, s. 37) ve modelin yapısal olarak uygun olduğuna ilişkin yeterli kanıtların sağlandığı gözlemlenmiştir. RMSEA'nın eşik değerleri farklı şekillerde yorumlandığı çalışmalar da söz konusudur. Bu konuda RMSEA değerleri $\leq .05$ iyi uyum, $.05$ ile $.08$ arası değerler yeterli uyum, $.08$ ile $.10$ arası değerler orta uyum olarak kabul edilebilirken $> .10$ değerleri kabul edilemeyen uyumu göstermektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003, s.36). Benzer şekilde RMSEA değerinin $0,05$ 'e eşit veya daha küçük bir değer mükemmel uyuma, $0,08$ ile $0,10$ arasındaki değerler kabul edilebilir uyuma ve $0,10$ 'dan büyük değerler kötü uyuma işaret ettiği kabul edilmektedir (Akyıldız & Koçoğlu, 2022).

Tablo 3. Model 1'e İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği Değerleri	χ^2/df^*	RMSEA*	CFI*	GFI*
Yapısal Eşitlik Modeli	2,623	,088	,95	,935
İyi Uyum Değerleri	≤ 3	$\leq 0,05$	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	$\leq 4-5$	0,06-0,10	$\geq 0,95$	0,89-0,85

* $p > 0,05$, χ^2 = Chi-Square (Kikare); df = Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI= Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

Araştırmada hipotezlerin sınanması için oluşturulan YEM'e göre değişkenler arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hata, p ve R^2 değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modellerinin Katsayıları

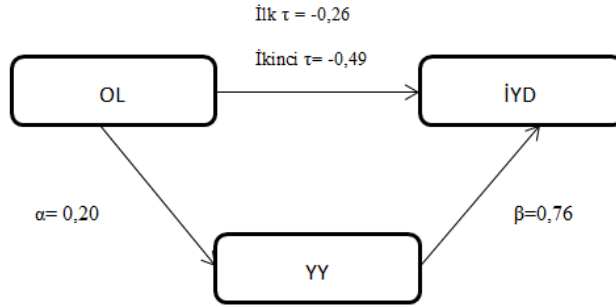
Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	P	R^2
OL-YY	0,20	0,055	***	0,242
OL-İYD	-0,49	0,129	***	0,191
YY-İYD	0,76	0,323	0,019	0,191

YEM doğrultusunda, otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerinde negatif ve yetenek yönetimi üzerinde pozitif, yetenek yönetiminin ise iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Her üç etki analizinde de $P < 0,05$ olduğundan anlamlı bir etki söz konusudur. Otantik liderlik iş-yaşam dengesini %19,1 ($R^2=0,191$) ile açıklarken, yetenek yönetimini %24,2 ($R^2=0,242$) ile açıklamaktadır. Yetenek yönetimi ise iş-yaşam dengesini %19,1 ($R^2=0,191$) ile açıklamaktadır. Yapılan analiz sırasında H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilirken H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Model 1'e ilişkin, uyum iyiliğinin değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Elde edilen değerler oldukça iyi denebilecek sonuçlar ortaya koyduğundan dolayı modelin uyumu istenilen değerlerde çıkmıştır. Model 1 testi sonucuna göre çalışmanın H_4 hipotezi desteklenmiştir. Yani, otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerinde yetenek yönetiminin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Baron & Kenny (1986)'a göre aracılık testi yapılabilmesi için belirli adımların sağlanması gerekmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması, bağımsız değişken ile aracı değişken aynı anda modele dâhil edildiğinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki ilk hesaplanan etkisinde bir değişim olması gerektiği söylenebilir.

H_1 'in reddedilmiş olması, otantik liderliğin iş-yaşam dengesini etkilediği sonucunu değiştirmeyecektir. Bunun anlamı iki değişken arasında anlamlı bir etkinin olduğu ancak bu etkinin pozitif değil negatif yönlü olmasından dolayı reddedildiğini ifade etmektedir. Değişkenler arasındaki üç etkinin sağlanmasıyla birlikte aracılık söz konusu olmaktadır. Bu

durumda, yetenek yönetiminin aracılık rolünün yapısal eşitlik modeli (Şekil 2) aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır.



Şekil 2. Otantik Liderliğin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Olan Etkisinde Yetenek Yönetiminin Aracılık Rolü Modeli Yem (Model 1)

Otantik liderliğin (OL), iş-yaşam dengesi (İYD) üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olmasının yanı sıra, otantik liderlik ile iş-yaşam dengesi arasındaki etkide yetenek yönetiminin (YY) aracılık rolü oynadığı bu modelde τ' ile τ arasında anlamlı bir azalmanın olması sebebiyle, yetenek yönetiminin otantik liderlik ve iş-yaşam dengesi arasında *kısmi aracılık rolü* oynadığı söylenebilmektedir ($\tau' > \tau$). Ayrıca YEM den elde edilen üçlü etkiden dolayı, AMOS ta elde edilen üçlü etki sonucu, değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Buradan elde edilen sonuçlar H_5 , H_6 , H_7 hipotezlerini desteklemektedir.

Tablo 5. Korelasyon Katsayıları

		İş-Yaşam Dengesi	Otantik Liderlik	Yetenek Yönetimi
İş-Yaşam Dengesi	Korelasyon Kat Sayısı	1		
	P			
	N	211		
Otantik Liderlik	Korelasyon Kat Sayısı	,228**	1	
	P	,001		
	N	211	211	
Yetenek Yönetimi	Korelasyon Kat Sayısı	,160*	,470**	1
	P	,020	,000	
	N	211	211	211

Yapısal eşitlik modelinden elde edilen üçlü etkinin anlamlılığını ortaya koymak için değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek gerekir. Bu bağlamda verilere korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı 0 ile 0.3 arası değer aldığındaki düşük, 0.3 ile 0.7 arası değer aldığındaki orta, 0.7 ile 1 arası değer aldığındaki ise kuvvetli düzeyde ilişki olduğunu gösterdiği söylenebilir (Gürbüz & Şahin, 2018). Tablo 5'teki analiz sonuçları incelendiğinde, otantik liderlik ile iş yaşam dengesi arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=0,228$); yetenek yönetimi ile orta düzeyde ve pozitif yönde ($r=0,470$) ilişki

olduğu görülmektedir. Ek olarak yetenek yönetimi ile iş-yaşam dengesi arasında ise düşük düzeyde ve pozitif yönde ($r=0,160$) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Otantik liderlikte önemli olan liderin kendini, değerlerini, duygu ve hedeflerini tanıyarak, çalışanlarına karşı samimi bir şekilde ahlaki değerlerini ön planda tutarak, karar almadan önce tarafsız bir şekilde irdelemesidir.

Örgütün otantik liderlik ve alt boyutlarının tamamını içermesi, çalışanların örgütü faaliyetleri, tercihleri ve izlediği yolda daha samimi bulmalarına sebep olabileceğinden örgüt için en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Farklı sektörlerde de olduğu gibi rekabetin oldukça katı olduğu sektörlerden bir tanesi de hizmet sektörüdür. Örgüt ve yöneticilerinin rekabet ortamına hazırlıklı olmaları noktasında hekimlerin iş-yaşam dengesinin sağlanması da önemli bir noktayı işaret etmektedir. Rekabet avantajının elde edilmesinde önemli faktörlerden bir tanesi de hekimlerin örgütleri hakkındaki olumlu düşünceleridir. Olumlu düşüncenin yansımalarının otantik liderlik anlayışıyla algılanır olması, benimsenmesi gereken liderlik tarzının ne olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın dizayn edilmesi esnasında belirlenen 3 etki, 1 aracılık ve 3 ilişki hipotezinin sadece 1'i reddedilmiş, diğerleri kabul edilmiştir. Literatürde, otantik liderliğin, iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ifadelerine dayanarak kurulan H_1 , yapılan analizler neticesinde negatif ve anlamlı bir etkinin olduğu sonucuna ulaşılması nedeniyle reddedilmiştir. Aracılık rolünden bahsedebilmek için her üç değişken arasında kurulan etki hipotezlerinin anlamlı olmaları yeterli olduğundan, buna bağlı olarak otantik liderlik, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolü vardır olarak kurulan H_4 'te kabul edilmiştir. Kurulan hipotezler literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir; ancak çalışmanın özgünlüğü açısından farklılaştığı yönler de ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İş-Yaşam Dengesi Algılarının Geçişi: Otantik Liderlik Önemli midir? üzerine yaptığı araştırması ele alındığında Braun & Peus (2018)'un, 121 kişiyle yaptığı anket çalışması ve 154 kişiyle yapılan deneysel çalışması sonucunda, iş-yaşam dengesi ile otantik liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışma da ise, otantik liderlik ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle her iki çalışmada da anlamlı bir ilişki olduğu ancak etki bakımından bu çalışmanın farklılaştığı söylenebilir. Öte yandan Marič & Žnidaršič (2019)'in otantik liderlik ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü inceledikleri çalışmada ise, otantik

liderlik ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada da, otantik liderlik ile iş-yaşam dengesi arasında yetenek yönetiminin aracılık ettiği sonucuna ulaşılmış böylelikle bu örnek ile benzer nitelikler gösterdiği söylenebilir.

İnsan Kaynakları Uygulamalarının Uygulanması, Yarık Cerrahisi Servis Ekiplerini İyileştirebilir mi? üzerine yaptığı araştırması ele alındığında Mohan (2018)'in sağlık sektöründeki çalışması ele alındığında psikolojik sözleşmenin iş-yaşam dengesi, yetenek yönetimi ve çalışan motivasyonu ve performansı üzerinde etkili olduğunu literatür incelemesi şeklinde nitel bir değerlendirme ile ortaya koymuştur. Çalışma, bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde, Deery (2008) çalışmasında yetenek yönetimi ve iş-yaşam dengesi ile ilgili sonuçlarını, çalışmada da görmekteyiz. Budhiraja vd.,(2022)'nin iş-yaşam dengesi göstergeleri ve yetenek yönetimi yaklaşımı nitel bir araştırmayla ortaya koydukları çalışmada ise, iş-yaşam dengesi uygulamalarını kapsayıcı bir yetenek yönetimi yaklaşımıyla temel İKY uygulamalarının bir anahtarı olarak dikkate alındığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da, benzer bulgulara ulaşıldığı söylenebilir.

6. SONUÇ

Araştırmada yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki negatif ve anlamlı etkisi, sağlık örgütlerinde otantik bir yapının, hekimlerde olumlu algıyı artıracığı ancak otantik yapı ve rolleri çerçevesinde iş aile ve sosyal yaşamında denge unsurunun düşük seviyelerde kalacağı anlayışı ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra otantik liderliğin yetenek yönetimi üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi, sağlık işletmelerinde yetenek yönetimi faaliyetlerinin otantik liderler vasıtasıyla daha olumlu gerçekleşeceği sonucunu ortaya koymaktadır. Yetenek yönetiminin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi, liderlerin doğru bilgiyi doğru yerde ve zamanda tarafsız bir şekilde kullanması durumunda iş-yaşam dengesine olumlu etkisinin olacağı yönündedir. Otantik liderlerin sahip olduğu değer, kimlik, duygu, hedef, karşısındakine karşı açık olma, samimi yaklaşma, güven hissi oluşturma, kişinin dürüstlüğü ve karakter merkezinde yer alan bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme gibi unsurların iş-yaşam dengesinin korunarak yetenek yönetiminin yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir. Yani, kişilerin kendilerini tanıyıp olmaları ve çalışma ortamında ahlaki davranışlarda bulunmaları iş ve özel hayatlarındaki dengeyi kurmalarında ve bu sayede de çalışma anındaki yeteneklerini geliştirebilmelerine fayda sağlayacağı söylenebilmektedir. Ayrıca yapılan üçlü etki analizinde, otantik liderliğin (OL), iş-yaşam dengesi (İYD) üzerinde negatif de olsa anlamlı etkisinin olmasının yanı sıra, otantik liderlik ile iş-yaşam dengesi

arasındaki etkide yetenek yönetiminin (YY) kısmi aracılık rolü oynadığı sonucuna varılmıştır. Kısmi de olsa bu aracılık rolü, otantik liderliğin iş-yaşam dengesinin sağlanmasına olan etkisinde yetenek yönetiminin önem arz ettiğini göstermektedir. Literatürde otantik liderliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olmasına rağmen çalışmada elde edilen negatif ve anlamlı etki, yetenek yönetiminin aracılık rolü ile değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Genel anlamda otantik liderlik iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahipken, otantik liderliğin yetenek yönetiminin artması yönündeki etkisinden kaynaklı olarak iş-yaşam dengesine negatif yönde etki ettiği görülmüştür.

Yetenek yönetimi sürecinde iş-yaşam dengesi sağlama adına örgütlerde liderlerin rolü büyüktür. Otantik lider kendi değerlerini, duygu ve hedeflerini tanımanın yanında, çalışanlarına karşı samimi bir şekilde onların ahlaki değerlerini ön planda tutmaktadır. Bu durum çalışanların iş-yaşam dengesi adına kendi değerlerinin varlığını kabul etmesi anlamını taşımaktadır. Sahip oldukları yeteneklerin hem örgüte kazandırılması hem de geliştirilerek örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanılması son derece önemlidir. Dolayısıyla otantik liderlik tarzı iş-yaşam dengesinin sağlanması ve kendine özgü özellikleri ile örgütsel süreçlerde yetenek yönetimi konusundaki katkıları göz önüne alındığında hekimler tarafından olumlu algılanmakta ve desteklenmektedir.

Sağlık işletmelerinin (kurumlarının) üzerinde durması gereken konu, özellikle iş ve özel hayatlarındaki dengeyi kurabilen hekimlerle çalışması gerektiğidir. Aynı zamanda bu kişilerin örgütteki yeteneklerinin fark edilerek geliştirilmesi gerekmektedir. Rekabet avantajı elde etme konusunda insan kaynağının ve insan kaynağının sahip olduğu yeteneğin büyük öneminin olması sağlık işletmelerini bu yönde stratejiler belirlemeye yönlendirmektedir.

Çalışma, işverenlere, yöneticilere ve liderlere önemli bilgi kaynağı olmasının yanı sıra, gelecekte yapılacak benzer çalışmalara ışık tutacaktır. Ancak gelecekte çalışmanın farklı sektörlerde ve daha geniş bir örnekleme yapılması elde edilen sonuçların genele (hem sektörel hem de bölgesel) hitap etmesi adına önemlidir. Özellikle hizmet sektörü dışında farklı bir sektörde yapılması, hizmet sektörü dışında çok az çalışılmış olan bu araştırma konularında (otantik liderlik, iş-yaşam dengesi, yetenek yönetimi) elde edilecek bilgileri daha önemli hale getirecektir.

KAYNAKÇA

Ahmad, I., Zafar, M. A., & Shahzad, K. (2015). Authentic leadership style and academia's creativity in higher education institutions: Intrinsic motivation and mood as mediators. *Transylvanian review of administrative sciences*, 46, 5-19.

- Akyıldız, B., & Koçoğlu, D. (2022). Charging plastic bags within the demarketing: measuring the environmental attitude and environmental behaviour in Denizli: A structural equality model. *Present environment and sustainable development*, 16(1), 35-50. <https://doi.org/10.47743/pesd2022161003>
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R., (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3),315-338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Aytaç, T. (2015). The relationship between teachers' perception about school managers' talent management leadership and the level of organizational commitment. *Eurasian journal of educational research*, 59,165-180. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.59.10>
- Baron, R.M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6),1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Borah, N., & Bagla, N. (2016). Work-life balance: Assessing perceptions. *SCMS journal of indian management*, 13(3),112-119.
- Braun, S., & Peus, C. (2018). Crossover of work-life balance perceptions : Does authentic leadership matter?. *Journal of business ethics*, 149 (4), 875-893. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3078-x>
- Budhiraja, S., Varkkey, B., & McKenna, S. (2022). Work–life balance indicators and talent management approach: a qualitative investigation of Indian luxury hotels. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1241-1258. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0206>
- Chan, A., Hannah, S. T., & Gardner, W. L. (2005). Veritable authentic leadership: Emergence, functioning, and impacts. *Monographs in leadership and management*, 3, 3-41.
- Cutajar, B. (2012). *The impact of organisational culture on the management of employees' talents: The case of Maltese ICT organisations*. [PhD Thesis], Centre for Labour Market Studies University of Leicester.
- Debebe, G. (2017). Authentic leadership and talent development: Fulfilling individual potential in sociocultural context. *Advances in developing human resources*, 19(4),420-438. <https://doi.org/10.1177%2F1523422317728938>

- Deery, M. (2008). Talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792-806. <https://doi.org/10.1108/09596110810897619>
- Dhuru, P. (2016). A study on work life balance of married women in banking sector in Mumbai, *CLEAR International journal of research in commerce & management*, 7(6), 69-74.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The leadership quarterly*, 16(3), 343-372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>
- Garg, D., & Rani, K. (2014). Talent management: Empirical research results, *International journal of management and commerce innovations*, 2(1), 289-295.
- Goestjahjanti, F.S., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, B., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: evidence from South East Asian industries. *Journal of critical reviews*, 7(19), 67-88.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Hasan, F.A. (2021). Authentic leadership practices and their role in enhancing of the talent's capital. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5),
- Hırlak, B., & Taşlıyan, M. (2018). Otantik liderliğin demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası toplum araştırmaları dergisi*, 8(15), 1081 – 1110. <https://doi.org/10.26466/opus.439692>
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The leadership quarterly*, 16(3), 373–394. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.002>
- Irtaimeh H. J., Al-Azzam, Z. F., & Khaddam, A. A. (2016). Exploring the impact of talent management strategies and service quality on beneficiaries satisfaction in Jordan Healthcare Sector: Provider point of view. *International journal of management (IJM)*, 7(7), 23-38.
- Jalagat, R. C. (2015). Review of talent management and its relevance to firms today. *International journal of science and research (IJSR)*, 5(10), 1370-1374.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological inquiry*, 14(1), 1-27. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1401_01
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work–Family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and individual differences*, 35(7), 1669-1683. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)
- Korkmaz, O. (2017). Otantik liderlik ve örgütsel güven. *The journal of academic social science studies*, 58, 437-454. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7131>

- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2009). Authentic leadership as a pathway to positive health. *Journal of organizational behavior*, 30(3), 453-458. <https://doi.org/10.1002/job.561>
- Marič, M., & Žnidaršič, J. (2019, December). *The relationship between authentic leadership and work-life balance: Job satisfaction as a moderator*. 6th International Scientific Conference “Economy Of Integration” ICEI 2019” (E)migration and Competitiveness of Southeastern European Countries, 308-318. Tuzla, Bosnia and Herzegovina.
- Mazur-Wierzbicka, E. (2015). Implementing the work-life balance as a CSR tool in Polish Companies. *Social responsibility of organizations directions of change*, 387.109-121.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mohan, A. (2018). Can the deployment of human resource practices improve cleft surgery service teams?. *British journal of healthcare management*, 24(8), 404-408. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.8.404>
- Morganson, V. J., Litano, M. L., & O’Neill, S. K. (2014). Promoting work–family balance through positive psychology: A practical review of the literature. *The psychologist-manager journal* 17(4), 221-244. <https://doi.org/10.1037/mgr0000023>
- Newhall, S. (2012). A global approach to talent management: High-quality leaders are the key to competitive advantage. *Human resource management international digest*, 20(6), 31-34. <https://doi.org/10.1108/09670731211260870>
- Prasetio, A. P., & Trianasari, N. (2014). The effect of leadership style towards work family conflict at PT. XYZ, Bandung. *Full paper proceeding GTAR-2014, 1*, 236-247.
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Dimensions of authentic leadership and patient care quality. *Leadership in health services*, 33(4), 365-383. <https://doi.org/10.1108/LHS-11-2019-0071>
- Sandalcı, İ. (2022). Vergi okuryazarlığını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile analizi. *Mali çözüm dergisi/financial analysis*, 32(174). 165-188.
- Sareen, P., & Mishra, S. (2016). A study of talent management and its impact on performance of organizations. *IOSR journal of business and management*, 18(12), 66-73.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach*. John Wiley & Sons.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization science*, 4(4), 577-594. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>

- Shapira-Lishchinsky, O., & Levy-Gazenfrantz, T. (2016). The multifaceted nature of mentors' authentic leadership and mentees' emotional intelligence: A critical perspective. *Educational management administration & leadership*, 44(6), 951-969. <https://doi.org/10.1177/1741143215595413>
- Sirková, M. Ali-Taha, V., & Ferencová, M. (2016). Management of hr processes in the specific contexts of selected area. *Polish journal of management studies*, 13(2),142-152. <http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2016.13.2.14>
- Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The role of employee engagement in the relationship between authentic leadership, talent management and job satisfaction. *International journal of advanced science and technology*, 29(5), 11809–11836.
- Tabak, A. Polat, M., Coşar, S., & Türköz, T. (2012). Otantik liderlik ölçeği; güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. "İŞ, GÜÇ" endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, 14(4), 89-106. <http://dx.doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0212.x>
- Ülkü, T., Baygın, E., & Polatçı, S. (2022). Nepotizmin iş yerindeki kişiler arası çatışma üzerindeki etkisinde ücret tatmininin düzenleyici rolü. *Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 27 (2), 215-236
- Vaiman, V., Scullion, H., & Collings, D. G. (2012). Talent management decision making, *Management decision*, 50(5), 925-941. <http://dx.doi.org/10.1108/00251741211227663>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure, *Journal of management*, 34(1), 89-126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of organizational behavior*, 35(1), 5-21. <https://doi.org/10.1002/job.1850>
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2012). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of advanced nursing*, 69(4),947-959. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 327-345

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 16.03.2023

Accepted / Kabul: 19.04.2023

TÜRKİYE'DE SEÇİM BARAJININ DÜŞÜRÜLMESİNİN YEREL YÖNETİMLERDE KATILIMA ETKİSİ

Veysel EROL¹

Ahmet KAYAN²

Öz

Demokrasi anlayışının benimsendiği siyasal sistemlerde halkın tercihinin meclise yansması seçimler aracılığıyla sağlanmaktadır. Seçimler, demokratik olsun ya da olmasın hemen hemen bütün siyasal sistemlerde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir. Birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de demokrasinin zorunlu bir gereği olan seçim ve seçim sistemleri büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de genel seçimlerde seçim sistemlerinin önemli bir türü olan yüzde on barajlı nispi temsil sistemi uygulanmakta ve genel seçim dönemlerinde uygulanan bu yüksek barajlı seçim sistemi, özellikle demokratik hukuk devlet ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle uzun bir süredir tartışılmaktaydı. Dolayısıyla Türkiye’de 2022 yılında yüzde on seçim barajının, yüzde yediye düşürülmesiyle birlikte genel seçimlerde önemli değişikliklerin meydana gelmesi beklenmektedir. Ancak “temsilde adalet” ilkesinin de bir gereği olarak, seçim barajının yalnızca genel seçimlerde değil, yerel seçimlerde de en az yüzde yediye düşürülmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de genel seçimler yanında yerel seçimlerde de seçim barajının yüzde yediye düşürülmesi halinde bu değişikliğin yerel katılıma olabilecek etkisi ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Seçim, Seçim Sistemleri, Seçim Barajı, Yerel Katılım, Temsilde Adalet.

¹Dr., Harran Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: veysel.erol43@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6949-768X.

²Doç. Dr., Harran Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: akayan2002@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7777-7403.

Atıf/Citation

Erol, V. & Kayan, A. (2023). Türkiye’de seçim barajının düşürülmesinin yerel yönetimlerde katılıma etkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 327-345.

THE EFFECT OF LOWERING THE ELECTION DAM IN TURKEY ON PARTICIPATION IN LOCAL GOVERNMENTS

Abstract

In political systems where the understanding of democracy is adopted, the reflection of the people's choice to the parliament is provided through elections. Elections are one of the most discussed issues in almost all political systems, whether democratic or not. As in many countries, elections and electoral systems, which are a mandatory requirement of democracy in Turkey, are of great importance. Proportional representation system with a ten percent threshold, which is an important type of electoral systems, is applied in general elections in Turkey, and this high threshold electoral system applied during general election periods has been discussed for a long time, especially on the grounds that it violates the democratic rule of law. Therefore, with the reduction of the ten percent election threshold to seven percent in 2022, significant changes are expected in the general elections in Turkey. However, as a requirement of the principle of “justice in representation”, the electoral threshold should be reduced to at least seven percent not only in general elections but also in local elections. In this study, the effect of this change on local participation is discussed if the election threshold is reduced to seven percent in local elections as well as general elections in Turkey.

Keywords: Election, Election Systems, Election Dam, Local Participation, Justice in Representation.

1. GİRİŞ

Siyaset biliminin en önemli kavramlarından biri olarak karşımıza çıkan demokrasi kavramına, farklı anlamlar atfedilse de bu kavram kısaca, halkın kendi kendini yönetmesine imkân sağlayan bir yönetim şeklini ifade etmektedir. Halk tarafından belirlenen yönetim mekanizmalarının hem siyasi hem de idari anlamda göreve gelmesini sağlayan temel araç ise seçimlerdir. Dolayısıyla seçimler, demokrasi anlayışına sahip siyasal sistemlerde en önemli ve vazgeçilmez uygulamaların başında gelmektedir.

Seçim sistemleri genel olarak, çoğunluk, nispi ve karma seçim sistemleri olmak üzere üç temel gruba ayrılmaktadır. Seçim sistemlerinin belirlenme sürecinde özellikle “temsilde adalet ve yönetimde istikrar” ilkeleri ön planda tutulmaktadır. Demokratik kurallar çerçevesinde yapılan seçim uygulamaları, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte özellikle nispi temsil seçim sistemi, daha yaygın bir şekilde tercih edilmektedir. Nitekim birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de seçimlerde nispi temsil sistemi uygulanmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan itibaren birçok seçim sistemi uygulansa da gerçek anlamda seçimlerin, 1945 yılından sonra çok partili hayata geçmesiyle birlikte başladığı söylenebilir. Türkiye’de 1961 yılından (1965 seçimleri hariç) günümüze ise nispi temsil sisteminin d’Hondt türü uygulanmaktadır. Türkiye’de d’Hondt nispi temsil yöntemiyle birlikte çevre barajlı (1961 seçimi), barajsız (1969, 1973 ve 1977 seçimleri), çift barajlı (ülke ve bölge-1983 seçimi) ve çift barajlı + kontenjan (1987 ve 1991 seçimleri) olmak üzere farklı seçim sistemleri de uygulanmıştır. Türkiye’de 1995 genel seçimlerinden 2018 genel

seçimlerine kadar ise yüzde on ülke seçim barajlı d’Hondt nispi temsil sistemi tercih edilmiştir.

Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında Türkiye’de genel seçimlerde uygulanan yüzde on barajlı seçim barajının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Geçmiş dönemlerde uygulanan yüzde on seçim barajından dolayı birçok siyasi parti ve siyasi görüş mecliste temsil edilebilme imkânı bulamamıştır. Dolayısıyla bu uygulama, özellikle “temsilde adalet” ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle uzun bir süre tartışma konusu olmuştur. Genel seçimlerde uygulanan seçim barajına yönelik en önemli değişikliklerden birisi ise 2022 yılında gerçekleştirilmiş ve seçim barajı yüzde ondan, yüzde yediye düşürülmüştür. Ancak 1984 tarihli “2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun”unun 2. maddesinde belirtildiği üzere, yerel seçimlerde uygulanan yüzde on barajlı seçim sistemi devam etmektedir. Dolayısıyla seçim barajı ile ilgili yapılan bu yeni düzenleme yerel seçimleri değil, yalnız genel seçimleri etkileyecektir.

Demokrasinin ülke düzeyindeki önemi, genel seçimlerde olduğu gibi yerel düzeyde de aynı öneme sahiptir. Dolayısıyla seçim barajının yalnızca genel seçimlerde değil, yerel seçimlerde de en az yüzde yediye indirilmesi gereklilik olmaktan çok bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, seçim barajının yerel seçimlerde de yüzde yediye indirilmesinin yerel katılıma olabilecek etkisini incelemek ve ortaya koyabilmektir. Bu amaçla çalışmada, öncelikle seçim sistemlerinin kavramsal çerçevesi ele alınmaktadır. Ardından Türkiye’de uygulanan yerel seçim sistemlerine değinilmektedir. Daha sonra ise seçim barajının düşürülmesinin yerel yönetimlerdeki katılıma olabilecek etkisi üzerinde durulmaktadır.

2. SEÇİM SİSTEMLERİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Seçim kavramı kısaca, sunulan birçok alternatif arasında yapılan tercih anlamına gelmektedir. Siyaset bilimi terminolojisi açısından ise seçim kavramı, yönetilenlerin yönetenleri özgür bir iradeyle seçtikleri işleme denilmektedir. Seçimler, hemen hemen her ülkede herkesin ilgisini çeken en önemli konuların başında gelmektedir. Bu ilgi özellikle seçim dönemleri yaklaştığında daha da fazla artmaktadır.

Seçimlerin en temel işlevi, yönetilenlerin temsilini sağlamak (Cotteret & Emeri, 1991, s. 89) ve yönetimde istikrarı sağlamaktır. İlk seçimlerin yapılmaya başlamasının üzerinden yaklaşık olarak 200 yıl geçmesine rağmen günümüzde oldukça yaygınlaşmıştır. Seçimler, ister demokratik olsun ya da olmasın hemen her siyasal sistemde önemsenen temel konuların

arasında yer almaktadır. Seçim sistemi kavramı hem geniş hem de dar anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda seçim sistemi, herhangi bir ülkedeki seçmen ve adayların belirlenmesinden, oyların kullanılmasına, oyların sayılmasından, seçimlerde kullanılan oylara uygulanacak yöntem ve tekniklere, temsilcilerin belirlenmesine ve seçimlerin denetlenmesi biçimine kadar giden süreci kapsamaktadır. Dar anlamda ise seçim sistemi, geniş anlamdaki seçim sisteminin bir parçası konumunda, kullanılan geçerli oylara uygulanacak seçim yöntem ve tekniklerini kapsamaktadır. İster geniş, isterse dar anlamda kullanılsın seçim sistemleri gerçekte, seçimlerde belirlenen amaç ve ilkelerle yakından ilişkilidir (Buran, 2005, s. v-vii).

Seçim sistemi, halkın meclisteki temsilcilerinin belirlemesini sağlayan ve seçime yönelik temel kural ve uygulamaları gösteren önemli bir teknik uygulamadır (Varlık ve Ören, 2001, s. 23). Dünyada uygulanmakta olan birçok seçim sistemi bulunmakla birlikte bu sistemler farklı anlamlar taşımaktadır. Seçim sistemleri genel olarak, çoğunluk seçim sistemi, nispi seçim sistemi ve karma seçim sistemi olmak üzere üç temel gruba ayrılmaktadır. Özellikle çoğunluk ve nispi seçim sistemlerinin birçok alt türü olduğundan seçim sistemlerinin kısaca ele alınması tercih edilmiştir. Söz konusu üç temel seçim sistemine değinmek gerekirse;

a) *Çoğunluk Seçim Sistemi*: Adından da anlaşılacağı üzere çoğunluk seçim sistemi, temel olarak en fazla oy alan parti ya da adayın seçimi kazanması anlamına gelmektedir. Bu seçim sisteminde daha az oy olan parti ya da adaylar ise seçimi tamamen kaybetmektedir. Çoğunluk seçim sisteminin uygulamada üç farklı önemli biçimi bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla, “basit çoğunluk seçim sistemi”, “mutlak çoğunluk seçim sistemi” ve “belirli oranlarda çoğunluk seçimi sistemi” şeklinde sayılabilir.

Basit Çoğunluk (Nispi Çoğunluk-Oransal Çoğunluk) Seçim Sistemi’nde miktarlar ya da oranların birbirlerine göre en büyük olan anlatılmaktadır. Başka bir ifadeyle bir seçim sistemi olarak basit çoğunluk, listeye ve kütüğe yazılı seçmenlerin ya da bunlardan oy kullananların sayısı ne olursa olsun diğerlerine göre en çok oy alan adayın (ya da partinin) seçilmesidir. Bu seçim sisteminde yalnızca oy dağılımı karşılaştırıldığı için ikinci bir tura ihtiyaç duyulmadan daha ilk turda sonuç alınmakta ve seçimi kazanan belli olmaktadır (Sezen, 2000, s. 164). Parti ya da adayın seçimi kazanabilmeleri için nitelikli bir çoğunluk şartı söz konusu olmadığı için bu seçim sistemine nispi çoğunluk seçim sistemi de denilmektedir (Farrel, 2011, s. 13). Bu seçim sistemi de kendi arasında “tek isimli tek turlu (dar bölge sistemi) çoğunluk seçim sistemi” ve “listeli tek turlu (geniş bölge sistemi) çoğunluk seçim sistemi” olmak üzere iki ayrı gruba ayrılmaktadır.

Tek isimli tek turlu çoğunluk seçim sisteminde, seçim bölgesinde kullanılan ve geçerli olan oyların en fazlasını alan aday seçilmiş sayılmaktadır. Seçim çevresinde kullanılan oyun ne kadar olduğu ve kazanan adayın da ne kadar oy aldığı dikkate alınmamaktadır. Oldukça basit olarak ifade edilen bu sistemde seçim sonucu, genel olarak bir partinin mecliste çoğunluğu sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Listeli tek turlu çoğunluk seçim sisteminde ise partilerin seçmenlere sunmuş oldukları aday sayısı, o çevreden seçilecek olan milletvekili sayısı ile eşittir. Seçmenler, oy pusulasını liste şeklinde kullandıkları için buna listeli seçim denilmekte, birçok adaya oy verdikleri için de çok seçimli seçim uygulaması şeklinde de ifade edilmektedir. Tek turlu listeli çoğunluk seçim sistemi, Türkiye’de de 1946 ve 1960 yılları arasında yapılan seçimlerde uygulanmıştır. Bu seçim sistemine göre, bir seçim bölgesinde geçerli olan oyların basit çoğunluğu elde eden partilerin listeleri, belirlenen milletvekili sayısı kadar milletvekili çıkarma hakkını elde etmekteydi (Sezen, 2000, s. 164-167).

Mutlak Çoğunluk (Salt Çoğunluk) Seçim Sistemi’nde ise seçimi kazanmak için siyasi parti listelerinin ya da bağımsız adayların, seçim çevresi ya da çevrelerinde kullanılan geçerli oyların yarısından bir fazlasını alması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle, oy verme sürecinde geçerli olan oyların yarısından bir fazlasını alan temsilci ya da temsilcilikleri kazanmaktadır. Bu yüzden mutlak çoğunluk seçim sistemi, basit çoğunluk seçim sistemine göre “temsilde adalet” ilkesine daha uygundur. Ancak mutlak çoğunluk seçim sisteminde, tüm seçim çevrelerinden beklenen çoğunluğun elde edilememesinden dolayı iki ya da daha fazla turlu bir seçim gerektirmesi, bu seçim sisteminin en olumsuz yönünü oluşturmaktadır. Bu seçim sisteminde tur sayısı, çoğu uygulamada iki tur ile sınırlı tutulduğundan “iki turlu seçim sistemi” olarak da adlandırılmaktadır (Buran, 2005, s. 61). Mutlak çoğunluk seçim sistemi de kendi içerisinde “tek adlı (dar bölge) mutlak çoğunluk seçim sistemi” ve “listeli mutlak (geniş bölge sistemi) çoğunluk seçim sistemi” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Tek adlı mutlak seçim sisteminde adaylardan birinin oyların yarısından fazlasını almasıyla sonuçlanmaktadır. Adaylardan birinin bunu sağlaması halinde ikinci tura gerek kalmamaktadır. Ancak adaylardan hiçbirisi hiçbir turda bu orana da ulaşmayabilmektedir. Böyle bir durumda tur sayısı çoğalmakta ve belli turdan sonra da aday sınırlamasına ya da oransal olarak çoğunluğun yeterli görülmesi yöntemine başvurulabilmektedir. Listeli mutlak çoğunluk seçim sisteminde ise seçim çevresi genişlemekte ve genel olarak il düzeyine çıkmaktadır. Birden fazla milletvekili seçilecek bir seçim bölgesinde seçmenler, oy pusulalarına belirlenen sayı kadar aday adını yazarak oylarını kullanmaktadırlar. Liste

şeklinde atılan oylar değerlendirilmekte ve döküm yapılmaktadır. Geçerli oyların salt çoğunluğu alan adaylar seçilmiş sayılmaktadır (Sezen, 2000, s. 168). Çoğunluk seçim sisteminin iki ya da fazla türlü olarak uygulanması, salt çoğunluğu sağlayan parti ya da adayın seçileceğinden bu seçim sistemi genel olarak demokrasiye daha uygun görülmektedir.

