



Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler-4

Alanında Yeni Ufuklar

Editörler

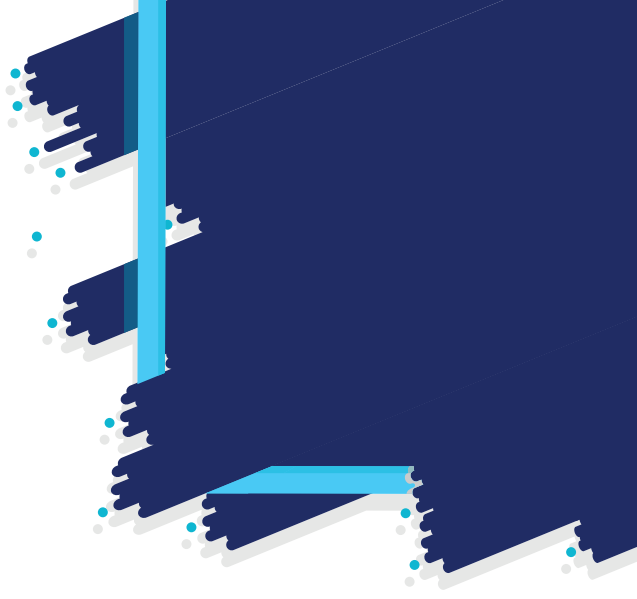
Prof. Dr. Sinan SÖNMEZ

Dr. Ertan ÖZÇOBAN

Dr. Dursun BALKAN

Dr. Hüseyin KARAKUŞ

2019



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler-4

Alanında Yeni Ufuklar

İmtiyaz Sahibi / Publisher • Gece Kitaplığı
Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • Doç. Dr. Atilla ATİK
Editörler/Editors •

Prof. Dr. Sinan SÖNMEZ, Dr. Ertan ÖZÇOBAN , Dr. Dursun BALKAN,
Dr. Hüseyin KARAKUŞ

Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Didem S. KORKUT
Sosyal Medya / Social Media • Arzu Betül ÇUHACIOĞLU

Birinci Basım / First Edition • ©EKİM 2019

ISBN • 978-605-7749-97-0

© copyright

Bu kitabın yayın hakkı Gece Kitaplığı'na aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin
almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Gece Akademi Gece Kitaplığının yan kuruluşudur.

The right to publish this book belongs to Gece Kitaplığı.

Citation can not be shown without the source, reproduced in any way
without permission.

Gece Kitaplığı / Gece Publishing

ABD Adres/ USA Address: 387 Park Avenue South, 5th Floor,
New York, 10016, USA

Telefon / Phone: +1 347 355 10 70

Türkiye Adres / Turkey Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak
Ümit Apt. No: 22/A Çankaya / Ankara / TR

Telefon / Phone: +90 312 384 80 40
+90 555 888 24 26

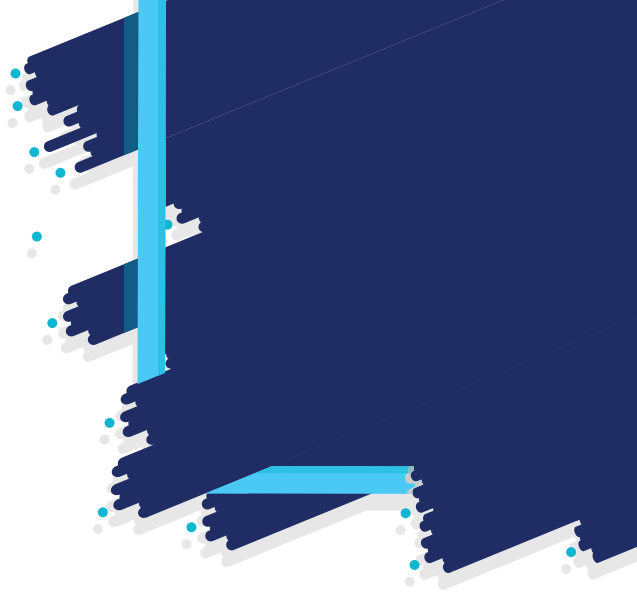
web: www.gecekitapligi.com

e-mail: geceakademi@gmail.com



Baskı & Cilt / Printing & Volume

Sertifika / Certificate No:29377



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler-4

Alanında Yeni Ufuklar

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

YIKICI LİDERLİĞİN İŞ GÖREN MOTİVASYONUNA ETKİSİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA

Ramazan Vedat SÖNMEZ 9

BÖLÜM 2

JAMES G. MARCH: YÖNETİM VE ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDA
ÖRNEK BİR FİĞÜR

Hasan SERİN, Muhammet DURGUN, Sadegül DURGUN 29

BÖLÜM 3

19. YÜZYILDA VE 20. YÜZYILIN BAŞINDA KAZAK
TÜRKLERİNDE FAKİRLEŞEN KESİMLER

Gülнар KARA..... 51

BÖLÜM 4

DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE RİSK ODAKLI İÇ DENETİM

Neşegül PARLAK..... 75

BÖLÜM 5

ÜRETİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ: SEKTÖREL ANALİZ

Zehra ABDİOĞLU, Sertap Çağla ŞEREF 91

DUYGUSAL EMEK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Onur Başar ÖZBOZKURT 113

BÖLÜM 7

2008 KRİZİNİN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ

Özkan İMAMOĞLU, Göksu DEMİRCAN..... 135

BÖLÜM 8

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Saliha EMRE DEVECİ..... 151

BÖLÜM 9

ÖRGÜTLERDE YENİ BİR EMEK TÜRÜ: DUYGUSAL EMEK

Semra TETİK..... 179

BÖLÜM 10

YEREL VERGİLER İLE EKONOMİK FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: İL BAZLI BİR ANALİZ

Sercan YAVAN..... 199

BÖLÜM 11

TURİZM SEKTÖRÜNDE İÇ DENETİM: ERZURUM ÖRNEĞİ

Seyhan ÖZTÜRK, Osman Nuri AKARSU..... 213

BÖLÜM 12

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE FİNANSAL RİSK YÖNETİMİ

Sultan GEDİK GÖÇER..... 227

BÖLÜM 13

FİRMALARDA OPTİMUM NAKİT DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Sultan GEDİK GÖÇER, Deniz MACİT 241

BÖLÜM 14

YAŞLI BAKIM SEKTÖRÜNDEKİ HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Süreyya YILMAZ, Vildan KANDEMİR..... 257

BÖLÜM 15

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Süreyya YILMAZ..... 273

BÖLÜM 16

AR-GE HARCAMALARI İLE YÜKSEK TEKNOLOJİ ÜRÜN İHRACATI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ

Şakir İŞLEYEN 285

BÖLÜM 17

ARDL MODELİNİN TAHMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Şakir İŞLEYEN 301

BÖLÜM 18

İŞLETMELERDE ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ: METAL ANA SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Aslan GÜLCÜ, Tuba ÖZKAN..... 317

BÖLÜM 19

NURETTİN TOPÇU VE TAHAYYÜL EDİLEN BİR KİMLİK:
SİMBİYOTİK-TERİTORYAL MİLLİYETÇİLİK

Yunus KOÇ, Vedat ALMALI..... 335

BÖLÜM 20

TÜRKİYE’DE MATBAA EĞİTİMİNDE YAPILAN LİSANSÜSTÜ
TEZLERİNİN EĞİLİMLERİ

Zafer ÖZOMAY..... 355

BÖLÜM 21

KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE İNSAN
KAYNAKLARI YÖNETİMİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Şeyma Nur AYDIN, Ertuğrul KARAKAYA, İsmail GÖKDENİZ... 365

BÖLÜM 22

SOSYOLOJİK AÇIDAN TÜRK CEZA KANUNU’NDAKİ BİLİŞİM
SUÇLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Nebiye KONUK 381

BÖLÜM 23

AKILLI TELEFONLAR VE TABLETLER İÇİN MOBİL
UYGULAMALARIN KULLANILABİLİRLİK TESTİ

Burcu ÖNGEN BİLİR..... 401

BÖLÜM 24

TÜRKİYE’DE 6, 7, VE 8. SINIFLARDA İLK UYGULAMALI
MEDYA OKURYAZARLIĞI PROGRAMI: İNTERNET GAZETESİ
ÖRNEĞİ

Ümit SARI , Onur AKYOL , Halil TÜRKER,
Cansu AYDEMİR COŞAN..... 409

YIKICI LİDERLİĞİN İŞ GÖREN MOTİVASYONUNA ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ramazan Vedat SÖNMEZ¹

BÖLÜM I

¹ Şırnak Üniv. İ.İ.B.F. İşletme Bölümü rvsonmez@gmail.com



YIKICI LİDERLİĞİN İŞ GÖREN MOTİVASYONUNA ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Ramazan Vedat SÖNMEZ¹

GİRİŞ

Yönetim ve iş dünyasında önemli bir yer tutan liderlik kavramı, yirminci yüzyılın ilk dönemlerinden itibaren farklı açılardan araştırmalara konu olmuş ve her bir dönemin konjektürel özelliklerine bağlı olarak farklı liderlik tarzlarının uygulandığı görülmüştür. Yapılan bu araştırmalarda lider ile yöneticiler arasında ki farklılıklar ortaya konmuş, liderlerin nasıl davrandıkları ve ne yaptıkları belirlenmiş, liderin üyeleri etkileme ve yönlendirebilme gücü tartışılmış, örgütlerin amaçlarına ulaşması konusunda liderlerin fonksiyonları ve kullandıkları güç kaynakları araştırılmıştır. Araştırmalar da genellikle liderin olumlu yönleri ve örgüte yaptığı katkılar dikkate alınmıştır. Yapılan bu araştırmalarda liderin örgüte zarar verebileceği, yanlış davranışlar sergileyebileceği, örgütsel amaçlara ulaşmada birtakım engeller yaratabileceği göz ardı edilmiştir. Bu bakış açısının nedeni liderliğin sürekli olarak olumlu bir kavram olarak ele alınması, örgütlerin başarılı liderlere ihtiyaç duymasıdır. Oysa liderler örgütsel amaçlara ulaşmada önemli katkılar sunabileceği gibi, engellerde oluşturabileceği dikkate alınmalıdır. Bu durumda karşımıza liderliğin bir diğer şekli olan yıkıcı liderlik kavramını çıkarmaktadır.

Örgüt ve yöneticiler, çalışma ortamında faaliyetlerini gerçekleştiren iş görenlerden sürekli olarak yüksek performans göstermelerini beklemekte ve onlardan maksimum düzeyde faydalanmak istemekte, bunu sağlamak için başta ücret, çalışma koşulları, iletişim şekli, örgüt kültürü, örgüt iklimi ve kullanılan teknoloji olmak üzere birçok aracı kullanmaktadır. İş görenlerin yüksek performans ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlayacak önemli etkenlerden biri de sahip oldukları motivasyondur. İş görenler yüksek motivasyona sahip olduklarında, verimlilikleri artabilmekte, üretim fiyeleri azalabilmekte, zaman kaybı azalmakta, iş kazaları oranı düşebilmektedir. Örgütler bir taraftan iş görenleri motive edecek araçları araştırmakta iken, diğer taraftan motivasyonu düşürecek unsurları da tespit edip ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. Bu çalışmanın amacı; yıkıcı liderliğin, iş gören motivasyonunu etkileyip etkilemediğini belirlemek, varsa aralarındaki bağlantıyı ortaya çıkarmak, araştırmacılara yeni veriler sunmaktır.

¹ Şırnak Üniv. İ.İ.B.F. İşletme Bölümü rvsonmez@gmail.com

Araştırma üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde liderlik ve yıkıcı liderlik kavramları, ikinci bölümde motivasyon ve iş gören motivasyonu açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler yorumlanmış ve bu veriler ışığında bir takım çözüm önerileri sunulmuştur.

Liderlik ve Yıkıcı Liderlik

Sosyal bir varlık olarak bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla birlikte yaşama zorunda oldukları bir gerçektir. Birlikte yaşayan, bir araya gelme zorunluluğu olan bireylerin ortaklaşa iş yapabilmeleri, idare edilebilmeleri ve bir amacı gerçekleştirebilmeleri için yönetilmeye, sevk ve idare edilmeye ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu şartlar grup olarak yaşamının aynı zamanda bir yöneticiye, bir lidere olan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Liderin olmadığı bir grup veya topluluktan söz etmek güçtür. Tarihsel süreç içinde ilkel toplumlardan günümüze kadar toplu bir şekilde yaşayan birçok toplumda liderlik uygulamalarına rastlanabilmektedir.

İngilizce “Leadership” kelimesinden Türkçe ’ye geçen liderlik kavramı, birden çok disiplinin (Yönetim, Psikoloji, Sosyoloji, Siyaset Bilimi vb.) araştırma konusu olduğundan çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekilde tanımlanmıştır.