Belirli Oranlarda (Yarı Belirlenmiş) Çoğunluk Seçim Sistemi'nde ise kullanılan ve geçerli olan oyların ya da kayıtlı seçmenlerin oylarının belirli bir oranının tutturulması gerekmektedir. Bu oran, seçim kanunlarıyla belirlenmektedir. Belirli oranların konmasındaki amaç, adayın çok az oy almasının önüne geçmektir. Bu seçim sistemi, milletvekilli (parlamento) seçimlerinden daha çok Cumhurbaşkanı seçimleri, Anayasa değişiklikleri ve referandum (halk oylamaları) gibi önemli seçimler için kullanılmaktadır (Öztek, 2000, s. 172). Bu tür seçim yöntemlerinden kanun ile belirlenen oranlar, genel olarak 2/3, 3/4 ya da 3/5 şeklinde olmaktadır. Bu seçim sistemi, Türkiye'de özellikle yerel yöneticilerin seçimlerinde tercih edilmektedir.

b) Nispi Seçim Sistemi: Çoğunluk seçim sistemlerinde kullanılan oyların yarısından bir fazlasını alan partilerin ülkeyi yönetmeleri, geriye kalan partilerin ise yönetim sürecinde yer alamamaları bu seçim sistemlerinin genel olarak demokrasiye ve temsil ilkesine uygun olmadığı söylenebilir. Çoğunluk seçim sistemlerine bir tepki olarak geliştirilen nispi seçim sistemi ise seçimlere katılan partilere aldıkları oy oranına göre temsil hakkı sağlamaktadır.

Nispi seçim sistemlerinde, sınırlı oy yöntemi, yığılmalı oy yöntemi, basamaklı oy yöntemi, puanlama yöntemi, devredilebilen oy yöntemi, tek devredilemez oy yöntemi, değişmez tek sayı yöntemi, en az oy yöntemi, ulusal seçim sayısı yöntemi, çevre seçim sayısı yöntemi, geliştirilmiş seçim sayısı yöntemi, d'Hondt yöntemi ve sainte-lagua yöntemi, tek barajlı seçim sistemi ve çift barajlı seçim sistemi olmak üzere birçok seçme ve uygulama yöntemleri bulunmaktadır. Ancak bu seçim yöntemlerinin hepsine değinilmesi halinde çalışmanın sınırı aşılacaktır. Bu yüzden nispi seçim yöntemleri arasında yer alan ve yaygın olarak kullanılan "ulusal seçim sayısı yöntemi", "çevre seçim sayısı yöntemi" ve "d'Hondt Yöntemi" kısaca ele alınacaktır.

Ulusal Seçim Sayısı Yöntemi'nde ülke genelinde seçilmesi planlanan temsilci sayısı önceden (Örneğin, 400) belirlenmektedir. İlk etapta, ülke genelinde kullanılan geçerli oylar (Örneğin, 20.000.000); çıkarılacak olan temsilci sayısına (400) bölünerek; elde edilen sayıya (50.000) siyasi partilerin ve bağımsızların aldıkları oylar bölünür. İkinci etapta, ülke genelinde belirlenmemiş olan temsilcilikler seçim çevrelerindeki artan oylara; en büyük artık olan en yüksek oya ya da ulusal artık yöntemlerinden birine göre dağıtılır. Ulusal seçim sayısında en

yüksek oy yönteminin uygulanması büyük ölçüde anlamsız olacaktır. Bu seçim sisteminin en olumlu tarafı temsilde adaleti en üst düzeyde sağlamasıdır. Olumsuz tarafı ise seçim çevrelerinin temsil edilmesinde nüfus ve seçmen sayısı yerine; seçimlerde oy kullanan seçmen sayısının ölçüt olarak alınmasıdır. Bu durum mükerrer oy kullanmasına neden olabilmektedir. Bir diğer olumsuz tarafı da seçim sonuçlarının geç alınmasıdır (Buran, 2005, s. 75-76). Bu seçim sisteminin temel amacı olarak ise “temsilci olarak bulunanların eşit oranda temsil edilmesinin sağlanması” gösterilebilir.

Çevre Seçim Sayısı Yöntemi’nde gerek ülke genelinde olsun gerekse seçim çevrelerinde olsun çıkarılacak temsilci sayısı önceden belirlenmektedir. Bu seçim sisteminde kullanılan geçerli oylar, seçim bölgesinden çıkarılacak milletvekili sayısına bölünerek seçim sayısı belirlenmektedir. Siyasi partilerin ve varsa bağımsız adayların almış oldukları geçerli oylar bu sayıya bölünerek seçilen temsilcilikler belirlenmektedir. Seçim çevrelerinin çıkaracakları temsilci sayıları önceden belirlendiğinden; seçimlere katılım oranı çıkarılacak temsilci sayısını etkilememektedir (Buran, 2005, s. 76-77).

d’Hondt Seçim Yöntemi ise Avrupa’da en çok kullanılan nispi seçim sistemi yöntemlerinin başında gelmektedir (Gallagher, 1991, s. 34). Bu seçim sisteminde siyasi parti adaylarının ve bağımsız adaylarının aldıkları oylar, çıkarılacak milletvekili sayısına kadar sırasıyla bire, ikiye, üçe, dörde vd. bölünmektedir. Örneğin seçim bölgesinden 5 milletvekili çıkarılacaksa bölme işlemi beşe kadar devam etmektedir. Aşağıdaki tabloda da d’Hondt seçim yönteminin bir örneği gösterilmektedir.

Tablo 1. d’Hondt Seçim Yöntemi Örneği

Parti	Aldığı Geçerli Oy	1. Bölme	2. Bölme	3. Bölme	4. Bölme	5. Bölme	Milletvekili
A	90.000	90.000 (1)	45.000 (4)	30.000	22.500	18.000	2
B	70.000	70.000 (2)	35.000 (5)	23.333	17.500	14.000	2
C	46.000	46.000 (3)	23.000	15.333	11.500	9.200	1
D	30.000	30.000	15.000	10.000	7.500	6.000	-
E	22.000	22.000	11.000	7.333	5.500	4.400	-

Tabloda da görüldüğü üzere, sonuçlar büyükten küçüğe doğru sıralanmaktadır. Seçim bölgesinden 5 milletvekili seçileceği için bölme işlemi beşe kadar devam etmiştir. Bu sonuçlara göre A Partisi’nden 2, B Partisi’nden 2 ve C Partisi’nden 1 milletvekili kazanırken,

D ve C Partilerinden kazanan çıkmamıştır. Türkiye’de de uygulamakta olan bu seçim sistemi yönteminin çift barajlı ve tek barajlı olmak üzere farklı türleri de bulunmaktadır. D’Hondt seçim sisteminde sonuçlar genel olarak büyük partilerin lehine sonuçlanmaktadır. Küçük partiler ise genel olarak aday gösterme hakkını elde edememektedir. Dolayısıyla bu seçim sistemi, yönetimde istikrarın sağlanmasını amaçlasa da temsilde adaleti tam sağlayamadığı gerekçesiyle önemli eleştirilere neden olabilmektedir.

c) *Karma Seçim Sistemleri*: Çoğunluk seçim sistemlerinin sakıncalarının ortadan kaldırılması ya da azaltılması düşüncesiyle bulunan nispi seçim sistemleri de kendi içerisinde ve çok değişik uygulama yöntem ve çeşitleriyle az da olsa birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. İşte bu sakıncaları azaltabilmek düşüncesiyle hem çoğunluk hem de nispi seçim sistemlerinin olumlu tarafları alınarak oluşturulan seçim sistemine karma seçim sistemleri denilmektedir. Bu seçim sisteminde ya çoğunluk seçim sisteminin ya da nispi seçim sisteminin ağırlığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle her iki sistemin ortak özelliğini taşımamaktadır. Karma seçim sistemi, iddialı bir şekilde başlamasına rağmen çok fazla yaygınlaşmadığı ve yeterince uygulama alanı da bulamadığı bilinmektedir (Öztek, 2000, s. 180).

Karma seçim sistemlerine, Almanya’da 1945 yılından beri uygulanan “kişiselleştirilmiş çift oylu seçim sistemi”, Fransa’da uygulanan “birleşik listeli nispi temsil seçim sistemi” ve Türkiye’de geçmiş dönemlerde uygulanan “çift barajlı d’Hondt seçim sistemi” ile “onda birlik barajlı d’Hondt seçim sistemi” örnek verilebilir (Sezen, 2000, s. 208). Ancak Türkiye’de genel seçimlerde uygulanan yüzde on seçim barajı, 2022 yılında yüzde yediye indirilmiştir.

3. TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERİN SEÇİM SİSTEMLERİ

Türkiye’deki yerel seçimler, 1980 öncesinde dört yılda bir yapılmaktaydı. Ancak 1982 Anayasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte yerel seçimler, beş yılda bir yapılmaya başlanmıştır. Yerel yönetimlerin seçim sistemlerine değinmeden önce, Türkiye’de uygulanan genel seçim sistemlerinin kavramsal çerçevesi üzerinde de kısaca durmak gerekmektedir.

Meclis seçimleri ilk defa Osmanlı Devleti döneminde 1877 yılında yapılmış ve günümüze kadar da birçok seçim sistemi uygulanmıştır. Osmanlı Devleti döneminde yapılan seçimlerin tamamında, Türkiye Cumhuriyeti döneminde ise 1943 yılında yapılan seçim dönemlerine kadar iki dereceli seçim sistemi uygulanmıştır. 1946 seçimlerinden önce çıkarılan 1946 tarihli “4320 sayılı Kanun” ile tek dereceli seçim sistemine geçilmiş ve iki dereceli seçim sistemine son verilmiştir (Tuncer, 2014, s. 3).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan itibaren birçok seçim sistemi uygulansa da gerçek anlamda seçimlerin 1945 yılından sonra çok partili hayata geçilmesiyle birlikte başladığı söylenebilir. Aşağıdaki tabloda da 1946’da yapılan genel seçimlerden, 2018 yılına kadar yapılan genel seçimlere kadar uygulanan seçim sistemleri gösterilmektedir.

Tablo 2. Türkiye’de 1946-2018 Yılları Arasından Uygulanan Seçim Sistemleri

Seçim Sistemi	Uygulanan Seçim Yılı
Liste Usulü Çoğunluk	1946
Liste Usulü Çoğunluk	1950
Liste Usulü Çoğunluk	1954
Liste Usulü Çoğunluk	1957
D’Hondt Sistemi - Çevre Barajlı	1961
Milli Bakiye	1965
D’Hondt Sistemi - Barajsız	1969
D’Hondt Sistemi - Barajsız	1973
D’Hondt Sistemi - Barajsız	1977
D’Hondt Sistemi - Çift Barajlı (Ülke ve Bölge)	1983
D’Hondt Sistemi - Çift Barajlı + Kontenjan	1987
D’Hondt Sistemi - Çift Barajlı + Kontenjan	1991
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	1995
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	1999
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	2002
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	2007
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	2011
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	7 Haziran 2015
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	1 Kasım 2015
D’Hondt Sistemi - Ülke Barajlı	2018

Kaynak: (Uslu ve Turhan, 2020, s. 331-332)’den esinlenilmiştir.

Tabloda da görüldüğü üzere, Türkiye’de 1946 yılından 2018 yılına kadar birçok farklı seçim sistemi uygulanmıştır. Bu uygulanan seçim sistemlerinden *Liste Usulü Çoğunluk Sistemi*, en çok büyük partilere avantaj sağlandığı gerekçesiyle uzun bir süre tartışılmıştır. Bu seçim

sisteminde, partiler kendi milletvekili listesini hazırlardı ve o seçim çevresinde en çok oyu alan partinin listesi kazanırdı. *Milli Bakiye Sistemi*, yalnızca 1965 yılında yapılan seçimde uygulandı. Uygulanan bu seçim sistemi en çok oyu az olan partilere yaramaktaydı. Bu sistem çerçevesinde seçim çevresinde sonuçlara etkisi olmayan oylar Türkiye genelindeki partilere dağıtılmaktaydı. Bu sayede oyu az olan partiler de milletvekili çıkarma şansı elde etmekteydiler. Nispi temsil sisteminin en önemli ve yaygın türlerinden biri olan *d'Hondt sistemi*, Belçikalı olan matematikçi Victor D'Hondt tarafından geliştirilmiş ve bu seçim sistemi Türkiye'de 1961 yılından (1965 seçimleri hariç) günümüze kadar uygulanmaya devam etmektedir. Bu seçim sistemi kendi arasında ülke ya da bölge barajlı ve barajsız olmak üzere üçe ayrılmaktadır. *Barajsız* sisteminde, herhangi bir kritere başvurulmadan, bölünmeyle elde edilen oy sayılarına göre dağıtım yapılmaktadır. *Bölge Barajlı* sisteminde, her seçim bölgesinde bir partinin milletvekili çıkartabilmesi için oy sayısı, oranı ya da ondalık birim olarak bir baraj belirlenmekte ve bu baraj altında kalan partilerin oyları hesaplanmamaktadır. *Ülke Barajlı* sisteminde ise ülke genelinde bir baraj belirlenmekte ve barajın altında kalan partiler ve ittifaklar milletvekili çıkaramamaktadır (Köker, 2018, s. 1). Türkiye'de 1995 genel seçimlerinden 2018 genel seçimlerine kadar özellikle siyasal istikrarın sağlanması için yüzde on ülke barajlı d'Hondt sistemi uygulanmakta iken, uygulanan yüzde on seçim barajı, 2022 yılında yüzde yediye indirilmiş ve gelecek genel seçimlerde yüzde yedi ülke barajını öngören d'Hondt seçim sistemi uygulanacaktır. Ancak bu yeni düzenlemenin yerel seçimlerde geçerli olmaması, yerel demokrasi ve katılım yönlerinden önemli tartışmaların ortaya çıkmasına ve eleştirilere neden olabilecektir.

1982 Türk Anayasasınının 127. maddesinde de belirtildiği üzere, yerel yönetimler, il, belediye ve köy birimlerinden oluşmaktadır. Kamu tüzel kişiliğine sahip olan bu birimler, yerel halkın ortak ihtiyaçlarını en etkin ve verimli şekilde karşılamak üzere kurulmuştur. Kuruluş esasları kanun ile belirtilmekte, karar organları da seçmenler tarafından seçilmektedir. Kamu yönetiminin en önemli ve vazgeçilmez parçalarından biri olan yerel yönetim birimleri, demokratikleşme eğilimlerin ve yerel katılımın ön plana çıktığı bu süreçte her geçen gün daha da önemli bir hale gelmektedirler. Yerel yönetimlerden beklenen demokratikleşme eğilimlerinin gerçekleştirilmesini sağlayan en önemli faktörlerinden birisi ise yerel seçimlerdir.

Türkiye'de yerel seçimler, 1984 tarihli ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun" una göre yapılmaktadır. Bu Kanunun 1.maddesine göre yerel seçimler, belediye başkanı, belediye meclis üyelerinin

seçimi, il genel meclis üyelerinin seçimi ve mahalle ve köy muhtarları ile köy ihtiyar heyeti ve köy ihtiyar meclisi üyelerinin seçimi olmak üzere gruba ayrılmaktadır. Belediye başkanlığı ve köy muhtarlığı seçiminde çoğunluk sistemi uygulanırken, belediye meclisi ve il genel meclisi üyelerinin seçiminde ise yüzde on barajlı nispi temsil sistemi uygulanmaktadır (2972 sayılı Kanun, md. 2).

İl özel idarelerinin yönetiminde, vali, il genel meclisi ve il encümeni olmak üzere üç önemli organı yer almaktadır. İl özel idaresinin hem başı hem de tüzel kişiliğinin temsilcisi olan Vali, doğrudan Cumhurbaşkanlığı kararıyla atanırken, il genel meclis üyeleri ise beş yıllığına seçilmekte ve seçimleri yüzde on barajlı nispi temsil sistemine uygun olarak genel oy, gizli, eşit, tek dereceli, açık sayım ve döküm esaslarına göre yargı yönetimi ve denetimi altında gerçekleştirilmektedir (2972 sayılı Kanun, md. 2). Seçilme yeterliliğine sahip olan vatandaşlar, il genel meclisi üyeliğine aday olabilmektedirler.

İl genel meclis, il özel idarelerinin karar organı olarak görev yapmakta ve üyeleri ilçeler adına seçilmektedir. Dolayısıyla her ilçe bir seçim bölgesidir (Toprak, 2006, s. 39). İl genel meclis üyelikleri son genel nüfus sayımı sonuçlarına göre hesaplanmaktadır (2972 sayılı Kanun, md. 5)³. Asıl üyelik ve aynı sayıda olan yedek üyeler içinde hesaplama yapılmaktadır. 2972 sayılı Kanunu'nun 5.maddesine göre, nüfusu 100.000'den fazla olan ilçelerde her 100.000 nüfus için hem bir asıl üye hem de bir yedek üye eklenmektedir. Nüfus 100.000'e bölünürken artık sayının 50.000'den az olması halinde hesaba katılmamakta, 50.000'den fazla olması halinde ise artık sayıya da hem bir asıl hem de bir yedek üye hesap edilmektedir.

İl özel idaresinin hem danışma hem de karar organı olarak görevlendirilen il encümeni ise her yıl valinin başkanlığında, genel sekreter ve il genel meclisinin kendi üyeleri arasından seçeceği üç üye ve valinin birim amirleri arasından seçeceği iki üyeden oluşmaktadır (5302 sayılı Kanun, md. 25).

Belediye yönetimlerinde de belediye başkanı, belediye meclisi ve belediye encümeni olmak üzere üç önemli organı yer almaktadır. Bu organlardan yürütme görevini gören belediye başkanı, belediye yönetiminin hem başı hem de tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Belediye

³ İl genel meclis üyelikleri için son genel nüfus sayımı sonuçlarına göre;
Nüfusu 25.000'e kadar olan ilçelerde 2 üye,
Nüfusu 25.001'den 50.000'e kadar olan ilçelerde 3 üye,
Nüfusu 50.001'den 75.000'e kadar olan ilçelerde 4 üye,
Nüfusu 75.001'den 100.000'e kadar olan ilçelerde 5 üye şeklinde hesaplanmaktadır.

başkanları, çoğunluk seçim sistemine göre beş yıllığına seçilmektedir. Belediye başkanları, 1963 yılına kadar doğrudan belediye meclisleri tarafından seçilirken, 1963 yılından sonra ise ilgili kanunda belirtilen seçmenler tarafından seçilmeye başlanmıştır.

Belediyelerin karar organı olarak görev yapan belediye meclis üyeleri, il genel meclis üyeliği seçiminde de olduğu gibi beş yıllığına seçilmekte ve seçimleri yüzde on barajlı nispi temsil sistemine göre genel oy, gizli, eşit, tek dereceli, açık sayım ve döküm esaslarına göre yargı yönetimi ve denetimi altında gerçekleştirilmektedir (2972 sayılı Kanun, md. 2). Belediye meclis üye sayısı, nispi temsil sisteminin en önemli ve yaygın türlerinden biri olan d'Hondt yöntemiyle hesaplanmakta ve bağlı bulunduğu yerin nüfusuna göre değişebilmektedir. Ancak belediye meclis üye sayısı dokuzdan az olamamaktadır. Belediye meclis üyelikleri için son genel nüfus sayım sonuçlarına göre hesaplama yapılmaktadır (2972 sayılı Kanun, md. 5)⁴.

Asıl üyelik ve aynı sayıda olan yedek üyeler içinde hesaplama yapılmaktadır. Buna göre, büyükşehir belediye meclisinde yer alacak üye sayısı, büyükşehir belediye meclisleri belediye sınırları içerisinde kalan ilçe seçim bölgeleri için belirlenen belediye meclislerinin üye sayısının her ilçe için beşte birinin alınmasıyla bulunacak toplam sayı kadar üyeden meydana gelmektedir (2972 sayılı Kanun, md. 6). Siyasi partiler aldıkları oylara orantılı olacak şekilde belediye meclisinde üyeye sahip olmaktadır.

Belediyelerin hem karar hem de danışma organı niteliğinde görev yapan belediye encümeni ise her yıl belediye başkanının başkanlığında, il belediyeleri ve nüfusu 100.000 üzerinde olan belediyelerde, belediye meclisinin kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere toplam yedi üyeden oluşturulmaktadır (5393 sayılı Kanun, md. 33). Dolayısıyla belediye encümeni hem atanmışlardan hem de seçilmişlerden oluşmaktadır.

Köy yönetimlerinde ise köy muhtarı, köy derneği ve köy ihtiyar meclisi olmak üzere üç önemli organ yer almaktadır. Köyün yürütme organı olan köy muhtarı, köydeki seçmenler tarafından çoğunluk seçim sistemine göre beş yıl için seçilmektedir. Köy derneği ise köydeki

⁴ Belediye meclis üyelikleri için son genel nüfus sayımı sonuçlarına göre;

Nüfusu 10.000'e kadar olan beldelerde 9 üye,

Nüfusu 10.001'den 20.000'e kadar olan beldelerde 11 üye,

Nüfusu 20.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde 15 üye,

Nüfusu 50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde 25 üye,

Nüfusu 100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde 31 üye,

Nüfusu 250.001'den 500 000'e kadar olan beldelerde 37 üye,

Nüfusu 500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde 45 üye,

Nüfusu 1.000.000'dan fazla olan beldelerde 55 üye şeklinde hesaplanmaktadır.

kadın ve erkek seçmenlerden oluşmaktadır. Köyün hem karar hem de denetim görevini yürüten köy ihtiyar meclisi ise “seçimle gelen üyeler” ve “doğal üyeler” olmak üzere iki gruptan meydana gelmektedir. 2972 sayılı Kanununun 31. maddesine göre, seçilme yeterliliğine sahip olan ve köyde en az 6 ay oturan her Türk vatandaşı köy ihtiyar meclisinde yer alabilmektedir. Köy öğretmeni ve köy imamı ise köy ihtiyar meclisinin doğal üyeleridir.

Türkiye’de genel seçimlerde uygulanan yüzde on barajlı d’Hondt nispi temsil sistemi, özellikle demokratik hukuk devleti ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle uzun yıllardır tartışılmaktadır. Genel seçimlerde uygulanan yüzde on seçim barajının, 2022 yılında yüzde yediye düşürülmesi ile birlikte temsil ve katılımı önemli değişikliklerin meydana gelmesi beklenmektedir. Yerel demokrasinin bir gereği olarak, yerel seçimlerde de seçim barajının en az yüzde yediye indirilmesi gibi bir düzenlemenin gerçekleşmesi halinde özellikle yerel katılım ve temsil açısından olumlu sonuçlar meydana gelebilecektir.

4. SEÇİM BARAJININ DÜŞÜRÜLMESİNİN YEREL KATILIMA ETKİSİ

Seçim barajı, mecliste yer alacak olan siyasi partilerin ya da bağımsız adayların belirlenmesini sağlayan ve tartışmalara neden olan önemli bir uygulamadır. Siyasi partilerin ya da adayların mecliste temsil edilebilmeleri için belirlenen baraj eşiğini geçmeleri gerekmektedir. Seçim sistemleri belirlenirken genel olarak, “temsilde adalet ve yönetimde istikrar” ilkesine hizmet etmeyi amaçlasalar da Türkiye’de olduğu gibi uygulanan yüksek barajlı seçimler, temsilde adaleti zedeleyebilmektedir.

Türkiye’de 1980 askeri darbesinden sonra kabul edilen 1983 tarihli ve 2839 sayılı “Milletvekili Seçimi Kanunu” ile birlikte seçim barajı yüzde on olarak belirlenmiştir. Ancak bu uygulamadan dolayı her seçimde milyonlarca oy mecliste temsil edilememektedir. Nitekim 1983 yılından 2018 yılına kadar yapılan 11 genel seçime (1983–0, 1987–4.749.232, 1991–141.090, 1995–4.062.145, 1999–5.984.516, 2002–14.292.951, 2007–4.567.237, 2011–1.957.974, 2015–2.959.997, 2015–1.300.214, 2018–340.128) de bakıldığında 40 milyondan fazla oyun baraj nedeniyle mecliste temsil edilemediği görülmektedir. Bu baraj engeline rağmen Türkiye, OECD ülkeleri arasında vatandaşların seçime katılım oranı en yüksek ülkelerden birisi (140journos.com, 2018) olmaya devam etmektedir.

Türkiye'nin uzun yıllar yüzde on ile dünyadaki en yüksek seçim baraj uygulamasına sahip olması (Toker, 2008, s. 27), bu uygulamanın demokrasi açısından sorgulanmasına neden olmuştur. Bugün dünyanın birçok ülkesinde seçim barajları uygulanmaktadır. Ancak bu ülkelerde uygulanan seçim baraj yüzdelerinin 0-5 arasında değiştiği görülmektedir. Aşağıdaki

tabloda da görüldüğü üzere, Türkiye, 2022 yılında genel seçimlerde uygulanan seçim baraj uygulamasını yüzde ondan, yüzde yediye düşürmesine rağmen, Rusya (%7) ve Lihtenştayn (%8) ile birlikte en yüksek baraj uygulamasına sahip ülke olmaya devam etmektedir.

Tablo 3. Dünyanın Farklı Ülkelerinde Uygulanan Seçim Barajı

Ülke	Tek Partiler İçin	Diğer Tipler İçin
Hollanda	%0,667	
Danimarka	%2 ya da doğrudan görev	
Filipinler	%2	
Arjantin	%3	
Bosna Hersek	%3	
Arnavutluk	%3	%5 (çok partili ittifaklar için)
Yunanistan	%3	
Karadağ	%3	
İsrail	%3,25	
San Marino	%3,5	
Kıbrıs Cumhuriyeti	%3,6	
İtalya	Milletvekilleri: %4 (ülke) Senato: %8 (bölgesel düzeyde)	Milletvekilleri: Koalisyonlardaki partiler %2, koalisyonlar %10 Senato: Koalisyonlardaki partiler %3, koalisyonlar %20
Bulgaristan	%4	
Avusturya	%4	
Hırvatistan	%5	
Belçika	%5	
Norveç	%4	
İsveç	%4	
Slovenya	%4	
Kuzey Kıbrıs	%5	
Estonya	%5	
Çek Cumhuriyeti	%5	

Gürcistan	%5	%7 (bölgesel seçimler için)
Almanya	%5	
İzlanda	%5(yalnızca telafi edici koltuklar için)	
Kosova	%5	Etnik azınlıklar için geçerli değil
Macaristan	%5	%10 (ikili partili ittifak), %15 (çok partili ittifak)
Letonya	%5	
Litvanya	%5	
Polonya	%5	%8 (koalisyon)
Moldova	%5	%3 (bağımsız), %12 (koalisyon)
Slovakya	%5	
Romanya	%5	%10 (koalisyon)
Sırbistan	%5	
Ukrayna	%5	
Rusya	%7	
Türkiye	%7	Bağımsız adaylar için geçerli değil
Lihtenştayn	%8	

Kaynak: (tr.wikipedia.org, 2022)’den esinlenerek tablo oluşturulmuştur.

Türkiye’de genel seçimlerde seçim barajının yüzde ondan, yüzde yediye indirilmesi demokrasi açısından son derece önemli ve olumlu bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak demokrasinin önemi ülke düzeyinde ne ise yerel düzeyde de aynıdır. Dolayısıyla genel seçimlerde uygulanacak olan yüzde yedi barajının yerel seçimlerde de uygulanması için gerekli düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Uygulanan yüzde on seçim barajıyla özellikle küçük partilerin mecliste temsil edilmesi engellenerek istikrarın sağlanması amaçlansa da bu uygulamanın uzun yıllardır temsilde adalet ilkesine zarar veren bir mekanizma olduğu söylenebilir.

Türkiye’de yerel seçimlerde seçim barajının yüzde yediye düşürülmesi halinde, yerel yönetimlerdeki katılımı da doğrudan etkileyebilecektir. Yapılacak yeni düzenlemeyle birlikte özellikle il genel meclisi ve belediye meclisi üyelerinin seçim sisteminde önemli değişiklikler meydana gelebilecektir. Bilindiği üzere, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri için yapılan seçimlerde, yüzde on barajlı d’Hondt yöntemli nispi seçim sistemi uygulanmaktadır.

Bu seçim sisteminde yüzde on barajının altında kalan partiler ne il genel meclisi ne de belediye meclisi üyeleri için aday gösterme hakkını elde edememektedir. Ancak yerel seçimlerde de seçim barajının yüzde yediye düşürülmesi halinde, yüzde yedi oy alan partiler de hem il genel meclisi üyeliğine hem de belediye meclisi üyeliğine aday gösterebileceklerdir. Yeni düzenleme, il genel meclisini ve belediye meclisini etkileyebileceği gibi, il encümenini ve belediye encümenini de dolaylı şekilde etkileyebilecektir. Nitekim il encümenin üç üyesi, il genel meclisi üyeleri arasından seçilmektedir. İl encümeninin yanı sıra hem il belediyelerinde hem de nüfusu 100.000'i geçen belediyelerde bir yıllığına seçilen yedi belediye encümeninin üçü de belediye meclisi üyeleri arasından seçilmektedir. Dolayısıyla il genel meclisi ve belediye meclisi üyelerinde meydana gelebilecek değişiklikler hem il encümenini hem de belediye encümenini dolaylı şekilde etkileyebilecektir.

Seçim barajının yerel seçimlerde de yüzde yediye düşürülmesi, yerel yönetimlerde özellikle temsilde adalet ilkesini olumlu etkileyebilecektir. Nitekim hem il genel meclisleri hem de belediye meclisleri yerel katılımın en önemli aktörlerinin başında gelmektedir. İl genel meclislerinde ve belediye meclislerinde farklı temsilcilerin olması ve katılım oranının yüksek olması, yerel demokrasi açısından da son derece önem arz etmektedir.

Siyasi yöneticiler, seçimle iş başına geldikleri için yapacakları faaliyetlerinden dolayı halka sorumludurlar. Yöneticiler hem aldıkları kararlarda hem de yürüttükleri hizmetlerde bu sorumluluk bilincini yansıtmak durumundadırlar. Aksi halde tekrar seçilmeleri mümkün görünmemektedir. Halk, özellikle yerel yönetim seçimlerinde oy verdikleri adayları tanıdıkları için rasyonel bir seçim yapmaktadırlar. Halk tarafından yapılan tercihin yanlış olması halinde bu yanlış bir kez olur, ikinci kez olmaz (Eryılmaz, 1994, s. 130) ya da süreklilik göstermez. Dolayısıyla yerel yönetim birimlerinde yer alan organların doğrudan yerel halkı temsil etmesi, yerel yönetimlerde yapılan faaliyetlerin yerel halkın hem isteklerine hem de sorularına cevap verecek şekilde olması ve halkın yerel yönetim faaliyetlerine doğrudan katılabilmesi yerel demokrasinin varlığı açısından da son derece önemlidir Negiz ve Akyıldız, 2012, s. 176).

Yerel yönetimler, halkın yönetim mekanizmalarına ve hizmetlere kolay ve doğrudan erişim sağlayabildiği birimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla yerel düzeyde yönetim sürecine katılma hem daha canlı hem de daha etkilidir. Türkiye'de yerel katılımı sağlayan en önemli mekanizmaların başında ise yerel seçimler gelmektedir. Yerel seçimlerde seçim barajının en az yüzde yediye düşürülmesi halinde yerel halkın farklı temsilcileri de mecliste yer alabilecektir. Dolayısıyla, yerel seçimleri düzenleyen kanunlarda yapılabilecek söz konusu

düzenleme ile hem yerel yönetimler olumlu şekilde etkilenebilecek hem de yerel demokrasi ve temsilde adalet ilkesine katkı sağlanabilecektir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzün modern demokratik toplumlarında seçim ve seçim sistemlerinin yeri oldukça önem arz etmektedir. Seçim sistemleri, temel olarak, “temsilde adalet ve yönetimde istikrar” ilkesi çerçevesinde oluşturulmaktadır. Demokrasi ile yönetilen ülkelerde, seçimlere yönelik temel ilkeler ortak olmasına rağmen seçim yöntemleri birbirinden farklı olabilmektedir. Bazı ülkelerde çoğunluk seçim sistemi uygulanırken, bazı ülkelerde ise nispi temsil seçim sistemi tercih edilmektedir. Türkiye’de ise genel seçimlerde nispi temsil sisteminin en önemli ve yaygın türlerinden biri olan d’Hondt seçim yöntemi uygulanmaktadır.

Türkiye’de yapılan genel seçimlerde uzun bir süredir uygulanan yüzde on barajlı d’Hondt seçim yöntemi dünyadaki en yüksek seçim baraj uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulanan bu yüksek barajlı seçim yöntemi uzun yıllar tartışılmış ve demokrasiye aykırı olduğu gerekçesiyle sorgulanmıştır. Dolayısıyla 2022 yılında genel seçimlerde uygulanan seçim barajının yüzde ondan yüzde yediye düşürülmesi yönündeki düzenlemenin, birçok olumlu sonuçları da beraberinde getirmesi beklenmektedir.

Türkiye’de hemen hemen her düzeyde yapılan seçimlerin öncesinde ve sonrasında hem seçim sistemlerine yönelik hem de seçim sonuçlarına yönelik önemli tartışmalar yaşanmaktadır. Bu tartışmalar hiç şüphesiz hem genel seçimler için hem de yerel seçimler için geçerlidir. Dolayısıyla seçim barajının yalnızca genel seçimlerde değil, yerel seçimlerde de düşürülmesi bu tartışmaların ortadan kaldırılması, demokrasinin ve katılımın gelişmesi açısından önem arz etmektedir. Günümüzde yerel yönetimler, demokrasinin en önemli birimleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yerel yönetimler, halkın yönetim sürecine doğrudan katılmasını sağlayan birimler olmasının yanı sıra, aynı zamanda demokrasinin yerleşmesi ve gelişebilmesi açısından da son derece büyük önem arz etmektedirler. Türkiye’de yerel seçimlerde seçim barajının yüzde ondan, yüzde yediye düşürülmesi halinde yerel meclislerde azınlıkta kalan siyasi görüş ve düşüncelerin temsil edilebilmesi ve yönetime katılabilmesinin yolu açılabilecektir.

Yerel seçimlerde seçim barajının düşürülmesi halinde özellikle il genel meclisi ve belediye meclisi üyelerinin seçim sisteminde önemli değişiklikler meydana gelebilecektir. Bilindiği üzere hem il genel meclisi hem de belediye meclisi üyeleri için yapılan seçimlerde, yüzde on barajlı d’Hondt yöntemli nispi seçim sistemi uygulanmaya devam etmektedir. Uygulanan bu

seçim sisteminden dolayı yüzde on baraj altında kalan partiler ne il genel meclisi ne de belediye meclisi üyeleri için aday gösterme hakkını elde edememektedir. Bu durum, temsilde adalet ilkesinin de zedelemesine neden olmaktadır. Seçim barajının yüzde yediye indirilmesi halinde hem il genel meclisi üyeliğinde hem de belediye meclisi üyeliğinde halkın oylarını temsil eden farklı partilerden de üye olması sağlanabilecektir. İl genel meclisi ve belediye meclisi üyelerinde meydana gelebilecek değişiklikler hem il encümenini hem de belediye encümenini de dolaylı şekilde etkileyecektir.

Yerel yönetimlerde, il genel meclisleri ve belediye meclisleri, yerel katılımı sağlayan en önemli aktörlerin başında gelmektedir. Bu meclislerde halkı temsil eden farklı adayların olması, temsilde adalet ilkesini de olumlu şekilde etkileyecektir. Günümüzde demokratik yapıyla ön plana çıkan ve örnek gösterilen Avrupa'nın birçok ülkesinde seçim baraj oranlarının genel olarak yüzde üç ve yüzde beş oranlarında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla genel seçimlerde seçim barajının yüzde yediye düşürülmesine rağmen Tablo 3'te de gösterildiği üzere, Türkiye (%7), Rusya (%7) ve Lihtenştayn (%8) ile birlikte en yüksek baraj uygulamasına sahip ülke olmaya devam etmektedir. Türkiye'de seçim barajlarının mümkün olan en alt düzeye düşürülmesi, bu tablonun değişmesine ve demokratik ülkeler sıralamasında daha üst sıralara yükselmesinde bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bir an önce yapılacak hukuki düzenlemelerin, bütün siyasi görüş ve düşüncelerin belli oranlarda temsiline izin veren demokratik bir yapının oluşturulmasına zemin hazırlaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Belediye Kanunu. (2005). *Resmi Gazete* (Sayı: 25874). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5393.pdf>.
- Buran, H. (2005). *Seçim sistemleri ve Türkiye için yeni bir seçim sistemi önerisi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cotteret, J. M. & Claude, E. (1991). *Seçim sistemleri* (Çev. A. Kotil.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Eryılmaz, B. (1994). *Kamu yönetimi*. İzmir: Üniversite Kitabevi.
- Farrel, D. M. (2011). *Electoral systems a comparative introduction*. New York: Palgrave Macmillan Press.
- Gallagher, M. (1991). Proportionality, disproportionality and electoral systems. *Electoral Studies*, 10(1), 33-51.
- İl Özel İdaresi Kanunu. (2005). *Resmi Gazete* (Sayı: 25745). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5302.pdf>.

- Köker, İ. (2018,). *Türkiye'de 1946'dan bugüne seçim sistemleri*. Erişim adresi: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-41981590> (Erişim tarihi 14.01.2023).
- Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun. (1984). *Resmi Gazete* (Sayı: 18285). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2972.pdf>.
- Negiz, N. ve Akyıldız, F. (2012). Yerel seçimlerde seçmenin tercihi üzerinde aday imajının etkisi: Uşak örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(15), 171-199.
- Öztekin, A. (2000). *Siyaset bilimine giriş* (2. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Sezen, S. (2000). *Seçim ve demokrasi* (2. Baskı). İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Toker, C. (2008). Why is Turkey bogged down?. *Turkish Policy Quarterly*, 7(1), 25-28.
- Toprak, Z. (2006). *Yerel yönetimler* (6. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- tr.wikipedia.org, (2022). *Seçim barajı*. Erişim adresi: https://tr.wikipedia.org/w/index.php?title=Se%C3%A7im_baraj%C4%B1&veaction=edit§ion=1 (Erişim tarihi: 18.01.2023).
- Tuncer, E. (2014). Çok partili dönemde seçimler ve seçim sistemleri. *TESAV*. Erişim adresi: <http://www.tesav.org.tr/wpcontent/uploads/2017/04/CokPartiliDonemdeSecimlerleSecimSistemleri.pdf> (Erişim tarihi: 20.01.2023).
- Türk Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *Resmi Gazete* (Sayı: 17863). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>.
- Uslu, F. ve Turhan, N. (2020). Seçim sistemleri ve parti içi demokrasi: Kısa bir analiz. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 313-338.
- Varlık, Ü. ve Ören, B. (2001). *Seçim sistemleri ve Türkiye'de seçimler*. İstanbul: Der Yayınları.
- 140journos.com, (2018). "Demokrasi şölenu" seçim barajı. Erişim adresi: <https://140journos.com/demokrasi-soleni-secim-baraji-9d48b6be9bcf> (20.01.2023)



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 346-380

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 17.12.2022

Accepted / Kabul: 24.04.2023

İNOVASYON BARIYERLERİ: MERSİN İLİ İMALAT SANAYİ FİRMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Kübra MAKCA¹

İsmail TUNCER²

Öz

Yenilikler (inovasyon) bir bölge veya ülkedeki uzun dönem gelişmenin ana kaynağıdır. Bu çalışmanın amacı Mersin ilinde faaliyet gösteren imalat sanayi firmalarının yenilik yaratmalarının önündeki engellerin tespit edilmesi, bu engellerin (inovasyon bariyerlerinin) özellikleri ve doğasının ortaya konulması ile bu engellerin önem derecesinin belirlenmesidir. Bu amaçla Mersin ilinde faaliyet gösteren Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Sanayi Veri-tabanına kayıtlı, kapasite raporu doldurmuş, 20 ve daha fazla işçi çalıştıran firmalar arasından tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 76 imalat sanayi firmasına yüz yüze ve çevrimiçi anket uygulanmış ve bulgular değerlendirilmiştir. Yenilik bariyerleri önem derecesine göre, ekonomik riskler, finansmana erişim, vergi idaresi, ulusal ve yerel piyasalarda daralma, enerji maliyetleri, vergi oranları ve nitelikli olmayan işgücü olarak sıralanmıştır. Çapraz ilişkiler analiz edildiğinde firmaların yenilik yaratması ile çalıştığı sektör, yasal statü, üst düzey yöneticilerin eğitim ve deneyim düzeyi ile Ar-Ge biriminde çalışan personel sayısı arasında yakın bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pazar için yeni ürün sayılmasa dahi firmanın yarattığı yenilikler ile firmanın Ar-Ge harcamaları ve hibe kullanımı arasında yakın bir ilişki olduğuna dair bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, İnovasyon Bariyerleri, İmalat Sanayi, Mersin/Türkiye, Üretkenlik.

JEL Kodları: O30, O31, O39, O14, O18.

* Bu çalışma, "İmalat Sanayi Firmalarında İnovasyon Bariyerleri: Mersin İli İmalat Firmaları Üzerine Bir İnceleme" başlıklı Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana-Bilim dalı yüksek lisans tezi (2021) kapsamında hazırlanmıştır.

¹Mersin Üniversitesi, Türkiye, aygorkubra@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3785-7393.

²Prof.Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, ituncer@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0180-7415.

Atıf/Citation

Makca, K. & Tuncer, İ. (2023). İnovasyon bariyerleri: Mersin ili imalat sanayi firmaları üzerine bir araştırma. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 346-380.

BARRIERS TO INNOVATION: A CASE STUDY ON MANUFACTURING FIRMS OF MERSİN PROVINCE

Abstract

Innovations are the sole source of growth and development for a region or country in the long run. This study aims to analyze innovation barriers faced by manufacturing firms operating in the Province of Mersin. An innovation survey was conducted with 76 manufacturing firms in the Province of Mersin that employed 20 or more workers and filled the required capacity report. The sample of the firms is determined based on the “Industry Database” of the Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey (TOBB). The results indicate that economic risks, access to finance, tax administration, contraction in national and local markets, excessive energy costs, tax rates, and lack of qualified personnel are the main innovation barriers ranked from the most to the least significant, respectively. In addition, cross relations revealed statistically significant relationships between innovation and firms’ legal status, industry, senior managers’ education, and experience levels, and the number of R&D personnel. Also, a significant relationship has been observed between a firm’s innovation activities and the use of grant support as well as R&D expenditure, even in the case where the innovation is new for the firm but not new for the main market.

Key Words: Innovation, Innovation Barriers, Manufacturing Industry, Mersin/Turkey, Productivity.

JEL Codes: O30, O31, O39, O14, O18.

1. GİRİŞ

Ülke yönetimlerinin en temel hedeflerinden biri vatandaşlarına yüksek bir refah düzeyi temin etmek ve zaman içinde bu refah düzeyini yükseltmektir. Refah düzeyi artışları, ekonominin kendi kendini besleyen sağlıklı bir büyüme sürecine girmesi ve bunu uzun dönemde korumasıyla mümkündür. Basit bir üretim fonksiyonu çerçevesinde büyümenin ilk bakışta iki kaynağı olduğu söylenebilir. Birincisi faktör birikimi, başka bir ifade ile üretimde kullanılan üretim faktörlerinin daha fazla üretime koşulması yoluyla üretimin arttırılmasıdır. İkincisi, üretim sürecine giren üretim faktörlerinin birlikte verimliliğinin arttırılmasıdır, yani toplam faktör verimliliğindeki kazanımlardır. Toplam faktör verimliliğinin artması ise ancak yenilik ve teknolojik ilerlemelerle mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla, uzun dönemde kendi kendini besleyen kalıcı bir büyüme sürecinin ve verimlilik artışlarının yegâne kaynağı keşif ve yenilikler olmaktadır.

Neoklasik büyüme modellerinde (Solow, 1956) teknolojik ilerlemeler ekonominin dışında belirlenen dışsal bir değişken olarak ele alınmakta ve elde daha iyi bir ölçüt olmadığı için reel katma değerdeki büyümenin emek ve sermaye faktörleriyle açıklanamayan kısmı artık (Solow artığı) olarak hesaplanmaktadır (Solow, 1957). Bu biçimde hesaplanan toplam faktör verimliliği (TFV) içinde sadece teknolojik ilerleme ve yenilikleri değil organizasyon ve kapasite kullanımı gibi pek çok unsuru barındırmaktadır. Yapılan büyüme muhasebesi çalışmaları, büyümenin en önemli kaynağının verimlilik artışları olduğunu göstermiştir

(Easterly ve Levine, 2001). Bununla birlikte, 1970'lerden itibaren filizlenen evrimci iktisat alanındaki gelişmeler yeniliklerin büyüme açısından öneminin anlaşılmasına ve mikroekonomisinin daha iyi kavranmasına katkı sağlamıştır (Bkz. Nelson & Winter, 1982).

1980'lerin ortalarından itibaren gelişen içsel büyüme modelleri, neo-klasik modellerin dışsal değişken olarak ele aldığı teknolojik ilerlemeleri, modelin içinde belirlenen (içsel) bir değişken olarak ele alma yoluna gitmiştir. Bunu yaparken genel olarak iki yol izlendiği söylenebilir. Birincisi, fiziksel ve beşerî sermayenin pozitif dışsallıklarına dayanarak ortaya çıkan ölçek ekonomileri yoluyla teknolojik ilerlemelerin içselleştirilmesidir. İkincisi ise, Ar-Ge faaliyetleri ile bilginin rekabetçi olmama ve kısmen dışlanabilir olma özelliklerine dayanarak teknolojinin içselleştirilmesidir. Tüm bu gelişmelerle birlikte Ulusal Yenilik Sistemleri ve Bölgesel Yenilik Sistemlerine ilişkin tartışmalar, büyüme açısından Ar-Ge ve yeniliklerin öneminin anlaşılmasına ve toplumda farkındalık düzeyinin yükselmesine katkı sağlamıştır. Özetle, yenilikler son dönemde ekonomi politikaları ve stratejileri bağlamında kilit bir konuma yükselmiş adeta tüm sorunları çözebilecek bir araç algısı ortaya çıkmıştır. Başka bir ifade ile sosyal ve ekonomik kalkınma açısından yeniliklere anahtar rolü yüklenmiştir. Bu çerçevede hükümetler, ulusal ve bölgesel kalkınma inisiyatifleri yenilikleri destekleyici çok sayıda araç ile strateji geliştirmiş ve uygulama yoluna gitmiştir.

Öte yandan, *imalat sanayi* ekonomide dış ticarete konu olan malların ağırlıklı olarak üretildiği, yüksek katma değer yaratan, ihracat ve istihdam sağlama yoluyla gelişmekte olan ülkelerin gelişmesine katkı veren kilit sektörlerin başında yer almıştır. Kısaca, imalat sanayi hem yenilik yaratma özelliğiyle hem de yarattığı ölçek ekonomileri yoluyla son yüzyılın ekonomik büyüme ve kalkınma süreçlerinde lokomotif işlevi görmüştür.

Bu bağlamda, Türkiye'de imalat sanayi firmaları, küreselleşme ve artan rekabete uyum sağlayabilmek için yenilik tabanlı bir ekonomik altyapıyı oluşturmak zorundadır. Yenilik tabanlı bir ekonomide firmalar diğer firmalar ile rekabet ederek rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için sürekli yeni ürün tasarlamak, geliştirmek ve piyasadaki yenilikleri takip etmek durumundadır. Yenilik (inovasyon) yaratmak için firmaların sahip olması gereken bazı özellikler olmalıdır. Bunların başında; (i) yeterli finansman, (ii) yeterli bilgi, (iii) nitelikli personel ve (iv) uygun pazar koşulları gibi faktörler gelmektedir (Çetin vd., 2017, s. 941). Bu özellikler eksik olduğunda inovasyon engelleri (bariyerleri) ortaya çıkmaktadır. Bu engelleri firma içi ve firma dışı engeller olarak ayırmak mümkündür.

Firma içi engelleri, yenilik maliyetleri, çalışanların eğitim eksikliği, yenilik için fon eksikliği, Ar-Ge birimi eksikliği, yenilikler için zaman ayıramama gibi unsurlar oluştururken; firma-dışı

engelleri ise, bürokratik engeller, banka kredi zorlukları, devlet politika ve destekleri, müşteri beklentileri, patent, lisans vb. nedenler oluşturmaktadır. TR62 bölgesi ve Mersin için yapılan çalışmalar son yıllarda üretkenlikte düşüş yaşandığına işaret etmektedir. Benzer biçimde verimliliği düşük olan firmaların pazar paylarının arttığı buna karşılık verimliliği yüksek firmaların ise paylarının azaldığını gösteren çalışmalar yapılmıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2016). Başka bir ifade ile Mersin ilindeki firmaların yenilik yaratarak verimlilik artışı sağlama konusunda zayıf bir performans sergiledikleri görülmektedir.

Yenilikler refah artışı için en önemli bir kaynak kabul ediliyorsa ve yenilikler ağırlıklı olarak imalat sanayi sektörlerinde ortaya çıkmakta ise Mersin ili imalat sanayi firmalarının yenilik yaratma ve bundan yararlanma konusunda neden zayıf kaldıkları önemli bir araştırma sorusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın evrenini Mersin İlinde faaliyet gösteren TOBB Sanayi Veri Tabanına kayıtlı 20 ve daha fazla işçi çalıştıran ve kapasite raporu hazırlayan imalat sanayi firmaları oluşturmaktadır. Örneklem dahilinde 76 imalat sanayi firmasına anket uygulanarak karşılaştıkları yenilik (inovasyon) engelleri ve bu engellerin doğası araştırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın geriye kalan kısmı şöyle planlanmıştır. İkinci kısımda teorik çerçeve ile Türkiye ve diğer ülkelere ilişkin olarak yapılan konuyla ilgili seçilmiş bazı ampirik çalışmalar üzerinde durulmaktadır. Üçüncü kısımda yenilik ve yenilik engellerine ilişkin literatürün gelişimi üzerinde kısaca durulmaktadır. Dördüncü kısımda kullanılan veriler ve yöntemle ilişkin bilgiler yer almaktadır. Beşinci kısımda ise elde edilen bulgular ve tartışmalara yer verilmiştir. Çalışma, politika önerileri ve geleceğe ilişkin yapılması gereken çalışmaların yer aldığı sonuç kısmı ile son bulmaktadır.

2. TEORİK ÇERÇEVE VE AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Adam Smith'den bu yana iktisatçılar ekonomik büyümenin kaynakları üzerinde dururken; uzun dönem kalıcı bir büyümenin ilk bakışta iki temel kaynağı olduğu kabul edilir: Üretime daha çok üretim faktörünün koşulması kısaca faktör birikimi ile bu üretim faktörlerinin daha verimli kullanılmasının yol ve yöntemlerinin bulunmasıdır. Üretim faktörlerinin üretim sürecindeki birlikte verimliliği; toplam faktör verimliliği (TFV) veya çoklu faktör verimliliği (ÇFV) olarak bilinmektedir. TFV'deki artışlar, teknolojik ilerleme ve yenilikler ile mümkündür ve uzun dönemde kendi kendini besleyen bir büyüme sürecinin temel kaynağıdır. Başka bir deyişle, ülke ya da bölgenin rekabet gücünü yine ülke ya da bölge firmalarının mal ve hizmet üretimindeki verimliliği belirlemektedir. Kuznets (1973), büyümeyi TFV'deki artışa; bu artışı da işgücü

verimliliği ve kişi başına düşen üretim artışına, yapısal/sosyal değişime, hammadde ve pazara ulaşım kolaylığına bağlamaktadır. Begg, Fischer & Dornbusch (2010) ise TFV artışlarını ölçek ekonomileri avantajı olarak görmektedirler. Taymaz & Suiçmez (2005) teknolojik değişim ve yeniliklerden kaynaklanan verimlilik artışlarının uzun dönem kalıcı büyüme ve refahın kaynağı olduğuna işaret etmektedir. Toplumsal refahın artması ekonomik faaliyetlerin başarılı olması ile ilişkilendirilmektedir.

18. Yüzyıldan itibaren iktisat kuramları teknolojik yeniliklerin ekonomideki etkilerini dışlamamış fakat çoğu iktisatçı 20. yüzyıla kadar teknolojiyi bir girdi olarak kabul etmeyerek dışsal bir değişken olarak ele almıştır. Modern anlamda büyüme teorileri Frank Ramsey'in 1928'deki "A Mathematical Theory of Saving" çalışmasıyla başlamış; bu çalışmayı Harrod-Domar modeli takip etmiştir (Genç & Atasoy, 2010, s. 27). 1950'lerde Neoklasik büyüme modeli öncülerinden Solow-Swan (1956) modelleri teknolojiyi dışsal bir değişken olarak ele almış ve ekonomik büyümenin emek-sermaye birikimiyle açıklanamayan kısmının (Solow Artığı) teknolojik ilerlemelerden kaynaklanmış olabileceğini ifade etmiştir. Yapılan ampirik çalışmaların büyümenin yaklaşık 2/3'ünün bu artık ile açıklandığını göstermesi; bir anlamda neoklasik modelin büyümenin sadece küçük bölümünü (yaklaşık 1/3'ünü) açıklaması ve kendi zayıflığına dikkat çekmesi demektir. Neoklasik modele ilişkin bu ve diğer sorunlar iktisatçıları yeni arayışlara yöneltmiş ve 1980'li yılların ortalarından itibaren ölçeğe göre artan getirileri dikkate alan ve teknolojik ilerlemeleri ekonomik faktörlere bağlayan İçsel Büyüme Modelleri adı verilen modeller geliştirilmiştir.

Joseph Schumpeter teknolojinin içselleştirilmesi, teknolojik ilerlemenin kalkınmaya etkisi ve "Yaratıcı Yıkım" tezi ile konuya önemli katkılar sunmuştur. Schumpeter 1942 yılında yayımlanan *Capitalism, Socialism and Democracy* adlı kitabında "yaratıcı yıkım (creative destruction) kavramını; ekonomik yapıyı içten sürekli olarak devrim yapan, eskisini durmadan yok eden, durmadan yenisini yaratan" bir süreç olarak tasvir etmiştir (Spencer & Kirchhoff, 2006, s. 146). Schumpeteryen yaratıcı yıkım süreci hem yaratım hem de yıkım olmak üzere iki süreçten oluşur; bunun anlamı eski, verimsiz ve teknolojiye ayak uyduramayan firmaların piyasadan çekilmesi "yıkım" sürecidir ve buna karşı yenilik yaratarak verimlilik sağlayan firmaların filizlenerek ekonomik büyümeye katkı sağlaması ise "yaratım" sürecidir (Çetin & Fikirli, 2017, s. 30). Schumpeter iktisadi yapıyı değiştiren yenilikleri yaratıcı yıkım sürecinde rol oynayan girişimci faaliyetlerinin oluşturduğunu öne sürmüştür (Aydın, 2005, s. 7). Demir (1995) yaratıcı yıkım sürecinde yenilik yaratan girişimcilerin tekeller oluşturduğunu fakat bu

tekellerin toplum refahı ve girişimcilerin yeterli kâr yapabilmeleri için gerekli olduğunu ifade etmiştir.

20. Yüzyılın son çeyreğinden sonra Schumpeter ve Veblen gibi iktisatçılara dayanan Evrimci İktisat Yaklaşımı konuya önemli katkılar sunmuştur. Evrimci İktisat kuramına yaygınlık kazandıran iktisatçılardan Nelson & Winter (1982) inceledikleri Schumpeter'in çalışmalarında firmalara odaklanarak firmaların öğrenme yeteneklerini, teknolojik bilgilerini, teknoloji elde etme ve kullanma gibi davranışlarını incelemiştir. Evrimci iktisat kuramında teknoloji, sadece girdilerin çıktılara dönüştürüldüğü üretim süreci olarak tanımlanmayıp bu süreçte nasıl kullanıldığı üzerinde de durulmaktadır; ayrıca yenilik kavramı da ürün ve üretim süreçlerine dâhil olup aynı zamanda; yönetim, bilgi, organizasyon, finans süreçlerinde de yer almaktadır (Ansal, 2004, s. 42). Teorik literatür keşif, yenilikler ve teknolojik ilerlemeleri refah artışlarının kaynağı olduğuna işaret ederken, bu konulara ilişkin ampirik çalışmalarda filizlenmiştir.

Rantanen (2001) firma kârlarının artışında, maliyetlerin azalmasında ve rekabet gücü artışında kilit rol oynayan verimlilik iyileşmelerini, firmaların üretkenliği artırma becerilerini ve firmaların verimlilik artışını engelleyen firma içi faktörleri araştırma yoluna gitmiştir. Rantanen Finlandiya'da iki ayrı bölgede 1997 yılında yapılan iki benzer ankete dayanarak yenilik engellerini özellikle firma içi engelleri araştırmıştır. Amaç firmaların verimlilik artışını kısıtlayan engelleri belirlemek, bu engellerin olumsuz etkilerini azaltan araçları ortaya çıkarmak ve böylece firmaların faaliyetlerini iyileştirmektir. Her iki bölgede de en anlamlı iç engel olarak zaman ve kaynakların eksikliği olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Diğer önemli engeller ise çalışanların bilgi ve eğitim eksikliği olarak belirlenmiştir (Rantanen, 2001, s. 90).

Rantanen, Rantala & Pekkola (2018) "Verimlilik Artışını Kısıtlayan Engellerin Gelişimi" adlı çalışmasında 1997-2004 yılları arasında incelenen Finlandiya'nın Paijat-Hame ve Pirkanmaa bölgesindeki küçük ve orta ölçekli firmaların karşılaştığı engelleri tekrar araştırma yoluna gitmiştir. Bu çalışmanın amacı da Finlandiya'daki KOBİ'lerin verimlilik artışlarını kısıtlayan engelleri ortaya koymaktır. Ankette bazı engeller tekrar kullanılmış; bazı engeller o günkü şartlara göre düzenlenmiş ve bazı yeni engeller eklenmiştir. Ayrıca çalışmada imalat ve hizmet sektöründeki KOBİ'lerin verimlilik artışını kısıtlayan engeller belirlenerek iki sektörün yenilik engelleri karşılaştırılmıştır. Bu çalışma ile 1997'deki çalışma karşılaştırıldığında bir önceki çalışma bulgularından farklı olarak, verimlilik artışını kısıtlayan engellerin beşinden dördünün dış engeller olduğu sonucuna varılmıştır. 2018 yılındaki çalışmada yüksek sosyal güvenlik maliyetleri ile ücretlerin diğer dolaylı maliyetleri, piyasalardaki ekonomik durum, mevzuat ve

diğer düzenlemelerin verimlilik artışını engelleyen en önemli engeller olduğu belirlenmiştir. Verimlilik artışını kısıtlayan engellerden kaynak eksikliği 1997'deki çalışmada öne çıkarken, 2018 çalışmasında yerini *bilgi eksikliği* engeline bırakmıştır. Ayrıca 1997 çalışmasında öne çıkan “çalışanların bilgi eksiklikleri” engelini; “üst yöneticilerin bilgi ve eğitimdeki eksiklikleri” engeline doğru evrildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yen, Minh & Houng ise Vietnam'daki KOBİ'lerin 2015-2017 döneminde yenilik yaratmalarını engelleyen bariyerleri ve bunların önem derecelerini, yani insan kaynakları, finansmana erişim, şeffaflık, vergi oranları, gümrüklere erişim ve ticaret düzenlemelerini araştırmışlardır. Bulgular finansal kapasite, ticaret düzenlemeleri ile gümrüklere erişimin önündeki engellerin Vietnam'daki KOBİ'lerin inovasyonunu olumlu etkilediği sonucuna işaret etmiştir (Yen vd., 2019, s. 64). Talegeta (2014) ise Addis Ababa'daki dört alt kentte KOBİ'lerin üst düzey yöneticileri ve/veya işletme sahibine uygulanan anket verilerinin analizi sonucunda hükümet politikalarının ve düzenlemelerinin yetersizliği, teknoloji ve piyasa bilgisi eksikliği, yetersiz araştırma ve geliştirme, yüksek yenilik maliyetleri, örgütsel kültür, girişimin boyutu, vasıflı personel eksikliği, finansman eksikliği ve yetersiz iş-birliğini engel olarak sıralamıştır (Talegeta, 2014, s. 83).

Çalıpınar & Baç (2007) “KOBİ'lerde İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler ve Bir Alan Araştırması” başlıklı çalışmasında Ankara ve civarında bulunan gıda ve içecek sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerin işletme karakteristiklerinin inovasyon yapma sayıları ile etkilerinin belirlenmesini hedeflemiştir. Bulgular, ortalama çalışan sayısı ve işletme yaşı ile yenilik sayısı arasında ters yönlü bir ilişkiye işaret etmiştir. Ayrıca çalışmada yer alan firmaların ortalama Ar-Ge harcamaları ile yenilik sayısı arasında ilişki bulunamazken; ihracat, reklam, patent ve dış ortaklıkların yenilikleri etkilediği sonucuna varılmıştır (Çalıpınar & Baç, 2007, s. 445).

Saatçioğlu & Özmen (2010) “İnovasyon Sürecinde Karşılaşılan Engellerin Yorumlayıcı Yapısal Modelleme Yoluyla İncelenmesi: Türkiye'den Kanıtlar” başlıklı çalışmasında Türkiye'nin inovasyon sürecinde karşılaştığı engelleri araştırmış ve Türkiye'de “inovasyon finansmanı” bariyerinin tüm engelleri etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Demirbaş, Hussain & Matlay (2011) ise, “Firma Sahibi ve Yöneticilerin İnovasyon Engelleri Konusundaki Algıları: Türk KOBİ'lerinden Ampirik Kanıtlar” başlıklı çalışmasında Türkiye ekonomisinde KOBİ'lerin firma sahibi-yöneticileri tarafından algılanan ve deneyimlenen yenilikçiliğin önündeki engelleri incelemiştir. Bulgular, hükümet araştırma ve geliştirme politikalarının yetersizliğinin Türkiye'de KOBİ yenilikçiliğine yönelik engel oluşturduğuna işaret etmiştir.

Ünlü & Çetin (2016) Türkiye’de inovasyon faaliyetleri yapan ve yapma arzusunu taşıyan firmaların algılamış oldukları zorlayıcı ve engelleyici finansal bariyerleri etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin ekonominin genişleme ve daralma dönemlerindeki değişimlerini tespit etmeye çalışmıştır. Bulgulara göre; (i) yenilik faaliyetlerinde aktif olan firmaların inovasyon faaliyet sayısı arttıkça finansal bariyerlerle karşılaşma olasılığı artmakta; firma ölçeği büyüdükçe bariyerlerle karşılaşma olasılığı düşmektedir. (ii) inovasyon faaliyetlerine başlayamayan firmalar için en önemli engelleyici bariyer öz sermaye yetersizliğidir. (iii) ekonomik daralma dönemlerinde yaşanan firma içi ve firma dışı finansal kaynak yetersizliği daha önce inovasyon yapmış firmalar üzerinde engelleyici etki yaparak inovasyonun sürekliliğini bozmaktadır (Ünlü & Çetin, 2016, s. 364).

Sabancı (2014) küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin yenilik uygulamalarında karşılaştıkları engelleri ve aralarındaki ilişkiyi incelemiş ve en önemli işletme içi engel; fonların yetersiz olması sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca devletin yenilik ile ilgili finansal, hukuksal vb. tüm desteklerinde bürokrasinin yüksek olmasının en önemli firma dışı engel olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çetin vd., (2017) ise Türkiye sanayi ve hizmet sektörlerinde finansal bariyerlerin inovasyon sürecini engellediği ve zorladığı firmaların bariyer algısını etkileyen faktörler ile bu faktörlerin konjonktürel yapısını incelemiştir. Türkiye’nin Topluluk Yenilik Anketlerinden (Community Innovation Survey, CIS) alınan (CIS-2006 ve CIS-2010) veriler çok değişkenli probit modeli kullanılarak analiz edilmiş ve aktif inovasyon yapan firmaların finansman bariyerine denk gelme olasılığı artarken firma büyüklüğü ile bariyerle karşılaşma oranının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İnovasyona başlayamayan firmaların karşılaştıkları engeller arasında öz sermaye yetersizliğinin öne çıktığı ve ekonomik konjonktürden dolayı daha önce inovasyon yapan firmaların iç ve dış finansal kaynaklarını etkileyerek inovasyon süreçlerini aksattığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Çetin vd., 2017, s. 941).

Uygulamalı (ampirik) çalışmalarda firmaların verimlilik artışları ve yenilik faaliyetlerine bariyer oluşturan iç engeller çalışanların teknoloji ve piyasa hakkında bilgi eksiklikleri, üst düzey yöneticilerin bilgi ve deneyim eksikliği, fonların yetersizliği ve yeniliğe ayırdıkları zaman önemli engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Dış engeller arasında ise yüksek maliyetler, finansmana erişim, yüksek bürokrasi, hükümet politikaları ile ekonomik konjonktür öne çıkmaktadır. Bununla birlikte bu engellerin, ülke, bölge, sektör ve dönemsel açıdan farklılıklar gösterdiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede bölge ve sektör bazlı uygulamalı mikro çalışmalara ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çerçevede ampirik çalışmalarda

öne çıkan engeller ile bu çalışma bulgularının Mersin özelinde işaret ettiği yenilik engelleri karşılaştırılarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

3. İNOVASYON ENGELLERİ (BARİYERLERİ)

Küreselleşen dünya ekonomisinde artan rekabet koşulları, firmaları verimliliklerini arttırarak rekabet güçlerini korumak ve güçlendirerek uluslararası piyasa paylarını arttırmak zorunda bırakmaktadır. Verimlilik artışları da önceki bölümlerde üzerinde durulduğu gibi firmaların üretim yöntem ve süreçlerini sürekli iyileştirmeleri ve yeni ürünlerin üretimine geçmeleri ile mümkün olmaktadır. Bununla birlikte, bazı firmalar ve/veya bölgeler yenilik yaratma konusunda başarı sağlarken; diğerlerinin neden benzer başarıyı sağlayamadığı önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yenilikleri konu alan literatür büyük ölçüde yeniliklerin başarısını etkileyen faktörlere odaklanmıştır. Yeniliklerin ortaya çıkmasını zorlaştıran ve engel olan faktörlere ilişkin çalışmalar ise oldukça sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte, yeniliklerin başarılı olmasını sağlayan faktörlerin bilinmesi engelleyici unsurların belirlenmesine hizmet etmeyebilir. Örneğin büyük firmaların yenilik yaratma olasılıklarının yüksek olması, küçük firmaların yenilik yaratma konusunda engellerle karşılaşacağı veya zorlanacağı anlamı taşımayacaktır. Bu nedenlerle sadece yeniliklere ve yenilik başarısını belirleyen faktörlere odaklanmak yeterli olmamakta yenilik yaratma süreçlerinin farklı aşamalarında hangi engellerin etkili olduğu ve bu engellerin farklı özellik ve ölçüğe sahip firmaları nasıl etkilediği önem kazanmakta ve politika yapıcılara önemli ipuçları sağlamakta ve ışık tutmaktadır (Bkz. Brown vd., 2017; Pellegrino ve Savona, 2017).

21. Yüzyılın başlarından itibaren yenilik engellerini konu alan çalışmalarda artış gözlenmektedir. İlk yapılan çalışmalar piyasa başarısızlıklarını baz alarak finansal engellere odaklanırken, yenilik sistem yaklaşımına dayanan sonraki çalışmalar diğer engellerin de önemli olduğunu göstermiştir. Ayrıca yenilik anket verilerini kullanan çalışmalar yenilik engellerinin yanında firmaların yenilik engellerini algılama derecesi ile başarılı yenilik arasında pozitif ilişki olduğunun fark edilmesini sağlamıştır (D'Este vd., 2012). Kısaca, firmalar yenilik süreçlerinde finansmana erişim dışında çok sayıda engeller ile karşılaşabilmektedir.

Yenilikler konusunda en kapsamlı çalışmalar OECD tarafından 1990'lı yılların başında yapılmış ve sonuçlar "Oslo Kılavuzu" adı verilen el kitabında yayınlanmıştır. Bu kılavuzda zaman içinde güncellemeler de yapılmıştır. 1997 tarihli Oslo kılavuzunda yenilik engelleri; ekonomik engeller, girişimciliğe ilişkin engeller ve diğer engeller olmak üzere üç kategoride

sınıflandırılmıştır. 2005 yılında Oslo Kılavuzunda yapılan revizyonda maliyet, bilgi, piyasa ve kurumsal engeller biçiminde bir sınıflandırma yapılmıştır. Bu kılavuzun en yeni versiyonunda (2018) yenilikleri sürükleyen ve engelleyen firma dışı faktörler ortak bir listede toplamış ve liste bilgi ve finansmanı kapsayan firma içi engellerle tamamlamıştır (OECD/Eurostat, 2018). Çalışmalar engellerin tek olarak değil bir bütün olarak ele alınması ve etkilerinin incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Örneğin, Rantanen (2001) yenilik engellerini “verimliliğin iyileştirilmesine engel olan faktörler” olarak tanımlamakla birlikte bu engelleri “firma içi, firma dışı ve genel engeller” olmak üzere üç grup altında inceleme yoluna gitmiştir.

Bu çalışmada ise engeller aşağıdaki şekilde ele alınmaktadır. Firma içi engeller; firmanın yeterli finansmana erişememesi, faaliyet yeri bulma zorlukları, yeni ürün üretirken ulaştırma ve lojistiğini sağlayamaması, kurumsal yapı ve iş ortamının uygun olmaması, nitelikli olmayan işgücü (nitelikli personel olmaması), firma çalışanlarının teknoloji ve pazar bilgisine yeterince sahip olmaması ve yeniliğe bakış açıları, yeni ürün üretmeyi sağlayacak üretim teknikleri, Ar-Ge birimi ve teknolojisi, firmanın yeterli zamanı olmaması biçiminde sıralanmıştır. Firma dışı engeller ise; ruhsat ve izinler, gümrük-dış ticaret düzenlemeleri, enerji maliyetleri, iş yönetmelikleri, güçlü diğer firma hakimiyeti, kayıt dışı rakipler, vergi idaresi ve oranları, ekonomik riskler, ulusal-yerel piyasalarda daralma, işbirlikçi bulma zorluğu, yetersiz devlet destekleri ve politikaları, patent- lisans hakları ve müşteri talepleridir.

4. METARYEL VE YÖNTEM

4.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Mersin il merkezi ve ilçelerinde faaliyet gösteren TOBB Sanayi Veri Tabanına kayıtlı, kapasite raporu doldurmuş, 20 ve daha fazla işçi çalıştıran imalat sanayi firmaları oluşturmaktadır. Yeniliklerin yoğun olarak imalat sanayi sektöründe gerçekleştiği dikkate alınarak örnekleme sadece özel sektör imalat sanayi firmaları dahil edilmiştir. Örneklem giren firmalar sektör ve firma büyüklüğü bakımından tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. İmalat sanayi firmaları NACE Rev. 2 iki basamaklı sınıflamasına göre ele alınmış; kapasite raporu dolduran firma sayısının az olduğu birbirine yakın sektörler birleştirilerek 12 imalat sektörüne toplulaştırılmıştır. Ayrıca firma ölçeğine göre tabakalamada; firmalar çalışan sayılarına göre 20-99 çalışanı olan orta büyüklükteki firmalar ve 100’den fazla çalışanı olan büyük firmalar olmak üzere iki düzeyde ele alınmıştır.

Tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemi ile firmalar sektör ve büyüklük açısından iki ayrı tabakaya ayrılarak; yüzde 95 güven aralığı ve yüzde 10 hata payı ile sektör ve ölçek bazında örnekleme

girmesi gereken minimum firma sayısı belirlenmiştir. Ankete yanıt vermeyen ya da ulaşılamayan firmaların yerine aynı sektör ve ölçek büyüklüğünden olmak üzere rastgele firma seçilerek ulaştırılması gereken minimum anket sayısı tamamlanmıştır.