Eren (2003: 525) liderliği; belirli bir amacı gerçekleştirebilmek için bir grup insanı etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilme uğruna onları harekete geçirme, yöneltme, koordine etme bilgi ve yeteneklerinin toplamı olarak ifade etmektedir. Mankan (2013:70) liderliği, ilerde olan, peşine takan olarak açıklamaktadır. Bir başka tanımda liderlik; örgütsel kültürün oluşumunu sağlayan, yöneten ve belirli dönemlerde değiştirme gücüne sahip kişi olarak ifade edilmektedir (Schein, 2004: 223). Lider bireylere yol gösteren, eğiten, motive eden, üyelerin ihtiyaç ve isteklerini dikkate alarak çözüm geliştirendir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146).

Liderler örgütler açısından önemli fonksiyonları yerine getirirler. Amaçların belirlenmesi, motivasyonu sağlaması, bireyleri amaç etrafında toplama, örgüt kültürünün oluşmasına katkı, örgütsel değişim ve dönüşümü sağlama bu fonksiyonlardan birkaçıdır. Liderler bu fonksiyonlarını yerine getirirken, örgütün içinde bulunduğu şartları da dikkate alarak çeşitli liderlik şeklini sergilerler. İlgili alanyazı incelendiğinde genellikle, demokratik, otokratik, karizmatik, vizyoner, dönüşümcü, etkileşimci, destekleyici, otantik ve hizmetkar liderlik tarzlarına rastlanmaktadır.

Farklı disiplinler tarafından tanımlanan liderlik kavramı incelendiğinde, liderin olumlu ve başarılı yönleri dikkate alınmakta, liderin örgütte ba-

şarısız olacağı, örgütsel amaçlara ulaşmada yetersiz kalacağı ve örgüte zarar verebileceği hususları göz ardı edildiği görülmektedir. Oysa liderin de diğer iş görenler gibi örgüte farklı alanlarda katkı sunabileceği gibi, örgüte zarar da verebileceği, bazen kişisel çıkarlarını örgütsel çıkarların üstünde tutabileceği, bencil davranabileceği, iş görenlere karşı olumsuz davranışlar sergileyerek örgüte zarar verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Liderin bu özelliği yönetim literatürü ne yeni bir liderlik kavramı olan yıkıcı liderlik tarzını kazandırmıştır.

İlgili literatürde, zararlı liderlik, toksik liderlik gibi çeşitli kavramlarla ifade edilen yıkıcı liderlik; lider pozisyonuna sahip bireyin, örgütün amaçlarını, menfaatlerini, faaliyetlerini, maddi ve insan kaynaklarını, verimliliği ve etkinliğini göz ardı ederek, örgütü zayıflatan ya da astlarının iş tatminlerini, bağlılığını, motivasyonlarını bozan, rahatsız eden, davranışlarını düzenli olarak, sistemli ve kendini tekrarlayan bir şekilde sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Einarsen vd. 2007; 208).

Ashforth yıkıcı liderlik alanında yaptığı ilk çalışmada; sahip olduğu güç ve otoritesini iş görenler üzerinde baskı kurma yolu ile kullanan yöneticilere yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda bu tip yöneticilere “küçük tiran ismini vermiştir. Bu ismi vermesindeki amaç, yıkıcı liderlerin sığ görüşlü olduklarını ifade etmek içindir. Küçük tiranlığın altı davranış şekli ile kendini gösterdiğini ifade etmiş olup, bu davranışları; iş görenlerini küçük görme ve aşağılama, kendini büyük görme, sahip olduğu fikirleri empoze etme, düşüncesizlik, inisiyatif kullanılmasını engelleme ve gerekçesiz cezalandırma olarak belirlemiştir (Ashforth, 1997; Ashforth, 1994: 755).

Örgütü yöneten liderin yıkıcı lider sınıfında kabul edilebilmesi için üyelere karşı sergilemiş olduğu davranışların düzenli olarak devam etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte sergilenen davranışlarda kasıt şartı bulunmamaktadır (Gündüz, 2014: 97). Önemli olan bir diğer husus ise, gösterilen yıkıcı davranışların liderlik sürecinde gerçekleşmiş olmasıdır. Söz konusu davranışlar örgütü olumsuz etkiliyor ve liderlik süreci içinde sergileniyorsa yıkıcı liderlik kapsamında kabul edilmektedir (Krasikova, 2013: 5; Gündüz, 2014: 97).

Yıkıcı liderlik, iş görenlerin performansını düşüren, onların verimliliğini azaltan lider tipidir. Bu açıdan yönetim alanında işini beceremeyen, kötü lider ya da birtakım sorunları olan, aşırı baskı ve stres altında bulunan ve beklenen yönetim şeklini uygulayamayan liderlikten ayrılmaktadır. Bir örgüt çatısı altında bulunan iş görenlere karşı olumsuz davranışlar sergileyen ve örgütsel performansı düşüren, olumsuz niteliklere sahip lider şekli yıkıcı liderlik olarak ifade edilmektedir (Schmidt, 2008:3).

Tepper yaptığı çalışmada yıkıcı liderliği fiziksel olarak şiddeti kapsayan ve kapsamayan şeklinde iki bölümde ele almıştır. Sosyal yaşamın ve düzenin birçok değişik alanında var olan yıkıcı liderlik Kellerman'a göre bağınaz, yetersiz, taşkın, duygusuz, şeytani ve umursamaz olarak belirlenmiştir (Tepper, 2007: 262; Kellerman, 2008: 43).

Yönetim ve diğer disiplinler alanında gün geçtikçe önemi artan liderliğin yıkıcı özelliğinin ortaya çıkarılmasına ve açıklanmasına yönelik çalışmalar son dönemlerde artış göstermiştir. Yapılan çalışmalarda genellikle yıkıcı liderlere ait birtakım özellikler belirlenmiştir. Bu özellikler; astlara karşı duyarsızlık, etik dışı davranma, aşırı otoriterlik, adam kayırma, değişime ve teknolojiye direnme, liderlik için yetersizlik olarak tespit edilmiştir. Yıkıcı liderlerin bu özelliklerinin tamamı bir liderde bulunabileceği gibi, birkaç özelliğe ön planda olabilir (Uymaz, 2013: 45).

Lipman-Blumen (2005: 19-22) yaptıkları çalışmada yıkıcı liderlerin sahip olduğu kişilik özellikleri; alaycı, hilekar, ahlaksız, yalancı, güvenilmeyen, ikiyüzlü, doyumsuz, bireysel çıkarlarını izleyicilerinin çıkarı karşısında önde tutan, egosunun yüksek olmasından dolayı eksikliklerinin farkına varamayan ve bu nedenle kişisel gelişime kapalı olan, korkaklığı sebebi ile önemli kararlar alamayan ve aldığı kararların iş görenler üstünde yaratacağı olumsuz sonuçları dikkate almayan özellikler olarak belirlemişlerdir. Bununla birlikte yıkıcı lidere ait davranışları ise: izleyicilerin haklarını gasp etmek, yapıcı ve öz eleştiriye engel olmak, örgütün adalet algısına zarar vermek, bir takıma meyletmek, otokratik bir yönetim anlayışına sahip olmak, izleyicilerin gelişerek ve yetişerek aday lider olmasını engellemek, otoriteyi sağlama almak adına örgütteki kişileri ve grupları kasıtlı olarak birbirine düşürmek, liyakatsizliğe ortam hazırlamak, kendisinin liderlikten ayrılması durumunda bütün örgütün yok olacağı, sistemin tıkanacağı algısını yaratmak, birtakım bireyleri kayırma, şantaj ve yolsuzluk gibi yöntemlerle izleyicilerini kendine bağlama şeklinde tespit etmişlerdir.

Çelebi vd. (2015: 262) yaptıkları çalışmada yıkıcı liderliğin, örgüt iklimine olumsuz etkileri olabileceğini tespit etmişlerdir. Bununla birlikte yönetici atamalarında yıkıcı liderlik özelliği gösterebilecek olan adayların elenmesi, mevcut görev yapanlar arasında bu özellikleri gösterenlerin ise eğitim yolu ile örgüte verebileceği zararları en aza indirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Motivasyon

İş dünyasında amaçlarına ulaşmaya çalışan örgütler sahip oldukları maddi ve manevi kaynaklardan maksimum seviyede faydalanmak isterler.

Örgütler sahip oldukları kaynaklardan istenilen seviyede faydalanabilmesi için çeşitli yol ve yöntemleri denemekte, farklı yönetim tarzlarını uygulamakta, amaçlarına ulaşmak için çeşitli kaynakları kullanabilmektedirler. Kullanılan teknoloji, finansman, firma imajı, marka değeri, binalar, araçlar bu kaynaklardan bir kısmıdır. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında etkili olan önemli kaynaklardan biride beşerî sermayedir. Üretim sürecine katılan işgücünün sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin toplamı olan beşerî sermayenin verimlilik ve etkinliği örgütler açısından oldukça önemlidir. Beşerî sermayenin verimlilik ve etkinliğini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgüt kültürü, yönetim tarzı, iletişim şekli, ücret sistemi, çalışma şartları bu faktörlerden birkaçıdır. Beşerî sermayenin verimliliğini ve etkinliğini etkileyen önemli etkenlerden birinin de motivasyon olduğu ifade edilebilmektedir.

İş görenlerin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve zihinsel güçlerin örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirme düşünce ve çabaları yöneticilerin karşısına motivasyon kavramını çıkarmaktadır. Güdüleme, isteklendirme, teşvik etme anlamlarını içeren motivasyon kavramı, Latince de movere sözcüğünden türemiş olup, insan davranışları ile ilgili bir kavramdır. Motivasyon konusunda yapılan çalışmalar da öne çıkan konu, iş görenlerin sergiledikleri davranışları ve bu davranışların sebeplerini ortaya çıkarmaktır. Bireysel eylemlerin arka planında bir ihtiyaç ve ileriye doğru ise bir amacı bulunmaktadır. Hedefe varılması için bireysel isteklerin doyurulması önemlidir. Motivasyon teknik ve yöntemlerinin kullanılması ile elde edilmek istenen sonuç, iş görenlerin faaliyetlerini severek, isteyerek yapmalarını sağlamak, iş ortamında performansı artırmak, iş kazası oranlarını düşürmek, iş görenlerde çalışma istek ve hevesi yaratabilecek hususları tespit etmek, ihtiyaçları doyumak ve her gün işe başlarken istekle başlayıp, çalışmaların devamını sağlamaktır (Sabuncuoğlu 1984, 64).

Motivasyon konusunda çalışma yapan araştırmacılar birtakım sorulara cevap bulmaya çalışırlar. Bu sorular; bazı bireyler neden geç saatlere kadar çalışmak isterken, bazıları mesai saati bitmek üzereyken işyerini terk etmek için hazırlanır? İş göreni çalışmaya sevk eden faktörler nelerdir? Aynı çalışma şartlarında bireyleri farklı şekilde davranmaya sevk eden unsurlar nelerdir? Bireylerin örgüt amaçlarına hizmet eden davranışları tekrar etmeleri veya amaçlara zarar veren davranışları göstermemeleri nasıl sağlanabilir?

Yönetici başarısında etkin bir rol oynayan motivasyon kavramının iki önemli özelliği bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; herhangi bir iş göreni motive eden motivasyona ait yol, yöntem ve araç bir başka iş göreni motive etmeyebilir. Hatta bir iş göreni motive eden bir husus bir başkasının motivasyonunu düşürebilmektedir. Bu husus iş görenleri motive etmede

yöneticilerin işlerinin oldukça zor olduğu ifade edilebilir. İkinci husus motivasyonun insan davranışlarında gözlemlenebileceğidir. Bir başka ifade ile motivasyonun arttığı veya azaldığının tespit edilebilmesi için bireysel davranışların takip edilmesi gerekmektedir. Motivasyon konusunda önemli olan bir diğer husus yapılan iş ile iş gören arasındaki karşılıklı etkileşimdir. Motivasyon olma durumu bireyin işi yapma, faaliyeti gerçekleştirme, sonuç alma istek ve gayreti ile yakından ilgilidir. Bu durumda bireysel özellikler ve beklentiler ile yapılan iş-görev arasında oldukça yakın bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile iş gören işten, iş'te iş görenden etkilenebilmektedir. Karşılıklı olan bu etkileşim örgüt ortamında cereyan etmektedir. İfa edilen iş, işi yapan birey açısından farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Bu anlamların başlıcaları; yapılan işin bireye sağladığı ekonomik kazanç, prestij, sosyal statü ve psikolojik açıdan değerdir.