Tablo 1’de anket uygulanan firmaların profiline ilişkin bilgiler verilmiştir. Ankete 58 orta büyüklükteki firma ile 18 büyük firma katılmıştır. Orta büyüklükteki firmaların sektörel dağılımı şöyledir; Tekstil/Giyim İmalatı (%38,9), Gıda/İçecek İmalatı (%16,7) ve Ana Metal Sanayi/Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı (%11,1)’dir. Büyük firmalarda ise sırasıyla en çok ankete katılan ilk üç sektör; Gıda/İçecek İmalatı (%25,9), Tekstil/Giyim İmalatı (%15,5) ve Metalik olmayan Mineral Ürünler İmalatı (%12,1)’dir.

Tablo 1. Ankete Katılan Firmaların Profili

İktisadi Faaliyet Kodu	İktisadi Faaliyet Adı	Firma Sayısı		Toplam İçindeki Payı (%)	
		Büyük Ölçekli	Orta Ölçekli	Büyük Ölçekli	Orta Ölçekli
10-11	Gıda/İçecek İmalatı	3	15	25,9	16,7
12	Tütün Ürünleri İmalatı	0	1	1,7	0,0
13-14	Tekstil/Giyim İmalatı	7	9	15,5	38,9
16-31	Ağaç/Mobilya Ürünleri İmalatı	1	6	10,3	5,6
17-18	Kâğıt Ürünleri/Kayıtlı Medyanın Basım İmalatı	1	2	3,4	5,6
19-20	Kok Kömürü/Petrol/ Kimyasal Ürünler İmalatı	1	2	3,4	5,6
22	Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatı	1	6	10,3	5,6
23	Metalik olmayan Mineral Ürün İmalatı	1	7	12,1	5,6
24-25	Ana Metal Sanayi/Fabrikasyon Metal Ürünleri İmalatı	2	6	10,3	11,1
26-27	Elektrikli Teçhizat (Bilgisayar, Elektronik, Optik) Ürünleri İmalatı	0	1	1,7	0,0
28-29-30	Ulaşım Araçları (Motorlu Kara Taşıtı/Treyler/Yarı Treyler) / Makine-Ekipman İmalatı	1	2	3,4	5,6
32	Diğer İmalatlar	0	1	1,7	0,0
	TOPLAM	18	58	100	100

4.2. Metodoloji (Yöntem)

Araştırmanın konusuna ve amacına uygun olarak veri seti anket yöntemiyle elde edilmiştir. Oluşturulan yenilik anketi, 2019 yılı Kasım ayında öncelikle 15 firmanın üst düzey yöneticileriyle yüz yüze görüşülerek pilot uygulama yapılmıştır; pilot uygulama sonrası anket maddeleri incelenerek ankete son şekli verilmiştir. Örnekleme dâhil edilen 76 firma ile yüz yüze görüşmeler planlanmasına rağmen Covid 19 salgını nedeniyle bu 2020 yılının ilk yarısında

uygulanamamış; yenilik anketi 2020 Ekim-Aralık döneminde dijital ortama (Google Formlar Anket) taşınarak çevrimiçi olarak anketlere devam edilmiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde firmanın genel bilgilerine yönelik 10 soru bulunmaktadır: Bunlar; firmanın sektörü, kuruluş yılı, hizmet statüsü, yasal statüsü, sermaye yapısı, en üst düzey yöneticiyle ilgili bilgiler, personel sayıları, eğitim bilgileri, faaliyet gösterdiği mekân ve sahip olduğu kalite belgeleriyle ilgilidir. İkinci bölümde ise firmalara yenilikler ve yenilik bariyerlerine ilişkin çoğunlukla kapalı uçlu sorular yöneltilmiştir (evet/hayır ve likert ölçekli). Sadece açık uçlu olarak “yapılan yeniliğin firma cirosunu ne kadar arttırdığı, en son alınan hibe değerini ve Ar-Ge harcaması tutarı” soruları yöneltilmiştir. Bu bölümde 16 soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise sorular firmanın satış, maliyet ve performansına ilişkin olarak “2017-2019 yılı çalışan başına düşen katma değer (ÇBDK), çalışan başına ciro, satışların yüzde dağılımı (yurtiçi satışlar, dolaylı ihracat, doğrudan ihracat) ve girdilerin temin edildiği bölgelere” ilişkindir. Araştırma kapsamında ankete katılan firmaların genel bilgilerine yönelik frekans tabloları ile en az iki değişkeni birlikte analiz eden ve etkisini ölçmeye olanak veren çapraz analizler yapılmış ve bulgular yorumlanmaya çalışılmıştır.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Öncelikle ankete katılan firmaların yanıtları Excel elektronik tablolama programına aktarılmış ve gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra bilgiler SPSS paket programına aktarılarak geçerlilik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Anket sorularındaki maddelere ilişkin frekans tabloları ile değişkenler arası bağlantıları görmek amacıyla çapraz tablolar oluşturulmuştur.

5.1. Ankete Katılan Firmalara İlişkin Genel Bilgiler

Anket yapılan Mersin ili imalat sanayi firmaları hakkındaki genel bilgiler Tablo 2’de verilmiştir. Firmaların hizmet statüleri, faaliyet alanları, faaliyet süreleri, yasal statüleri, sermaye yapıları, personel sayıları, çalışanlarının eğitim durumu ve yabancı dil bilgileri yer almaktadır. Anketlere yanıt veren firmaların %78,9’u ana şirket merkezi, %21,1’i ise ana şirket şubesidir. Ağırlıklı olarak firmaların Mersin merkezli oldukları ve bu firmaların %14,5’inin şubesi olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, örnekleme giren firmaların ağırlıklı olarak Mersin Tarsus Organize Sanayi Bölgesi (MTOSB) (%42,1) olmak üzere OSB’lerde faaliyet gösterdikleri görülmektedir. İkinci sırada %22,4 ile Mersin Serbest Bölgesi yer almaktadır.

Tablo 2. Ankete Katılan Firmalara İlişkin Genel Bilgiler

GENEL BİLGİLER	Yüzde (%)
<i>Firmaların Hizmet Statüleri</i>	
Ana Şirket Merkezi	78,9
Ana Şirket Şubesi	21,1
<i>Firmaların Faaliyet Gösterdiği Bölgeler</i>	
Teknoloji Geliştirme Bölgesi	1,3
Organize Sanayi Bölgesi	42,1
İhtisas Sanayi Bölgesi	5,3
Diğer	28,9
<i>Firmaların Faaliyet Süreleri</i>	
1-5 Yıl	17,1
6-10 Yıl	6,6
11-15 Yıl	17,1
16-20 Yıl	11,8
21-25 Yıl	7,9
26-30 Yıl	19,7
30 ve üstü yıl	19,7
<i>Firmaların Yasal Statüleri</i>	
Borsada halka açılmamış Anonim Şirket	31,6
Borsada halka açılmış Anonim Şirket	2,6
Limited şirket	57,9
Şahıs Şirketi	7,9
<i>Firmaların Sermaye Yapıları</i>	
Tamamı Yabancı	2,6
Tamamı Yerli	89,5
Yerli ve Yabancı	7,9
<i>Firmaların Personel Sayıları</i>	
20-49 Kişi	35,5
50-99 Kişi	35,5
100-249 Kişi	19,7
250-499 Kişi	6,6
500+ Kişi	2,6
<i>Firmadaki Çalışanların Eğitim Durumları</i>	
Üniversite	17,1
Yüksekokul	10,6
Lise	38,8
Temel Eğitim	31,9
Bir Okul Bitirmeyen	1,6
<i>Firma Çalışanlarının Yabancı Dil Bilgisi (Toplam Çalışan İçindeki Payı)</i>	14,8

Firmaların ağırlıklı olarak organize sanayi, ihtisas sanayi, teknoloji geliştirme bölgeleri ile serbest bölgelerde faaliyet göstermesi firmalar ve kentleşme açısından olumludur. Bu tip bölgeler sanayileşmenin neden olduğu olumsuz etkilerin azaltılarak çevreye duyarlı kentleşmeye; verimli üretim için gerekli kamu hizmetlerinin kolaylıkla girişimciye ulaştırılmasına ve aynı yerde konumlanan firmaların birbirlerini olumlu etkilemesine hizmet edebilmektedir (Bkz. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 65-70).

Ayrıca bu tip bölgeler geri kalmış bölgelere sanayi yatırımlarını çekerek bölgesel kalkınmaya da katkı sağlayabilmektedir.

Ankete katılan firmaların %39,4'ünün sektörde 26 yıl ve üstü süredir faaliyet gösterdiği görülmüştür. Firmaların faaliyet süresi, büyüklüğü ile yönetici ve çalışanlarının eğitim durumu bu firmanın yenilik yapıp yapmayacağına ilişkin önemli ipuçları sağlayabilmektedir. Eski, daha büyük ve beşerî sermaye düzeyi yüksek olan firmaların kaliteli ürünler üretmek, ürün kalitesini arttırmak ve yenilikçi ürünler üretmek için yeterli deneyim ve kaynağa sahip olma olasılığının daha yüksek olacağı düşünülebilir. Bu bağlamda eski ve büyük firmaların daha çok yenilik yaratması ve/veya yenilik engellerinin üstesinden daha kolay gelmesi beklenebilir. Eski firmaların zaman içinde bölgesel, ulusal ve uluslararası yakın bağlantı ve iş-birlikleri kurma başarısı göstermesi de daha olasıdır.

Firmaların yasal statüleri, yatırım sermayesi kaynağı konusunda fikir vermesi açısından önemlidir. Ankete katılan şirketlerin büyük bölümünü Limited Şirketler (%57,9) oluşturmaktadır. Anonim şirket statüsündeki şirketlerin oranı %34,2 ve bunların sadece %2,6'sı halka açık şirket statüsündedir. Bu dağılım Mersin ilinde yatırım sermayesinin ağırlıklı olarak aile şirketlerinden geldiğine işaret etmektedir. Ayrıca, ankete katılan firmaların %89,5'i yerli sermaye, sadece %2,6'sı yabancı sermaye şirketlerinden oluşmaktadır. Yerli ve yabancı ortaklığı biçimindeki firmaların oranı ise %7,9'dur (Tablo 2). Yabancı sermaye ortaklığı biçiminde oluşumlar olmakla birlikte bunun artması öğrenme, bilgi ve bilginin yayılması açısından önem taşımaktadır (Lindemanis, vd., 2022).

Ankete katılan firmaların çalışan sayılarına bakıldığında %35,5'i (27 firma) 20-49 arası kişi ve yine aynı sayıda firmanın 50-99 kişi çalıştırdığı görülmektedir. Tabloda çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında ise ankete katılan firmalarda mavi yakalı çalışanların fazla olmasından dolayı lise mezunu (%38,8) ve ilkokul mezunu (%31,9) oranı fazladır. Ayrıca ankete katılan firmalarda toplam çalışanların %14,8'inin yabancı dil bildiği beyan edilmiştir.

Ankete katılan firmaların faaliyet süreleri ile yenilik yapıp yapmaması (firma açısından yeni ürün ve/veya pazar açısından yeni ürün üretip üretmemesi) arasındaki çapraz ilişkiler ki-kare analizleri ile incelenmiştir. 30 yıl ve üstü süreyle faaliyet gösteren firmaların %80'i son üç yıl içerisinde yenilik yaptığını beyan etmiştir. Diğer faaliyet süresi gruplarından yenilik oranı yüksek olanlar olmasına rağmen, %5 önem düzeyinde ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir fakat %10 önem düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Faaliyet süresi ve pazar açısından yeni ürün üreten firmalar arası çapraz ilişkiler incelendiğinde ($p=0,001$) ikisi arasında bir bağımlılık

ilişkisi olduğu görülmektedir (Tablo 3). Sonuç olarak ankete katılan firmaların pazar açısından yeni ürün sayılan yeniliği ile firma faaliyet süresi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tablo 3. Firmaların Faaliyet Süreleri ve Yenilik Faaliyetleri

Faaliyet Süreleri (FA)	Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün Mü?		
	Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
10 Yılda Az						
Sayı	7	11	18	2	16	18
Beklenen Sayı	10,2	7,8	18	8,3	9,7	18
FA İçindeki Yenilik (%)	38,9%	61,1%	100%	11,1%	88,9%	100%
10-20 Yıl						
Sayı	14	8	22	11	11	22
Beklenen Sayı	12,4	9,6	22	10,1	11,9	22
FA İçindeki Yenilik (%)	63,6%	36,4%	100%	50,0%	50,0%	100%
20-30 Yıl						
Sayı	10	11	21	10	11	21
Beklenen Sayı	11,9	9,1	21	9,7	11,3	21
FA İçindeki Yenilik (%)	47,6%	52,4%	100%	47,6%	52,4%	100%
30 Yıl ve Üstü						
Sayı	12	3	15	12	3	15
Beklenen Sayı	8,5	6,5	15	6,9	8,1	15
FA İçindeki Yenilik (%)	80,0%	20,0%	100%	80%	20,0%	100%
Toplam						
Sayı	43	33	76	35	41	76
Beklenen Sayı	43	33	76	35	41	76
FA İçindeki Yenilik (%)	56,6%	43,4%	100%	46,1%	53,9%	100%

Pearson ki-kare istatistiği:6,774 (sd:3, **p-değeri 0,079****)

Pearson ki-kare istatistiği:15,962 (sd:3, **p-değeri 0,001***)

Tablo 4. Ankete Katılan Firmalardaki Üst Düzey Yönetici Bilgileri

ÜST DÜZEY YÖNETİCİ BİLGİLERİ	Yüzde(%)
Yöneticilerin Cinsiyet Dağılımı	
Kadın	10,5
Erkek	89,5
Yöneticilerin Yaş Dağılımı	
30 ve altı	2,6
30-40 yaş	11,8
40 ve üstü	85,5
Yöneticilerin Eğitim Durumu	
Lise ve dengi	28,9
Ön-lisans (meslek yüksek okulu)	11,8
Lisans (üniversite)	50
Lisansüstü	9,2
Yöneticilerin Sektördeki Deneyim Yılı	
3-5 Yıl	2,6
6-9 Yıl	11,8

9 Yıl ve üstü

85,5

Ankete katılan firmalardaki üst düzey yöneticilerin büyük çoğunluğunun (%89,5'i) cinsiyeti erkek olup %85,5'inin 40 yaş ve üstü olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde ise %50'si lisans, %28,9'u lise ve dengi, %11,8'i ön-lisans ve %9,2'si lisansüstü eğitime sahiptir. Deneyimlerine bakıldığında ise büyük çoğunluğu (%85,5'i) 9 yıl ve üzeri deneyime sahiptir (Tablo 4).

Firmaların kurumsal yapıları için gerekli olan performans ve müşteri memnuniyetinin göstergesi olarak firmaların sahip oldukları kalite belgeleri arasında %47,9 oranla ISO 9001: 2008 Kalite Yönetim Sistemi (KYS) belgesi ilk sırada gelmektedir. Ardından %9,6 oranla ISO 14001 (Çevre Yönetim Sistemi) ve %5,3 oranla ISO 22000 (Gıda Güvenliği) belgesi yer almıştır.

5.2. Firmaların Yenilik Anketi Bulguları

Anketin ikinci bölümünde firmaların yaptıkları yeniliklerle ilgili sorular Evet/ Hayır şeklinde sorulmuştur. Ankete yanıt veren firmaların %56,6'sı son üç yılda yeni ve/veya geliştirilmiş ürün ürettiğini beyan etmiştir. Fakat %53,9'u bu ürünün firmanın ana-pazarı açısından yeni ürün olmadığını belirtmiştir. Bu bağlamda söz konusu yeniliklerin firma açısından yeni ancak sektör ve pazar açısından yeni olmayan ürün niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu da firmaların yenilik kaynağının ağırlıklı olarak taklit olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, son üç yılda yenilik geliştirdiğini beyan eden firmaların %93,3'ü ürünün kendi firmaları tarafından geliştirildiğini ileri sürmektedir. Mersin'deki sanayi firmalarının son üç yılda yeni ürün üretmesine ilişkin bulgular ile TÜİK'in 2018 yılı Türkiye geneli Yenilik Araştırması verileri karşılaştırıldığında; Mersin'deki sanayi firmalarının yenilik yaratma oranı %56,6 iken Türkiye'deki sanayi firmalarının yenilik geliştirme oranı ise %39'dur. Mersin imalat sanayi firmalarına ilişkin olarak son üç yılda yenilik geliştiren girişimlerin yüksek olmasının birkaç olası nedeni olabilir. Birincisi TÜİK yenilik araştırmalarında örnekleme 10 ve daha fazla işçi çalıştıran firmalar yer alırken, Mersin özelinde yaptığımız ankette 20 ve daha çok işçi çalıştıran ve kapasite raporu hazırlayan firmalar yer almaktadır. Diğer araştırmaların bulguları ışığında daha büyük ölçeğe sahip ve kapasite raporu dolduran firmaların ortalama olarak daha yüksek yenilik oranlarına sahip olması beklenir. İkinci nokta çalışmamızda yeniliklerin ağırlıklı olarak geliştirildiği imalat sanayi firmalarına odaklanırken, Türkiye geneli TÜİK anketi verileri toplam sanayi sektörü için vermektedir, bu durumda Mersin imalat firmalarına ilişkin yenilik oranının yüksek çıkması doğal karşılanmalıdır.

Anket bulgularına göre; son üç yılda üretime katkı sağlayacak yeni yöntem uygulaması ortaya konuldu mu? sorusuna firmaların %55,3'ü, yeni lojistik-dağıtım uygulamalarına gidildi mi? sorusuna %67,1'i ve yeni örgütsel-yönetişim değişimine gidildi mi? sorusuna firmaların %75'i hayır yanıtı vermiştir. Firmalar, bu alanlarda yaptıkları yeniliklerin %91,1'ini kendilerinin (işbirliğine gitmeden) yarattıklarını beyan etmiştir. TÜİK'in 2018 yılı Yenilik Araştırması'na göre iş süreci yeniliği yapan firma oranı %29'dur. Bu oran Mersin'deki firmalarda %34,2'dir. TÜİK verisi ile karşılaştırıldığında yaklaşık bir oran göze çarpmaktadır. Ayrıca pazar araştırması dışında firmaların %61,8'i Ar-Ge harcaması yapmadığını belirtmiştir. Sadece %17,1'i yenilik faaliyetleri için üniversite ya da araştırma kurumları ile iş birliği yapmıştır. Bu oran TÜİK 2018 Yenilik Araştırması'nda %28,4'tür. Mersin'e ilişkin yapılan diğer çalışmalarda da diğer kurumlarla iş birliği konusunda sıkıntılar olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Bu durum Mersin İli ve Adana-Mersin (TR62) bölgesi için öteden beri tartışılan bir konudur. Ankete katılan firmaların %35,5'i devletten (Bilim ve Sanayi Bakanlığı, KOSGEB, TÜBİTAK gibi) doğrudan ya da dolaylı olarak hibe almıştır. Ayrıca vazgeçtikleri yenilik oranı %15,8 olarak görünmektedir.

Tablo 5. Ankete Katılan Firmalarda Çalışan Ar-Ge Personel Sayısı

Ar-Ge Personel Sayısı	Ar-Ge Personel Sayısı Oranı (%)
5 ve altı	91,2
6-10 Kişi	1,5
11-20 Kişi	4,4
20 ve üstü	2,9

Tablo 5'te firmalarda çalışan Ar-Ge personel sayılarına ilişkin bilgiler verilmiştir. 76 firmanın %91,2'sinde çalışan Ar-Ge personeli 0-5 kişidir. Bir ülkenin ya da firmanın başarılı yenilikler yapması, rekabet avantajı elde etmesi ve istediği etkin/ verimli sonuçlara ulaşması için nitelikli ve sayıca fazla Ar-Ge personeli ile çalışması beklenir.

Tablo 6. Firmaların İnovasyon Konusunda Bilgi Kaynakları

Bilgi Kaynakları	Yüksek	Orta	Düşük	Kullanılmadı
Tedarikçiler	45	26	4	1
Müşteri ve Tüketiciler	62	11	3	0
Sektördeki Diğer Firmalar	26	32	14	4
Danışmanlık Firmaları, Özel Ar-Ge Kurumları	12	23	29	12
Üniversiteler ve Araştırma Enstitüleri	10	13	32	21
Lisans, Patent, Know-how Hakları	16	23	23	14
Konferanslar, Sergiler ve Ticari Fuarlar	22	21	22	11
İş Örgütleri (sanayi ve ticaret odaları vs.)	18	30	20	8

Bilimsel ve Teknik Yayınlar	8	25	24	19
Diğer	2	6	4	64

Son üç yıl içinde firmalara inovasyon konusunda ilham veren, bilgi sağlayan ve iş birliği yaptıkları bilgi kaynaklarının önem dereceleri sorusuna 62 firma müşteri ve tüketicinin en yüksek bilgi kaynağı olduğunu beyan etmiştir (Tablo 6). İkinci önemli bilgi kaynağı ise tedarikçilerdir (45 firma). Firmaların, özel Ar-Ge birimleri, üniversiteler ve araştırma enstitüleri gibi kurumları yenilik geliştirme sürecinde yararlanılabilecek bilgi kaynağı olarak görmediği anlaşılmaktadır.

5.3. İnovasyon Engellerine (Bariyerlerine) İlişkin Anket Bulguları

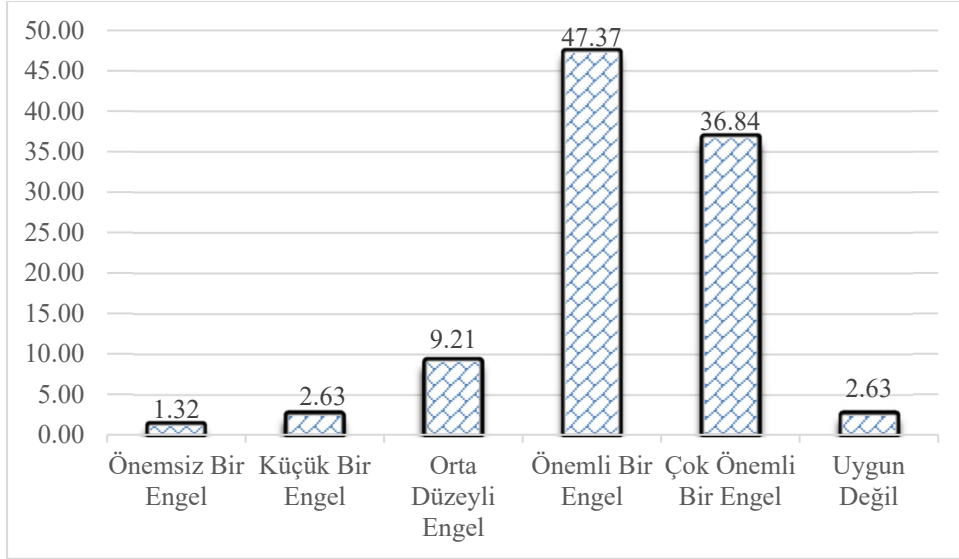
İmalat sanayi firmalarının yeni bir ürün üretirken karşılaştıkları önemli ve çok önemli engeller verilen yanıtlar çerçevesinde (önemli ve çok önemli olan engellerin oranlarını tüm engeller için toplayıp engel sayısına bölerek) oran olarak belirlenmiştir. Önemli engellerin ortalaması %34,07 olarak; çok önemli engellerin ise ortalaması %17,94 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7. Firmaların Yenilik Yapmalarını Engelleyen Nedenler (Yenilik Bariyerleri)

Yeniliklerin Önündeki Engeller	Önemli Engel Oranı (%)	Çok Önemli Engel Oranı (%)
Ekonomik risklerin yüksekliği	47,37	36,84
Finansmana erişim	46,05	22,37
Vergi idaresi	44,74	22,37
Ulusal ve yerel piyasalarda daralma	44,74	32,89
Enerji Maliyetleri (Elektrik, gaz vs.)	42,11	36,84
Vergi oranları	42,11	32,89
Pazarlara ilişkin bilgi eksikliği	42,11	Kriterin Altında
Teknolojiye ilişkin bilgi eksikliği	40,79	Kriterin Altında
Nitelikli olmayan işgücü	36,84	22,37

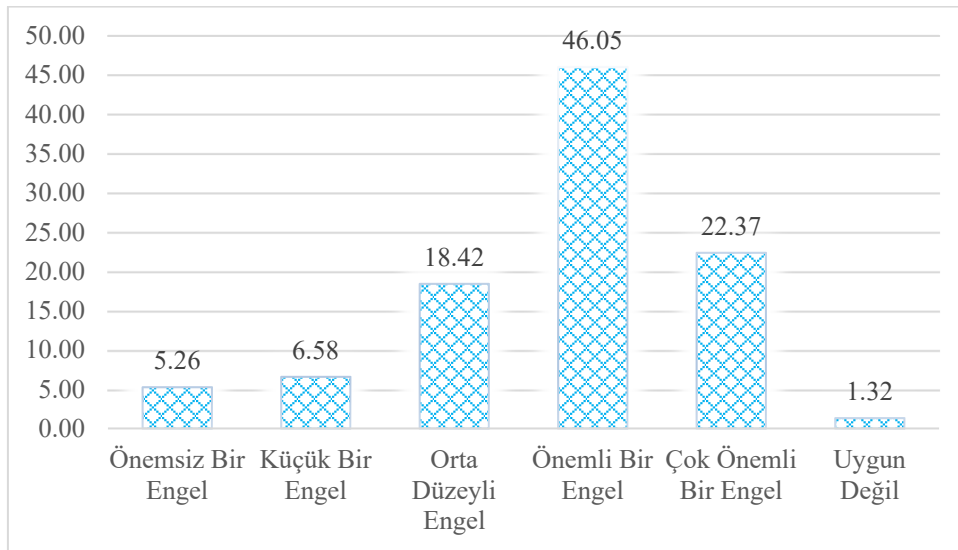
Önemli ve çok önemli engel olarak görülen engeller başka bir deyişle ortalamanın üstünde kalanlar ise, ekonomik risklerin yüksekliği, finansmana erişim, vergi idaresi, ulusal ve yerel piyasalarda daralma, enerji maliyetleri, vergi oranları ve nitelikli olmayan işgücüdür (Tablo 7).

Yüksek risk yatırım ortamını olumsuz etkiler. Ekonomik ve diğer risklerin düşük olduğu bir ortam firmaları yatırım yaparak verimliliğini arttırmaya teşvik eder. Yüksek risk ve maliyetler ise firmaların yenilik yaparak verimliliklerini artırma eğilimini zayıflatır. Aynı zamanda riskler yeni firmaların sektöre girişini de engelleyebilir. Ankete katılan firmalar içinde ekonomik risklerin yüksekliğini önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak gören firmaların oranı %84,21 düzeyindedir (Şekil 1). Dolayısıyla, belirsizliklerin azaltılması ve makro ekonomik ortamın öngörülebilir olması firmaların yatırım, üretim ve yenilik yapma isteklerine katkı sağlayacaktır.



Şekil 1. Ekonomik Risklerin Yüksekliği

Türkiye'de KOBİ'ler için yetersiz sermaye on yıllardır önemli bir sorun olmuştur ve bu durum kısmen zayıf ekonomi politikaları, şeffaf olmayan iş ve makroekonomik ortam, yüksek kayıt dışılık ile yüksek enflasyon ve faiz oranlarıyla açıklanmaktadır (Napier vd., 2004, s. 67). Firmaların finansal kaynaklara erişimi genel olarak iki kaynaktan gerçekleşmektedir: Serbest piyasa ve kamu kaynaklı destekler. Serbest piyasa desteğinde firmalar açısından en önemli desteklerden biri bankacılık sistemidir. Ayrıca kamu kaynaklı destekler ise devlet yardımları, kredi garantisi, kredi faiz desteği vb. sermaye destekleridir (Er vd., 2015, s. 34). Bazen ülkelerde yeterince gelişmeyen finansal sistemden, likidite sıkıntısından ve bankaların küçük firmalara verecekleri kredilerde isteksiz olmasından ve diğer nedenlerden dolayı firmalar finansmana erişim açısından sıkıntı yaşayabilirler.



Şekil 2. Finansmana Erişim

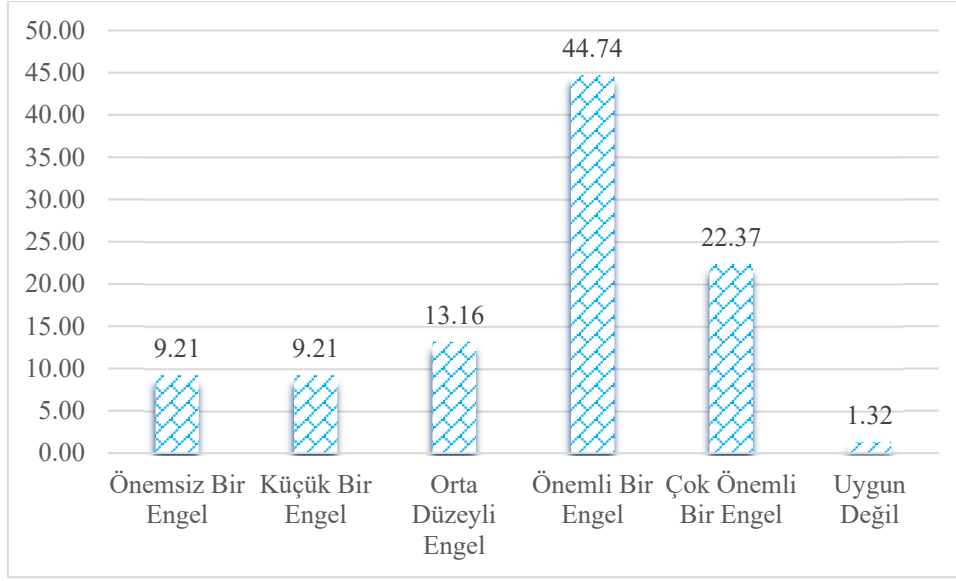
Şekil 2'ye göre ankete katılan firmaların finansmana erişimi önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak gören firmaların oranı %68,42'dir. Ankete katılan firmaların çoğunluğunun küçük ölçekli olmasından dolayı bu oran yüksek çıkmış olabilir. Küçük ölçekli firmalara yönelik krediye erişimlerini kolaylaştıracak düşük faizli ve uzun vadeli politikalar tercih edilebilir.

Tablo 8. Firma Ölçeği ve Finansmana Erişim Engeli

Personel Sayısı (Kişi)	Finansmana Erişim (FE)							
	Uygun Değil	Önemsiz Bir Engel	Küçük Bir Engel	Orta Düzeyli Engel	Önemli Bir Engel	Çok Önemli Engel	Toplam	
20-49 Kişi	Sayı	0	1	1	3	11	11	27
	Beklenen Sayı	0,4	1,4	1,8	5	12,4	6	27
	PS içindeki %	0,00%	3,70%	3,70%	11,10%	40,70%	40,70%	100,00%
	FE içindeki %	0,00%	25,00%	20,0%	21,4%	31,4%	64,7%	35,5%
50-99 Kişi	Sayı	1	0	2	6	16	2	27
	Beklenen Sayı	0,4	1,4	1,8	5	12,4	6	27
	PS içindeki %	3,7%	0,0%	7,4%	22,2%	59,3%	7,4%	100,0%
	FE içindeki %	100,0%	0,0%	40,0%	42,9%	45,7%	11,8%	35,5%
100-249 Kişi	Sayı	0	0	2	3	7	3	15
	Beklenen Sayı	0,2	0,8	1	2,8	6,9	3,4	15
	PS içindeki %	0,00%	0,00%	13,30%	20,00%	46,70%	20,00%	100,00%
	FE içindeki %	0,00%	0,00%	40,00%	21,40%	20,00%	17,60%	19,70%
250-499 Kişi	Sayı	0	2	0	1	1	1	5
	Beklenen Sayı	0,1	0,3	0,3	0,9	2,3	1,1	5
	PS içindeki %	0,00%	40,00%	0,00%	20,00%	20,00%	20,00%	100,00%
	FE içindeki %	0,00%	50,00%	0,00%	7,10%	2,90%	5,90%	6,60%
500 ve üstü	Sayı	0	1	0	1	0	0	2
	Beklenen Sayı	0	0,1	0,1	0,4	0,9	0,4	2
	PS içindeki %	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	FE içindeki %	0,00%	25,00%	0,00%	7,10%	0,00%	0,00%	2,60%
Toplam	Sayı	1	4	5	14	35	17	76
	Beklenen Sayı	1	4	5	14	35	17	76
	PS içindeki %	1,30%	5,30%	6,60%	18,40%	46,10%	22,40%	100,00%
	FE içindeki %	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

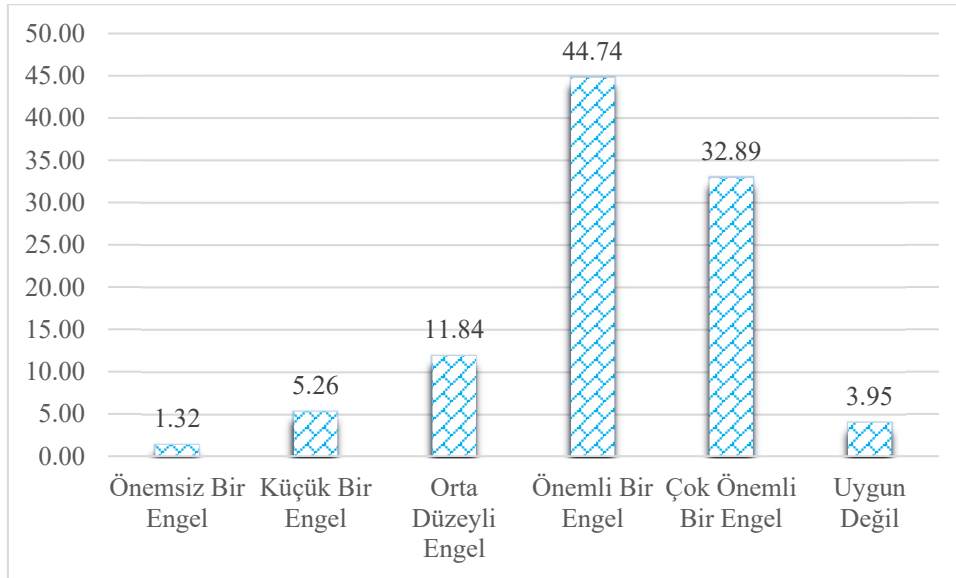
Pearson ki-kare istatistiği: 37,312 (sd:20, **p-değeri 0,011***)

Tablo 8'de firma ölçeği ile finansmana erişim engeli arasındaki çapraz ilişkiler verilmektedir. Buna göre ankete katılan orta ölçekli firmaların (20-99 kişi) %76,5'i finansmana erişimi çok önemli engel olarak görürken, büyük ölçekli firmaların (100 üstü) sadece %23,5'i finansmana erişimi önemli bir engel olarak görmektedir. Ki-Kare tablosundaki olasılık değeri (p=0,011) bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağımlılık ilişkisi olduğuna işaret etmektedir.



Şekil 3. Vergi İdaresi

Şekil 3'e göre ankete katılan firmaların %67,11'i vergi idaresini önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak görmektedir. Firmalar yeni bir işe başlarken ya da iş sürecinde vergi ödeme, sertifika, tescil vb. işlemlerden dolayı vergi idaresi gibi kamu kurumlarında bu işlemleri yürütmektedir. Hızlı ve sağlıklı işleyen bir bürokrasi firmaların yatırım faaliyetlerini olumlu yönde etkileyebilir ve böylece firmaların rekabet gücünde iyileştirme sağlayabilir. Fakat anket sonuçları vergi idaresini firmaların yüksek ve önemli engel olarak gördüklerine işaret etmektedir.

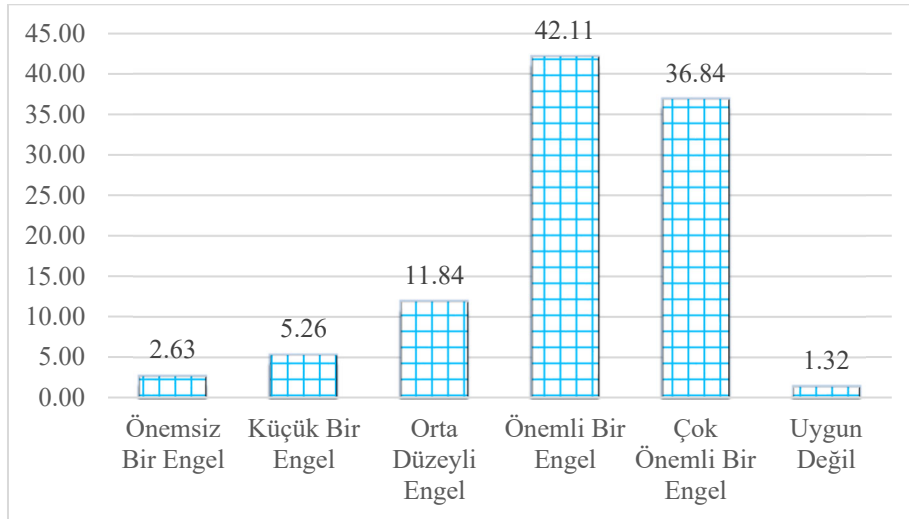


Şekil 4. Ulusal ve Yerel Piyasalarda Daralma

Ekonominin daralma dönemlerinde firmaların ürünlerine olan talep düşük olacağından firmalar ürünlerini satma konusunda zorlanır ve üretimi kısma yoluna gitmeyi tercih edebilir. Bu

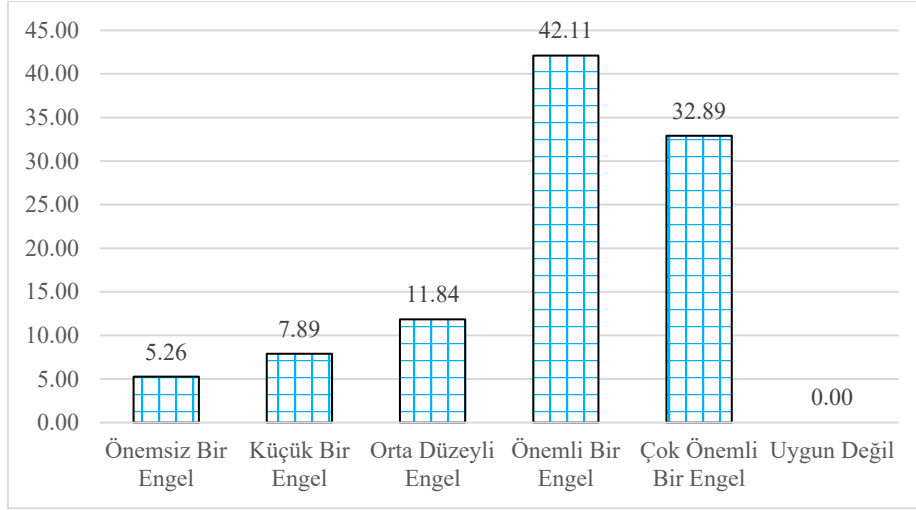
dönemlerde üretim ve satış sorunları yaşayan firmalar maddi sıkıntılar da yaşayabilecektir; bundan dolayı Ar-Ge faaliyetlerine ve yeni ürün üretme/geliştirme için ayrılacak kaynakları azaltacak ya da yenilikten vazgeçmeyi tercih edecektir. Şekil 4'te görüldüğü üzere ankete katılan firmaların %77,63'ü piyasalardaki daralmayı önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak görmektedir.

Enerji maliyetlerinde artış meydana geldiği zaman firmaların genel üretim giderlerinde de artış meydana gelir. Bu artış firmaların karlılığını olumsuz yönde etkiler ve finansal açıdan zorlar. Finansal açıdan zorlanan firmalar ürünleri üretirken zorlandıklarından başka bir yeni ürün üretmezler ya da üretmekten uzak dururlar. Firmaların karları olumsuz etkilenir ve rekabet avantajını yakalama konusunda zorlanırlar. Olumsuz etki bırakan enerji maliyetleri ankete katılan firmaların %78,95'i önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak görmektedir (Şekil 5).



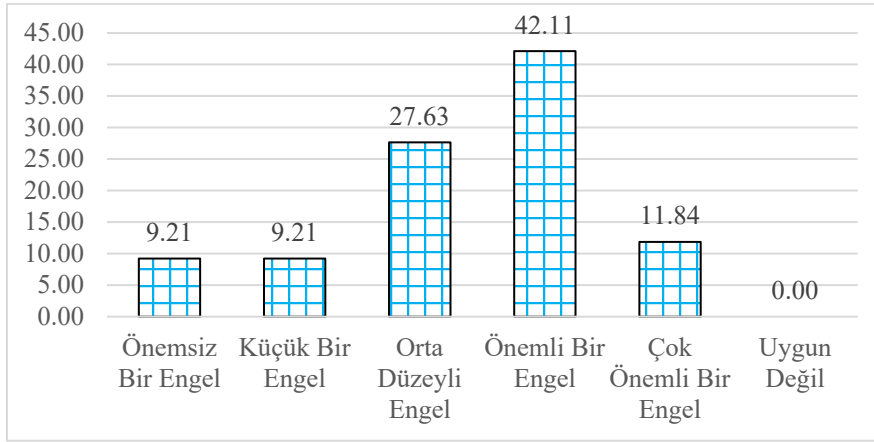
Şekil 5. Enerji Maliyetleri

Firmaların ilgili dönemlerde net kârları üzerinden oluşturulan matrahlarından devletin alacak payı hesaplanarak devlete vergi ödemesi yapmaları gerekir. Bu pay kurumlar vergisi veya gelir vergisi olarak alınmakta; ayrıca devlete ödenen miktar ile Dönem Net Kâr oranı firmaların vergi yükünü belirlemektedir. Devlete ödenecek vergi oranları yüksek olduğunda firmalarda vergi yükü artmaktadır. Artan vergi yüküyle birlikte hem fiziksel hem de beşerî sermayede; ayrıca Ar-Ge harcamalarının getirisinde bir azalma yaşanır. Bu durum firmanın yenilik hareketlerini olumsuz açıdan etkilemektedir. Yüksek kurumlar vergisi oranları ve toplam vergi yükünden duyulan hoşnutsuzluk Türkiye'de yeniliğe daha elverişli bir ortam geliştirmenin önündeki başlıca zorluklar arasındadır (Napier vd., 2004, s. 43). Ankete katılan firmaların %75'i vergi oranlarını önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak görmektedir (Şekil 6).



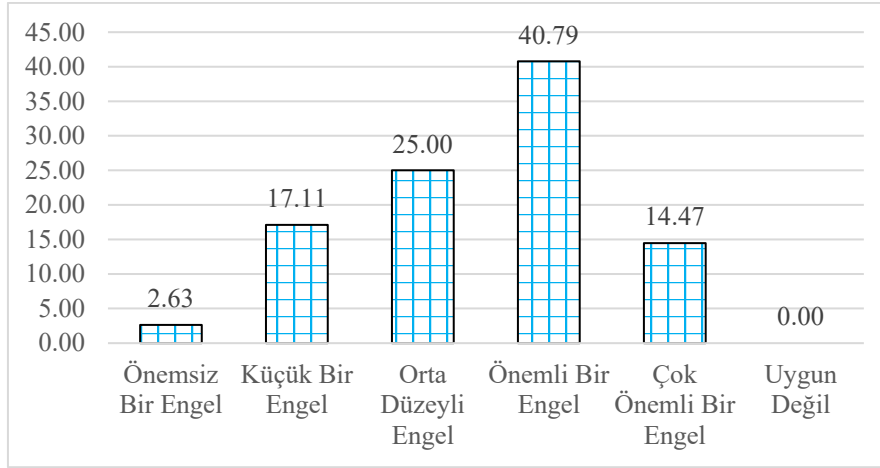
Şekil 6. Vergi Oranları

Firmaların müşterilerinin taleplerine ve gerçek ihtiyaçlarına cevap vermesi ve yenilik yaratması için pazara ilişkin bilgilere hâkim olması gerekir. Firmalar yeniliğe girişmeden önce pazar araştırması yapmalı ve personelini bu araştırma yönünde bilgilendirmelidir. Ankete katılan firmaların %53,95'i pazarlara ilişkin bilgi eksikliğini önemli ve çok önemli yenilik engeli olarak görmektedir (Şekil 7).



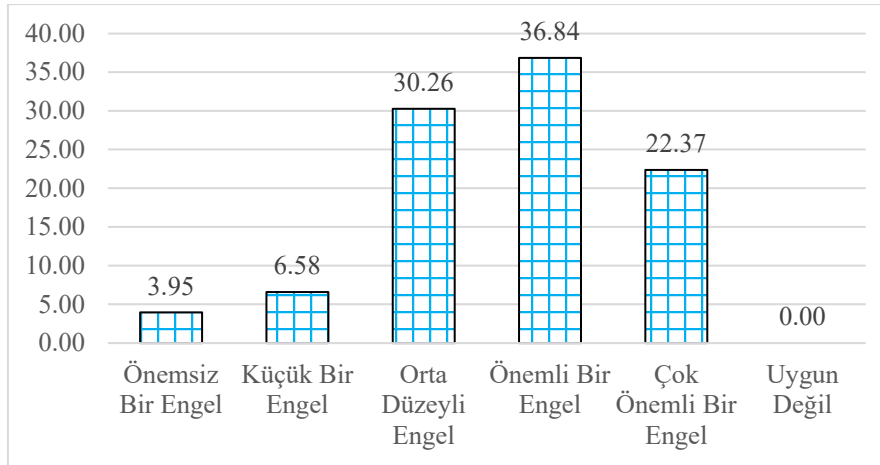
Şekil 7. Pazarlara İlişkin Bilgi Eksikliği

Yeni bir ürün üretmek, geliştirmek ve tasarlamak için firma teknolojik yeterliliğe sahip olmalıdır. Bu yeterlilik teknolojik bilgi, beceri ve deneyim biçiminde kendini gösterir. Teknolojik bilgiler sadece firmanın içinden değil ayrıca araştırma şirketlerinden ya da rakiplerden de elde edilebilir. Ankete katılan firmaların %55,26'sı yenilik yaparken, teknoloji bilgi eksikliğini önemli ve çok önemli engel olarak görmektedir (Şekil 8).



Şekil 8. Teknolojiye İlişkin Bilgi Eksikliği

Firmalar yenilik yaratmak için nitelikli, yaratıcı ve yeniliklere uyum sağlayacak personel ile çalışmalıdır. Yenilik yapmaları için gerekli olan asıl sermaye beşerî sermayedir. Firmalar rekabet gücü elde etmek için sürekli yeni ürün ve ürün geliştirme üzerinde çalışmalıdır; bu da Ar-Ge personeline ihtiyacı arttırır. Ankete katılan firmaların %59,21'i nitelikli olmayan işgücünü önemli ve çok önemli engel olarak işaretlemiştir. Firmalar gelişen teknolojiye ayak uydurmak ve yeni ürünler üretebilmek için insan kaynakları birimi de dahil olmak üzere tüm personeline gerekli eğitimleri vermeli ve çalışanlarını yeni teknolojileri kullanabilecek duruma getirmelidir.



Şekil 9. Kalifiye Olmayan İşgücü

5.4. Yenilik Bulgularına İlişkin Çapraz Bağlantılar

Ankete katılan imalat sanayi firmalarının faaliyet gösterdiği sektör ile yenilik faaliyetleri arasında ilişki olup olmadığı araştırılmış ve bulgular Tablo 9'da özetlenmiştir. Bu amaçla gözlenen ve beklenen değerler arasındaki farklara dayanılarak Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 9. Firmaların Faaliyet Yaptığı Sektör ve Yenilikler

		Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?		
Nace Kodu (NK)		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
10-11 Gıda/İçecek	Sayı	8	10	18	8	10	18
	%	18,60%	30,30%	23,70%	22,90%	24,40%	23,70%
12 Tütün	Sayı	1	0	1	1	0	1
	%	2,30%	0,00%	1,30%	2,90%	0,00%	1,30%
13-14 Tekstil/Giyim	Sayı	6	10	16	1	15	16
	%	14,00%	30,30%	21,10%	2,90%	36,60%	21,10%
16-31 Mobilya	Sayı	5	2	7	5	2	7
	%	11,60%	6,10%	9,20%	14,30%	4,90%	9,20%
17-18 Kağıt	Sayı	2	1	3	2	1	3
	%	4,70%	3,00%	3,90%	5,70%	2,40%	3,90%
19-20 Kimyasal	Sayı	3	0	3	2	1	3
	%	7,00%	0,00%	3,90%	5,70%	2,40%	3,90%
22 Kauçuk/Plastik	Sayı	4	2	6	3	3	6
	%	9,30%	6,10%	7,90%	8,60%	7,30%	7,90%
23 Metalik Olmayan	Sayı	3	4	7	1	6	7
	%	7,00%	12,10%	9,20%	2,90%	14,60%	9,20%
24-25 Ana Metal	Sayı	6	1	7	6	1	7
	%	14,00%	3,00%	9,20%	17,10%	2,40%	9,20%
26-27 Elektronik/Elektrikli	Sayı	0	1	1	1	0	1
	%	0,00%	3,00%	1,30%	2,90%	0,00%	1,30%
28-29-30 Makine/Taşıt/Araç	Sayı	3	0	3	2	1	3
	%	7,00%	0,00%	3,90%	5,70%	2,40%	3,90%
32 Diğer İmalatlar	Sayı	2	2	4	3	1	4
	%	4,70%	6,10%	5,30%	8,60%	2,40%	5,30%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:14,151 (sd:11, p-değeri 0,225)

Pearson ki-kare istatistiği:24,580 (sd:11, p-değeri 0,010)

Gıda (%18,6), Tekstil (%14), Ana Metal (%14), Mobilya (%11,6) ve Plastik (%9,3) sektörlerinde faaliyet gösteren firmaların yeni ürün geliştirme eğilimlerinin görece olarak daha yüksek olduğu çapraz tablolardan anlaşılmaktadır. Özellikle Gıda ve Tekstil sektörlerindeki oranların yüksek olmasının nedenlerinden biri Mersin’de gıda ve tekstil sektörlerinin görece daha büyük paya sahip olmasıdır. Bununla birlikte, ankete katılan firmaların faaliyet gösterdiği sektör ile yenilik yaratması arasındaki ilişkinin pozitif ancak istatistiksel olarak anlamlı (Ki-Kare olasılık (p) değeri 0,225) olmadığı anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, firmaların faaliyette bulunduğu sektör ile pazar açısından yeni ürün üretmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı olduğu (olasılık (p) değeri >0,010) anlaşılmaktadır. Kısaca, bulgular ankete katılan firmaların pazar açısından yeni ürün sayılan yenilikleri ile faaliyet gösterdiği sektör arasında anlamlı ilişkiye işaret etmektedir. Bu bulguyu değerlendirebilmek için ek araştırmalar gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte diğer veriler ışığında olası bir açıklama şu olabilir: Firma açısından yeni olan ancak pazar için yeni olmayan ürün ve hizmetleri, firmalar taklit ederek, tersine mühendislik veya kopyalayarak üretme yoluna gitmektedir. Pazar için yeni olmayan ancak firma açısından yeni olan yenilikler tüm sektörlerde yapılabilmektedir. Bu nedenle bu yenilikler için sektörler arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamış olabilir. Pazar için yeni olan yenilikleri ise, Ar-Ge faaliyeti ve beşerî sermayesi güçlü olan firmalar geliştirebilmektedir ve sektörler arasında farklılıklar olmasının beklenmesi doğal karşılanmalıdır. Nitekim pazar için yeni ürün sunan firmalar incelendiğinde sektörel bağımlılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine de bu konu için ek veri ve araştırmalara ihtiyaç olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 10. Firma Büyüklüğü ile Yenilikler

Personel Sayısı	Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?		
	Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
20-49 Kişi	13	14	27	10	17	27
Sayı	30,20%	42,40%	35,50%	28,60%	41,50%	35,50%
%						
50-99 Kişi	16	11	27	13	14	27
Sayı	37,20%	33,30%	35,50%	37,10%	34,10%	35,50%
%						
100-249 Kişi	9	6	15	8	7	15
Sayı	20,90%	18,20%	19,70%	22,90%	17,10%	19,70%
%						
250-499 Kişi	3	2	5	2	3	5
Sayı	7,00%	6,10%	6,60%	5,70%	7,30%	6,60%
%						
500 ve üstü	2	0	2	2	0	2
Sayı	4,70%	0,00%	2,60%	5,70%	0,00%	2,60%
%						
Toplam	43	33	76	35	41	76
Sayı	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
%						

Pearson ki-kare istatistiği:2,490 (sd:4, p-değeri 0,646)

Pearson ki-kare ist. 3,668 (sd:4, p-değeri 0,453)

Firmaların personel sayıları ve yenilik faaliyetleri arasındaki çapraz ilişkilere bakıldığında asimtotik olasılık (p) değeri 0,646 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla firmaların büyüklüğü (ölçeği) ile yenilik üretmesi arasında bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca pazar açısından yeni ürün üretenler arasındaki çapraz analizde de p değeri 0,05' ten büyüktür (p=0,453) ve iki değişken arasında bir bağımlılık bulunmamıştır (Tablo 10). Avrupa'daki küçük firmaların

büyük ölçekli firmalara kıyasla daha az yenilikçi olduğu fakat bu durumun Türkiye için geçerli olmadığı ileri sürülmüştür (Bkz. Napier vd., 2004, s. 62).

Tablo 11. Firmaların Hizmet Statüsü ve Yenilikler

Hizmet Statüsü		Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?		
		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
Ana Şirket Merkezi	Sayı	34	26	60	28	32	60
	%	79,10%	78,80%	78,90%	80,00%	78,00%	78,90%
Ana Şirket Şubesi	Sayı	9	7	16	7	9	16
	%	20,90%	21,20%	21,10%	20,00%	22,00%	21,10%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:0,001 (sd:1, p-değeri 0,976)

Pearson ki-kare istatistiği:0,001 (sd:1, p-değeri 0,976)

Firmanın hizmet statüsü ile yenilik üretip üretmemesi arasındaki bağımlılığa ilişkin sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir. Ankette ana şirket merkezi konumunda olan 60 firmanın %56,7’si son üç yıl içinde yeni ürün ürettiğini beyan ederken, bu yeniliğin pazar açısından yeni olması konusunda bu oran %37,3’e inmektedir. Ana şirket merkezi ya da şube olarak ayrıldığında firmaların yenilik faaliyetleri ile bağımlılıkları incelendiğinde ise ikisi arasında bir bağımlılık ilişkisine rastlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 12. Firmaların Sermaye Yapısı ve Yenilikler

Sermaye Yapısı		Son üç yıl içinde yeni ürün üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün Mü?		
		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
Yerli	Sayı	38	30	68	31	37	68
	%	88,40%	90,90%	89,50%	88,60%	90,20%	89,50%
Yabancı	Sayı	1	1	2	0	2	2
	%	2,30%	3,00%	2,60%	0,00%	4,90%	2,60%
Yerli ve Yabancı	Sayı	4	2	6	4	2	6
	%	9,30%	6,10%	7,90%	11,40%	4,90%	7,90%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:0,297 (sd:2, p-değeri 0,862)

Pearson ki-kare istatistiği:2,739 (sd:2, p-değeri 0,254)

Ankete katılan firmaların %88,50’sinin sermaye yapısı yerli sermayedir. 68 yerli sermayeli firmanın %55,88’si son üç yılda yeni ürün ürettiğini beyan etmiştir fakat bu firmaların 45,58’sinin yaptığı yenilik pazar açısından yeni ürün sayılmaktadır. Firmaların sermaye yapıları ve yenilik faaliyetleri arasındaki bağımlılık testine bakıldığında bağlantının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır (Tablo 12).

Tablo 13. Firmaların Yasal Statüsü ve Yenilikler

Yasal Statüsü	Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?		
	Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
Halka Açılmış Anonim Şirket	Sayı: 1 %: 2,30%	Sayı: 1 %: 3,00%	Sayı: 2 %: 2,60%	Sayı: 1 %: 2,90%	Sayı: 1 %: 2,40%	Sayı: 2 %: 2,60%
Halka Açılmamış Anonim Şirket	Sayı: 18 %: 41,90%	Sayı: 6 %: 18,20%	Sayı: 24 %: 31,60%	Sayı: 18 %: 51,40%	Sayı: 6 %: 14,60%	Sayı: 24 %: 31,60%
Limited Şirket	Sayı: 20 %: 46,50%	Sayı: 24 %: 72,70%	Sayı: 44 %: 57,90%	Sayı: 13 %: 37,10%	Sayı: 31 %: 75,60%	Sayı: 44 %: 57,90%
Şahıs Şirketi	Sayı: 4 %: 9,30%	Sayı: 2 %: 6,10%	Sayı: 6 %: 7,90%	Sayı: 3 %: 8,60%	Sayı: 3 %: 7,30%	Sayı: 6 %: 7,90%
Toplam	Sayı: 43 %: 100,00%	Sayı: 33 %: 100,00%	Sayı: 76 %: 100,00%	Sayı: 35 %: 100,00%	Sayı: 41 %: 100,00%	Sayı: 76 %: 100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:5,815 (sd:3, p-değeri 0,121)

Pearson ki-kare istatistiği:12,971 (sd:3, p-değeri 0,005)

Ankete katılan firmaların %57,9'u limitet şirket statüsündedir ve bu şirketlerin %45,45'i son üç yılda yeni ürün üretmiş görünmektedir. Fakat ürettikleri yeni ürünlerin çok düşük bir kısmının (%29,54'ü) pazar açısından yeni olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 13). Ki-Kare tablosundaki olasılık değerine ($p=0,121$) bakıldığında firmaların yasal statüsüyle yeni ürün üretip üretmemesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. Fakat yasal statü ile pazar açısından yeni ürün üretilmesi arasındaki çapraz ilişkiler incelendiğinde istatistiksel olarak ($p=0,005$) anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Sonuç olarak ankete katılan firmaların pazar açısından yeni ürün sayılan yeniliği ile şirket türü arasında bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 14 ve Tablo 15'te anketi yanıtlayan firmalardaki üst düzey yöneticilerin eğitim ve deneyim durumlarıyla firmanın yenilik faaliyeti arasındaki ilişkileri vermektedir. Çapraz tablolara bakıldığında firma üst düzey yöneticilerin eğitimi ile pazar açısından yeni ürün üretilmesi arasında ($p=0,011$) (Tablo 14) ve benzer şekilde firma üst düzey yöneticilerin deneyimi ile pazar açısından yeni ürün üretilmesi arasında ($p=0,030$) (Tablo 15) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, üst düzey yöneticilerin eğitimi ve deneyimi ile firma açısından yeni olan ürün ve hizmetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bağlantı bulunmamıştır.

Tablo 14. Üst Düzey Yöneticilerin Eğitim Düzeyi ve Yenilik Faaliyetleri

	Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?	Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?
--	--	---------------------------------------

Üst Düzey Yöneticinin Eğitim Düzeyi		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
Lise ve Dengi	Sayı	12	10	22	8	14	22
	%	27,90%	30,30%	28,90%	22,90%	34,10%	28,90%
Önlisans	Sayı	4	5	9	2	7	9
	%	9,30%	15,20%	11,80%	5,70%	17,10%	11,80%
Lisans	Sayı	22	16	38	18	20	38
	%	51,20%	48,50%	50,00%	51,40%	48,80%	50,00%
Lisansüstü	Sayı	5	2	7	7	0	7
	%	11,60%	6,10%	9,20%	20,00%	0,00%	9,20%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:1,232 (sd:3, p-değeri 0,745)

Pearson ki-kare istatistiği:11,115 (sd:3, p-değeri 0,011)

Tablo 15. Üst Düzey Yöneticilerin Deneyim Düzeyi ve Yenilik Faaliyetleri

		Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?		
En Üst Düzey Yöneticinin Deneyim Düzeyi		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam
3-5 Yıl	Sayı	2	0	2	2	0	2
	%	4,70%	0,00%	2,60%	5,70%	0,00%	2,60%
6-9 Yıl	Sayı	4	5	9	1	8	9
	%	9,30%	15,20%	11,80%	2,90%	19,50%	11,80%
9 Yıl ve üstü	Sayı	37	28	65	32	33	65
	%	86,00%	84,80%	85,50%	91,40%	80,50%	85,50%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:2,077 (sd:2, p-değ. 0,354)

Pearson ki-kare istatistiği:7,030 (sd:2, p-değ. 0,030*)

Firmaların Ar-Ge harcamaları ile yenilik faaliyetleri arasındaki çapraz ilişkilere bakıldığında, ankete katılan firmaların Ar-Ge harcamaları ile son üç yıl içinde yeni ürün üretip üretmemesi ve bu yeni ürünün pazar açısından da yeni ürün sayılması arasında bir bağımlılık ilişkisi görülmektedir. Yani Ar-Ge harcamaları artışının firmalarda yeniliği beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır (Tablo 16).

Tablo 16. Firma Ar-Ge Harcamaları ve Yenilik Faaliyetleri

	Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?	Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?
--	--	---------------------------------------

Ar-Ge Harcaması Yapıp Yapmaması		Evete	Hayır	Toplam	Evete	Hayır	Toplam
Evet	Sayı	24	5	29	23	6	29
	%	55,80%	15,20%	38,20%	65,70%	14,60%	38,20%
Hayır	Sayı	19	28	47	12	35	47
	%	44,20%	84,80%	61,80%	34,30%	85,40%	61,80%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:13,082 (sd:1, p-değeri 0,000)

Pearson ki-kare istatistiği:20,877 (sd:1 , p-değeri 0,000)

Fakat Ar-Ge personeli ile firmanın yenilik faaliyetleri arasındaki çapraz ilişkiye bakıldığında aralarında bir bağımlılık ilişkisine rastlanmamıştır (Tablo 17). Bunun nedenlerinden biri ankete katılan firmaların çoğunun Ar-Ge biriminin olmaması ve olanların Ar-ge çalışanlarının çok düşük olması olabilir.

Tablo 17. Firma Ar-Ge Personel Sayısı ve Yenilik Faaliyetleri

		Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?		
Ar-Ge Personel Sayısı		Evete	Hayır	Toplam	Evete	Hayır	Toplam
5 ve altı	Sayı	36	26	62	28	34	62
	%	85,70%	100,00%	91,20%	82,40%	100,00%	91,20%
6-10 Kişi	Sayı	1	0	1	1	0	1
	%	2,40%	0,00%	1,50%	2,90%	0,00%	1,50%
11-20 Kişi	Sayı	3	0	3	3	0	3
	%	7,10%	0,00%	4,40%	8,80%	0,00%	4,40%
20 ve üstü	Sayı	2	0	2	2	0	2
	%	4,80%	0,00%	2,90%	5,90%	0,00%	2,90%
Toplam	Sayı	42	26	68	34	34	68
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:4,074 (sd:3, p-değeri 0,254)

Pearson ki-kare istatistiği:6,581 (sd:3, p-değeri 0,087)

Son olarak, firmaların kamudan hibe kullanımı ile yenilik faaliyetleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Çapraz tablolara bakıldığında firmaların hibe alması ile pazar açısından yeni ürün üretmesi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak (p değeri 0,006) anlamlı bir bağımlılık ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aynı şekilde firmaların hibe alımı ile pazar açısından yeni ürün üretmesi arasında (p değeri 0,002) istatistiksel olarak bir bağımlılık ilişkisi bulunmuştur (Tablo 18). Yeterli ölçüde hibe kullanabilen firmaların yenilik faaliyetlerinde öne çıktıkları görülmektedir.

Tablo 18. Firma Hibe Kullanımı ve Yenilik Faaliyetleri

	Son Üç Yıl İçinde Yeni Ürün Üretti mi?			Ana Pazar Açısından Yeni Bir Ürün mü?			
	Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam	
Hibe Alıp Alınması							
Evet	Sayı	21	6	27	19	8	27
	%	48,80%	18,20%	35,50%	54,30%	19,50%	35,50%
Hayır	Sayı	22	27	49	16	33	49
	%	51,20%	81,80%	64,50%	45,70%	80,50%	64,50%
Toplam	Sayı	43	33	76	35	41	76
	%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Pearson ki-kare istatistiği:7,66 (sd:1 , p-değeri 0,006)

Pearson ki-kare istatistiği:9,968 (sd:1 , p-değeri 0,002)

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Mersin İlindeki imalat sanayi firmalarının yenilik yaratırken karşılaştıkları engeller belirlenmeye çalışılmış ve bu engellerin yenilikler üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması için bazı öneriler ortaya konmaya çalışılmıştır. Yenilik engelleri firma içi ve firma dışı olmak üzere iki grup altında toplanmıştır. Firma içi engeller; firmanın finansmana erişimi, faaliyet yeri bulması, yeni ürün üretirken ulaştırma ve lojistiğini sağlayıp sağlayamaması, kurumsal yapısı ve iş ortamının uygunluğu, nitelikli olmayan işgücü, firma çalışanlarının yeterli teknoloji-pazar bilgisine sahip olmaması ve yeniliğe bakış açıları, yeni ürün üretmeyi sağlayacak üretim teknikleri, Ar-Ge birimi ve teknolojisi, firmanın yeterli zamanı olup olmaması biçiminde sıralanmıştır. Firma dışı engeller ise; ruhsat ve izinler, gümrük-dış ticaret düzenlemeleri, enerji maliyetleri, iş ve çalışma mevzuatı, güçlü diğer firma hakimiyeti, kayıt dışı rakipler, vergi idaresi ve oranları, ekonomik riskler, ulusal-yerel piyasalarda daralma, işbirlikçi bulma zorluğu, devlet destekleri ve politikaları, patent-lisans hakları ve müşteri talepleridir.

Çalışmada bazı değişkenler arasındaki çapraz bağlantıları araştırmak amacıyla, firmaların faaliyet gösterdiği sektör, yasal statüsü, üst düzey yöneticilerin eğitim düzeyi ve deneyimi, Ar-Ge harcamaları, Ar-Ge personel sayısı, hibe kullanımı ile firmanın yenilik faaliyetleri incelenmiştir. Firmanın çalıştığı sektör, yasal statüsü, üst düzey yöneticisinin eğitim ve deneyim durumu, Ar-Ge departmanında çalışan personel sayısı ile piyasaya yeni ürün sunması arasında bağımlılık olduğuna dair bulgular elde edilmiştir. Ayrıca, Ar-Ge harcamaları ve hibe kullanımı ile firmanın pazarda yeni ürün sayılmasa da yarattığı yenilik arasında yakın bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonunda elde edilen bulgularla birlikte Mersin ili İmalat Sanayi firmaları için alınabilecek önlemler ve ne ölçüde yararlı olabileceği konusunda şu görüşler ileri sürülebilir:

- Bu çalışma ve Mersin imalat sanayine ilişkin daha önce yapılan diğer çalışmalar, Mersin ilindeki imalat sanayi firmalarının yenilik sürecinde diğer kurumlarla iş birliğine gitme konusunda sıkıntılar yaşadığına işaret etmektedir. Bu bağlamda, yeni iş birliği alanları ve olanaklarını arttıracak yeni platformlar oluşturulması (ortak Ar-Ge birimleri oluşturma gibi) ve daha önceki projelerin (RIS Mersin, RIS Plus) önerdiği yönde oluşturulan platformların daha etkin işleminin sağlanmasına yönelik önlemlere ağırlık verilmesi katkı sağlayacaktır. Üniversite ve iş dünyası arasındaki iş birliğini güçlendirecek adımlar ile geniş bir katılımın sağlanması bu platformların başarısı için önemlidir.
- Benzer biçimde çalışmanın sonuçlarına göre firmaların ürettiği yeni ürünlerin büyük bir kısmı firma açısından yeni olmakla birlikte pazar açısından yeni olmadığı anlaşılmaktadır. Bu, firmaların taklit, kopyalama veya en iyi ihtimalle tersine mühendislik yoluyla yeni ürün ürettiklerini göstermektedir. Firmaların ağırlıklı olarak kopyalama yoluyla yeni ürün üretmesi anketin diğer bulgularının da işaret ettiği gibi Ar-Ge birimi ve personeli yetersizliğinin bir sonucu olduğu değerlendirilmiştir.
- Nitelikli olmayan işgücü veya uygun nitelikte çalışan bulunamaması bulguların gösterdiği bir diğer engeldir. Firma içi engel olarak görülen uygun nitelikte işgücü sıkıntısı aslında ülke genelinde eğitim sisteminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yüksek öğrenime sahip genç nüfus oranı yüksek olan Türkiye’de çözümü kolay olan bir sorun gibi durmaktadır. Firmaların çalışanlarına yönelik kısa eğitimlere ek olarak staj ve/veya işbaşında eğitim uygulamalarının desteklenmesi bu sorunu çözmeye hizmet edecektir.
- Firmaların ankette önemli engel olarak gördüğü finansmana erişim engeli için, girişim sermayesi, melek yatırımcı modeli ve diğer finansman sağlama yöntemleri kullanılarak yeni finansman modellerinin kurgulanması bu yönde yerel kalkınma inisiyatiflerinin öncülük etmesi sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, tek tek bakıldığında önemli olduğu anlaşılan inovasyon bariyerlerinin aşılmasını sağlayacak önlemler önerilmeye çalışılmış olsa da bunun çözüm olmayabileceği açıktır. Bu yenilik bariyerlerine daha bütüncül bir yaklaşımla, küresel, ulusal ve bölgesel politikaların birbirini destekleyecek bir yenilik ekosistemi içinde değerlendirilmesi gerekli görünmektedir. Bu bağlamda bölgeye ilişkin olarak kurumsal ve sosyal sermaye, firmaların ekonomik riske

karşı davranışları, firmaların kendi aralarında ve diğer kurumlarla olan iş birliği ile ulusal ve küresel talep koşulları ve girişim sermayesi yetersizliğinin etkili olduğu ve gelecekte il ekonomisindeki büyümeyi olumsuz etkileme potansiyeli taşıdığı söylenebilir. Bu faktörlerin ayrıntılı olarak örnek olay niteliğinde çalışmalarla araştırılmasının Mersin ve diğer bölge illerinin gelişme süreci açısından önemli olacağı değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Ansal, H. (2004). *Geçmiş ve Gelecekte Ekonomik Gelişmede Teknolojinin Rolü*, TMMOB (derl) 50. Yıl Yayınları, 35-58.
- Aydın, G. (2005). A. Smith ve J. A. Schumpeter'in Dinamik Rekabet Teorileri, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-15.
- Begg, D., Fisher, S. & Dornbusch, R. (2010). İktisat (Çev. V. Serin), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Brown, J.R., Martinsson, G. & Petersen, B.C., (2017). What promotes R&D? Comparative evidence from around the world. *Research Policy* 46, 447–462.
- Çalçıncı, H. & Baç, U. (2007). Kobi'lerde İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler ve Bir Alan Araştırması, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2), 445-458.
- Çetin, A. K. & Fikirli, Ö. (2017). İktisadi Doktrinde Schumpeteryan Yaratıcı Yıkımdan Yaratıcı Birikime. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 27-64.
- Çetin, A. K., Dölarslan, E. Ş., Yakışık, H. & Ünlü, H. (2017). Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde İnovasyon Bariyerleri, *Journal of Socials and Humanities Sciences Research*, 4, 940-955.
- Demir, Ö. (1995). Joseph A. Schumpeter: Hayatı, Eserleri ve Katkıları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(1), 155-172.
- Demirbaş, D., Hussain, J. G. & Matlay, H. (2011). Owner-Managers' Perceptions of Barriers To Innovation: Empirical Evidence from Turkish SMEs, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(4), 764-780.
- D'Este, P., Iammarino, S., Savona, M., Von Tunzelmann, N. (2012). What hampers innovation? Revealed barriers versus deterring barriers. *Research Policy*, 41, 482–488.
- Easterly, W. & Levine, R. (2001). It's Not Factor Accumulation: Stylized Facts and Growth Models, *The World Bank Economic Review*, 15(2), 177-219. <https://www.jstor.org/stable/3990260>
- Er, B., Şahin, Y. E. & Mutlu, M. (2015). Girişimciler için Alternatif Finansman Kaynakları: Mevcut Durum ve Öneriler, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 1(1), 31-54.
- Genç, M. C., & Atasoy, Y. (2010). Ar&Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 1-15.