Bunula birlikte iş içinde iş gören önemlidir. Çünkü iş 'in gelişip büyümesi ve bunu yapan iş görene bağlıdır. Bazı işler belirli bir çalışan tarafından rutin hale getirilip asgari düzeyde gerçekleştirilirken, bir başkası tarafından genişletilip çok önemli bir iş haline getirilebilmektedir. Bu durumda kişi yetenek, bilgi ve becerisini, hırs ve arzusunu işe katmakta ve iş performansını yükseltmek için çalışmaktadır. İş görenlerin örgütte motivasyonlarının artması, işlerini içten gelen bir istek ve hevesle gerçekleştirebilmesi için yaptığı işin kendisi için ekonomik, psikolojik veya sosyal alanda bir değerinin olması önemli bir husustur (Koçel; 2011: 620-621).

Yıkıcı Liderlik ve Motivasyon

Reyhanoğlu ve Akın (2016:455) yaptıkları çalışmada yıkıcı liderliğin örgütsel sağlığı olumsuz yönde etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Bu etkide yıkıcı liderliğin örgütsel ortamda olumsuz bir iklim yaratarak, bir takım istenmeyen sonuçlar yaratabileceği, bu sonuçların, yönetim ve örgüte karşı güven ve iş tatmininde düşüş, stres, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel çıktıları olumsuz etkileyebileceği, yıkıcı liderliğin iş görenlere yönelik olumsuz davranışlarına karşılık kendilerini korumalarına ve daha az bir paylaşım ve dayanışmaya yol açacağı, sonuçta iş görenlerin örgütsel vatandaşlık ve aidiyetini düşürebileceğini belirtmişlerdir.

Kıyıkçı (2016: 69) yıkıcı liderlik algısı ve tükenmişlik arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir inceleme başlıklı araştırmasında; yıkıcı liderlik alt boyutlarının, tükenmişliğin alt boyutları üzerindeki doğrudan etkisini araştırmış ve tükenmişliğin alt boyutu olan, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarımlar hissinde azalmada, yıkıcı liderliğin alt boyutu olan aşırı otoriterlik ve liderlik için yetkin olmamak boyutlarının istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir etkisini saptamıştır. Yıkıcı liderlik

davranışlarının iş görenlerin işlerine karşı duyarsız davranmalarına ve faaliyetlerini başarma konusunda isteksizliğe yol açtığı sonucuna varmıştır.

Sezici (2015:627) eğitim, sağlık ve bankacılık sektörlerinde 364 iş görenle yaptığı araştırma sonucunda, yıkıcı liderlik ile iş görenlerin, iş stresi, işten ayrılma eğilimi, örgütsel bağlılık, iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

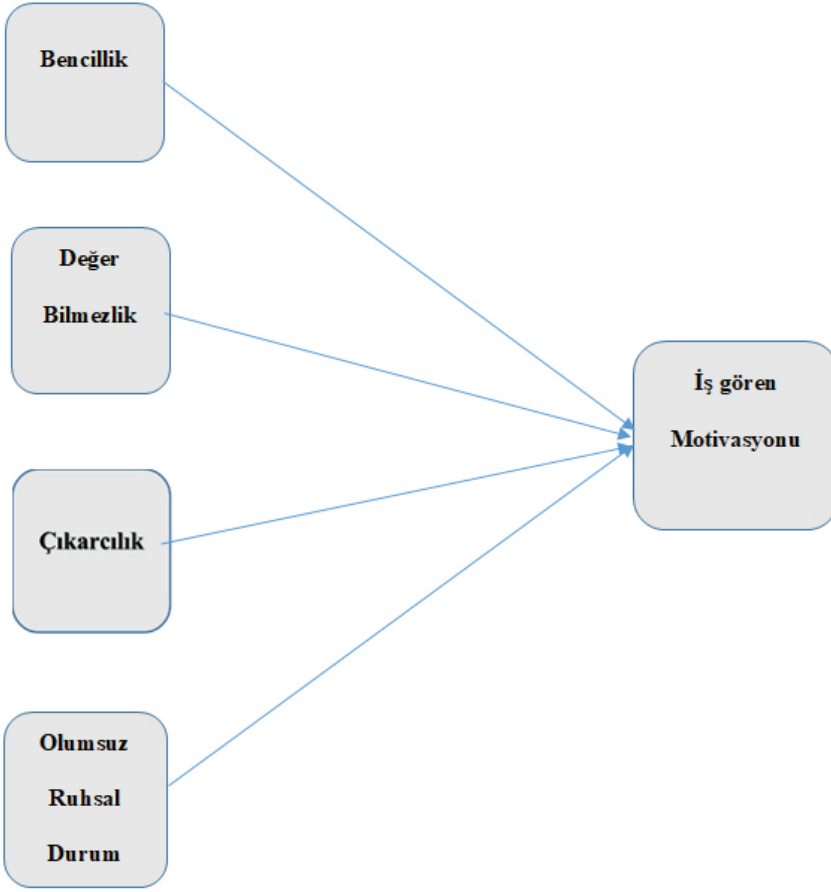
Araştırmanın Evreni

Araştırma Gaziantep ilinde hizmet veren Türkiye Finans bankası şubelerinde çalışan iş görenleri kapsamaktadır. Gaziantep ilinde hizmet veren 6 Türkiye finans şubesi bulunmakta olup, bu şubelerde toplam 65 iş gören çalışmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı iş gören algısına göre yıkıcı liderlik uygulamalarının iş gören motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek ve varsa aralarındaki bağlantıyı ortaya çıkarmak, konu ile ilgili araştırmacılara yeni veriler sunmak ve yeni bir tartışma ortamı yaratmaktır. Araştırmada veri toplama işlemi anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket üç bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise iş gören motivasyonunu ölçmeye yönelik toplam 8 ifadeden oluşan motivasyon ölçeği bulunmaktadır. Söz konusu ölçek “kamu kurumlarında çalışan performansının değerlendirilmesi ve motivasyonuna etkisi üzerine vergi dairelerinde bir araştırma” başlıklı çalışmadan alınmıştır (Altıntaş, 2016: 116). Anket’in üçüncü bölümünde iş görenlerin yıkıcı liderlik algısını ölçmeye yönelik, dört boyuttan ve 30 ifadeden oluşan yıkıcı liderlik ölçeği yer almaktadır. Söz konusu anket, “öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki” başlıklı çalışmadan alınmıştır (Demirel, 2015: 94).

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil:1 Yıkıcı Liderliğin (Bencillik, Çıkarıcılık, Değer Bilmezlik ve Olumsuz Ruhsal Durum) İş gören Motivasyonuna Etkisi.

H₁: Liderin Bencillik Davranışının İş Gören Motivasyonu Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır.

H₂: Liderin Değer Bilmezlik Davranışının İş Gören Motivasyonu Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır.

H₃: Liderin Olumsuz Ruhsal Durumunun İş Gören Motivasyonu Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır.

H₄: Liderin Çıkarıcılık Davranışının İş Gören Motivasyonu Üzerinde Olumsuz Bir Etkisi Vardır.

Araştırmanın Bulguları

Veri Analizi Yöntemleri

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin tespit edilmesi amacı ile Co. Alpha analizi ve alt boyutların belirlenmesi amacı ile faktör analizi yapılmıştır. Örneklem yeterlilik düzeyi (KMO) ve yapı testi (Barlet's) uygulanmıştır. Çalışmada katılımcıların iş motivasyonu ve yıkıcı liderlik algı düzeylerinin cinsiyet ve yaşa göre farklılığının karşılaştırılmasında t testi analizi uygulanmıştır. Katılımcıların iş motivasyonu ile yıkıcı liderlik algı alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacı ile korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS 22.0 paket programı ile yapılmıştır.

İş gören Motivasyonu Ölçeği

Anket çalışmasında iş görenlerin motivasyon düzeylerini tespit etmek amacı ile tasarlanan 8 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısının 0,90 olduğu görülmüştür. Elde edilen katsayıların motivasyon ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı iş gören motivasyonu ile ilgili 8 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

Tablo: 2 İş gören Motivasyonu Ölçeği Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

İfadeler (n=62)	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	KMO	Güvenilirlik
Motivasyon 1	0,77			
Motivasyon 2	0,75			
Motivasyon 3	0,73			
Motivasyon 4	0,71			
Motivasyon 5	0,69			
Motivasyon 6	0,67			
Motivasyon 7	0,65			
Motivasyon 8	0,63	48%	0,88	0,90

Faktör analizi sonucunda tek bir temel boyut tespit edilmiştir. Bu boyut iş gören motivasyonu boyutu olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan örneklem yeterlilik katsayısının (KMO) 0,88 olduğu görülmüştür. Örneklem genişliğinin (n=62) faktör yapısını orta koymak adına oldukça yeterli sayıda olduğunu göstermektedir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlet testi sonucuna göre ($p=0,01$, $p<0,05$)

elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen iş gören motivasyonu boyutu toplam varyansın %48’ni açıkladığı görülmüştür.

2. Yıkıcı Liderlik Ölçeği

Anket çalışmasında iş görenlerin yıkıcı liderlik algı düzeylerini tespit etmek amacı ile tasarlanan 30 adet ifadenin güvenilirliğini test etmek için ile Co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısının 0,97 olduğu görülmüştür. Elde edilen katsayıların motivasyon ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile iş gören yıkıcı liderlik algıları ile ilgili 30 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

Tablo: 3 Yıkıcı Liderlik Ölçeği Faktör Analizi

İfadeler (n=63)	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	KMO	Güvenilirlik
Değer Bilmezlik 1	0,62			
Değer Bilmezlik 2	0,60			
Değer Bilmezlik 3	0,58			
Değer Bilmezlik 4	0,57			
Değer Bilmezlik 5	0,55			
Değer Bilmezlik 6	0,54	21%		0,94
Değer Bilmezlik 7	0,52			
Değer Bilmezlik 8	0,50			
Değer Bilmezlik 9	0,49			
Değer Bilmezlik 10	0,47			
Değer Bilmezlik 11	0,46			
Çıkarıcılık 1	0,44			
Çıkarıcılık 2	0,55			
Çıkarıcılık 3	0,54		0,92	
Çıkarıcılık 4	0,54			
Çıkarıcılık 5	0,55	19%		0,91
Çıkarıcılık 6	0,56			
Çıkarıcılık 7	0,58			
Çıkarıcılık 8	0,59			
Çıkarıcılık 9	0,60			
Bencillik 1	0,62			
Bencillik 2	0,63			
Bencillik 3	0,64	16%		0,88
Bencillik 4	0,66			
Bencillik 5	0,67			
Olumsuz Ruh Durumu 1	0,68			
Olumsuz Ruh Durumu 2	0,70	17%		0,89

Çalışmada faktör analizi sonrasında 4 alt boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar, bencillik, çıkarıcılık, olumsuz ruh durumu ve değer bilmezlik boyutu olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan örneklem yeterlilik katsayısının (KMO) 0,91 olduğu görülmüştür. Örneklem genişliğinin (n=62) faktör yapısını orta koymak adına yeterli sayıda olduğu görülmektedir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01$, $p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen Olumsuz Ruh Durumu boyutu toplam varyansın %17'ni, Bencillik %16, Çıkarıcılık %19, Değer Bilmezlik %21 oranında açıkladığı olduğu görülmüştür.

Tablo: 4 *Motivasyon ve Yıkıcı Liderlik Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi*

Alt boyutlar	Cinsiyet	n	X	s.s.	p**
İş gören motivasyonu	Erkek	37	3,01	0,61	0,09
	Kadın	25	3,27	0,58	
Değer bilmezlik	Erkek	37	2,45	0,81	0,05
	Kadın	25	2,91	0,99	
Çıkarıcılık	Erkek	37	2,42	0,93	0,01*
	Kadın	25	3,10	1,08	
Bencillik	Erkek	37	2,79	0,84	0,01*
	Kadın	25	3,44	1,00	
Olumsuz Ruhsal Durum	Erkek	37	2,40	0,88	0,06
	Kadın	25	2,87	0,98	

**Anlamlı fark, **t testi analizi uygulanmıştır.*

Katılımcıların cinsiyetlerine göre motivasyon düzeylerinin farklı olmadığı, kadın ve erkek iş görenlerin motivasyon düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($p=0,09$, $p>0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre değer bilmezlik algı düzeylerinin farklı olmadığı, kadın ve erkek iş görenlerin liderin değer bilmezlik düzeyini benzer seviyelerde düşündükleri tespit edilmiştir ($p=0,01$, $p>0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre bencillik ve çıkarıcılık algı düzeylerinin farklı olduğu, kadın iş görenlerin erkek iş görenlere göre liderin bencillik ve çıkarıcılık algı düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,01$, $p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre olumsuz ruh durumu algı düzeylerinin farklı olmadığı, kadın ve erkek iş görenlerin liderin olumsuz ruh durumunun benzer seviyelerde düşündükleri tespit edilmiştir ($p=0,06$, $p>0,05$).