- Kuznets, S. (1973). Modern Economic Growth: Findings and Reflections, *The American Economic Review*, 63(3), 247-258. <https://www.jstor.org/stable/1914358>
- Lindemanis, M., Loze, A., & Pajuste, A. (2022). The effect of domestic to foreign ownership change on firm performance in Europe. *International Review of Financial Analysis*, 8, 101341.
- Napier, G., Serger, S. S. & Hansson, E. W. (2004). *Strengthening Innovation and Technology Policies for SME Development In Turkey*, Malmö: International Organisation for Knowledge Economy and Enterprise Development-İKED.
- Nelson, R. & Winter, S. (1982). *The Evolutionary Theory of Economic Change*, England: Harvard University Press.
- OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: *Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg.
- Pellegrino, G., Savona, M., (2017). No money, no honey? Financial versus knowledge and demand constraints on innovation. *Research Policy*, 46(2), 510–521.
- Rantanen, H. (2001). Internal Obstacles Restraining Productivity Improvement in Small Finnish Industrial Enterprises, *Int. J. Production Economics*, 69(1), 85-91.
- Rantanen, H., Rantala, T. & Pekkola, S. (2018). Evolution Of Obstacles Restraining Productivity Improvement, *Int. J. Productivity and Quality Management*, 25(1), 64-89.
- Saatçioğlu, Ö. Y. & Özmen, Ö. N. (2010). Analyzing The Barriers Encountered in Innovation Process Through Interpretive Structural Modelling: Evidence from Turkey, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 207-225.
- Sabuncu, B. (2014). KOBİ'lerde Yenilik ve Engellerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Denizli Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 103-123.
- Schumpeter, J. A. (1943). *Capitalism, Socialism and Democracy*, USA: Taylor & Francis e-Library.
- Solow, R. M. (1956). A Contribution to The Theory of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 70 (1), 65-94.
- Solow, R. M. (1957). Technical Change and The Aggregate Production Function, *Review of Economics and Statistics*, 39(3), 312-320.
- Spencer, A. S. & Kirchof, B. A. (2006). Schumpeter And New Technology Based Firms: Towards A Framework for How NTBFS Cause Creative Destruction, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2 (2), 145-156.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*, Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2016). *Bölgesel Yatırım Ortamı Değerlendirme Raporu TR62 IBBS II Bölgesi Adana, Mersin*. Ankara, Türkiye.

- Taymaz, E. & Suiçmez, H. (2005). *Türkiye'de Verimlilik, Büyüme ve Kriz*, Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara. <https://www.inovasyon.org/images/makaleler/pdf/ET.Verimlilik.pdf>
- Talegeta, S. (2014). Innovation And Barriers to Innovation: Small And Medium Enterprises In Addis Ababa'', *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 2 (1), 83-106.
- TÜİK (2018). Kobi Bilgi Sitesi. <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats> Erişim tarihi 02.09.2019.
- Ünlü, H. & Çetin, A. K. (2016). İnovasyon Faaliyetlerinde Finansal Bariyerler: Zorlayıcı ve Durdurucu Etkiler, *Uluslararası Ekonomi Konferansı Bodrum: Türkiye Ekonomi Kurumu*, 364-385.
- Yen, T. T., Minh, L. B. & Huong, T. T. (2019). Analyzing The Barriers to Innovation Development In Emerging Economies: Vietnamese Small And Medium Enterprises (Smes) As An Empirical Case, *Asian Economic and Financial Review*, 9(1), 64-77.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 381-394

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 15.03.2023

Accepted / Kabul: 09.05.2023

ÇATIŞMA NEDENLERİ VE YÖNETİMİNİN HASTANE YÖNETİCİLERİ BAKIŞ AÇISIYLA DEĞERLENDİRİLMESİ

Seda UYAR¹

Fatma ÇİFTÇİ KIRAÇ²

Öz

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan ve etkili yönetilmediği takdirde olumsuz birçok örgütsel çıktıya neden olan çatışma, özellikle sağlığın yönetildiği alanlarda daha da önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda önemli olan yöneticilerin çatışmayı fark etmeleri ve yönetilmesi gereken bir olgu olduğunu kabul etmeleridir. Bu çalışmanın amacı, sağlık yöneticilerinin bakış açılarıyla çatışma nedenlerini ortaya koymak ve teorideki bilgilerin pratikteki yerini tespit etmektir. Bu amaçla sekiz sağlık yöneticisi ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda sağlık yöneticilerinin kendi örgütlerinde yaşamış oldukları çatışma nedenlerinin benzer olduğuna ulaşılmaktadır. Ayrıca çatışmanın yönetilmesi gerektiği ve kurum içerisinde optimal seviyede tutulan bir çatışmanın yararlı olabileceği görüşü tüm yöneticiler tarafından savunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, Çatışma Yönetimi, Sağlık Kurumları.

Jel Kodları: I0, D23, I12.

¹Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi, E-posta: seda_inan@outlook.com, ORCID: 0000-0001-8051-8464.

²Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi, E-posta: ciftcifatma50@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5996-9068.

Atıf/Citation

Uyar, S. & Çiftçi Kırac, F. (2023). Çatışma nedenleri ve yönetiminin hastane yöneticileri bakış açısıyla değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 381-394.

EVALUATION OF CONFLICT CAUSES AND MANAGEMENT FROM HOSPITAL MANAGERS' PERSPECTIVES

Abstract

Conflict, which is frequently encountered in organizations and causes many negative organizational outcomes if not managed effectively, emerges as an even more important concept, especially in areas where health is managed. In this sense, it is important for managers to recognize conflict and accept that it is a phenomenon that needs to be managed. The aim of this study is to reveal the reasons for conflict with the perspectives of health administrators and to determine the place of knowledge in theory in practice. For this purpose, semi-structured interviews were conducted with eight health managers. The obtained data were analyzed by thematic analysis method. As a result of the research, it is concluded that the causes of conflict experienced by health administrators in their own organizations are similar. In addition, the view that conflict should be managed and that a conflict that is kept at an optimal level within the institution can be beneficial is defended by all managers.

Keywords: Conflict, Conflict Management, Health Institutions.

Jel Codes: I0, D23, I12.

1. GİRİŞ

İnsan etkileşiminin kaçınılmaz sonucu olan çatışma, bireysel farklılıkların bir neticesi olarak görülmektedir (Rahim, Magner & Shapiro, 2000). Çatışma en yalın hali ile iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık şeklinde tanımlanmaktadır (Koçel, 2015). Bireyin, içerisinde bulunduğu sosyal ortamın zorunluluğu olarak ortak etkileşim içinde bulunduğu diğer kişilerle yaşadığı uyumsuzluk şeklinde de ifade edilmektedir (Tokat, 1999). Klasik anlayışa göre çatışma örgütte kaçınılması ve ortadan kaldırılması gereken verimlilik baltalayıcı bir olgu olarak görülmektedir (Luthans, 1992). Modern yaklaşımda ise örgütsel verimlilik adına çatışmanın optimum düzeyde tutulması gerekmektedir. Çatışmanın varlığını kabul eden bu anlayış, doğru yönetildiği takdirde çatışmanın istenilen bir durum olduğunu savunmaktadır (Rahim, 2001). Yöneticilerin etkin bir çatışma yönetimi sağlayabilmesi için öncelikle çatışmayı tanımlayabilmeleri ve çatışma kaynağını ortaya koymaları gerekmektedir. Kaynağı belirsiz olan bir çatışmanın yönetilmesi ve çözülmesi imkânsızdır. Ardından da çatışmanın örgüt yararına sonuçlandırılması gerekmektedir (Tokat, 1999).

Sağlık kurumları işleyiş ve yapısı ele alındığında çatışma ortamına zemin oluşturacak birçok faktörü içerisinde barındırmaktadır. Sağlık kurumlarının hem tıbbi hem de idari yapıya sahip olması, sunulan hizmette arz ve talebin aynı anda gerçekleşiyor olması, karşılıklı görev bağımlılığının yüksek olması, kaynak yetersizliği, çalışan ve yönetici arasındaki amaç farklılığı, kaynakların adil dağıtılmaması, aşırı iş yükü ve iletişim gibi özellikler yoğun düzeyde çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Akça ve Erigüç, 2006; Aslan, 2006; Korkmaz ve Görgülü, 2010; Obied & Sayed Ahmed, 2016; Öztürk vd., 2015; Şahin, 2010; Wright vd., 2014). Örgüt

içerinde yaşanan çatışmaların sürekliliği kargaşa ortamına neden olmakla birlikte verimsizlik, tatminsizlik ve huzursuzluk gibi birçok olumsuz örgütsel çıktıya da neden olmaktadır (Gerzon, 2006). Bununla birlikte sağlık kurumlarında çatışmaların dikkate alınmaması, hasta güvenliğini, hizmetlerin maliyetini ve çalışan sağlığı gibi çıktıları birçok açıdan etkileyebilmektedir (Gerardi, 2015).

Çatışmanın etkin ve yerinde yönetilmesi sağlık kurumları açısından hayati öneme sahiptir. Öyle ki sağlık hizmetlerinin sahip olduğu özellikler bu önemi kanıtlar niteliktedir. Bu süreçte önemli görev üstlenmiş olan sağlık yöneticileri bu bilincin yanı sıra yönetim gücüne ve bilgisine de hâkim olmalıdır. Bu bağlamda sağlık yöneticilerinin gözünden çatışma olgusunu değerlendirmek, çatışmaya bakış açılarını ve çatışmayı yönetmedeki performanslarını ortaya koymak amacıyla pratikle olan bilgi ve tecrübeleri önemli görülmüştür. Ayrıca teorideki bilginin sahadaki geçerliliğini de ortaya koymak bu çalışma ile ulaşılmak istenen diğer bir amaçtır. Bu çalışmanın elde edilen sonuçlarla hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara referans bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi ve olgu bilim deseni kullanılmıştır. Çalışma, tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, uzman görüşlerinden ve literatürden yararlanılarak oluşturulmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden yöneticilere 6 soru yöneltilmiştir. Sağlık yöneticilerinin bakış açılarıyla sağlık kurumlarında yaşanan çatışma nedenlerini ortaya koymak amacıyla oluşturulan sorular şu şekildedir:

Soru 1. Hastaneler diğer kuruluş veya organizasyonlardan farklı olarak pek çok meslek grubunu bünyesinde barındıran hizmet kuruluşlarıdır. Sağlık kurumlarında farklı uzmanlık alanlarının bir arada bulunmasını çatışma kavramı altında değerlendirir misiniz?

Soru 2. Sağlık kurumlarında sahip olunan kaynakların sınırlı oluşunu çatışma nedeni olarak değerlendirir misiniz?

Soru 3. Bürokrasi, tabandan yukarıya çıktıkça daralan bir yapı içinde örgütlenmiş olan; kişisel olmayan genel kurallar ve işleyiş ilkelerine göre çalışan sistem ve kurallar grubudur. Sağlık kurumları açısından bürokrasinin yapı içerisindeki işleyişini çatışma kapsamında değerlendirir misiniz?

Soru 4. Sağlık hizmetlerinin özelliği gereği hizmetin stoklanamaması, arz ve talebin aynı anda gerçekleşme gerekliliğini çatışma açısından değerlendirir misiniz?

Soru 5. Hastaneler, yürütülen işler bakımından işlevsel bağımlılığın yüksek olduğu kurumlardır. Birimlerin birbirleriyle mecburi karşılıklı bağımlılıklarını çatışma açısından değerlendirir misiniz?

Soru 6. Modern yöntem anlayışı çatışmaların bastırılması ya da tamamen ortadan kaldırılması yerine, örgütlerde ortaya çıkan yüksek veya düşük düzeyli çatışmalara müdahale edilerek, örgüt için optimum çatışma düzeyinin sağlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda sağlık kurumlarını değerlendirir misiniz?

Araştırmanın evrenini, İstanbul Anadolu Yakası'nda bulunan 18 kamu hastane yöneticileri oluşturmaktadır. Olgubilim deseni gibi farklı teknikleri kullanan alan yazındaki çok sayıda nitel çalışmada, az sayıda örneklem üzerinde oldukça detaylı veri toplandığı görülmektedir. Bu durum veri büyüklüğünün, nitel araştırmalar için önemli olmadığına işaret etmektedir (Neuman ve Robson, 2014). Nitel araştırmalarda büyük gruplar yerine, araştırmanın amaçlarını karşılayan, detaylı veri sunabilecek örneklemelerin belirlenmesi gereklidir (Coyne, 1997). Rubin ve Babbie (2016) örneği oluşturacak öge sayısının 3 ila 10 arasında oluşunu yeterli görmektedir. Buradan hareketle araştırmanın örnekleme görüşmeyi kabul eden 8 kamu hastanesinin 8 üst düzey yöneticisidir. Çalışmada etik kurallar gereği katılımcı isimleri yerine kod adlar kullanılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden yöneticilerden, onayları alınarak ses kaydı yapılmıştır. Veri analizinin güvenilirliği için katılımcıların ifadeleri iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak kodlanmıştır. Çalışmada yapılan görüşmeler neticesinde çatışma nedenleri ve yönetimine yönelik olarak 5 ana tema ve 7 alt tema elde edilmiştir. Araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 25.04.2022 tarih, 119017 sayı ile etik izin alınmıştır.

3. BULGULAR

Hastane yöneticileri ile yapılan görüşmeler neticesinde, 5 ana tema ve 8 alt tema elde edilmiştir. Ana temalar “Farklı uzmanlık alanları”, “Sınırlı kaynak”, “Bürokratik yapı”, “Hizmetin stoklanamaması, arz ve talebin aynı anda gerçekleşmesi” ve “İşlevsel bağımlılık” tır. Her bir temaya ait alt temalara ve bunlara ilişkin katılımcı ifadelerine bu bölümün alt başlıklarında yer verilmiştir.

Farklı uzmanlık alanları

Sağlık kurumlarında farklı uzmanlık alanlarının bir arada bulunması üzerine oluşturulan alt temalar aşağıdaki şekilde gösterilmektedir Farklı uzmanlık alanlarının bir arada bulunmasını bağlamında; görev tanımı ve iş bölümü alt temaları yer almaktadır.



Şekil 1. Farklı Uzmanlık Alanları Alt Temaları

Görev Tanımı

Hastaneler matris yapıda hizmet veren, kompleks birimlerdir (Tengilimoğlu vd.,2021). Çok farklı uzmanlık alanlarına sahip bireylerin bir arada uyum içerisinde çalışma zorunluluğu, hiç şüphesiz çatışmayı da beraberinde getirmektedir. Aynı görev tanımına mensup iki personelin birinin idari birimde çalıştırılması, diğerinin ise klinik birimlerde çalıştırılması işletmelerde birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bir kurumda çalışan personele görev tanımı dışında farklı görevlerin verilmesi hem personelin kuruma olan aidiyetini azaltacak hem de örgütlerde birtakım çatışmalara yol açacaktır. Dahası bu durum personelin iş verimini etkileyip personel devir hızını da artırıcı bir faktördür. Araştırmaya dâhil olan yöneticilere göre, farklı uzmanlık alanlarında çalışan personeller arasında çatışmaya yol açan faktörlerden biri olarak görev tanımı belirsizliği ifade edilmiştir.

“Memur olup idari birimde çalışan var, memur olup klinikte çalışanlar bulunmaktadır. İşçi olup idari birimde çalışanlar var, işçi olup klinikte çalışan var bunların da kendi aralarında çatışması var. Görev tanımı sıkıntısı çatışmaya neden olmaktadır” (Abdullah Bey)

“Etkin bir yönetmelikle görev tanımları ve sahada yapılan işin kapsamı net belirlenmiş olursa çatışma kavramını çok daha az yaşayabiliriz. Genelde çatışmanın yaşanmasının nedeni alanda, görev tanımının dışında yapılan işler. Birbirinin sahasına kayan, birbirinin işini üstlenmek zorunda kalınan durumlar neticesinde yaşanan çatışmalar sonucu iki tarafın ya da üç tarafın kısaca kaç grup varsa herkesin mutsuz olması durumu oluşmaktadır. Görev tanımlarının net çizilmesi yönetmeliklerle desteklenmesi ve bu ölçüde çalışanların uyumunun sağlanması gerekmektedir” (Ömer Bey)

İş Bölümü

Hastaneler çok sayıda ve farklı uzmanlık alanlarına sahip meslek grubunun bir arada dayanışma ve iş bölümü içinde çalışması gereken işletmelerdir. Bu durum ise çatışma ortamını diğer sektörlere göre daha fazla tetiklemektedir. Sağlık sektörünün kendine has özelliklerinden hizmetin ertelenememesi ve hata tolere etmemesi gibi durumlardan dolayı çalışanların stres

düzeyi çok yüksek olmakta ve personeller yoğun çalışmaktadırlar (Kavuncubaşı,2000). Bu yoğunluğu azaltmanın yollarından biri iş birliğine önem ve öncelik verilmesidir. Bu ibareyi destekler nitelikte katılımcı ifadelerine göre, farklı uzmanlık alanlarında çalışan personeller arasında çatışmaya yol açan faktörden birinin de çalışanlar arasında iş birliği eksikliği olduğu belirtilmiştir.

“Sağlık multidisipliner bir iş kolu; burada aynı anda doktorlar, hemşireler, teknisyenler, eczacılar bunun yanında veri giriş, temizlik elmanı, güvenlik elemanı gibi farklı meslek grubunun bir arada dayanışma içinde çalışmasını gerektiriyor. Bunlardan herhangi biri diğerine destek vermediği takdirde tek başına kimsenin belli işleri yapmasına imkân yok. Örnek ameliyat olayını ele alın; siz cerrah yapıyor gibi düşündüğünüz bir olayda hemşire girip cerraha yardımcı olmasa, sterilizasyon ünitesi o aletleri temizleyip yollamasa, eczane gerekli ilaçları temin etmese böyle bir şey zaten yapılamaz. Bunu bir çatışma ortamı değil dayanışma ortamı olarak değerlendirmek lazım”(Mehmet Bey)

“Hekim bir ameliyat yapacaksa tek başına o ameliyatı yapamıyor. Önce anestezi hekiminin hastayı görmesi gerekiyor, hastayı değerlendirmesi gerekiyor, hemşirelik hizmetlerinin hastayı hazırlaması ve transfer sürecinde görev alan çalışanların bu hastaları ameliyathane ortamına indirmesi ve ameliyatın gerçekleşebilmesi için gerekli olan bütün teknik ve tesis yapının hazır olması gerekiyor. Aynı zamanda ihtiyaç duyulan malzemelerinde orada hazır bulunması gerekiyor. Mümkün olduğu kadar ihtiyaç duyulan ortamdaki hem çalışan sayısını hem malzeme, ekipman ve tesisle ilgili olanakları tamamlayıp sistematik, planlı ve sürdürülebilirliği olan bir ortamda iletişimimizi açık tutarak bu süreçleri iyi bir şekilde yönetmeye çaba göstermek gerekiyor”(Ali Bey)

Sınırlı Kaynak

Hastanelerde sahip olunan kaynakların sınırlı oluşunu üzerine oluşturulan alt temalar aşağıdaki şekilde gösterilmektedir Sağlık kurumlarında sınırlı kaynakların bulunmasını bağlamında; paylaşım ve önceliklendirme alt temaları yer almaktadır.



Şekil 2. Sınırlı Kaynak Alt Temaları

Paylaşım

Sağlık kurumlarında kullanılan kaynakların maliyetlerinin yüksek ve kısıtlı olması bu kurumlarda çatışmaya yol açan faktörlerden biridir (Dinçel,2019). Emek yoğun çalışılan bu kurumlarda herhangi bir malzemede eksik olması hastanın tedavisinin aksamasına yol açabilir. Oluşturulan kaynak havuzunda aciliyete göre önceliklendirme ve paylaşım yapılması önemlidir.

“Örnek veriyorum bazı malzemeler her klinikte bulunmuyor. Bir klinikten diğer kliniğe götürülmesi gerekiyor. Transfer edilmesi gerekiyor. Bu durumda hekimler arasında probleme yol açıp, huzursuzluğa neden oluyor. Yönetici olarak mümkün olduğunca bu durumu çözmek için çeşitli argümanlar geliştirmek zorunda kalıyorsun”(Abdullah Bey)

“Dünya genelinde kaynaklar kıt ve bunları etkin ve verimli bir şekilde kullanmak gerekiyor. İhtiyaçlarımız sınırsız ve sağlık sektörü içinde bu böyle tabii ki. Hem çalışanların hem de hizmet alan hastalar açısından bakıldığında herkes çok şey istiyor ama bunları her zaman en yüksek seviyede sağlayabilme olanağımız olmayabiliyor. Hem hasta güvenliği hem çalışan güvenliği açısından hem de hizmet sunumunun kesintisiz sürdürülebilmesini sağlayacak yüksek riskli süreçlerde öncelikli olacak şekilde kaynakları paylaşmamız gerekiyor”(Eren Bey)

Önceliklendirme

Tüm dünyada ve ülkemizde yaşanan ekonomik sıkıntılar ve salgın hastalık durumlarından en çok etkilenen sektörlerden biri hiç şüphesiz sağlık kurumlarıdır. Kaynakların kıt olması bu kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda elde bulunan kaynaklarda önceliklendirme yapılırsa, sınırlı kaynak sorunsalına bağlı çatışmaları da en aza indirmek mümkün olur.

“Çatışma ortamının önüne geçilebilmesi için önceliklendirme yapmamız ve bu önceliklendirme kapsamında çalışanları da bilgilendirmemiz gerekiyor. Bunun sonucunda iş barışı içinde çalışmayı sağlayabiliriz”(Hüseyin Bey)

Bürokratik Yapı

Sağlık kurumlarında bürokratik yapı üzerine oluşturulan alt tema aşağıdaki şekilde gösterilmektedir. Hastanelerde bürokrasinin yoğun olması bağlamında; evrak işleri alt teması yer almaktadır.



Şekil 3. Bürokratik Yapı Alt Teması

Evrak İşleri

Teknoloji yoğun olarak çalışan sağlık kurumları değişen ve gelişen dünya düzenine ve şartlarına uygun hareket etmelidir. Hastanelerde katı hiyerarşik bir yapılanmadan ziyade, mümkün olduğunca yatay bir yapılanma ve esnek bir organizasyon yapısı olması gerekmektedir (Kılınç vd., 2018). Sağlık kurumlarında bürokratik yapının var olması, bu kurumlarda yönetim olgusunu azaltacak ve yöneticilerin proaktif olup hızlı karar alma mekanizmalarını devreye girdirmelerinin önünde engel oluşturacaktır. Bu noktada, hem yetki ve görev karmaşasını en aza indirmek hem de evrak işlerini azaltmak için bürokratik süreçler en aza indirilmelidir.

“Evrak bazında yönetmeliklerin online olarak bir dönüşe ihtiyacı vardır. Evraklar online tek bir havuzda toplanarak, evrak gücü azaltılmalıdır. En çok problemler bu nedenlerden oluşmaktadır” (Orhan Bey)

“Evrakı gönderiyorsunuz imza süreçleri, onaylanması, tekrar geri yazılması gibi bir ayı bulan yazışma süreciniz ve bürokratik işlemlere takılma mevzuları neticesinde, olayı net gerçekleştiriyorsunuz. Bu yüzden bürokrasi evet biraz azaltılmalı mı, azaltılmalı. Yönetmelikler, kaideler, bunların yenilenen dünya düzenine göre uyarlanması gerekiyor” (Ömer Bey)

Hizmetin Stoklanamaması, Arz ve Talebin Aynı Anda Gerçekleşmesi

Sağlık hizmetlerinin kendine has özelliklerinden olan hizmetin stoklanamaması, arz ve talebin aynı anda gerçekleşmesi özellikleri üzerine oluşturulan alt tema aşağıdaki şekilde gösterilmektedir. Bu bağlamda; insan kaynağı planlaması ve sevk zinciri alt teması yer almaktadır.



Şekil 4. Hizmetin Stoklanamaması, Arz ve Talebin Aynı Anda Gerçekleşmesi Alt Teması

İnsan Kaynağı Planlaması

Örgütsel sürdürülebilirlik arayışında insan faktörünün önemi kaçınılmazdır (Alkan ve Çankır,2022). Sağlık kurumlarında insan kaynağı planlaması, doğru sayıda, nitelikli ve yeterli personelin bulunmasını sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Bu planlama, sağlık kurumlarının işleyişinin sürdürülebilirliği ve verimliliği açısından hayati bir rol oynamaktadır. İnsan kaynağı planlaması, sağlık kurumlarının ihtiyaç duyduğu personel sayısını belirlemeye, niteliklerini ve özelliklerini tanımlamaya, personel talebini tahmin etmeye, personel kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmaya ve personel eksikliğini önlemeye yardımcı olur.

“Pandemiden bu şekilde güçlü çıkabilmemizin tek nedeni yardımcı sağlık personellerinin desteğidir. Ancak biz personellerimize sahip çıkıp onları desteklemedik, onları bu kapsamda düzgün yönetemedik bu nedenle de sağlık personellerimizi kaybediyoruz. Tüm dünyada bu süreçte yönetilemeyen sağlık sistemleri ile karşı karşıyayken ülkemiz bu süreci hekimlerimizin ve sağlık çalışanlarımızın göstermiş olduğu duyarlılık ile oldukça sağlam yönetti ” (Orhan Bey)

“Hekimin hasta yoğunluğu, arz talebi aynı anda karşılayamama nedeni olduğu için, sorunu aynı anda çözemediği için anında tedavi edilmesi gereken hastalarda talebi karşılayamadığımızda sıkıntı yaşamaya başlıyoruz. Çatışmaya başlıyoruz. Bu sefer çatışmalı bir ortam olmuş oluyor” ” (Alp Bey)

“Örneğin; bir doğal afet durumunda ya da kaza olması durumunda çok yoğun bir taleple karşılaşsınız ama personel yetersiz kalabilir ya da bir salgın durumuyla karşılaşılabilir iş gücünüz ve elinizdeki malzemeniz, ilacınız yetersiz kalır. Bu gibi durumlarda arz ve talep birbirini tutmuyor. Aynı şekilde nüfus fazlaştığında belli bir bölgede belli hastanede az sayıda doktor varsa nüfus çoğaldığında yine mevcut koşullarla nüfusa yetemezsiniz. Arz ve talebiniz birbirini karşılamaz. Bu da sağlık hizmetlerinin doğası gereği aslında yaşanan bir problemdir” (Eren Bey)

“Elbette ki eş zamanlı arz ve talebin oluşması çatışma açısından diğer sektörlere göre daha fazla zemin hazırlayan bir durumdur. Burada yapılacak en güzel şey sistematik süreç iyileştirmeleri, planlamalar yapmak, insan gücü kadrosunu ayarlamaktır ” (Hüseyin Bey)

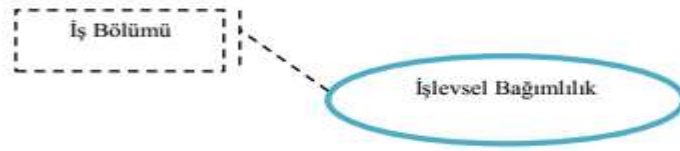
Sevk Zinciri

Sevk zinciri, hastaların doğru yerde ve doğru zamanda tedavi görmelerini sağlamak için kritik bir öneme sahiptir. Sevk zinciri, sağlık kurumlarının hastaların tedavi ihtiyaçlarına yönelik doğru kararları almasına yardımcı olur.

“Birinci basamak hizmetlerin arttırılması lazım, aile hekimliklerinin boş değil de daha dolu, daha verimli, daha eğitici olarak yürütülmesi, üçüncü basamak hastanelerin hem yükünü hem maliyetini hem de kaynakların doğru kullanımını sağlayacaktır diye düşünüyorum. Birinci basamaktan ikinci basamağa, üçüncü basamağa geçişler vardı. Bunlar sağlanırsa işletmede de çatışma ya da işletmenin kaynaklarını yönetmeyle ilgili ekstra sıkıntı yaşanacağını düşünmüyorum ” (Ömer Bey)

İşlevsel Bağımlılık

Sağlık kurumlarında işlevsel bağımlılık üzerine oluşturulan alt tema aşağıdaki şekilde gösterilmektedir İşlevsel bağımlılık bağlamında; iş bölümü alt teması yer almaktadır.



Şekil 5. İşlevsel Bağımlılık Alt Teması

İş Bölümü

Sağlık kurumlarında farklı meslek gruplarında çalışan personeller arasında işlevsel bağımlılık düzeyi yüksektir. Hastaneler matris organizasyon yapısına sahip olduğu için, personeller arasında iş bölümü ve koordinasyon zorunlu hale gelmektedir. Yapılan işler arasında yeterli koordinasyon ve iş bölümü sağlanmazsa, işletmelerde çatışma meydana gelebilmektedir.

“Bu durum hem çatışmaya yol açabilir hem de tüm çalışanların birbirine mecbur olmaları, dayanışma gereksinimi duymaları bundan sonra da beraber çalışmaya mecbur olmaları bilmeleri bazen çatışmayı engelleyici bir faktör olarak da karşımıza çıkmaktadır” (Mehmet Bey)

“Hekim hastayı yatış verdi. Örneğin onkoloji hastası ve kemoterapi tedavisi göreceğini varsayalım. Hekim tek başına süreci yönetmiyor, işbirliği içerisinde süreç ilerliyor. Tek Hastanın önce yatışının yapılması, ilgili servise alınması, tanımlamasının hemşirelik hizmetleri tarafından yapılması, hekim tarafından order hazırlanması, kemoterapi ilaç hazırlama ünitesinde çalışan görevliler tarafından ilacın hazırlanması gibi çeşitli adımlar gerekiyor” (Ali Bey)

“Bir birim bile eksik çalışırsa o hastanede işler aksayacaktır. Örneğin; malzeme birimi malzeme almazsa ve bu alım işlemlerini gerçekleştirmezse ameliyatlara yapılamaz.

Hastanenizdeki güvenlikler bir gün işi bıraksa hastanede güvenlik açığı oluşacağından kargaşa olabilmektedir. Her birim kendi üstüne düşen sorumluluğu yapmakla yükümlüdür” (Alp Bey)

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çatışma, farklı disiplinleri de alakadar etmesi yönünden toplumsal bir olgu olarak kabul edilmektedir. Diğer sektörlere nazaran sağlık sektörü çatışmaya neden olacak birçok faktörü içerisinde barındırmaktadır. Çatışma nedenlerini ortaya koymak amacıyla sağlık yöneticileri ile yapılan araştırma sonuçlarına göre sağlık kurumlarının yapısı gereği içerisinde farklı uzmanlık alanlarını barındırması çatışmayı besleyen bir ortama neden olmaktadır. Sağlık kurumları, amaçlarını gerçekleştirmek için ortaya koydukları hizmette sağlık profesyonellerinin yanı sıra yardımcı sağlık personellerine, teknisyenlere, temizlik ve güvenlik elemanlarına ihtiyaç duymaktadır. Tüm bu disiplinlerin bir arada uyum içerisinde hizmet sunabilmesi de idari kısmın yönetimine bağlı olmaktadır. Yöneticilerin çatışma nedeni olarak ifade ettikleri diğer bir faktör işlevsel bağımlılıktır. Sağlık kurumları birbirine bağlı süreçlerin koordinasyonunu gerektirmektedir. Bir birimdeki aksama diğer birimleri etkileyebilmektedir. Bu durum da birimler arasında etkileşimi gerektirdiğinden çatışma da kaçınılmaz olmaktadır. Hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının karşılıklı görev bağımlılıkları önemli bir çatışma nedeni olarak ifade edilmektedir (Akça & Erigüç, 2006). Yöneticilerle yapılan araştırmada kurum içerisindeki sınırlı kaynakların da çatışma nedeni olduğu görülmektedir. Kaynakların sınırlı oluşu dağılımda belirli bölümleri önceliklendirmeye neden olmaktadır. Bu dağılım personeller arasında adaletsiz olarak algılandığında çatışmanın varlığı da olağan olabilmektedir. Dinçel (2019), hekimler ve hemşireler arasında kaynakların kısıtlılığını önemli bir çatışma nedeni olarak görmektedir.

Yöneticiler tarafından bürokratik yapı da bir çatışma kaynağı olarak görülmektedir. Özellikle hızlı karar almayı engelleyen ve hareket alanını kısıtlayan evrak işleri çatışmayla birlikte farklı birçok soruna da zemin hazırlamaktadır. Hatch & Cunliffe (2006) kuralların, süreçlerin aşırı ve yazılı olması, esnekliği ve özerkliği azaltan bir durum olduğu ve dikey çatışmaya neden olabileceğini savunmaktadır. Sağlık hizmetinin özelliğinden biri olan hizmetin stoklanamaması, arz ve talebin aynı anda gerçekleşmesi de sağlık yöneticileri tarafından fonksiyonel olmayan bir çatışma ortamına neden olduğu belirtilmektedir. Özellikle etkili bir insan kaynağı planlamasının eksikliği ve sevk zinciri sistemindeki aksamalar doğan talebin zamanında karşılanmasında büyük bir engel teşkil etmektedir. Sevk zinciri, sağlık kurumlarının insan kaynağı başta olmak üzere tüm kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmasını sağlar. Sevk zinciri sayesinde, bir sağlık kurumundaki yoğunluğun azaltılması ve diğer sağlık

kurumlarına veya bölümlere yönlendirme yapılması mümkündür. Bu sayede, sağlık kurumları, hizmetlerinin yoğunluğunu dengelerken, hasta memnuniyetini ve tedavi sonuçlarında etkililiği artırabilirler. Sonuç olarak, sevk zinciri, hastaların ihtiyaçlarının doğru ve hızlı bir şekilde karşılanmasını sağlarken, sağlık kurumlarının kaynaklarını daha verimli bir şekilde kullanmasına yardımcı olur. Bu nedenle, sağlık kurumları için sevk zinciri, hastaların tedavi süreçlerinin başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir.

Çatışmanın var olması o örgütün yaşadığı, değiştiği ve geliştiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Dinçel, 2019). Önemli olan çatışmanın, örgütün geleceğine hizmet edecek şekilde yönetilebilmesidir (Sütlü, 2007). Sağlık yöneticilerinin pratikteki tecrübeleri de ortaya çıkan çatışmaların tamamen ortadan kaldırılması yerine, optimal düzeyde tutulmasının çalışan yaratıcılığına ve motivasyonuna katkı sağladığı düşünülmektedir.

“Kesinlikle iletişim halinde olunması ya da çatışma ortamının optimize edilmesi gerekiyor”(Hüseyin Bey)

“Sağlık yöneticileri, müzakereci insanlar olmalı, bir iletişim uzmanı gibi çalışmalılar. Farklı birimleri bir araya getirerek beraber çalıştırma yetenekleri olması gerektiğini düşünüyorum”
(Eren Bey)

Sağlık yöneticilerinin bu ifadeleri doğrultusunda; hastanelerde optimal düzeydeki bir çatışmanın, fikir alışverişi, örgütsel öğrenme ve performans artışına katkıda bulunabileceği sonucuna ulaşılabilmektedir. Yine yöneticilerin tecrübeleri, çatışma ortamını örgütün lehine çevirmenin yöneticilerin çalışanları ile sürekli iletişimde bulunması ile mümkün olabileceği yönündedir. Bu bağlamda iletişim hem bir çatışma nedeni hem de çatışmayı çözümlenmede önemli bir kaynak olarak görülmektedir. İleriki çalışmalarda yöneticinin sahip olduğu liderlik vasıfları ile çatışmayı yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi önerilebilir. Ayrıca kişilik özelliklerinin çatışma yönetimindeki etkisi de önemli bir araştırma konusu olarak düşünülebilir. Hastaların da sağlık kuramlarında çatışma yaşayabilecekleri düşünüldüğünde bu çatışmanın nedenlerinin hasta ve sağlık çalışanı açısından değerlendirilmesi de literatüre önemli bir katkı olabilir.

KAYNAKÇA

- Alkan, D. P. & Çankır, B. (2022). Öğrenişmiş Güçlük ile Güçlendirmenin İş Stresi Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 411-419.
- Aslan, Ş. (2006). Hastanelerde örgütsel çatışma: Teori ve örnek bir uygulama. *Hacettepe sağlık idaresi dergisi*, 9(2), 599-617.

- Akça, C. & Erigüç G. (2006). Hastane çalışanlarının yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışma nedenlerine yönelik bir araştırma. *Hacettepe sağlık idaresi dergisi*, 9(2), 126-153.
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? *Journal of advanced nursing*, 26(3), 623-630.
- Dinçel, Y. M. (2019). Çalışma ortamlarında hekim-hemşire arasındaki çatışma nedenleri ve çatışmaların yönetimi. *Sağlık ve hemşirelik yönetimi dergisi*, 3(6), 256-265.
- Gerardi D. (2015). Conflict engagement: A new model for nurses. *Perspectives On Leadership*.;115(3), 56-61.
- Gerzon, M. (2006). *Leading through conflict*, MESS yayın.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford University Press.
- Kavuncubaşı, Ş. (2000). Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Kılınç, E., Hasdemir, S., & Ulusoy, H. (2018). Sağlık Kurumlarında Çatışma ve Çatışma Yönetimi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 34-47.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. Beta Basım.
- Korkmaz, F., & Görgülü, S. (2010). Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Sağlık bilimleri fakültesi hemşirelik dergisi*, 1-17.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill.
- Neuman, W. L. & Robson, K. (2014). *Basics of social research*. Toronto: Pearson Canada.
- Obied, H. K., & Sayed, A. S. E. (2016). Effect of utilizing conflict management strategies foricunurses on patientcare. *IOSR-JNHS*. 5(2), 39-46.
- Öztürk, H., Candaş B., & Babacan E. (2015). Devlet hastaneleri, toplum ve aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelerin yaşadıkları sorunların belirlenmesi. *Sağlık ve hemşirelik yönetimi dergisi*. 1(2), 189-201.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in organizations*. Greenwood Publishing Group.
- Rahim, M.A., Magner, N.R., & Shapiro, L. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors? What justice perceptions, precisely?, *The international journal of conflict management*. 11(1), 9-31.
- Rubin, A. & Babbie, E. R. (2016). *Empowerment series: research methods for social work*. Boston: Cengage Learning.
- Sütlü, T. (2007). Örgütsel çatışma ve iş gören üzerine etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şahin, A, & Örselli, E. (2020). Devlet hastanelerinde örgütsel çatışma nedenleri bir anket uygulaması. *Sosyal ekonomik araştırmalar dergisi*, 10(19), 42-62.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2021). Sağlık işletmeleri yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tokat, B. (1999). Örgütlerde çatışma ve çatışmanın yönetimi. *Sosyal bilimler dergisi*, 1.

Wright, R. R., Mohr, C.D., & Sinclair, R.R. (2014). Conflict on the treatment floor: An investigation of inter personal conflict experienced by nurses. *Journal of research in nursing*, 19(1), 26-31.



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 395-417

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 02.12.2022

Accepted / Kabul: 17.05.2023

BİSQUE (BORÇ TATİLİ) MADDELERİ: TÜRKİYE İÇİN POTANSİYELİ VE FAYDALARI

Haşim AKÇA¹

Mehmet ELA²

Öz

Kamu borç temerrütleri ve krizleri, geçmişten beri birçok ülkenin temel problemleri arasında yer almaktadır. Son yıllarda gelişmekte olan ülkeler yanında gelişmiş ülkelerde de görülen borç temerrütleri, ülkelere mali ve ekonomik bazı maliyetler yüklemiştir. Söz konusu bu maliyetler nedeniyle ülkeler borç kaynaklı temerrüde düşmekten kaçınmaktadırlar. Bu nedenle temerrüde girmeyi engelleyen ya da temerrüt süresini kısaltan bazı mekanizmalar ve yenilikler gündeme gelmiştir. Bu yeniliklerden bir tanesi de “bisque maddeleri” olarak anılan borç erteleme hükümleridir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, bisque maddelerinin Türkiye için potansiyeli ve faydalarını araştırmaktır. Çalışmada Türkiye'nin temerrüt riski ve kredi kullanım oranları betimleyici yöntemle analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre Türkiye'de dış borçlanma ve kredi oranları oldukça düşük olduğundan bisque maddelerinin etki alanı dardır. Bu nedenle Türkiye kolektif eylem maddeleri gibi dış borçlanmada dünyada uygulanan inovatif yöntemlerden yararlanmalı ve ağırlıklı olan iç borçlanmaya yer verildiğinden iç borçlanmaya yönelik olarak endekse dayalı sukuk ve çevresel tahviller gibi yeni iç borçlanma enstrümanlarından yararlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Borç Yönetimi, Bisque Maddeleri, Borç Yönetiminde Yenilikler, Türkiye.

Jel Kodları: F34, H12, H63.

¹Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, E-posta: hakca@cu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5603-8636.

²Doç. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, E-posta: mehmetela@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7341-6312.

Atıf/Citation

Akça, H. & Ela, M. (2023). Bisque (borç tatili) maddeleri: Türkiye için potansiyeli ve faydaları. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 395-417.

BISQUE (DEBT HOLIDAY) CLAUSES: POTENTIAL AND BENEFITS FOR TURKEY

Abstract

Government debt defaults and crises have been among the main problems of many countries since the past. Debt defaults, which have been observed in developing countries as well as developed countries in recent years, imposed some fiscal and economic costs on countries. Because of these costs, countries avoid defaulting on their debts. For this reason, some mechanisms and innovations that prevent default or shorten the default period have come to the fore. One of these innovations is the provisions for deferment of debt, known as “bisque clauses”. From this point of view, this purpose of the study is to investigate the potentials and benefits of bisque clauses for Turkey. In the study, Turkey’s default risk and loan rates were analyzed by using descriptive method. According to the results of the study, since the external debt and loan rates are quite low in Turkey, the influence of bisque clauses is narrow. For this reason, Turkey should benefit from innovative methods applied in the world in external borrowing such as collective action clauses and since domestic borrowing is predominantly included, also should benefit from new domestic borrowing instruments such as index-based sukuk and environmental bonds.

Keywords: Public Debt Management, Bisque Clauses, Innovations in Debt Management, Turkey.

Jel Codes: F34, H12, H63.

1. GİRİŞ

Ülkeler için borç temerrüdü, borçlu olan kamu kesiminin ödemelerini belirtilen zamanda yapmaması olarak tanımlanabilmektedir. Ancak temerrüt bu tanımdan daha fazlasını içerebilmektedir. Örneğin BoC-BoE için Beers vd. (2022) tarafından yapılan tanımda kreditede ekonomik kayba neden olan (kamunun tahvili indirimle geri alması, geri ödeme süresini uzatması vb.) diğer bazı durumlar da borç temerrüdü kapsamına alınmıştır. Bu anlamda devlet borç temerrütleri borç ödemelerinde yaşanan herhangi bir değişiklik veya aksaklık olarak görülebilmektedir.

Devletlerin borçlarını ödemekte temerrüde düşmesi (sovereign default) geçmişten günümüze var olan bir olgudur. Öyle ki, Consiglio ve Zenios (2016)’e göre dünya devletlerinin %55’i 1975’ten bu yana oldukça büyük miktardaki borçları nedeniyle belirli zamanlarda temerrüde düşmüşlerdir. Reinhart vd. (2003)’a göre, Fransa kamu borcunda 1500-1800 arası dönemde sekiz kez, İspanya ise 1500-1900 arası dönemde on üç kez temerrüde düşmüştür. Tomz ve Wright (2007), 1820-2004 yılları arasında 106 ülkede toplam 250 borç temerrüdü raporlamıştır (Correa ve Sapriza, 2014, s.5). Konuya daha ayrıntılı bakan Borensztein ve Panizza (2008), 1824-1840 yılları arasında 19, 1840-1860 yılları arasında 6, 1861-1920 yılları arasında 58, 1921-1940 yılları arasında 39, 1941-1970 yılları arasında 6, 1971-1990 arasında yılları 70 ve 1991-2004 yılları arasında 40 kamu borç temerrüdü yaşandığını vurgulamışlardır. Son dönemleri ele alan bazı çalışmalar ise kamu borç temerrütlerinin birçok ülkenin problemlerinden bir tanesi olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin De Paoli vd. (2009), 35 ülkeyi

39 devlet borç krizi olayı için 1970-2000 döneminde ele almıştır. Bu konudaki diğer bir örnek olan Furceri ve Zdzienicka (2012) ise 1970-2008 dönemi için 154 ülkede temerrüt yaşandığını ortaya koymuştur. Bu ve benzeri örnekleri çoğaltmak mümkündür. Bu konudaki en kapsamlı çalışmalardan bir tanesi olan Beers ve Mavalwalla (2015)'in çalışmasında 1960-2017 döneminde 8.000'in üzerinde temerrüt olayı listelenmektedir.

Yaşanan kamu borç temerrütleri ülkelerin sıkça borçlarını ödemekte zorlandığını göstermekle birlikte, literatürde vurgulanan en önemli konulardan bir tanesi ülkelerin ve özellikle politika yapıcıların temerrüde düşmemek için gösterdikleri çabadır. Devletlerin temerrüde düşmesini önleyecek herhangi bir yasal mekanizma bulunmamaktadır. Nitekim, kamu borç sözleşmeleri genellikle teminata bağlanamamakta ve yasal olarak uygulanabilirlikleri oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır. Kamu kesiminden oluşan borçlular için iflas hükümleri bulunmamakta, bunun yanında borç verenler borçlarını öde(ye)meyen bir ülkenin kontrolünü ele geçirememekte veya temerrüt durumunda bu ülkenin mal varlıklarını alamamaktadırlar. Bu yasal çerçeve göz önüne alındığında, kamu kesiminin borçlarını geri ödeme konusunda teşviklerinin bulunmadığı ve bu nedenle borç verenlerin finansman sağlamak için daha az teşvikinin olduğu görülmektedir. Ancak, halihazırda global olarak kamu borçlanması mevcuttur. Dolayısıyla, kamu borçlanma literatürünün çok önemli bir görevi, hükümetleri geri ödemeye (borç servisine) teşvik edecek unsurları ortaya çıkarmaktır. Diğer bir deyişle, temel konu hükümetlerin neden temerrüde düştüğü değil, aksine neden genellikle temerrüde düşmemeyi seçtikleridir. Bu konuyu açıklayan literatür ise genellikle temerrütlerle gelen ekonomik ve politik maliyetleri ortaya atmaktadır. Öyle ki temerrütler, ülkelerin dış ticareti ve ekonomik büyümesinin yanı sıra, kredi piyasasına erişimini, borçlanma maliyetlerini, bankacılık ve kredi sektörünü, işsizliği ve doğrudan yabancı yatırımları negatif yönde etkileyebilmektedir (Borensztein ve Panizza, 2008).

Kamu borç temerrütlerinin negatif etkileri veri iken temerrütten kaçınmak için hükümetler, emekli aylığı ödemelerini veya kamu ücretlerini kesmek için zorlu siyasi mücadeleler vermişler, yatırımları ertelemişler veya bankaları daha fazla devlet borcu satın almaya zorlayarak bankacılık sisteminin sağlığını riske atmışlardır. Hükümetlerin temerrütten kaçınmak için bu tür yollara başvurmalarının nedeni temerrütlerin oldukça maliyetli olmasından kaynaklanmaktadır (Sandleris, 2012, s.2). Ülke temerrüdünün maliyetlerinin yüksek olduğu göz önüne alındığında, önemli bir politika sonucu ülkelerin temerrüt riskini azaltmak için önlemler almaları gerektiği yönündedir (De Paoli vd., 2009, s.16). Bu konuda, son yıllarda temerrütlerin önlenmesi ve etkilerinin azaltılması adına kamu borçlanma araçlarına

ilişkin çeşitli inovasyonlar ortaya atılmıştır. Bu inovasyonlar arasında kolektif eylem maddeleri, devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri (Cocos) ve GSYH endeksli tahviller sayılabilmektedir. Uygulaması geçmişe dayanmakla birlikte son yıllarda üzerinde durulan diğer bir inovatif uygulama ise bisque (borç tatili veya borç erteleme) maddeleridir.

Bu noktadan hareketle oluşturulan çalışmada, Türkiye'nin son dönemdeki ekonomik ve mali görüntüsü göz önüne alınarak bisque maddelerinin Türkiye'deki potansiyeli ve uygulanması halinde oluşacak faydalar araştırılmıştır. Bu anlamda çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından birinci bölümde kamu borç temerrütlerinin maliyetlerine ilişkin literatür incelenmiş, ikinci bölümde temerrütleri önlemeye veya süreci kısaltmaya ilişkin inovasyonlara (bisque maddeleri dahil) değinilmiş, üçüncü bölümde bisque maddelerinin Türkiye'deki potansiyeli araştırılmış, dördüncü bölümde Türkiye'de bisque maddelerinin kullanılması halinde oluşacak faydalar incelenmiş ve ardından sonuca gidilmiştir.

2. KAMU BORÇ TEMERRÜTLERİNİN MALİYETLERİ

Kamu borç temerrütleri, temerrüde düşen ülke için birçok ekonomik, mali ve politik maliyetlere neden olmaktadır. Bu açıdan kamu temerrütleri, ekonomik büyümeyi, uluslararası ticareti, borçlanma piyasasına erişimi, borçlanma maliyetlerini, bankacılık sektörünü ve verilen kredileri, politik döngüyü ve doğrudan yabancı yatırımları etkileyebilmektedir.

Kamu borç temerrütlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, borçlanma maliyetleri, ticaret haddi, bankacılık krizlerine etkisi ve politik maliyetler yoluyla ortaya çıkabilmektedir (Boonman, 2013, s.6-8). Ampirik literatüre bakıldığında ise temerrütlerin ekonomik büyümeyi negatif etkilediği yönünde çalışmalara (Sturzenegger, 2004; Boonman, 2013; De Paoli vd., 2009) rastlandığı gibi kısmen de olsa etki göstermediği yönünde çalışmalara (Levy-Yeyati ve Panizza, 2006) da rastlanmaktadır.

Kamu borç temerrütlerinin ticaret üzerindeki etkisi, temerrüde düşen ülkeye yaptırımlar yanında ülkenin itibar kaybı sonucu kur, sermaye vb. üzerinde kontroller uygulayabilmesi ve ihracat kredilerinde bozulma yaşanabilmesi yollarıyla ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca kur kontrolleri, özel sektörün borç servis gücünü bozabilmektedir (Borensztein ve Panizza, 2008, s.15; Borensztein ve Panizza, 2010, s.395). Ampirik literatürde bu konuda farklı yönde bulgulara rastlamak mümkündür. Örneğin bazı çalışmalar temerrütlerin ticaret haddini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşırken (Zymek, 2012; Rose, 2002) bazı çalışmalar ise ticaret haddinden ziyade ticaret kredilerini öne çıkarmıştır (Borensztein ve Panizza, 2008).

Kamu borç temerrütleri, ülkelerin borçlanma piyasalarına erişimini sınırlayabilse de genel kaniya göre uluslararası sermaye piyasasından kalıcı (uzun süreli) bir dışlanmaya yol açmamaktadır (Borensztein ve Panizza, 2008, s.11). Bu açıdan ampirik literatür incelendiğinde sermaye piyasasından dışlanmanın ülkelere (Sandleris, 2012, s.25), temerrüde düşülen yıllara (Gelos vd., 2011) ve yatırımcıların ülkeye bakışı, iç ve dış finansal koşullar gibi diğer faktörlere (Richmond ve Dias, 2007) bağlı olduğu yönünde bulgulara rastlamak mümkündür.

Kamu temerrütlerinin borçlanma maliyetleri üzerindeki etkisi konusunda literatür farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu anlamda, literatür üç farklı sonuç elde etmiştir (Borensztein ve Panizza, 2008, s.13): Buna göre literatür (i) Temerrüdün borçlanma maliyeti üzerinde etkisi olmadığı; (ii) Temerrüdün borçlanma maliyetleri üzerinde uzun vadeli ancak küçük bir etkisi olduğu; (iii) Temerrüdün borçlanma maliyeti üzerinde geçici ve hızla azalan bir etkide bulunduğu yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Kamu temerrütlerinin bankacılık sektörü ve kredileri üzerindeki etkisi, finansal sistemde güven kaybı, bankaların kamu kağıtları tutması sonucu banka bilançolarında bozulma ve alacaklı hakları konusunda belirsizlik yollarıyla ortaya çıkmaktadır (Borensztein ve Panizza, 2008, s.17-18). Ampirik literatürde yer alan bulgular ise temerrütlerin bankacılık sektörünü ve kredileri negatif etkilediği yönündedir (Arteta ve Hale, 2008; Sandleris, 2014).

Kamu temerrütlerinin politik döngü üzerindeki etkisi konusundaki literatür, seçmenlerin temerrüde düşen hükümetlere karşı bakış açısını değiştirebileceğini ortaya koymaktadır. Nitekim genel bulguya göre, devlet temerrütleri politik döngüyü hızlandırmakta, bu anlamda yeni hükümetlere ya da yeni ekonomi (veya maliye) bakanlarına kapı aralamaktadır (Borensztein ve Panizza, 2008; Livshits vd., 2014).

Kamu temerrütlerinin doğrudan yabancı yatırım üzerindeki etkisi, temerrüde düşen ülkelere yönelik yatırımcı algısındaki değişimden (mülkiyet hakları vb. konularda) kaynaklanmaktadır (Sturzenegger ve Zettelmeyer, 2006, s.51). Bu konuda yapılan bir çalışmanın bulgusu, temerrüde düşen ülkeye temerrütten etkilenen kreditor ülkeden gelen doğrudan yabancı yatırımların azaldığını göstermektedir (Fuentes and Saravia, 2010).

3. KAMU BORÇ TEMERRÜTLERİNİ ÖNLEMeye VE KISALTMAYA İLİŞKİN İNOVASYONLAR

Geçmişten günümüze var olan kamu borç temerrütlerine karşı birçok inovatif araç ortaya atılmıştır. Borçlanmayı daha az tehlikeli hale getirebilen ve borçların öden(e)memesi riskini borçlu ve alacaklı arasında dağıtan çeşitli araçlar öne sürülmüştür. Bu araçlar genellikle

ülkelerin ödeyeceği borcu, ödeme kabiliyetine yani ekonomik durumuna bağlamıştır (Herman 2011, s.13). Bu araçlar arasında, kolektif eylem maddeleri, GSYH endeksli tahviller, devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri (Cocos) vb. sayılabilmektedir (Miller ve Zhang, 2013, s.2-3). Geçmiş 1950’li yıllara dayanmakla birlikte temerrütlere karşı bir önlem olarak son yıllarda tekrar gündeme gelen araçlardan bir tanesi ise bisque maddeleridir (Herman, 2017, s.21; Adaba, 2016, s.19).

3.1. Kolektif Eylem Maddeleri (Collective Action Clauses)

Kolektif eylem maddeleri (CACs), devlet borçlarının yeniden yapılandırılmasında ortaya çıkan sorunları çözmek için tasarlanan ve tahvil belgelerinde bulunan bir hükümdür. Bu hüküm, paralarını geri almak isteyen ve müzakereleri engelleyebilen tahvil sahiplerine karşı oluşturulmuştur. Kolektif eylem maddeleri, değişikliklere karşı oy kullanmış olan tahvil sahipleri için bile, tahvil şartlarındaki değişiklikleri geçerli kılmak için bir tahvil serisinin üstünlüğüne (tahvil sahiplerinin çoğunluğunun kabul ettiği yeni hükmün karşı oy kullananlar için de geçerli olmasına) izin vermektedir. Kolektif eylem maddeleri içeren tahvilleri satın alan tahvil sahipleri, tahvil şartlarının müzakere edilmesi yönündeki haklarını saklı tutmak yerine, diğer tahvil sahiplerinin çoğunluk oyuyla sınırlandırılmayı kabul etmektedirler (Global Capital, 2015).

3.2. GSYH Endeksli Tahviller

GSYH endeksli tahviller anapara veya kupon oranının GSYH büyümesine endekslenmiş olduğu tahvilleri ifade etmektedir. Bu özelliği ile GSYH endeksli tahviller, düşük ekonomik büyüme dönemlerinde daha az borç servisi anlamına gelirken, yüksek büyüme dönemlerinde ise endeksiz tahvillerden daha yüksek borç servisi yapılması anlamına gelmektedir.

Son yıllarda yaşanan kamu temerrütleri ve krizlere karşı bir önlem olarak ortaya atılan GSYH endeksli tahvillerin ihraççı açısından birçok avantajından bahsetmek mümkündür. Bu açıdan GSYH endeksli tahviller, temerrüt ve kriz riskinde azalma sağlama, kamu harcamalarında istikrar sağlama, mali alanı arttırma, maliye politikasının konjonktürelliğini azaltma, borç primlerinde düşüş sağlama, refah ve büyüme sağlama ve borç yeniden yapılandırmasına yardımcı olma gibi avantajlara sahiptir (Williamson, 2017, s.54-57; Griffith-Jones ve Sharma, 2006, s.2-5).

3.3. Koşullu Dönüştürülebilir Tahviller

Devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri (Cocos), (i) devletlerin borçlanma açısından stresli ve zor bir dönemde olduğunu gösteren mali göstergelerin belirlenen eşik değeri aşması halinde

veya (ii) ülkenin resmi sektörden (IMF yardımı vb.) yardım alması halinde, vadeyi ileri bir tarihe erteleyen ve borçlu ülkelerce yapılacak geri ödemeleri azaltan veya belirli bir süre için durduran hükümleri olan inovatif kamu borçlanma araçlarıdır. Devlet koşullu dönüştürülebilir tahvillerinin yapısında yer alan söz konusu hükümler, borçlarda yeniden yapılandırmayı otomatik olarak başlatmakta ve yeniden yapılandırmada (ve müzakerelerde) ortaya çıkan olumsuzlukları ortadan kaldırmaktadır (Consiglio ve Zenios, 2018, s. 5-7; Ela, 2019, s.580).

3.4. Bisque Maddeleri

Bisque kelimesi eski bir Fransızca kelimedir (XVII. Yüzyıl). Bu kelime, hem kabuklu deniz hayvanlarıyla hazırlanmış bir çorba hem de bazı sporlarda güçlü bir oyuncu tarafından daha güçsüz bir oyuncuya verilen şans anlamına gelmektedir. İkincisinin örnekleri, bir tenis setinde istendiğinde alınan bir nokta, krokette ekstra bir dönüş veya bir golf skorunda bir veya daha fazla vuruştur. Ek olarak, bir kredi sözleşmesi bağlamında bisque (borç erteleme veya tatili) maddeleri, borçlunun öngörülemeyen maddi zorluklar yaşaması ve sözleşmedeki tetikleme koşullarının ortaya çıktığı durumlarda borç servisini kesebileceği ve zorlukların üstesinden geldiğinde borç servisi ödemelerine devam edebileceği anlamına gelmektedir (Cosio-Pascal, 2007, s.7).

Kamu borçlanması bağlamında devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri ve GSYH endeksli tahvillerin aksine özellikle gelişmekte olan ülkelerin borçlanma sorunlarına karşı geliştirilen (Dell, 1972, s.212) bisque maddeleri, mevcut veya yeni alınacak olan kredi sözleşmelerine uygulanabilmektedir (Griffith-Jones, 2008, s.168). Bisque maddeleri borçlunun, bazı koşullar altında (örneğin ödemeler dengesi zorlukları yaşaması veya borç servisi problemleriyle karşı karşıya kalması durumunda) (World Bank, 1996, s.20; Office of the Historian, 1978) borç yeniden yapılandırması için borç müzakereleri yapmadan borç indirimi veya erteleme yapmasına izin vermektedir (World Bank, 1980). Bu anlamda bisque maddeleri, borç müzakerelerine ve borç müzakerelerinin uzun yıllar alması gibi bazı problemlere karşı borçlu devletlere hareket alanı sağlamaktadır. Bu nedenle bisque maddeleri, yeniden yapılandırmaya gerek kalmadan örtük bir yeniden yapılandırma ve borç müzakeresi yapılması anlamına gelmektedir.

Alacaklılar tarafından bazen “ödeme tatili” veya “bisque maddesi” olarak adlandırılan geri ödeme planını uzatma anlaşması, ülkelere borç servisini yeniden düzenlemek için ek süre sağlamaktadır. Ancak anlaşmalar genellikle koşulluluk içermektedir. Bu durum çeşitli uygulama örneklerinde kendisini göstermiştir. Örneğin, Almanya'nın borcuna ilişkin 1953 Londra Sözleşmesi, Almanya'nın borçlarını yalnızca bir ticaret fazlası üzerinden geri ödemesi

gerektiğini ve yetersiz bir ticaret fazlası varsa borç geri ödemelerini durdurabileceğini belirten bisque maddeleri içermiştir. Bu koşul, özellikle ülke borçları açısından önemlidir. Çünkü borçlanma piyasalarına erişimdeki ve ticaret koşullarındaki bozulma, çoğu borçlu ülkenin aynı zamanda ticaret açığı vereceği anlamına gelmektedir. Diğer bir örneğe göre, 1986'daki Meksika anlaşmasına örtük olarak bir bisque maddesi eklenmiştir. Petrol fiyatlarının kararlaştırılmış bir tabanın altına düşmesi halinde Meksika Hükümeti'ne ödemeleri erteleme izni verilmiştir. Taban fiyat müzakere edilmiş, ardından bisque maddesi IMF ile Meksika anlaşmasına dahil edilmiş ve sadece iki yanlı (resmi, ülke kredileri) ve özel alacaklılar için uygulanabilir hale getirilmiştir. Bununla birlikte, taban fiyat o kadar düşük belirlenmiştir ki, bisque maddesi hiçbir zaman uygulanamamıştır.

Bisque maddelerinin uygulama geçmişine bakıldığında söz konusu maddelerin uygulama alanının genellikle kredilerle sınırlı olduğu ve örneklerinin az olduğu göze çarpmaktadır. Bisque maddeleri kavramı, 1946 Anglo-Amerikan Kredisi olan 50 yıllık bir kredide ortaya çıkmıştır. Orijinal anlaşmada, İngiltere herhangi bir yıl için bir yıllık faizin silinmesi talebinde bulunabilecek ve ABD, iki şartın yerine getirilmesi durumunda bu faizi bağışlamış olacaktır. Bu şartlardan ilki, borçlunun döviz ve altın rezervleri pozisyonlarına bakılarak faizin silinmesinin gerekli olduğu sonucuna varılmasına ve ikincisi, savaş öncesi seviyelere kıyasla ihracat seviyesine bağlıdır. Ayrıca şartların IMF tarafından onaylanması gerekecektir. Ancak 1956'da orijinal geri ödeme sözleşmesindeki bazı koşulların, değişen koşullar nedeniyle belirsiz ve muhtemelen kullanılamaz olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, sözleşme Birleşik Krallık'ın kendi tercihine bağlı olarak bir dizi anapara ve faiz ödemesini ertelemesine izin verecek şekilde değiştirilmiştir. Bu değişiklik "bisque maddesi" olarak tanınmıştır. Değiştirilmiş versiyonda Birleşik Krallık, 50 yıllık sürenin sonuna kadar taahhüt edilen yıllık anapara ödeme tutarını erteleme talebinde bulunabilecektir. Bu durumda, bisque maddeleri, geri ödeme planının borçlunun ekonomik koşullarına uyum sağlamasına izin vermiştir (Devlin, 1984, s.115). Bu revizyonun ardından, vadesi uzatılan ödemeler beş seferde yapılmış ve 2006 yılında kredi tamamen ödenmiştir. Üçüncü tarafın doğrulaması gerekliliği ve alacaklının nihai veto yetkisi nedeniyle manipülasyon riski büyük ölçüde elimine edilmiştir (Cosio-Pascal, 2007, s.7; Stumpf, 2019, s.325). Bir diğer örneğe göre, 1953 Londra Konferansı'nda delege olan Dr. Herman Abs'ın uluslararası itibarı ve tarafsızlığı, bir öneride bulunmasına olanak tanımış ve alacaklıların bu öneride yaptığı değişikliklerle birlikte öneri, Paris Kulübü tarafından kabul edilmiştir. İmtiyazlı krediler ve ödemesi ertelenen (yeniden yapılandırılan) borçlar dahil olmak üzere Endonezya'nın borcunun vadesi 30 yıldan fazla uzatılmıştır. Endonezya ekonomisine

ilişkin olumsuz öngörüler, Anglo-Amerikan Anlaşmasındaki benzer şekilde *bisque* maddesinin eklenmesine neden olmuştur. Bu durumda Endonezya'nın geri ödeme sürecinin başlangıcında yapacağı ödemelerin yarısına kadarını ertelemesine izin verilmiştir. Ertelenen ödemeler, sözleşmenin son yıllarında %4 faiz oranından geri ödenecek şekilde anlaşmada yer almıştır (Cosio-Pascal, 2007, s.10). Endonezya, o zamandan beri herhangi bir başka ülkeye verilmeyen bu anlaşmanın tamamından fayda sağlamıştır. Bu anlamda, Endonezya bu maddeyi azami ölçüde kullanmıştır (Cassimon vd., 2013, s.8).

Daha sonraki döneme bakıldığında, 1970'lerde ortaya çıkan gelişmekte olan ülke borç krizine çözüm olarak ise birçok yazar tarafından *bisque* maddelerinin getirilmesi gereğine ilişkin görüşler ortaya atılmıştır (Bhalla, 1973, s.748; United Nations, 1973, s.8). Hatta kriz döneminde gelişmekte olan ülkelerin gittikçe sürdürülemez hale gelen borç yüklerinin ele alınması konusunda, G-77 ülkelerinin birçoğu kalkınma kredileri için faiz sübvansiyonları (*bisque* maddeleri benzeri) önerisini desteklemiştir (Airey, 2020, s.324). Aynı dönemde, gelişmekte olan birçok ülkenin kritik borç servisi oranı göz önüne alındığında, gelişmekte olan ülke temsilcileri, acil eylem ihtiyacını ve acil borç ertelemesinin birçok ülkenin mevcut sorunlarını hafifletmeye yapabileceği katkıyı vurgulamışlardır. Bu noktada tüm borç müzakere anlaşmalarına bir “*bisque* maddesi” eklenmesi imkanının incelenmesi gerektiği öne sürülmüştür (United Nations, 1976, s.160). 2000'li yıllarda ise Fransız yardım kuruluşu olan Agence Française de Développement, bir dizi Afrika ülkesine verdiği krediler için önceden hazırlanmış bir konjonktür karşıtı faktör uygulamaya koymuştur. Fransız kredisi, standart on yıllık ödemesiz süresinin son beş yılını almakta ve borçlunun son vade tarihini beş yıl ertelemek de dahil olmak üzere herhangi bir zamanda bu beş yılı kullanmasına izin vermektedir. Bu seçenek, devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri gibi “*bisque*” maddesinin çağdaş bir biçimidir (Herman, 2017, s.20).

Bisque maddelerinin ülkeler açısından faydalarına bakıldığında ilk olarak uzun ve maliyetli borç yeniden yapılandırma sürecini ortadan kaldırdığı görülmektedir. Diğer yandan *bisque* maddeleri, ülkelerin borçlarında düşeceği temerrüdü önleyerek temerrüdün getirdiği maliyetleri önlemektedir. Bu açıdan *bisque* maddeleri bir yandan borçların geri ödemesini sağlaması nedeniyle kreditor için ve diğer yandan da borçların ödenmesi konusunda zaman kazandırdığı için borçlu ülke için oldukça faydalı olarak görülmektedir.

4. BİSQUE MADDELERİNİN TÜRKİYE'DEKİ POTANSİYELİ

Bisque maddelerinin kredilerde geçerli olması ve borç ödeme güçlüklerine (temerrütlere) karşı kullanılması iki önemli özelliğini oluşturmaktadır. Bu açıdan, çalışmada ilk olarak Türkiye'nin temerrüt olasılığı (riski) incelenecektir.

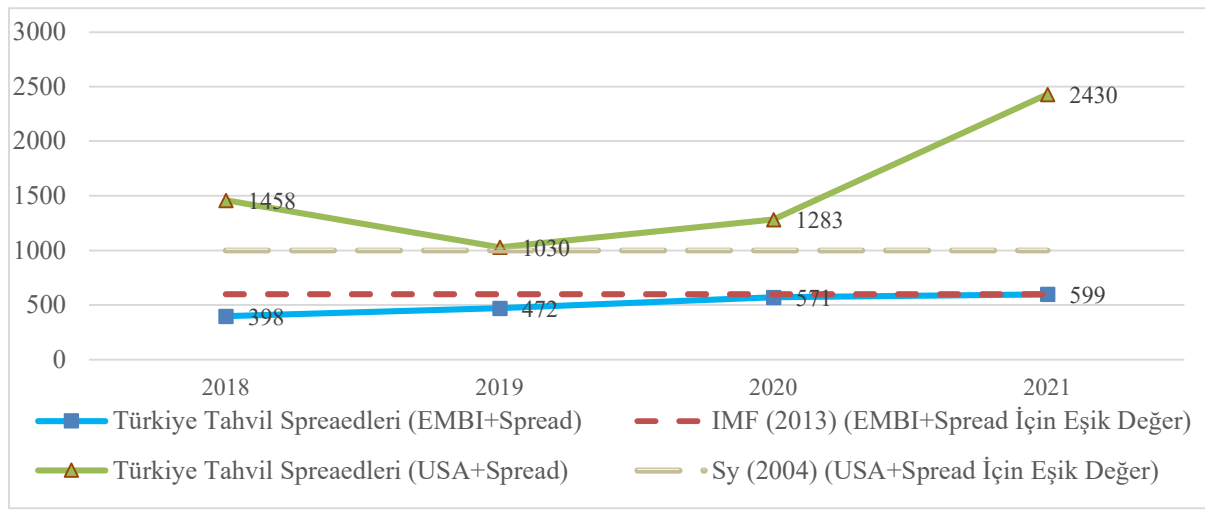
Kamu kesimince yaşanan temerrütlerinin kaynağına bakıldığında temerrütlerin iç ve dış faktörlerin bir bileşimi sonucu ortaya çıktığı görülmektedir. Buna göre temerrütler şu iç ve dış faktörler sonucu ortaya çıkabilmektedir (Das vd., 2012, s.70-71):

- Yüksek tahvil spreadleri (faiz farkları) ve CDS düzeyleri;
- Yüksek düzeyde borçluluk (borç stoku);
- Kırılgan borç kompozisyonu: büyük miktarda döviz ve kısa vadeli borç ile değişken faizli borç;
- Dış şoklar (örneğin, petrol, faiz oranı, emtia fiyatları, çatışmalar);
- Para biriminin aşırı değerlenmesi;
- Düşük büyüme oranı

Sayılan bu faktörlerden Türkiye için öncelikle piyasa göstergeleri olan tahvil spreadleri ve CDS fiyatlarına, ikinci olarak borç kompozisyonu göstergelerine, üçüncü olarak dış faktörlere ilişkin göstergelere ve son olarak makroekonomik göstergelere değinilecektir.

4.1. Piyasa Göstergeleri

Türkiye'nin gerek geçmişte ve gerekse de güncel temerrüt riskini hesaplayan herhangi bir çalışma araştırmamıza göre mevcut değildir. Bu açıdan çalışmada ilk olarak devletlerin temerrüt riskini ölçen başlıca piyasa risk göstergeleri olan tahvil spreadleri (faiz farkları) ve kredi temerrüt swapı (CDS) düzeyleri değerlendirilmeye çalışılacaktır.



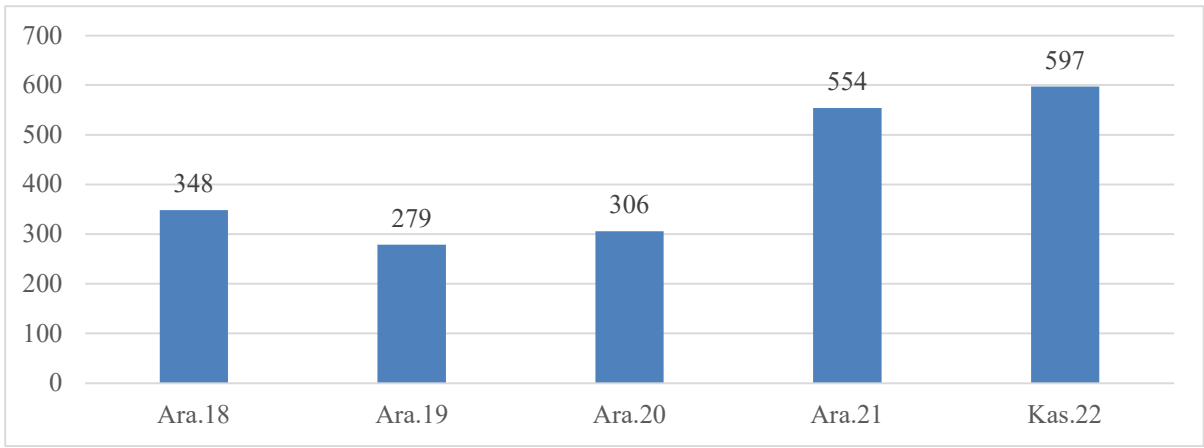
Grafik 1. Türkiye Tahvil Spreadleri (EMBI+Spread ve USA+Spread) (2018-2021)

Not: EMBI+Spread verisi 2020 Temmuz'a aittir.