Tablo: 5 *Motivasyon ve Yıkıcı Liderlik Alt Boyutlarının Yaşa Göre İncelenmesi*

Boyutlar	Yaş	n	X	s.s.	p**
İş gören motivasyonu	18-33 Yaş	42	3,13	0,60	0,38
	34 ve üzeri Yaş	20	2,98	0,63	
Değer bilmezlik	18-33 Yaş	42	2,67	1,15	0,63
	34 ve üzeri Yaş	20	2,56	1,01	
Çıkarıcılık	18-33 Yaş	42	2,80	1,54	0,56
	34 ve üzeri Yaş	20	2,80	1,00	
Bencillik	18-33 Yaş	42	3,11	0,77	0,47
	34 ve üzeri Yaş	20	2,96	1,05	
Olumsuz Ruhsal Durum	18-33 Yaş	42	2,68	1,54	0,52
	34 ve üzeri Yaş	20	2,44	0,96	

****t testi analizi uygulanmıştır.**

Katılımcıların yaşlarına göre motivasyon düzeylerinin farklı olmadığı, 18-33 yaş ve 34 yaş üzerinde olan çalışanların motivasyon düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu ifade edilebilir ($p=0,38$, $p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre değer bilmezlik algı düzeylerinin farklı olmadığı, 18-33 yaş ve 34 yaş üzerinde olan iş görenlerin liderin değer bilmezlik düzeyini benzer seviyelerde düşündükleri tespit edilmiştir ($p=0,63$, $p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre çıkarıcılık algı düzeylerinin farklı olmadığı, 18-33 yaş ve 34 yaş üzerinde olan iş görenlerin liderin çıkarıcılık düzeyini benzer seviyede düşündükleri tespit edilmiştir ($p=0,56$, $p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre bencillik algı düzeylerinin farklı olmadığı, 18-33 yaş ve 34 yaş üzerinde olan iş görenlerin liderin bencillik düzeyinin benzer seviyede düşündükleri tespit edilmiştir ($p=0,47$, $p>0,05$).

Katılımcıların yaşlarına göre olumsuz ruh durumu algı düzeylerinin farklı olmadığı, 18-33 yaş ve 34 yaş üzerinde olan iş görenlerin liderin olumsuz ruh durumunu benzer seviyelerde düşündükleri tespit edilmiştir ($p=0,52$, $p>0,05$).

Tablo: 6 *Motivasyon ve Yıkıcı Liderlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*

		İş Gören Motivasyonu	Değer Bilmezlik	Çıkarıcılık	Bencillik	Olumsuz Ruhsal Durum
İş Gören Motivasyonu	r	1				
	p					
Değer Bilmezlik	r	-0,767**	1			
	p	0,01				
Çıkarıcılık	r	-0,562**	0,779**	1		
	p	0,01	0,01			
Bencillik	r	-0,419**	0,553**	0,725**	1	
	p	0,01	0,01	0,01		
Olumsuz Ruhsal Durum	r	-0,701**	0,953**	0,888**	0,586**	1
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	

İşgörenlerin motivasyon düzeyleri ile değer bilmezlik boyutları arasında negatif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,767$, $p=0,01$, $p<0,05$).

İşgörenlerin motivasyon düzeyleri ile çıkarıcılık boyutları arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,562$, $p=0,01$, $p<0,05$).

İşgörenlerin motivasyon düzeyleri ile bencillik boyutları arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,149$, $p=0,01$, $p<0,05$).

İşgörenlerin motivasyon düzeyleri ile olumsuz ruhsal durum boyutları arasında negatif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,701$, $p=0,01$, $p<0,05$).

Genel olarak incelendiği zaman iş gören motivasyonunun yıkıcı liderlik alt boyutları ile orta ve yüksek güçte, ters orantılı olacak şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışanların yıkıcı liderlik algı düzeylerinin artış göstermesinin motivasyon düzeylerini ciddi düzeyde düşürdüğü ifade edilebilir.

Tablo: 7 *Motivasyon ve Yıkıcı Liderlik Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*

Bağımlı değişken	Bağımsız Değişkenler	β	t	P
İş gören motivasyonu	Değer Bilmezlik	-0,77	-9,27	0,01*
	Çıkarıcılık	-0,22	-1,23	0,22
	Bencillik	-0,44	-1,98	0,05
	Olumsuz Ruhsal Durum	-0,49	-2,09	0,04*
	Model F=85,99, p=0,001	R ² =0,68		

* *Modelde Yer Alan Değişkenler*

Katılımcıların motivasyonlarının yıkıcı liderlik alt boyutları ile ne düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmek için uygulanan regresyon analizi sonuçlarına göre değer bilmezlik ile olumsuz ruhsal durum boyutlarının anlamlı düzeyde ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Modelde iş gören motivasyonu ve yıkıcı liderlik alt boyutları değişkenleri arasında anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Kurulan modelin matematiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=85,99$, $p=0,01$, $p<0,05$).

Çalışmada değer bilmezlik değişkeni katsayısının (β) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t_{DB}=-9,27$, $p=0,01$ $p<0,05$). Çalışmada olumsuz ruhsal durum değişkeninin katsayısının (β) da anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t_{ORH}=-2,09$, $p=0,04$ $p<0,05$). İş gören motivasyonu değişkeninin katılımcıların değer bilmezlik ile olumsuz ruhsal durum değişimleri açıklama yüzdesinin %68 civarlarında olduğu tespit edilmiştir ($R^2=0,68$). Bu oranın yüksek olmasının modelin tahmin yeteneğinin yüksek olacağına da bir göstergesidir.

Bir diğer önemli sonuç Durbin-Watson testi sonucuna da görülmektedir. Durbin-Watson istatistiği modelde otokorelasyon olup olmadığını göstermekte ve genellikle bu değer 1,5-2,5 arasında olmasının otokorelasyon olmadığını gösterir (Albayrak vd. 2005, s.265). Modelimizin D-W testi sonucu 1,91'dir.

Elde edilen matematiksel Model;

Y (İş motivasyonu) = -0,77*(Değer Bilmezlik) -0,49*(Olumsuz Ruhsal Durum)

İş gören motivasyonu düzeyine etki eden en önemli değişkeninin değer bilmezlik alt boyutu olduğu tespit edilmiştir. Değer bilmezlik alt boyutundaki bir birimlik bir artış iş motivasyonu üzerinde 0,77 birimlik bir azalmaya neden olduğu görülmektedir. Olumsuz ruhsal durum alt boyutundaki bir birimlik bir artış iş motivasyonu üzerinde 0,49 birimlik bir azalmaya neden olduğu görülmektedir. Bunun dışında diğer alt boyutların modelde yer almadığı ve iş motivasyonu üzerinde çoklu düzeyde etki etmediği görülmüştür.

Sonuç ve Öneriler

Modern ekonomide yoğun rekabet koşullarında faaliyette bulunan örgütler, satış, pazarlama, teknoloji, ar-ge, finansman gibi araçları kullanarak rakiplerine oranla bir adım önde olmak için çaba harcamaktadırlar. Örgütlerin rakipleri karşısında kullandıkları en önemli rekabet araçlarından biri-

de sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Örgütler bu rekabet şartlarında bir taraftan sahip olduğu insan kaynaklarından en verimli bir şekilde yararlanmanın yollarını aramakta, iş görenlerin yüksek performans ve motivasyona sahip olmaları için çeşitli yol ve yöntemleri kullanmakta, diğer taraftan örgütler insan kaynaklarının performans ve motivasyonunu düşüren unsurları tespit etmek ve bunları ortadan kaldırmak için çaba sarf etmektedirler.

Bu çalışmamızın amacı; örgütlerde uygulanan yıkıcı liderlik tarzının iş gören motivasyonu üzerindeki varsa etkisini tespit etmek ve elde edilen veriler ışığında öneriler sunmaktır.

Araştırmaya katılanların %60'ı erkek, %25'i kadınlardan, eğitim seviyesi açısından %15'i yüksekokul ve altı, %73'ü üniversite mezunu, %13'ü yüksek lisans mezunlarından, %68'i 18-33 yaş aralığında, %32'si ise 34 ve üzeri yaş grubundan oluşmaktadır.

Yapılan araştırmada, yıkıcı liderliğin alt boyutlarından olan değer bilmezliğin iş gören motivasyonu üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Örgüt içinde çeşitli özellik ve davranışları ile ortaya çıkan yıkıcı liderlik tarzı, iş göreni birçok açıdan olumsuz etkilemekte, örgütün verimliliğini ve etkinliğini azaltmakta, amaçlara ulaşmada engel teşkil etmektedir. Yıkıcı liderlik uygulamalarının olumsuz sonuçlar doğurduğu bir diğer alan iş görenlerin motivasyon düzeyidir. Yıkıcı liderler, gözetimi ve denetiminde çalıştıkları iş görenlere gerekli değeri vermedikleri, iş görenlerin örgüt içinde yaptıkları çalışmaları görmezden geldikleri, iş görenlerin sorunlarını ve isteklerini dikkate almadıkları, işleri ile ilgili alınan kararlarda görüşlerine başvurmadıkları, onları değerli bir kaynak ve rekabet gücü olarak görmekten çok, örgütün herhangi bir unsuru olarak gördükleri, iş görenlerin çalışma koşullarını ve mali haklarını iyileştirmek için gerekli çabayı göstermediklerinden bu sonucun ortaya çıktığı ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuç, yıkıcı liderliğin alt boyutlarından olan olumsuz ruhsal durumunun iş gören motivasyonunu olumsuz etkilediğidir. Örgüt içinde olumsuz ruhsal durumunda olan liderlerin, iş görenlerle güçlü bir iletişim kurmakta zorlandıkları, iş görenler üzerinde bu davranışı ile psikolojik baskı kurabildiği, olumsuz bir örgüt iklimi oluşturduğu, iş görenleri psikolojik olarak rahatsız ederek sorunları tespit edip ortadan kaldırmaktan çok, iş görenleri olumsuz ruhsal durumu ile etkileyerek motivasyon seviyelerini düşürdüğü sonucuna ulaşılabilmektedir.

Lider örgüt içinde amaçları belirleyen, üyeleri bu amaç etrafında toplayan ve yönlendiren, belirlenen bu amaçlara ulaşmak için her türlü çabayı

harcayan kişidir. Liderler örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için örgütsel kaynakları kullanmakla birlikte, sergiledikleri davranışlarla ve uyguladıkları liderlik tarzıyla da örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sunmakta veya amaçlara ulaşmada engel oluşturabilmektedir. Liderin örgütsel amaçlara ulaşmada dikkat etmesi gereken hususlardan biri kendisini takip eden ve örgüt ortamında çalışan iş görenlere karşı davranışlarıdır. Lider örgüt bünyesinde çalışan iş görenlerin motivasyon ve performanslarını artırmak için diğer birtakım unsurlarla birlikte, iş görenlere gereken değeri vermeli, iş görenlerin sorunları ile ilgilenmeli, çalışma koşullarını iyileştirilmesi için çaba sarf etmeli, iş görenlerin örgütün en önemli sermayesi olduğu mesajını vermesi gerekmektedir. İş görenlerin örgütün bir üyesi ve parçası olduğu, örgütün daima iş görenin yanında olduğu hissini yaratması gerektiği ifade edilebilmektedir. Liderin iş gören motivasyonu açısından dikkat etmesi gereken bir diğer husus örgütte bulunduğu süre içinde göstermiş olduğu ruhsal durumdur. Lider örgütte bulunduğu süre içinde olumlu ve pozitif bir psikoloji ile davranmaya çalışmalı, iş görenlerle güçlü bir ilişim kurmalı, olumlu bir örgüt iklimi yaratarak etrafındaki üyelere moral verebilmelidir. Her türlü stres ve problemlere rağmen, pozitif olmaya dikkat etmeli, izleyicilerini bu yolla teşvik edip, işlerine motive olmada destek olmalıdır.

Araştırmacılar daha büyük bir evrenle ve farklı sektörlerde (imalat, hizmet, lojistik, finans vb.) araştırma yapabilirler. Yıkıcı liderliğin farklı boyutlarının iş görenler ve örgüt üzerine etkilerini araştırabilirler.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, H., (2016) Kamu Kurumlarında Çalışan Performansının Değerlendirilmesi ve Motivasyonuna Etkisi Üzerine Vergi Dairelerinde Bir Araştırma, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Ashforth, B. E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778.
- Ashforth, B. E. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14(2), 126-140.
- Demirel, N. (2015) Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Y. Lisans Tezi
- Einarsen, S., Aasland, M. S., Skogstad, A. (2007), “Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual.
- Eren, E., (2003). Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Gündüz, Y., Dedekorkut, S. E., (2014), “Yıkıcı Liderlik (Destructive Leadership)”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, Mersin.
- Kıyıkçı, M., (2016) Yıkıcı Liderlik Algısı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi) Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Krasikova, Dina V., Stephen G.Green and James M. Lebreton (2013). “Destructive Leadership A Theoretical Review, Intergation, and Future Research Agenda”, *Journal of Management*, USA.
- Koçel, T., (2011) İşletme Yöneticiliği, Beta yayınları, İstanbul.
- Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 36, 29-36.
- Mankan, E., (2013). Yönetim ve Organizasyon (3.Baskı). İzmir: İlya.
- Nurhayat Ç., Halim G., Veysel Y., (2015) Toksik Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 4, Sayı 1, s. 249- 268, Haziran 2015 Bartın.
- Reyhanoğlu, M., Akın, Ö., (2016) Toksik Liderlik Örgütsel Sağlığı Olumsuz Yönde Tetikler mi? İnsan ve toplum bilimleri araştırmaları dergisi cilt: 5, sayı: 3, 2016 sayfa: 442 – 459.
- Sabuncuoğlu, Z., (1984). Çalışma Psikolojisi. Uludağ Üniversitesi Basımevi: Bursa
- Schein, Edgar H., (2004). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey Bass.

- Schmidt, A. A. (2008). Development and Validation of The Toxic Leadership Scale. Unpublished Master Theses, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland.
- Sezici, E., (2015) İzleyicilerin Yıkıcı Liderlik Algısı ve Sonuçları, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla,627.
- Uymaz, Ali O., (2013), “Yıkıcı Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, Yıl: 24, Sayı: 75, İstanbul.
- Yılmaz, H., Karahan, A., (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak’ta Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi, Cilt:17 Sayı:2, 145-158.

JAMES G. MARCH: YÖNETİM VE ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDA ÖRNEK BİR FİĞÜR

Hasan SERİN¹, Muhammet DURGUN²,
Sadegül DURGUN³

BÖLÜM 2

-
- 1 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü
 - 2 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği ABD Doktora Öğrencisi
 - 3 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü

JAMES G. MARCH: YÖNETİM VE ÖRGÜT ÇALIŞMALARINDA ÖRNEK BİR FİĞÜR

Hasan SERİN¹, Muhammet DURGUN², Sadegül DURGUN³

Modern yönetim ve örgüt çalışmalarının (YÖÇ) kurucuları denince akla ilk gelen kişilerden biri şüphesiz James G. March (1928-2018)'dir. Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin tamamını siyaset bilimi alanında tamamlayan March eserlerinde psikoloji, sosyoloji, ekonomi gibi davranışsal ve sosyal bilimlerden önemli ölçüde faydalanmıştır. Böyle geniş bir teorik arka plana sahip olmasının sonucunda ise örgüt teorisi, stratejik yönetim, örgütsel ekonomi ve işletme eğitimi gibi birçok alanda büyük izler bırakmıştır.

March'ın çalışmaları nevi şahsına münhasır bir özelliğe sahiptir. Bu yönüyle çalışmaları sistematik ampirizmden ziyade nedensel gözlemlemeyi, simülasyon kullanımını, oldukça açık bir mantığı, yaygın varsayımlara karşı meydan okumaları ve dikkat toplayıcı cümleleri içermektedir. Yazdıkları olağanüstü derecede rasyonellik sergilese de karar vermedeki rasyonelliği sorgulaması ironiktir (Starbuck, 2013). Çalışmaları boyunca takip ettiği temel tez insan eyleminin ne optimal ne de rastgele olduğu ama yine de makul düzeyde anlaşılabilir olduğudur (Augier, 2004).

Akademik nüfuz anlamında March oldukça üst noktalardadır. Öyle ki yapılan analizler neticesinde O'nun YÖÇ'ndaki en merkezi akademiysen olduğu gösterilmiştir. En fazla atıf alan 20 YÖÇ akademisyeni arasında çapraz alıntılar analiz edilerek en yaygın atıf yapılan kişi olduğu bulunmuştur. Bununla beraber March'ın bazı çalışmalarının yüksek atıf sayısına ulaşmamasına rağmen yüksek kalite barındırdığı görülmüştür. YÖÇ araştırmacıları arasında yapılan en iyi makaleleri belirlemeye yönelik bir anketin sonuçlarına göre en fazla oyu alan beş makaleden dördü March ve arkadaşları tarafından yazılmıştır: Cohen, March ve Olsen, 1972; Levint-hal ve March, 1993; March, 2006; March ve Sutton, 1997 (Liu vd., 2015).

1 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümü

2 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği ABD Doktora Öğrencisi

3 Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü

Tablo 1. *James G. March'in çalışmalarının atıf miktarı (Kaynak: Google Akademik)*

(a)	(b)	(c)	(d)
A behavioral theory of the firm (Richard M. Cyert ile)	29641	72	0,002
Organizations (Herbert A. Simon ile)	29060	96	0,003
Exploration and exploitation in organizational learning	22987	53	0,002
Rediscovering institutions (Johan P. Olsen ile)	12814	20	0,001
Organizational learning (Barbara Levitt ile)	10923	52	0,004
A garbage can model of organizational choice (Michael D. Cohen ve Johan P. Olsen ile)	10773	20	0,001
The myopia of learning (Daniel A. Levinthal ile)	8440	18	0,002
Ambiguity and choice in organizations (Johan P. Olsen ile)	6083	20	0,003
The new institutionalism: Organizational factors in political life (Johan P. Olsen ile)	5702	24	0,004
Primer on decision making: How decisions happen	5084	6	0,001
Managerial perspectives on risk and risk taking (Zur Shapira ile)	3482	11	0,003
Leadership and ambiguity: The American college president (Michael D. Cohen ile)	3358	11	0,003
The institutional dynamics of international political orders (Johan P. Olsen ile)	3082	14	0,004
Bounded rationality, ambiguity, and the engineering of choice	3011	3	0,0009
Democratic governance (Johan P. Olsen ile)	2717	4	0,001
Information in organizations as signal and symbol (Martha S. Feldman ile)	2282	4	0,001
Footnotes to organizational change	1680	2	0,001
Decisions and organizations	1846	1	0,0005
The uncertainty of the past: Organizational learning under ambiguity (Johan P. Olsen ile)	1530	4	0,002
The logic of appropriateness (Johan P. Olsen ile)	1511	4	0,002
Learning from samples of one or fewer (Lee S. Sproull ve Michal Tamuz ile)	1415	0	0
A model of adaptive organizational search (Daniel A. Levinthal ile)	1405	2	0,001
Organizational performance as a dependent variable (Robert I. Sutton ile)	1401	6	0,004
Elaborating the “new institutionalism” (Johan P. Olsen ile)	1180	2	0,001
The business firm as a political coalition	1156	9	0,007
Handbook of Organizations	1039	4	0,003

(a) Eser Adı, (b) Toplam Atıf Sayısı, (c) Türkçe Literatürdeki Atıf Sayısı, (d) Türkçe Literatürdeki Atıf Sayısının Toplam Atıf Miktarı İçindeki Oranı (%)

1953-1964 yılları arasında Carnegie Institute of Technology (şimdiki adı Carnegie Mellon University), 1964-1970 arası University of California, Irvine ve 1970'den vefatına kadar Stanford University March'ın öğretim üyeliği yaptığı yerlerdir. Altmış yılı aşan devasa bir akademik kariyere yüzlerce eser sığdıran March yabancı literatürde önemli bir yere sahip olmasına karşın Türkçe literatürde yok denecek kadar az bir etkiye sahiptir. Tablo 1'de March'ın, atıf sayısı 1000'den fazla olan tek başına yazdığı veya ortak yazarlık yaptığı çalışmaları gösterilmektedir. Görüldüğü üzere bilim dünyasında önemli bir etki bırakmış March'ın Türkçe literatürde tanınırlığı ve kullanılabilirliği yok denecek kadar azdır. Oran olarak 0,007 ile *The Business Firm As A Political Coalition* en fazla kaynak gösterilen eser olarak görülmekteyken; sayı olarak ise 96 atıf ile Herbert A. Simon ile kaleme aldığı *Organizations* göze çarpmaktadır.

March örgütlerin nasıl karar verdiklerini, nasıl öğrendiklerini, nasıl uyum sağladıklarını ve üyelerinin kolektif eforlarını nasıl şekillendirdiklerini anlamak için önemli olan konularda çalışmalar yapmıştır (Dong, March ve Workiewicz, 2017). Bu kitap bölümünde March'ın fikirleri ve düşüncelerinden bir bölümü ortaya konulmaya çalışılacaktır. Altmış yılı aşan akademik yaşamını bütünüyle ele almak başlı başına bir kitap hacmini gerektirmektedir. Dolayısıyla hazırlanan bu kitap bölümünün March'ı bütünüyle anlatma gibi gerçekleştirilmesi zor bir amacı yoktur. Bu çalışmaya geniş yelpazeli bir March özeti şeklinde bakılabilir. Bu perspektifle çalışmanın ilk bölümünde Carnegie Okulu ve bu bağlamdaki eserleri incelenecektir. Sonraki bölümlerde yaşamı boyunca ele aldığı konular örgütsel öğrenme ve uyum, karar verme, risk alma ve kurumlar-yeni kurumsalcılık olarak altı başlık altında betimlenecektir.⁴ Sonuç bölümünde ise YÖÇ araştırmacılarına yönelik önerileri verilecektir.

1. Carnegie Okulu

March literatürde Carnegie Okulu olarak anılan geleneğin Herbert A. Simon ve Richard M. Cyert ile birlikte üç sacayağından biridir. Cyert ile birlikte yazdığı *A Behavioral Theory Of The Firm* ve Simon ile birlikte yazdığı *Organizations* kitapları Carnegie Okulu'nun eserlerinden ikisidir.⁵ Araştırmacılar *Organizations*'ı YÖÇ alanını doğuran eser olarak ve bu eseri baz alarak örgütler üzerine davranışsal bakış açısını getiren kişilerin gerçek anlamda YÖÇ alanını yarattığını düşünmektedirler (Germain ve Cabantous, 2013).

4 Çalışmanın bu şekilde organize edilmesi March (1989), March (1999) ve March (2008) göz önünde tutularak yapılmıştır.

5 Simon'un *Administrative Behavior* adlı kitabı Carnegie Okulu'nun diğer eseridir.

Carnegie Okulu'nun misyon ve kimliği üç öncüle dayanmaktadır: nihai çalışma nesnesi olarak örgütler, örgütleri çalışmak için öncelikli kanal olarak *karar verme* ve teori geliştirmenin temelinde yatan merkezi ilke olarak *davranışsal makuliyet*. Bu üç öncül basit olmasına rağmen –ve belki de böyle oldukları için- bir bütün olarak Carnegie Okulu teorik göstergelerinde dogmatik değildir. Bu okulun eserleri sıkı ve entegre teorik bir yapıdan ziyade entelektüel bir kolaj oluşturmuştur (Gavetti, Levinthal ve Ocasio, 2007).

Organizations'da o zamana kadar yapılan YÖÇ'nin bir envanteri çıkarılmıştır. Bir bilim olarak YÖÇ'nin neyi kapsaması gerektiği yapay zeka, bilişsel psikoloji, ekonomi, insan kaynakları yönetimi, endüstri mühendisliği, endüstriyel psikoloji, siyaset bilimi, kamu yönetimi, küçük gruplar psikolojisi, bilimsel yönetim, sosyoloji ve stratejik yönetim bulgularından faydalanılarak ortaya konulmuştur. Sonuç olarak *Organizations* YÖÇ'ni daha eski çalışma alanları arasında bütünleştirici bir köprü olarak resmetmiştir (Starbuck, 2013). March ile Simon sistemler teorisinden esinlenerek, örgütleri bir çevrenin içinde yerleşik organizma çeşidi olarak betimlemişlerdir. Ancak örgütleri diğer sosyal sistemlerden farklı tutarak, örgütlerdeki iletişimin daha spesifik, rollerin daha detaylı, durağan ve aşık, işlemlerin ise daha planlı ve önceden koordineli olabileceğini iddia etmişlerdir (Brunsson, 2019).

Bu kitapta klasik yönetim biliminin sınırlamalarına ilişkin motivasyonel varsayımların yetersiz ve yanlış oluşu, örgütsel davranışı tanımlamada örgüt içi çıkar çatışmalarının rolünün pek öne çıkarılmaması, insanların bilgi işleme özelliklerinin sınırlı oluşuna çok az değinilmesi, karar verme ve görevlerde bilişin rolüne dikkat edilmemesi ve program detaylandırmasının göz ardı edilmesi eleştirileri getirilmiştir (March ve Simon, 1958).

Gavetti, Levinthal ve Ocasio (2007)'ya göre Carnegie Okulu dört sütun üzerine inşa edilmiştir: sınırlı rasyonellik, uzmanlaşmış karar verme yapıları, örgüt üyeleri arasındaki çıkar çatışmalarının ve işbirliğinin rolü ve son olarak standart işletim prosedürleri (sonradan rutin temelli davranışlar ve öğrenme).