(Kaynak: World Bank, 2022a; IMF, 2013; Sy, 2004; World Government Bonds, 2022a)

Grafik 1'den görüldüğü üzere Türkiye'nin gelişen piyasa ekonomileri faizleri (EMBI) ile arasındaki faiz farkı olan spreadleri, 600 baz puanının hemen altındadır. IMF tarafından geliştirilen Borç Sürdürülebilirliği Analizi (DSA)'ne göre piyasaya erişimi olan ülkelerin faiz farkları 200 baz puana kadar ise bu durum düşük derecede borç koşulları ihlali ve kriz riskine işaret ederken, söz konusu faiz farkı (spread) 200-600 puan arasında ise söz konusu risk orta dereceye yükselmektedir. Faiz farkı 600 baz puanının üzerinde ise risk yüksek derecededir (IMF, 2013, s.30). Konuya bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin spreadleri, Türkiye'nin herhangi bir iç veya dış şok karşısında borç koşullarını ihlal etme ve krize girme riskinin orta üst derecede olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim 600 baz puanının hemen altında olan Türkiye faiz farkları, temerrüt riskinin yükseğe yakın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, Türkiye için borç koşullarını ihlal ederek temerrüde girme riskinin düşük olmadığını göstermektedir. Grafik 1'e göre bu risk son zamanlarda artış içerisindedir.

Diğer yandan Sy (2004)'e göre ülke faizleri ile ABD faizleri arasındaki fark 1000 baz puanının üzerinde ise ülke borç stresi yaşamaktadır ve temerrüt yaşaması olasıdır. Bu açıdan Grafik 1'e bakıldığında Türkiye'nin ABD'ye göre spreadlerinin (faiz farkının) 1283 baz puan olduğu görülmektedir ve söz konusu değer Sy (2004) tarafından belirtilen eşik değerinin üzerindedir. Grafik 1 topyekûn olarak değerlendirildiğinde ise Türkiye'nin temerrüt riskinin bulunduğu söylenebilmektedir.



Grafik 2. Türkiye Kredi Temerrüt Swapı (Aralık 2018 - Ağustos 2022)

(Kaynak: World Government Bonds, 2022b).

Ülkelerin kredi temerrüt swapları (CDS), ülkelerin temerrüde girme riskini ölçen diğer bir risk göstergesidir. Bu konuda Grafik 2'ye bakıldığında kredi temerrüt swapının Aralık 2019'dan itibaren tedrici bir artış içinde olduğu görülmektedir. Kredi temerrüt swaplarının Türkiye için oldukça yüksek seviyelerde olması yatırımcıların bir yandan alacaklarını sigortalatmak için daha fazla ödeme yaptıklarını gösterirken diğer yandan bu durum Türkiye'de temerrüt olasılığının bulunduğunu göstermektedir (Yang, 2019, s. 1). Kredi temerrüt swapları konusunda literatürde herhangi bir eşik değeri bulunmazken, World Government Bonds (2022b)'e göre Türkiye'nin kredi temerrüt swaplarının Rusya'dan sonra ikinci yüksek ülke swapı olması, Türkiye'de temerrüt olasılığının bulunduğunu ortaya koymaktadır.

4.2. Borç Göstergeleri

Türkiye'de borç göstergelerinin yapısına ilişkin değerlendirme için öncelikle ülkenin borç stoku ve dış borç stoku değerlendirilecek, ardından döviz cinsinden borcu ve kısa vadeli borcu eşik değerler ile karşılaştırılarak analiz edilecektir.

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu gelişen piyasa ekonomileri için literatürde borçların (borç stoku/GSYH oranının) sürdürülemez seviyeye (temerrüt riskinin ortaya çıktığı seviyeye) ulaştığı bazı eşik değerler belirlenmiştir. Buna göre, Reinhart ve Rogoff (2010)'a göre, kamu borç/GSYH düzeyi %90'ın üzerinde ise büyüme ortalamasının altına düşmektedir ve bu nedenle %90'ın üzerindeki borçlar sürdürülebilir değildir. Mendoza ve Ostry (2008)'e göre, borç-faiz dışı denge ilişkisi, borçlanma düzeyi GSYH'nın %50'sinin üzerine çıktığında gelişen piyasa (emerging) ülkelerinde önemli ölçüde zayıflamaktadır. Tran (2018) tarafından yapılan ve Türkiye'nin de aralarında bulunduğu gelişen piyasa ekonomilerini ele alan çalışma, borç/GSYH oranı eşikliğini %40-55 arası bulmuştur. Bu oranın üzerinde, kamu risk primleri borçlara duyarlı hale gelirken, bu durum temerrüde girebilme göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Baldacci vd.

(2011) tarafından gelişen piyasa ekonomileri için, genel devlet brüt borcu/GSYH eşiği %42.8 olarak bulunmuştur. Bu eşiğin üzerinde mali stres oluşmaktadır ki, bu durumda ödeyememe (solvency) riski artmaktadır. Belhocine ve Dell'Erba (2013)'e göre, kamu borcu/GSYH oranı %45'in üzerine çıktıkça ve daha büyük değerler aldıkça, tahvil marjlarının (spreadlerin) borç sürdürülebilirliğine duyarlılığı iki katına çıkmaktadır. Yani, bu oranın üzerinde borç sürdürülebilirliğine karşı daha fazla tepki verilmektedir. Caner vd. (2010)'a göre, gelişen piyasa ekonomileri için borç/GSYH oranı eşiği % 64'tür. Bu eşiğin üzerindeki borç oranı, GSYH'yi düşürmektedir. Söz konusu bu bulgulara Tablo 1'den bakıldığında eşik değerlerin %40 ve %90 arasında değiştiği görülmektedir. Türkiye'nin son dönem borç/GSYH oranına bakıldığında söz konusu eşik değerlerin alt sınırına yakın olduğu göze çarpmaktadır. Söz konusu oranlar birçok dünya ülkesine göre oldukça düşüktür ve bu açıdan Türkiye'nin borç stoku oranı hala Türkiye'nin mali açıdan güçlü yönünü oluşturmaktadır (IMF, 2019).

Tablo 1. Türkiye Borç Göstergeleri (2018-2021) (%)

Göstergeler	2018	2019	2020	2021	Eşik Değerler
AB Tanımlı Genel Yönetim Borç Stoku/GSYH (%)	30.1	32.6	39.7	42.4	-Reinhart ve Rogoff (2010); %90 - Mendoza ve Ostry (2008) -Tran (2018); %40-55 -Baldacci vd. (2011); %42.8 -Belhocine ve Dell'Erba (2013); %45 -Caner vd. (2010); %64
Toplam Dış Borç/GSYH (%)	53.5	54.7	60.4	55.1	-Vu vd. (2019); %33.17 - Badia vd. (2020) %22 -Manasse vd. (2003); %50 -Reinhart vd. (2003); %35
Toplam Kısa Vadeli Borçlar/Rezervler (%)	125.2	116.5	148.4	-	-Guidotti-Greenspan Kuralı; %100 -Jeanne ve Rancière (2006); %92 -Manasse ve Roubini (2005); %130
Merkezi Yönetim Döviz Cinsinden Borçları/ Toplam Merkezi Yönetim Borçları (%)	12.9	15.3	20.2	25.0	-IMF (2013); %60 -Baldacci vd. (2011); %40.3

(Kaynak: World Bank, 2022b; Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2022).

Gelişen piyasa ekonomileri için literatürde dış borçların tehlike (kriz, temerrüt vb.) yarattığı çeşitli eşik değerler belirlenmiştir. Buna göre, Vu vd. (2019)'a göre, gelişen piyasa ekonomilerinde dış borç/GSYH oranının %33.17 ve üzerinde olması ekonomik büyümeyi düşürmektedir. Reinhart ve Rogoff (2010)'a göre dış borç/GSYH düzeyi %60'ın üzerinde ise ekonomik büyüme düşmektedir. Badia vd. (2020)'ye göre, gelişen piyasa ekonomileri için kamu dış borç stoku/GSYH oranının %22'nin üzerinde olması kriz olasılığını arttırmaktadır. Manasse vd. (2003), Türkiye dahil piyasaya erişimi olan 47 ülkeyi değerlendirmiş ve dış borç/GSYH oranı %50'den fazla olan ülkelerin temerrüt olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Reinhart vd. (2003), Türkiye'nin dahil olduğu gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeleri ele aldığı çalışmasında dış borç/GSYH oranı %35'in altında olan ülkelerin borç düzeyini güvenli olarak nitelendirilmiştir. Tablo 1'den bakıldığında belirtilen oranların %22 ve %50 arasında değiştiği görülmektedir. Türkiye'nin son dönem dış borç/GSYH oranına bakıldığında söz konusu eşik değerlerin üst sınırını geçtiği ve bu bakımdan yüksek dış borçlar sonucunda Türkiye'nin temerrüt riskinin bulunduğu söylenebilmektedir.

Kısa vadeli borçların rezervlere oranı, bir diğer temerrüt riski göstergesidir. Bu orana ilişkin literatürde çeşitli eşik değerler belirlenmiştir. Bunlardan en fazla bilineni Guidotti-Greenspan Kuralı'dır. Bu kurala göre kısa vadeli borçların rezervlere oranı için belirlenen eşik değer %100'dür. Bu oranın aşılması borç problemlerine yol açabilecekken sermaye çıkışını tetikleyebilmektedir (Jeanne ve Rancière , 2006, s.12-17). Jeanne ve Rancière (2006) gelişen piyasa ekonomileri için kısa vadeli borçların rezervlere oranı için optimal oranı %92 olarak belirlerken Manasse ve Roubini (2005) ülkelerin krize girmemesi için %130 eşik değerini aşmaması gerektiğini belirtmiştir. Tablo 1'den görüldüğü üzere Türkiye'nin kısa vadeli borçların rezervlere oranı optimal seviyelerin üzerindedir ve bu durum temerrüt riskine işaret etmektedir.

IMF (2013) tarafından oluşturulan sürdürülebilirlik göstergelerine göre gelişen piyasa ekonomileri için döviz cinsinden borçların toplam borçlara oranı, %20-60 arası ise orta risk ve %60 üzeri ise yüksek risk taşımaktadır. %60 üzeri oran, ülke borçlanma yapısının kırılgan olduğunu göstermektedir. Bir diğer bulgu olan Baldacci vd. (2011)'e göre, gelişen piyasa ekonomileri için döviz cinsinden borçların toplam borçlara oranı %40.3 eşığının üzerinde ise mali stres oluşmakta, bu anlamda borçları ödeyememe riski artmaktadır. Türkiye'nin son dönem verilerine bakıldığında Baldacci vd. (2011) tarafından belirlenen eşik değer üzerinde olduğu ve IMF (2013) tarafından belirlenen yüksek risk eşik değerine oldukça yakın olduğu

görülmektedir. Bu anlamda döviz cinsinden borçların temerrüt riskini yükselttiği söylenebilmektedir.

4.3. Dış Şoklar

Türkiye'nin dış faktörler (şoklar) kaynaklı temerrüt riskini değerlendirmek üzere global emtia, petrol ve faiz oranları (LIBOR)'na ilişkin göstergelere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Global Emtia, Ham Petrol ve LIBOR Oranları (2018-2021)

Göstergeler	2018	2019	2020	2021
Emtia Fiyat İndeksi	114.3	119.5	125.3	186.1
Ham Petrol Fiyatları (\$)	45.4	61.0	48.5	76.9
LIBOR Oranları (%)	2.79	1.90	0.23	0.20

(Kaynak: IMF, 2022; Macrotrends, 2022; MarketWatch, 2022)

Tablo 2'ye göre son dönemde emtia fiyatlarında ve petrol fiyatlarında önemli oranda bir değişme söz konusu değilken faiz oranlarında düşüş söz konusudur. Bu açıdan Tablo 2'de yer verilen faktörler kaynaklı bir şok söz konusu değildir. Ancak bu durum Türkiye'nin uzun vadede özellikle dış borçlar kaynaklı kırılganlık yaşamayacağı anlamına gelmemektedir (Civcir ve Varoğlu, 2019). Nitekim World Bank (2018, s.18)'e göre uzun vadede enerji fiyatlarında sert artışlar ve TL'nin değerinde önemli ölçüde düşüşler önemli sürdürülebilirlik riskleri ortaya çıkarabilecektir.

4.4. Makroekonomik Göstergeler

Ekonomik büyüme ve enflasyon gibi makroekonomik göstergeler temerrüt riskinin önemli iç göstergeleri olabilmektedir. Bu anlamda Tablo 3'te makroekonomik göstergeler olarak enflasyon ve ekonomik büyüme oranlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Türkiye'de Makroekonomik Göstergeler (2018-2021) (%)

Göstergeler	2018	2019	2020	2021	Eşik Değerler
Ekonomik Büyüme (%)	3.0	0.8	1.9	11.3	-Manasse ve Roubini (2005); %-5.5
Enflasyon (%)	20.30	11.84	14.60	36.08	-Manasse ve Roubini (2005); %10.5

(Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2022)

Literatürde ekonomik büyüme ve enflasyonun temerrüt riskine yol açabileceği eşik değer örnekleri bulunmaktadır. Buna göre Manasse ve Roubini (2005), kriz potansiyeline ilişkin eşik değeri ekonomik büyüme için %-5.5 ve enflasyon için %10.5 olarak belirlemiştir (Bkz. Tablo 3). Bu anlamda Türkiye’de ekonomik büyüme oranları eşik değere oldukça uzak iken enflasyon oranları eşik değer üzerinde. Bu durum enflasyonun temerrüt riskini işaret ettiği şeklinde yorumlanabilmektedir.

Sonuç olarak temerrüt riski, söz konusu riske ilişkin birçok göstergenin bir bileşimi ele alınarak değerlendirilebilir. Bu anlamda Türkiye’nin oldukça yüksek piyasa risk göstergeleri (CDS ve tahvil spreadleri) bulunmaktadır. Bunun yanında son yıllarda kısmen bozulmakla birlikte güçlü sayılabilen kamu borç stoku yapısına karşın kısa vadeli borçlarda ve dış borçlarda problemler görülmektedir. Dış koşullara bakıldığında ise emtia ve petrol fiyatlarında bir şok söz konusu değilken faiz oranlarındaki düşüşün kamu borçlanma maliyetlerini kısmen de olsa azaltabileceği söylenebilmektedir. Makroekonomik göstergelerde ise temerrüt riskini ciddi oranda arttıracak bir yapı sergilenmemektedir. Tüm göstergeler birlikte değerlendirildiğinde Türkiye’nin temerrüt riskinin bulunduğu ancak uluslararası piyasadaki uygun koşulların sona ermesi durumunda ve borç göstergelerindeki bozulmanın devam etmesi halinde uzun vadede Türkiye’nin temerrüt riskinin artabileceği söylenebilmektedir.

5. TÜRKİYE’DE BİSQUE MADDELERİNİN KULLANILMASI HALİNDE SAĞLAYACAĞI FAYDALAR

Bisque maddelerinin kullanılabilmesinin temel özelliklerinden bir tanesi, bu maddelerin kullanımının kredilerde söz konusu olmasıdır. Bu nedenle bisque maddelerinin kullanılması geri ödeme güçlüklerinin krediler bazında ortaya çıkması durumunda geçerli olacaktır.

Tablo 4. Kamu Dış Borç ve Dış Kredi Oranları (2018-2021) (%)

Yıllar	Kamu Dış Borç Stoku / GSYH	Kamu Dış Kredi Stoku / GSYH	Kamu Dış Kredi Stoku / Kamu Dış Borç Stoku
2018	17.9	8.2	46.1
2019	21.2	9.7	46.0
2020	24.8	11.8	47.6
2021	22.3	10.7	47.8

(Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2022)

Tablo 4’teki veriler değerlendirildiğinde Türkiye’de dış borç stokunun GSYH’ya oranının genel olarak artış trendinde olduğu görülmektedir. Nitekim 2018’de %17,9 olan söz konusu oran 2021’de %22,3’e yükselmiştir. Benzer şekilde, kamu dış kredi stoku/GSYH oranı artış

trendinde olup 2021 itibari ile %10,7 olarak gerçekleşmiştir. Kamu dış kredi stoku/kamu dış borç stoku oranı ise 2018’de %46,1 iken 2021’de %47,8’e yükselmiştir. Bu durumda sonuç olarak göstergelerin artış trendinde olduğu görülmektedir.

Türkiye’de temerrüt riski söz konusu iken temerrütlerin gerçekleşmesi halinde borçlanma piyasasına erişiminin kesilebileceği ve bir çözüm için kredi miktarların oldukça düşük olacağı aşikardır. Nitekim birçok ülkeye benzer şekilde Türkiye borçlanma konusunda piyasa odaklı bir yaklaşım sergilemektedir. Öyle ki, Türkiye’de kamu borçlanmasında %90 oranında tahvil kullanılırken %10 oranında kredi kullanımı söz konusudur. Bu açıdan kamu dış kredi stokunun gerek GSYH’ya ve gerekse de kamu dış borç stokuna oranı düşük düzeydedir. Bu nedenle herhangi bir temerrüt riskine karşın Türkiye’nin kredi konusunda üretebileceği bisque maddeleri vb. çözümlerin etkisinin düşük kalacağı ve krediler konusunda çözüm üretmekten çok (bisque maddelerine başvurmadan çok) piyasaya yönelik olarak tahvil, bono vb. konularda çeşitli çözüm yolları bulması gerektiği söylenebilmektedir. Bu konuda dünyada halihazırda kolektif eylem kararları uygulanagelmektedir ve GSYH endeksli tahviller ile devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri gibi çözüme yönelik alternatifler henüz teori ve gelişme aşamasındadır. Bu açıdan, Türkiye’nin en azından bundan sonraki aşamada kolektif eylem maddelerine tahvil dokümanlarında yer vermesi ve diğer koşullu tahvillerin ise geliştirilmesine (G20, IMF gibi birlik ve kuruluşların GSYH endeksli tahvili geliştirme çabaları bilinmektedir) destek olması gerekmektedir. Böylece Türkiye güncel durumda orta üstü sayılabilecek temerrüt riskini bertaraf ederken gelecek yıllarda ortaya çıkabilecek temerrüt risklerini de daha kolay düşürebilecektir.

Bu sonuç gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için de genel anlamda da geçerli olabilecek düzeydedir. Nitekim, OECD ülkelerinde tahvil, bono gibi enstrümanların (pazarlanabilir borçlanma araçlarının) toplam kamu borcu içindeki payı, 1980’de yaklaşık %70 iken bu pay 2010’da %90’ın üzerine çıkmıştır (Blommestein, 2004, s.3; Fastenrath vd., 2017, s.275). Bu açıdan kamu kesimi borçlanması 1970’li ve 1980’li yıllardaki krediye dayalı görüntüsünden ayrılmıştır. Günümüzde birçok ülke, tahvil ve bono gibi piyasaya dayalı borçlanma yollarına başvurmaktadır. Bu nedenle krediye yönelik sorunların değil, piyasaya dayalı (tahvil, bono gibi pazarlanabilir) araçlara ilişkin sorunların çözülmesi gerekmektedir. Bu durumda bisque maddelerinin genel olarak 2000’li yıllar öncesinde geçerli olduğu ve bu dönemlerde kredilerin kamu borçları ve kamu dış borçları içinde önemli yer tuttuğu bilinmektedir. Ancak günümüzde birçok ülke piyasadan borçlanmaya yönelmiştir ve bu konuda çeşitli inovasyonlara (türevler gibi riskten korunma araçları, inovatif borçlanma araçları vb.) başvurmaktadır. Bu açıdan

bisque maddelerinin geçmişte geçerli krediye dayalı sistemde geçerli olabileceği ancak günümüze çok uygun olmadığı söylenebilmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze devletler çeşitli dönemlerde borçlarını ödemede güçlük çekmişler ve temerrüde düşmüşlerdir. Birçok ülkenin geçmişten bugüne en az bir kez temerrüt yaşaması, temerrütlerin birçok ülke için temel problemlerden bir tanesi olduğunu göstermektedir. Öyle ki, temerrütler, oldukça uzun borç yeniden yapılandırma süreçlerine ve temerrüde düşen ülkenin ekonomik ve mali göstergelerinde bozulmalara yol açabilmektedir. Bu bağlamda, temerrüde düşen ülkelerde, ekonomik büyüme yavaşlayabilmekte veya ekonomi daralabilmekte, ticaret hacmi gerileyebilmekte, borçlanma piyasalarına erişim kısıtlanabilmekte, borçlanma maliyetleri artabilmekte, bankacılık sektörü ve krediler olumsuz etkilenebilmekte, politik döngü hızlanabilmekte, doğrudan yabancı yatırımlar düşebilmekte, işsizlik ve kur gibi ekonomik faktörler olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu tür ağır koşulların temerrüt ile birlikte yaşanması ve ayrıca temerrüt halinde piyasalara erişimin kesilmesi ülkeleri temerrüdün önlenmesi konusunda çeşitli yollar ve araçlar aramaya teşvik etmiştir.

Temerrüde düşmenin önlenmesi için çeşitli dönemlerde yeni tahvil türleri veya inovatif sözleşme maddeleri geliştirilmiştir. Bu tahvil türleri ve maddelerden GSYH endeksli tahvil ve devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri oldukça yeni iken kolektif eylem maddeleri ve bisque maddeleri nispeten eski uygulamalardır.

Bisque maddeleri, ülkelerin borç ödemelerinde bir problem yaşaması halinde borçlu ülkelere borç servisini azaltma ve erteleme hakkı tanımaktadır. Bu halde ülkeler, pahalı ve uzun süren borç müzakereleri ve yeniden yapılandırmalara katılmak zorunda kalmamaktadır. Bisque maddeleri ile borç yeniden yapılandırması ve müzakereleri kendiliğinden gerçekleşmekte ve ülkelerin temerrüt yaşamaları önlenmektedir.

Türkiye’de bisque maddelerinin potansiyelini ve faydalarını araştıran bu çalışmada öncelikle Türkiye’nin temerrüt riski incelenmiştir. Temerrüt riski için risk göstergeleri, borçlanma göstergeleri, dış şok göstergeleri ve makroekonomik göstergeler literatürden derlenen çeşitli eşik değerler baz alınarak değerlendirilmiştir. Söz konusu göstergeler topyekûn değerlendirildiğinde ise Türkiye’de temerrüt riskinin bulunduğu ve son dönemde arttığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında yüksek piyasa risk göstergeleri (CDS ve spreadler) ile problemlili alanlar olarak öne çıkan dış borçlanma, kısa vadeli ve döviz cinsinden borçlanmada artış gösterilebilmektedir. Türkiye’nin borçlanma göstergelerindeki bozulmanın

devam etmesi ve uygun uluslararası koşulların tersine dönmesi halinde Türkiye'nin uzun vadede temerrüt riskinin yüksek sayılabilecek seviyelere çıkabileceği söylenebilmektedir. Bu durumda bisque maddelerinin gelecek vadede kullanılabilmesi söylenebilmektedir.

Diğer yandan bisque maddelerinin kullanılabilmesinin temel özelliklerinden bir tanesi, bu maddelerin kullanımının kredilerde söz konusu olmasıdır. Bu açıdan temerrüdün önlenmesi adına Türkiye'de kamu dış kredilerinin güncel durumda GSYH ve kamu dış borç stoku içindeki payı araştırılmış ve söz konusu payın oldukça düşük olduğu görülmüştür. Sonuca göre Türkiye'de bisque maddelerinin etki alanı dardır.

Türkiye'de genel yönetim toplam borç stoku içinde tahvillerin yaklaşık %90'lık bir paya sahip olduğu göz önüne alındığında Türkiye'nin krediler konusunda değil, tahviller konusunda inovatif yaklaşımlarla olası temerrüt risklerinin önüne geçmesi gerekmektedir. Bu açıdan Türkiye'de kolektif eylem maddeleri, GSYH endeksli tahviller veya devlet koşullu dönüştürülebilir tahvillerinin uygulanabilmesi (bu tür tahvillerin önündeki engellerin kalkması ve uygulamada kendisine yer bulması halinde) gerekmektedir. Diğer yandan diğer gelişen piyasa ekonomilerine benzer şekilde Türkiye'de son yıllarda iç borçlanmaya ağırlık verilmiştir. Bu açıdan iç borçlanmadan yararlanmak adına çeşitli inovatif finansman yöntemlerine (endeksli sukuk türleri vb.) yer verilmesi, finansal okuryazarlık ve katılımın geliştirilmesi ve son yıllarda revaçta olan çevresel (sürdürülebilirlik) tahvillerine ilişkin yasal altyapının oluşturulması önerilebilmektedir.

Son olarak çalışma, gelecek çalışmalar için birtakım öneriler sunmaktadır. Bu anlamda Türkiye'nin temerrüt riskinin makine öğrenmesi vb. nicel yöntemlerle değerlendirilmesi ve geleceğe yönelik riskin tahminlenmesi gerekmektedir. Bu durumda bir yandan temerrüt riski daha net biçimde değerlendirilebilirken diğer yandan alternatif çözüm önerilerinin potansiyeli daha iyi belirlenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Adaba, G. (2016). Financing social protection floors. *FfDO Working Paper Series*, No. II.A/1.
- Airey, S. (2020). Auras of legality - The jurisdiction and governance signature of the international governance of official development assistance. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Ottawa, Canada.
- Arteta, C. & Hale, G. (2008). Sovereign debt crises and credit to the private sector. *Journal of International Economics*, 74(1), 53-69.
- Badia, M. M., Medas, P., Gupta, P. & Xiang, Y. (2020). Debt is not free. *IMF Working Paper*, No. 20/1.

- Baldacci, E., Petrova, I. K., Belhocine, N., Dobrescu, G. & Mazraani, S. (2011). assessing fiscal stress. *IMF Working Papers*, No. WP/11/100.
- Beers, D. ve Mavalwalla, J. (2015). Database of sovereign defaults. *Bank of Canada Technical Report*, No. 101.
- Beers, D., Jones, E. & Walsh, J. (2022). BoC–BoE sovereign default database: methodology, assumptions and sources. *Bank of Canada Technical Report*, No. 17.
- Belhocine, N. & Dell’Erba, M. S. (2013). The impact of debt sustainability and the level of debt on emerging markets spreads. *IMF Working Papers*, No. WP/13/93.
- Bhalla, H. K. (1973). Debt problem in developing countries-II. *Yojana Journal*, XVII (19), 745-748.
- Blommestein, H. (2004). Strategic trends and policies shaping government securities markets in the OECD area. 6th Tokyo Roundtable on Capital Market Reform in Asia. 28 and 29 September 2004 at the ADB Institute, Tokyo.
- Boonman, T. M. (2013). Sovereign defaults, business cycles and economic growth in Latin America, 1870–2012. *University of Groningen Research Institute SOM Research Report*, No. 13010-EEF,
- Borensztein E. & Panizza, U. (2008). The costs of sovereign default. *IMF Working Paper*, No. WP/08/238.
- Borensztein E. & Panizza, U. (2010). Do sovereign defaults hurt exporters? *Open Economies Review*, 21(3), 393–412.
- Caner, M., Grennes, T. & Koehler-Geib, F. (2010). Finding the tipping point--when sovereign debt turns bad. *The World Bank Policy Research Working Paper*, No. 5391.
- Cassimon, D., Essers, D. & Fauzi, A. (2013). Indonesia’s debt for development swap experience: past, present and future. *IOB Working Paper*, No. 2013.10.
- Civcir, İ. & Varoglu, D. E. (2019). International transmission of monetary and global commodity price shocks to Turkey. *Journal of Policy Modeling*, 41(4), 647-665.
- Consiglio, A. & Zenios, S. A. (2016). The case for contingent convertible debt for sovereigns. *University of Pennsylvania the Wharton Financial Institutions Center Working Paper*, No. 15-13.
- Consiglio, A. & Zenios, S.A. (2018). Contingent convertible bonds for sovereign debt risk management. *Journal of Globalization and Development*, 9(1), 1-24.
- Correa, R. & Sapriza, H. (2014). Sovereign debt crises. *Board of Governors of the Federal Reserve System International Finance Discussion Papers*, No.1104.
- Cosio-Pascal, E. (2007). Paris club: intergovernmental relations in debt restructuring. *IPD Working Paper Series*.
- Das, U. S., Papaioannou, M. G. & Trebesch, C. (2012). Sovereign debt restructurings 1950-2010: literature survey, data, and stylized facts. *IMF Working Paper*, No. WP/12/203.

- De Paoli, B., Hoggarth, G. & Saporta, V. (2009). Output costs of sovereign crises: some empirical estimates. *BoE Working Paper*, No. 362.
- Dell, S. (1972). External financing problems of LCDs. *Intereconomics*, 3, 209-213.
- Devlin, R. (1984). The burden of debt and the crisis: is it time for a unilateral solution? *CEPAL Review*, 22, 107-120.
- Ela, M. (2019) Devlet koşullu dönüştürülebilir tahvilleri (Cocos): Türkiye için potansiyeli. <https://www.researchgate.net>., Erişim: 09.10.2019.
- Fastenrath, F., Schwan, M. & Trampusch, C. (2017). where states and markets meet: the financialisation of sovereign debt management. *New Political Economy*, 22(3), 273-293.
- Fuentes, M. & Saravia, D. (2010). Sovereign defaulters: do international capital markets punish them? *Journal of Development Economics*, 91(2), 336-347.
- Furceri, D. & Zdzienicka, A. (2012). How costly are debt crises?. *Journal of International Money and Finance*, 31, 726–742.
- Gelos, R., Gaston, R.S. & Sandleris, G. (2011). Sovereign borrowing by developing countries: what determines market access?. *Journal of International Economics*, 83(2), 243-254.
- Global Capital (2015). next generation collective action clauses roll out. <https://www.globalcapital.com>, Erişim: 10.10.2019.
- Griffith-Jones, S. (2008). Proposals to manage the debt problem. *Development Policy Review*, 3, 153-92.
- Griffith-Jones, S. & Sharma, K. (2006). GDP-indexed bonds: making it happen. *DESA Working Paper*, No. 21.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (2022). Kamu finansmanı istatistikleri. <https://www.hmb.gov.tr>., Erişim: 05.09.2022.
- Herman, B. (2011). How to resolve sovereign debt crises in the twenty-first century. *Initiative for Policy Dialogue Working Paper Series*, No. June 2011.
- Herman, B. (2017). Social protection floors in the financing for development agenda. *FfDO Working Paper Series*, No. II. A/2.
- IMF (2013). Staff guidance note for public debt sustainability analysis in market-access countries. <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2013/050913.pdf>, Erişim: 22.12.2020.
- IMF (2019). Turkey: staff concluding statement of the 2019 article iv mission. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2019/09/23/mcs092319-turkey-staff-concluding-statement-of-the-2019-article-iv-mission>, Erişim: 22.12.2020.
- IMF (2022). Commodity data portal. <https://www.imf.org/en/Research/commodity-prices> Erişim: 22.09.2022.

- Jeanne, O. & Rancière, R. G. (2006). The optimal level of international reserves for emerging market countries: formulas and applications. *IMF Working Papers*, No. WP/06/229.
- Levy-Yeyati, E. & Panizza, U. (2006). The elusive costs of sovereign defaults. *Inter-American Development Bank Research Department Working Paper*, No. #581
- Livshits, I., Phan, T. & Trebesch, C. (2014). Sovereign default and political turnover. <https://pdfs.semanticscholar.org>, Erişim:10.10.2019
- Macrotrends (2022). WTI crude oil prices. <https://www.macrotrends.net/2516/wti-crude-oil-prices-10-year-daily-chart> Erişim: 20.10.2022.
- Manasse, P. & Roubini, N. (2005). “Rules of thumb” for sovereign debt crises. *IMF Working Paper*, No. WP/05/42.
- Manasse, P., Roubini, N. & Schimmelpfennig, A. (2003). Predicting sovereign debt crises. *IMF Working Paper*, No. WP/03/221.
- MarketWatch (2022). 3 month london interbank interest rate in usd (libor). <https://www.marketwatch.com/investing/InterestRate/LIBORUSD3M?countryCode=MR>, Erişim: 19.09.2022.
- Mendoza, E. G. & Ostry, J. D. (2008). international evidence on fiscal solvency: is fiscal policy “responsible”? *Journal of Monetary Economics*, 55(6), 1081-1093.
- Miller, M. & Zhang, L. (2013). Avoiding costly default with state-contingent contracts: issues of market power and moral hazard. <https://www.bcu.gub.uy>., Erişim: 02.08.2021.
- Office of the Historian (1978). memorandum from guy erb of the national security council staff to the president’s assistant for national security affairs (brzezinski). <https://history.state.gov>., Erişim: 10.10.2019.
- Reinhart, C. & Rogoff, K. (2010). Growth in a time of debt. *NBER Working Paper*, No. 15639.
- Reinhart, C., Rogoff, K. S. & Savastano, M. A. (2003). Debt intolerance. *Brookings Papers on Economic Activity*.
- Richmond, C. & Dias, D. A. (2007). Regaining market access: what determines the duration of exclusion?. <https://pdfs.semanticscholar.org>., Erişim: 03.10.2019.
- Rose, A. K. (2002). One reason countries pay their debts: renegotiation and international trade. *NBER Working Paper Series*, No. 8853.
- Sandleris, G. (2012). The Costs of Sovereign Defaults: Theory and Empirical Evidence. Cif Documento de Trabajo, No. 02/2012.
- Sandleris, G. (2014). Sovereign defaults, credit to the private sector, and domestic credit market institutions. *Journal of Money, Credit and Banking*, 46, 321-345.
- Stumpf, M. H. (2019). Sovereign state-contingent debt instruments: risk taxonomy and case studies. *Capital Markets Law Journal*, 14(3), 320–334.
- Sturzenegger, F. (2004). Toolkit for the analysis of debt problems. *Journal of Restructuring Finance*, 1, 201–203.

- Sturzenegger, F. & Zettelmeyer, J. (2006). *Debt defaults and lessons from a decade of crises*. MIT Press: England.
- Sy, A. N.R. (2004). Rating the rating agencies: anticipating currency crises or debt crises?. *Journal of Banking & Finance*, 28, 2845–2867.
- Tomz, M. & Wright, M. L. J. (2007). Do countries default in ‘bad times?’. *Journal of the European Economic Association*, 5(2-3), 352-360.
- Tran, N. (2018). Debt threshold for fiscal sustainability assessment in emerging economies. *Journal of Policy Modeling*, 40(2), 375-394.
- United Nations (1973). Proceedings of the united nations conference on trade and development. <https://www.unog.ch>, Erişim: 25.11.2020.
- United Nations (1976). report of the trade and development board. [https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/10015/REV.1\(SUPP\)](https://undocs.org/pdf?symbol=en/A/10015/REV.1(SUPP)) Erişim: 25.11.2020.
- Vu, Y.H., Nguyen N.T., Nguyen T.T.T., & Pham A.T.L. (2019) The threshold effect of government’s external debt on economic growth in emerging countries. Kreinovich V., Thach, N., Trung, N., Van Thanh, D. (Eds.). Beyond traditional probabilistic methods in economics. ECONVN 2019. Studies in Computational Intelligence, Vol 809. Cham: Springer
- World Bank (1980). Memorandum to the executive directors. <http://documents.worldbank.org>., Erişim: 01.10.2019.
- World Bank (1996). *English - spanish, spanish - english*. Washington: World Bank Publishing.
- World Bank (2018). Turkey economic monitor may 2018. <https://openknowledge.worldbank.org>., Erişim: 21.12.2020.
- World Bank (2022a). J.P. morgan emerging markets bond spread. <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=1179&series=EMBIG>, Erişim: 25.09.2022.
- World Bank (2022b). Short-term debt (% of total reserves). <https://data.worldbank.org/indicator/DT.DOD.DSTC.IR.ZS>, Erişim: 01.09.2022.
- World Government Bonds (2022a). Turkey 5 years vs united states 5 years spread. <http://www.worldgovernmentbonds.com/spread/turkey-5-years-vs-united-states-5-years/>, Erişim: 20.09.2022.
- World Government Bonds (2022b). Turkey 5 years cds - historical data. <http://www.worldgovernmentbonds.com/cds-historical-data/turkey/5-years/>, Erişim: 20.09.2022.
- Yang, S. (2019). Essays on sovereign default and household portfolio choice. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Pittsburgh., USA.
- Zymek, R. (2012). Sovereign default, international lending, and trade. *IMF Economic Review*, 60(3), 365-94.