Bu dört sütunun en fazla belirginleştiği ve olgunlaştığı eser olan *A Behavioral Theory Of The Firm*, yeni örgütsel bölgelere açılım yapmıştır. Kitap başlarken dört taahhütte bulunmaktadır: firmalar tarafından alınan önemli ekonomik kararların çok küçük bir kısmına odaklanmak (fiyat, ürün, kaynak tahsisi ve piyasa stratejisi kararları), süreç yönelimli firma modelleri geliştirmek, firma modellerini deneysel gözlemlerle mümkün mertebe yakın tutmak ve ele alınan spesifik firmaların ötesinde genellenebilen bir teori geliştirmek (Cyert ve March, 1963; Argote ve Greve, 2007).

Augier ve Prietula (2007)'ya göre *A Behavioral Theory Of The Firm*'i benzersiz ve eşsiz yapan beş faktör bulunmaktadır. Öncelikle bu kitap tutarlı bir davranışsal yapı seti tanımlamıştır. İkinci olarak -yukarıda da belirtildiği üzere- spesifik örgüt ve iletişim yapıları bağlamında nihai kararları açıklayan örgüt içi mekanizmaları sağlayan bir süreç modeli oluşturmuştur. Üçüncü olarak bu mekanizmaların çoğu (arzu düzeyi, hedefler, rutinler, örgütsel dikkat, hafıza ve öğrenme gibi) günümüzde de ilgi görmektedir. Dördüncü olarak disiplinler arası bir özellik taşımaktadır. Son olarak modelin teoriye dayanan ve daha sonra birçok hesaplama çalışmada kullanılan bir bilgisayar programı olarak tasarlandığı gerçeği oldukça inovatiftir.

Bireylerin gerçek dünyada nasıl karar verdiklerini ve davrandıklarını anlama girişimi olan bu kitap (Augier, 2004) üç bilişsel koyut üzerine oturtulmuştur. İlk olarak *yetinme* ile bireylerin arzu düzeylerine bağlı olarak tatmin edici buldukları ilk alternatifi seçtikleri ifade edilmektedir. İkincisi *araştırma* ile bilgi veya seçim alternatiflerinin bireye gelmeyeceği, aksine araştırılması gerektiği söylenmektedir. Araştırma süreçleri bir alternatifin tatmin edici görülmesiyle son bulur. Bu yüzden beklentiler karar vermede çok önemlidir. Son koyut *kurallar; standart işletim prosedürleri ve statüko* ile ilgilidir. Bireyler ve örgütler problemleri çözmede kural tabanlı davranır, yerel çevresini araştırır ve statükolarını fazla ihlal etmeyen çözümleri benimserler. Standart işletim prosedürleri, örgütsel davranışın görevleri yerine getirme ve bilgiyi ele alma kurallarını içeren prosedür izleyen bir bileşene sahip olduğunu belirlemiştir. Kurallar basitlik ve standardizasyon sağlamakla beraber yeteri kadar esnek kullanılırsa çeşitlenmenin üstesinden gelebilir (Gavetti vd., 2012; Argote ve Greve, 2007). Görüldüğü üzere bu eserde öne çıkan kavrayışlardan biri firmanın uyumsal bir sistem olduğu fikridir.

Bu bilişsel koyutlara ilaveten Cyert ve March teorik bir sentez oluşturmak için dört ilişkisel kavram kullanmıştır. *Yarı çatışma çözümü*, farklı hedefler arasında geçici uzlaşılardan oluşan koalisyona yol açarak örgütlerin farklı hedeflere değinme eğilimidir. Koalisyonlar hedef boyutları ve karşılıklı olarak kabul edilebilir alternatiflerin keşfi arasında ödünleşimleri içerebilir. Bu kavramla, tam hedef tutarlılığının genel olarak ulaşılamaz olduğu açık biçimde varsayılmıştır. *Belirsizlikten kaçınma* geribildirim için kısa vadeli yanıtları vurgulayan ve bu yüzden de çok az tahmin gerektiren karar kurallarını seçme eğilimidir. Böylelikle bağımsız bireylerle koordinasyon yoluyla müzakere edilmiş bir çevre yaratma girişimleri doğar. *Problemci araştırma* performans açıklarının üstesinden gelme amacıyla motive edilir, basit nedensellik modelleriyle yön verilir ve örgütsel deneyimler ve bireysel hedeflerle etki altında bırakılır. Son olarak örgütsel öğrenme, araştırma döngüleri ile değişim; hedeflerin, dikkat kurallarının ve araştırma

kurallarının uyumuna yol açtığında gerçekleşir. Örgütsel öğrenme süreci örgüt üyelerinin gelişmelere neden olmuşçasına kendilerini yorumladıkları eylemlerin pekiştirilmesi ile gerçekleşir (Augier ve March, 2008).

Son yıllarda araştırmacılar Carnegie Okulu'nun karar merkezli örgüt görüşünün kaybolduğunu öne sürerek Neo-Carnegie perspektifini önermişlerdir (Gavetti, Levinthal ve Ocasio, 2007). Carnegie Okulu'na dayanan çalışmaların karar vermeyi bırakıp öğrenme, rutinler, değişim ve uyum gibi konulara odaklanması ve analiz düzeyinin örgütlerden ya daha mikro ya da daha makro yapılara yönelmesi Neo-Carnegie perspektifinin öne sürülmesine sebep olmuştur. Bu perspektife göre Carnegie Okulu zaman içinde ihmal edilmiş fikirleri gündemine almalı, merkezi teorik öncülleri arasında paradigmatik yakınlık kurulmalı ve gerek örgüt teorisinde gerekse de davranışsal ve sosyal bilimlerde sonraki yıllarda gerçekleşen önemli gelişmeler birleştirilmelidir.

Bu okulun temsilcilerinden Simon örgütlerin piyasa ekonomilerinin en temel boyutlarından biri olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir: “Dünya’ya uzaydan sosyal yapıları gösteren bir teleskopla bakan Marslı hayali bir ziyaretçi olduğunu varsayın. Diyelim ki firmalar bu Marslı canlıya yeşil bölgeler, piyasa işlemleri de firmaları birbirine bağlayan kırmızı çizgiler olarak gözüksün. Gözlemlenen sahne merkeze “kırmızı çizgiler ile birbirine bağlanmış büyük yeşil bölgeler” şeklinde mesaj olarak gitmiştir. Ziyaretçimiz bu yapının piyasa ekonomisi olarak adlandırıldığını duyduğunda şaşıracaktır ve muhtemelen “örgütsel ekonomi daha doğru bir terim olmaz mı?” diye soracaktır” (Simon, 1991:27).

2. Örgütsel Öğrenme ve Uyum

Öğrenme ve uyum March'ın akademik hayatının başından sonuna kadar çalışmalarında yer bulmuş önemli temalardan biridir. O'na göre öğrenme her zaman geliştirmeyi doğurmaz. Daha ziyade öğrenmeyi sağgörüsüz algılar, liderlik, örgütsel politika, personelin özellikleri, özel deneyimler ve çoğu bilinmez olan yüksek olasılığa karşı biliniyor gözükeni dengeleme gereksinimi gibi birçok etkiyi yansıtan hata eğilimli bir süreç olarak resmetmiştir (Starbuck, 2013).

Örgütsel öğrenmeyi belirsizlik altında inceleyen March ve Olsen (1975) neyin olduğu, neden olduğu ve iyi olup olmadığı gibi hususlarda belirsizlik hakim olsa bile örgütlerdeki bireylerin maksatlı olarak uyumsal bir yolla anlayışlarını modifiye ettiklerini söylemişlerdir. Örgütlerin deneyimleri açısından davranışlarını uyardıklarını ancak deneyimlerin yorumlama gerektirdiğini varsayarak, belirsizlik altında deneyimsel öğrenme modeli önermişlerdir. Bu modele göre birey öğrenmeye ve öğrendiklerine göre

davranışlarını modifiye etmeye çalışır. Bu şekilde örgütsel eyleme etkide bulunur; örgütsel eylem de çevreyi etkiler. Ancak çevreden bireysel inançlar beslemesi olmadığı için neyin neden olduğu açık değildir. Bu yüzden de olaylar arasındaki nedensel bağlantılar sadece yorumlanabilir. Bu öğrenme modeli çoğu kamu kurumunda bariz olarak belliyken, işletmelerde bir derece daha gizlidir.

Yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve keşfedilmesi için uyumsal araştırma yoluyla örgütsel değişimi modelledikleri çalışmalarında (Levinthal ve March, 1981), çevresel hareketlilik ve muğlaklık şartlarında araştırma stratejileri, yetenekler ve arzularındaki eşzamanlı örgütsel uyumun keşfi ortaya konulmuştur. Geliştirilen model örgütsel davranış ve performanstaki çeşitlenmenin, muğlak çevrelerdeki basit uyumun dağılımsal sonuçlarını en hızlı şekilde öğrenmenin kötü sonuçlarını ne derece yansıttığını göstermektedir. Rekabet ve rakipler arasındaki taklidin etkileri, öğrenen örgütteki çıkar çatışması sorunları ve temel bilişsel unsurlar girdi olarak eklenmesine de, model bir davranış ve zekâ formu olarak örgütlerin öğrenmesiyle ilgili önemli açılımlar yapmıştır.

March'a göre örgütsel değişim çevrenin birbirine bağlı çeşitli parçalarına örgütün çeşitli parçalarındaki eşzamanlı yanıtların bir ekolojisi. Bu açıdan örgütsel değişim sırasında temel uyumsal süreçleri ele aldığı çalışmasında (March, 1981), bu literatüre ilişkin beş dipnot eklemiştir:

1. Örgütler sürekli değişir ancak bu değişim keyfi olarak kontrol edilemez. Dolayısıyla örgütler gerçekten yapılması söylenenleri nadiyen yaparlar.
2. Örgütlerdeki değişim çok az durağan sürece bağlıdır. Değişim teorileri ya süreçlerin durağanlığına ya ürettikleri değişime vurgu yapar. Ancak örgütleri eksiksiz anlamak için ikisine de dikkat gösterilmelidir.
3. Örgütlerdeki değişim teorileri, örgütlerdeki eylem teorilerini tanımlamanın esasen farklı yollarıdır, farklı teoriler değildir. Örgütlerdeki çoğu değişim demografik, ekonomik, sosyal ve politik kuvvetlere basit yanıtları yansıtır.
4. Çevresel olaylara örgütsel yanıtlar geniş anlamda uyumsal ve çoğunlukla rutin olmasına rağmen yanıtlar karışık bir dünyada yer alır. Sonuç olarak yavan süreçlerin bazen şaşırtıcı sonuçları olur.
5. Değişen bir çevreye uyum rasyonellik ve aptallığın bir etkileşimini içerir. Örgütsel aptallık bilinçli bir strateji olarak sürdürülmez

ancak gevşeklik, yönetsel teşvikler, sembolik eylem, muğlaklık ve gevşek bağlantı gibi örgütsel anomalilerde gömülüdür.

Örgütsel öğrenme literatürünü derlediği çalışmasında (Levitt ve March, 1988) rutin tabanlı, geçmiş bağımlı ve hedef yönelimli bir bakış açısı getirilmiştir. Buna göre bir örgütteki davranış rutinlere dayanmaktadır. Eylem sonuçsallık veya niyet mantığından çok uygunluk veya meşruiyet mantığından doğmaktadır. Bu yüzden de seçimleri hesap etmekten çok prosedürleri durumlara eşleştirmeyi içermektedir. İkinci olarak örgütsel eylemler geçmiş bağımlıdır. Rutinler geleceğin umulmasından çok geçmişin yorumlanmasına dayalıdır çünkü sonuçlarla ilgili geribildirimle cevaben artımlı olarak deneyimlemeye uyarlar. Son olarak örgütler hedeflere yönelmiştir. Davranışları, gözlemledikleri sonuçlar ile bu sonuçlar için sahip oldukları arzular arasındaki ilişkiye bağlıdır. Başarı ile başarısızlık arasında dereceli sıralamadan çok keskin ayrımlar yapılır. Bu bakış açısıyla örgütler geçmişten çıkardıkları sonuçları davranışa yön veren rutinlere kodlayarak öğrenirler.

Örgütlerin sınırlı seviyede bir geçmişe sahip olsalar bile öğrenebileceklerinin miktarının çok olduğu da gösterilmiştir (March, Sproull ve Tamuz, 1991). Nadir gerçekleşen olayların nasıl geçmişin yorumlamalarına dönüştürüldüğü, deneyimlerin daha fazla yönünün, daha fazla yorumunun ve deneyimi değerleyecek daha fazla tercihin keşfedilmesiyle olmaktadır. Yorumlarda uzlaşa sağlama gereksiniminin geçmişi doğru yorumlama gereksinimiyle nasıl dengeye getirildiği ise öğrenmenin güvenilirliği ve geçerliliği ile açıklanmıştır. Güvenilir öğrenme süreci bir örgütün deneyiminden yaygın anlayışlar geliştirdiği ve yorumlamalarını umumi, durağan ve paylaşılar yaptığı süreçtir. Geçerli öğrenme süreci ise örgütün çevresini anlayabildiği, tahmin edebildiği ve kontrol edebildiği süreçtir. Özet olarak ne güvenilirlik ne de geçerlilik garantidir.

Örgütsel öğrenmede yeni olasılıkların araştırılması ile eski kesinliklerin kullanılması arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında ise March, kullanmayı araştırmadan daha hızlı geliştiren uyumsal süreçlerin kısa vadede etkili olsa bile uzun vadede kendini yıkıma uğratan bir durum yaratabileceğini göstermiştir (March, 1991). O'na göre kullanmanın esası mevcut yetenek, teknoloji ve paradigmaların geliştirilmesi ve uzatılmasıdır. Bunun sonuçları olumlu, yakın ve kestirilebilirdir. Araştırmanın esası ise yeni alternatiflerin denenmesidir. Bunun sonuçları belirsiz, uzak ve sıklıkla da olumsuzdur. Bu yüzden de öğrenmenin yeri ile sonuçların gerçekleşeceği yer arasındaki zaman ve mekan uzaklığı araştırma durumunda kullanma durumuna göre genel olarak daha büyüktür.

Örgütlerin uzun dönemde yaşamını devam ettirebilmesi, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve ortalama kâr üzerinde getiri sağlayabilmesi amacıyla kaynaklarının etkili ve verimli kullanılması olan stratejik yönetim (Serin ve Durgun, 2018), March'ın perspektifinde örgütsel zeka arayışı üzerine inşa edilmiştir (Levinthal ve March, 1993). Bir diğer ifadeyle stratejik yönetim karar vermenin üç büyük problemi olan bilgisizlik, çatışma ve muğlaklık problemini zekice ele alma sanatıdır. O'na göre örgütsel öğrenme bu zeka arayışına katkı yapar ancak beraberinde öğrenme miyopisi sorunlarını da yanında getirir. Zamansal miyopide uzun vade gözden kaçırılır ve kısa vade önceliklendirilir. Mekansal miyopide büyük resim görmezlikte gelinir ve yakın mekanlar önceliklendirilir. Başarısızlık miyopisinde başarısızlıkların gözden kaçırılma eğilimi vardır ve genelde başarıdan elde edilen dersler önceliklendirilir.

Bireylerin ve sosyal sistemlerin riskten kaçınma ve değişime direnme özelliklerinin belirsizlikten sakınma, önceden düşünme ve değişme isteksizliği gibi olgularla açıklanmasına ek olarak Denrell ve March (2001) bu özellikleri sıcak soba metaforuyla açıklamışlardır. Sıcak soba etkisini bu bağlamda, ilk örneklem hatalarını doğrulamak için uyumsal süreçlerin yeteneklerindeki asimetri olarak tanımlamışlardır. Bu etki risk içeren alternatiflere ve uygulama gerektiren yeni alternatiflere karşı bir yanlılığa yol açmaktadır. Bu çalışma öğrenme ve rekabet seçilimi gibi uyumsal süreçlerin içinde yer alan başarılı eylemlerin yeniden üretimi, ilk başta gerçekte olduğundan daha kötü gözükabilen alternatiflere karşı bir yanlılık doğurmaktadır. Daha açık ifadeyle öğrenme ve seçim hem riskli hem de yeni alternatiflere karşı yanlılık göstermektedirler. Yanlılıklar sıralı uyum örneklemesinde içsel olan başarı üretme eğiliminin ürünleri olduğu için başarının yeniden üretimi hafıfladığında azalır. Uyum yavaşladığında, kesinliğini kaybettiğinde veya daha az güvenilir bir hale geldiğinde, riskli ve yeni aktivitelerle uğraşma eğilimi artacaktır.

March, geri bildirim tabanlı uyumsal zeka çerçevesinden örgütlerin stratejik yönetimleri adına kullandıkları model temelli rasyonellik teknolojilerinin gelen başarı veya başarısızlıklarla zamanla değişebildiğini de ifade etmiştir (March, 2006). Bu teknolojiler nispeten basit durumlarda etkili kullanma araçları olarak ve yeteneklerinden uyumsal üstünlükler çıkarıyor gözükse de, daha karmaşık durumlarda büyük hatalara yol açabilmekte ve uyumsal süreçlerle sürdürülememektedir. O'na göre rasyonel teknolojilerin araştırmaya dayalı değerine inanma hayal gücünün erdem, neşe ve güzelliğine inanmayı, onu geliştirmek için soyut düşünmeyi ve gerçekçi olmayan varsayımlardan sürpriz sonuçlar çıkarma zevkini gerektirmektedir.

3. Karar Verme

March apriori tahmin edilmediği örgütsel bağlamlarda karar vermeyi araştırmıştır. Daha doğru bir ifadeyle, çalışmalarında çekişen hedefler, muğlak geçmişler ve belirsiz tercihlerin karmaşıklığı gibi seçim süreçlerinin karmaşıklığı vurgulanmıştır. Örgütsel süreçleri hem aydınlatan hem de yankı uyandıran bir şekilde resmetmiştir (Augier vd., 2003).

Karar vermeye bambaşka bir boyut kazandıran çöp kutusu modelinde (Cohen, March ve Olsen, 1972), problematik tercihlerin, belirsiz teknolojilerin ve akışkan katılımın olduğu örgütler örgütlü anarşiler olarak adlandırılmıştır. Kamu ve eğitim örgütleri ile yasadışı örgütlerin tipik örneği olduğu bu tip örgütlerde; problemlerini arayan seçimler, karar durumlarını arayan konular, konularını arayan çözümler ve çalışmayı arayan karar vericiler vardır. Bu tarz örgütlerde kararlar üç yolla verilmektedir: çözüm, gözetim ve uçuş. Çözümde bazı tercihler problemleri çözer. *Gözetimde* mevcut problemlere dikkat verilmez ve minimum düzeyde zaman ve enerji tahsis edilir. *Uçuşta* ise seçimler problemlerle, daha çekici bir seçim gelece kadar bir süreliğine ilişkilendirilir. Problem, seçimi bırakır ve kararlar hiçbir problemi çözüme kavuşturmaz. Çöp kutusu sürecinde problemler, çözümler ve karar vericiler bir seçimden diğerine hareket eder. Bu yönüyle klasik karar verme modellerinden farklı işler.

Sınırlı rasyonellik, belirsizlik ve seçim mühendisliği arasındaki bağlantıları incelediği çalışmasında (March, 1978) iki tür insan davranışı teorisi olduğu gösterilmiştir. March'ın da savunucusu olduğu tanımlayıcı (davranışsal) teoriler bireylerin veya sosyal kurumların gerçek davranışlarını iddia ederlerken; kuralcı (normatif) teoriler optimal davranışın reçetesini vermeyi iddia ederler. Sınırlı rasyonelliğe kısıtlı, bağlamsal, oyun, süreç, uyumsal, sonraki ve seçilmiş rasyonellik alternatiflerini göstererek, rasyonel seçim teorisinin gerçeğe ilişkinlikten uzak olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni mevcut eylemlerin gelecekteki sonuçlarıyla ilgili tahminlerin ve bu sonuçlar için gelecekteki tercihleriyle ilgili tahminlerin sırasıyla sıklıkla hatalı ve kafa karıştırıcı olmasıdır. Buna yönelik olarak belirsizlik altında karar verme teorileri gelecekteki sonuçlarla tahmin edilmesinin zorluklarını; çatışma veya muğlaklık altında karar verme teorileri ise gelecekteki tercihlerin tahmin edilmesinin zorluklarına vurgu yapmaktadır.

March, sadece tam rasyonellikten daha az rasyonel davranışların oluşturduğu karar verme üzerine kısıtları değil aynı zamanda daha olumlu çıkarımları da araştırmayla ilgilenmiştir. O rasyonelliğin kısıtlarının karar verme davranışlarını nasıl hem sınırladığını hem de bu davranışlara olanak tanıdığını anlamak istemiştir. O'na göre kimlik ve kural tabanlı davranışlar

kadar öğrenme de, insan rasyonelliklerine rağmen değil insan rasyonelliklerinden dolayı meydana gelmektedir (Augier, 2016).

Rasyonel seçim teorisine göre bilgi karar vermede yalnızca doğru, alakalı ve güvenilirse kullanılır. Bilgiyi sinyal ve sembol olarak kavramsallaştıran Feldman ve March (1981) ise çoğu örgüt ve bireyin kullanacağından veya karar vermede kullanmayı beklediğinden çok daha fazla bilgiyi topladığını göstermiştir. Toplanan ve iletişime sokulan bilginin çoğunun kararlar alakasının çok az olduğu, kararı doğrulamak için kullanılan bilginin çoğunun karar verildikten sonra toplandığı ve yorumlandığı, istenen bilginin çoğunun karar verilirken dikkate alınmadığı, bilginin kararın ilk defa düşünüldüğü zamanki elverişliliğine bakılmaksızın daha fazla bilginin istendiği, elverişli bilgi göz ardı edilirken örgütün karar verecek kadar yeterli bilgiye sahip olmadığı yönünde şikâyetlerin yapıldığı ve karar verme sürecine sağlanan bilginin verilecek kararlar ile ilişkisinin bilgide direktmeden daha az görünür olduğu vb. bilgi edinimi ve kullanımında rasyonellikten uzaklığı göstermektedir. Bilginin aşırı tüketiminin açıklamaları olarak ise ekstra bilgi toplamak için yapılan örgütsel teşvikler, karar modundan çok gözetleme modunda bilginin toplanması, bilginin çoğunun stratejik yanlış tanıtmının konusu olması ve bilgi kullanımının rasyonel seçime bağlılığı sembolize edip, kişisel/örgütsel yeteneğe işaret etmesi gösterilmiştir.

March'a göre örgütsel karar verme teorileri, örgütsel yaşamda doğal biçimde meydana gelen olayları anlamlandırma çabasıdır (March, 1981b). Bununla ilgili gözlemlerin çoğu gündelik bilgiye yakındır. Çoğunlukla problem, bir olgunun makul yorumunu sağlamak için olguya ilave olacak kanıtlar keşfetmek veya örgütsel olayların birbirleriyle nasıl uyumlu hale geldiğini görmek değildir. Örgütsel karar vermenin gelişimini sunduğu çalışmada, bu teorilerin gitgide bağlamsal bir karaktere büründüğü, teorik çalışmaların çoğunun yorumsamacı bir anlayışı benimsediği ve son olarak diğer sosyal bilimlerdeki duruma benzer şekilde örgütsel karar verme teorilerinde açık bir evrenselliğin olmadığını ifade etmiştir.

İnsanlar ve örgütler seçim mantığı tarafından rasyonel kuralları benimsemek için zorlanmaktadır. Ancak gerçek dünyadaki davranışlar bu tarz şekillendiren çevreyle karşılaşmamaktadır. Bu yüzden de örgütlerin davranışları sadece ekonomi açısından değil diğer disiplinlerin olgusu olarak da rahatlıkla açıklanabilmektedir (Augier, 2016).

March yakın zamanlı çalışmalarının birinde (March, 1996a) örgütsel eylem teorilerindeki süreklilik ve değişimi ele almıştır. Tarihsel süreçte sırasıyla otonom dolaylı eylem, otonom kural tabanlı eylem, eylem ekolojileri ve muğlaklık-yorumlama eksenindeki eylem şeklinde örgütsel eylem teorilerini ele almıştır. O'na göre YÖÇ, denge gerektiren araştırma ve

kullanma arasında bir tarafa meyiletme göstermiştir. Bir kısım oldukça az faydalı bir yolda çok fazla yeterli hale gelerek uzak sonuçları araştırmaya yönelirken; diğer kısım bir şeyde hiçbir zaman yeterli hale gelmeden rastgele hevesler altında yürümüştür. Örgütsel eylem araştırmacıları ise bu tuzaklardan kaçmayı büyük oranda başarabilmiştir. Bu alt alan YÖÇ alanındaki birçok yeni gelişmeye nispeten açık kalmıştır. Ağ analizi, kurumsal sosyoloji/siyaset bilimi, yorumsama analizi ve evrimsel-öğrenme teorileri örgütsel eylemi anlamada kendi yerlerini bulmuşlardır.

4. Risk Alma

March risk almayı karar verme sürecinde önemli bir faktör olarak görmektedir. Standart karar teorisinin risk kavramsallaştırmaları ile yöneticilerin risk tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışmada yöneticilerin risk aldıkları ve risk tercihinde bulundukları sonucuna ulaşılmıştır (March ve Shapira, 1987). Ancak gelecekteki sonuçlar üzerindeki olasılık dağılımlarının beklenen değeri ile barındırdığı risk açısından, alternatif eylemler arasındaki klasik seçim süreçlerinden uzaklaşıldığı görülmüştür. Bu farklılığın nedenleri olarak ise yöneticilerin gelecekteki sonuçların olasılıklarını kestirmede oldukça duyarsız olmaları, kararlarının kritik performans hedeflerine odakladıkları dikkatlerinden özellikle etkilennemeleri ve risk alma ile kumar oynama arasında keskin bir ayırım yapmaları gösterilmiştir. Yöneticilerin risk almayı aldıkları kararlarda başarılı olmak için temel, görev beklentileriyle ilişkili ve duygusal hazla doğru orantılı gördükleri bu bağlamda, March ve Shapira yöneticilerin inanç yapılarının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Kısa ve uzun vadede yönetici eğitimi ve sosyal norm ve beklentilerin yeniden biçimlendirilmesini öneren yazarlar; asıl yapılması gerekenin bu yönetsel perspektiflerdeki zekâ unsurlarını gerçek manada tanımak olduğunu ifade etmişlerdir. Kontrol edilemez bir dünyada yöneticileri pasif olarak varsayan rasyonel karar teorisinin aksine, kaderlerini kontrol edebileceklerini hayal eden yöneticilerin işletmelerde tercih edilmesi daha faydalı olabilecektir.

Karar vermedeki değişken risk tercihlerinin, arzu düzeylerine ilişkin mümkün sonuçların değerlerine bağlı olduğunu gösterdiği çalışmasında March (1988), risken kaçınma davranışının sabit bir özellikten çok hedeflere odaklanma eğilimi ile bu hedeflerin uyumundan doğabileceğini modellemiştir. Geliştirilen model uyumsal arzular etrafında değişen risk tercihlerinin hem uzun vadede daha büyük hayatta kalma ihtimalini hem de hayatta kalanlar için daha yüksek ortalama getiriye nasıl ürettiğini göstermiştir. Değişken risk tercihlerinin modellenmesi; risk ile getiri, örgütlerdeki süreklilik ile hareketlilik ve örgütün yaşı ile kapanışı arasındaki ilişkileri daha iyi anlamayı mümkün kılabilecektir.

Değişken risk tercihlerini dikkat odağıyla ilişkilendirdikleri çalışmalarında March ve Shapira (1992) gerek bireysel gerekse de örgütsel risk alma düzeyinin risk alıcının değişen şansına duyarlı olduğunu, durağan olmayan tesadüfî yürüyüş modelleriyle ortaya koymuşlardır. Modellerdeki performans dağılımlarının değişmeyen ortalamaya ve değişen riske sahip olduğu varsayılmıştır. Riskteki bu değişimlerin ise kaynaklar ve hayatta kalma noktası için uyumsal bir arzu düzeyindeki dikkat odağı ve mevcut kaynaklar ile odak noktası arasındaki ilişki tarafından belirlendiği görülmüştür. Geliştirilen modeller risk alma davranışını çeşitli şekillerde açıklamaktadır. Buna göre yaşamın son bulması civarında durağan olmayan risk alma davranışı, bol (slack) kaynakların fazla olduğu durumlarda nispeten yüksek risk alma düzeyleri, belirlenen hedef civarında kayıplar için risk arama-kazanımlar için riskten kaçınma, aynı kaynaklar için zamanla risk tercihini değiştirme eğilimi ve lehteki deneyimlerin bir sonucu olarak riskleri küçümseme eğilimi görülmektedir.

Riskten kaçınma olgusunu açıklamak için deneyimsel öğrenme perspektifini kullandığı çalışmasında ise risk tercihlerinin deneyimler sonucunda ortaya çıkan sonuçlarla tanımlanıp tanımlanamayacağını araştırmıştır (March, 1996b). Değişken pekiştirmesinin olduğu iki alternatifli bir seçim görevinde belirttiği üzere pekiştirme öğrenmesi teorileri seçimin yalnızca deneyimlenen sonuçlara bağlı olduğunu varsaymaktadır. Deneye deneye öğrenmeyi tanımlayan geliştirdiği stokastik modellerle ise, öğrenici deneyimleri sırasında değişken risk seçenekleriyle karşılaştığında ne olacağını göstermiştir. Deneyimlenen sonuçlar olumlu olduğunda öğrenciler daha az riskli alternatifleri tercih eder. Aksi durumda yani deneyimlenen sonuçlar olumsuz olduğunda ise öğrenciler kısa vadede daha riskli alternatifleri, uzun vadede ise risk kayıtsızlığını tercih eder. Kısaca kayıplardan ziyade kazanımlara karşı daha yüksek riskten kaçınma eğilimi, açıklanamayan insan özellikleri veya fayda fonksiyonları yerine kümülatif öğrenmeyi yansıtmaktadır.

5. Kurumlar ve Yeni Kurumsalcılık

March'ın siyaset bilimi doktoralı olmasından dolayı koalisyonlar, güç, etki gibi kavramlar kendisinin YÖÇ'nda her zaman yer bulmuştur. Örneğin işletmeleri siyasi bir sistem veya koalisyon olarak incelediği çalışmasında, ekonomistlerin siyasi olgulara sadece piyasa ile ilgili olduğunda girdiklerini; siyaset bilimcilerin ise işletme gibi ekonomik olgulara betimleyici yaklaşarak girmediklerini, örgütsel anlamda yalnızca kamu kuruluşlarıyla ilgilendiklerini belirterek şikâyetçi olmuştur (March, 1962).

Dahası siyasi kurumlar, siyasi yaşam, uluslararası siyasi düzen, yeni kurumsalcılık gibi konularda kendi deyimiyle *YÖÇ öğrencilerinin* çalış-

malarından faydalanarak fikirler beyan etmiştir. Örneğin ABD'deki kapsamlı idari reorganizasyon çabalarını inceledikleri çalışmalarında March ve Olsen bu çabaların idari değişimin küçük bir kısmını açıklayacağını ve idari maliyetler, etkinlik veya kontrol üzerinde büyük bir etki bırakmış gibi gözükmediğini ifade etmişlerdir (March ve Olsen, 1983). Bu çabalar olsa olsa başkanlar için hüsrana kaynağı ve yası tutulmayan deneyim nedensellikleri olmuştur. Yine de bu idari reorganizasyon; yönetime yönelik kısa vadeli sonuçların dikkat sorunsallarından büyük oranda etkilendiğini, uzun vadeli idari gelişime etkisinin aşamalı olarak evrilen anlam sistemlerini içerdiğini ve reorganizasyon retorik ve ritüelinin kısa vadeli siyasi kararlar için temel oluşturduğu müddetçe en azından yaşamın bir yorumunu doğruladığını telkin etmektedir.

Siyasi yaşamın nasıl örgütlenebileceğine dair yeni kurumsalcılıktan çıkarımlar yaptıkları çalışmalarında March ve Olsen biçimsel örgüt perspektifini kullanarak siyasi kurumlara ve siyaset teorisine önermelerde bulunmuşlardır (March ve Olsen, 1984). Siyaset teorilerinde, siyaseti toplumun tamamlayıcı bir parçası olarak gören bağlamsalcılık, siyasi olguları bireylerin davranışlarının toplam sonucu olarak gören indirgemecilik, eylemi hesaplanan özçıkının bir ürünü olarak gören faydacılık, tarihi uygun bir dengeye emsalsizce ulaşmada etkin bir mekanizma olarak gören işlevselselcilik ve karar verme ile kaynak tahsisini siyasi yaşamın ana işi olarak tanımlayan araçsalcılık yeni kurumsalcılık tarafından eleştirilmiştir. Bunun nedeni kurumsalcılığın siyasi kurumların nispi otonomisine, geçmişteki verimsizlik olasılıklarına ve siyaset bilimini anlamada sembolik eylemin önemine vurgu yapmasıdır. Yazarlar yeni kurumsalcılıkla siyasi yaşamın örgütlenmesinin fark oluşturacağını iddia etmektedirler.

March ve Olsen siyasi kurumların, kimliklerin, açıklamaların ve yeteneklerin içsel doğası ile sosyal inşasını da vurgulamışlardır. Kurumları oluşturan kural ve uygulamaların yerleştirildiği, sürdürüldüğü ve dönüştürüldüğü ve aynı zamanda bu kural ve uygulamaların yorum ve yeteneğin aracılığı yoluyla siyasi davranışa çevrildiği siyasi kurumların doğasına, yeni kurumsalcılık perspektifiyle bakmışlardır. Bu perspektif iki temadan oluşmaktadır (March ve Olsen, 1996):

1. İlk tema siyasi eylemi daha çok kuralların yapısında ve kimliklerin kavramlarında yansıtılan uygunluk mantığı tarafından yönlendirilmiş olarak resmetmektedir. Bu temada siyasi eylemlerin tercihlerinin ve belirsiz sonuçlarının umulması daha arka plandadır.
2. İkinci tema ise siyasi değişimi hem zaman alacak hem de çoklu geçmişe bağımlı dengeler içerecek yollarda kurumların, davranışların ve bağlamların eşleşmesi olarak görmektedir. Bu yüzden si-

yasi değişim tarihin akışını etkileyecek zamanlı müdahalelere ve kurumsal uyumsallığı yükseltecek maksatlı çabalara elverişlidir.

Uluslararası örgütlere kurumsal açıdan yaklaşan March ve Olsen (1998), uluslararası siyasi düzenlerin nasıl ve ne zaman oluştuğuna, devam ettirildiğine, değiştirildiğine ve terk edildiğine ilişkin önemli soruları cevaplamaya girişmişlerdir. Düzen nasıl anarşiden doğabilir? Düzeni ne durağan hale getirir? Durağan bir düzen ne zaman ve nasıl dağılır? Barışçıl değişim nasıl gerçekleşir? Barışçıl ilişkiler kendilerini bazen neden daha az barışçıl durumlarda bulur? Topluluklar arasındaki düzen arayışları aynı topluluklar içindeki düzen arayışlarıyla nasıl bağlanır? Onlar’a göre geçmişe bağımlı kurumsalcılık bu tür sorulara cevap bulmada ve uluslararası örgütleri anlamada oldukça faydalı olacaktır. Bu görüşe göre eylemler uygunluk mantığına göre yapılmakta ve geçmiş etkisiz görülmektedir. İnsanların eylemlerini harekete geçiren kurallar, normlar, kurumlar ve kimlikler, önceki çevresel koşullardan tahmin edilemeyecek bir şekilde gelişmektedir. Eylemde bulundukları dünyayla beraber evrilmekte ve yerel en uygun değerde kendilerini tuzağa düşüren yerel pozitif geribildirimlere bağıdırlar.

Biçimsel örgütlü siyasi kurumlar ile demokratik siyasi düzenler bağlamında uygunluk kurallarını inceledikleri çalışmasında ise yaşamın içindeki kural itkili davranışların rolünü anlamanın siyasi yaşamla ilgili düşünmeyi açıklığa kavuşturacağını iddia etmişlerdir (March ve Olsen, 2011a). Diğer bir ifadeyle deneyimlerin kurallara, kurumsal belleklere ve bilgi işlemeye kodlanmasının, hem nasıl şekillendiğini hem de demokratik siyasi sistemleri nasıl şekillendirdiğini göstermişlerdir. Uygunluk mantığının sonuçlar mantığından temel bir farkı bulunmaktadır. Şöyle ki; sonuçlar mantığını takip eden kişi seçeneklerim nelerdir? bu seçeneklerin sonuçları nedir? ve bu sonuçları nasıl değerlerim? sorularını sorar. Sonra da kötü sonuçlardan ziyade iyi sonuçlara ulaşmak için (ya da standart karar teorisine göre en yüksek beklenen değere sahip alternatifi seçmek için) eylemde bulunur. Uygunluk mantığını takip eden kişi ise farklı soru setine sahiptir: “Ben nasıl bir kişiyim? Ne tür bir durumla karşılaştım? Benim gibi bir kişiden bu tür durumda ne yapması varsayılıyorsa bu durumda ben de onu yapacağım.” Uygunluk mantığı sonuçların ne olduğunu sormaz. Sonuçlar mantığı ise bireyin ne tür bir kişi olduğunu sormaz.

Son olarak March ve Olsen’in 1984’de yayımladıkları *The new institutionalism: Organizational factors in political life* adlı makalelerinde ele aldıkları fikirleri genişlettikleri çalışmalarında, kurumların siyasi yaşam içindeki rolü ayrıntılandırılmıştır (March ve Olsen, 2011b). Onlara göre yeni kurumsalcılık normatif taahhütler (erdem), bilişsel yetenekler (sınırlı rasyonellik) ve sosyal kontrol (kabiliyetler) açısından siyasi aktörleri had-

dinden fazla gerekli gösteren imkansız varsayımlarından vazgeçirmeye çalışmaktadır. Bir kurumun kuralları, rutinleri, normları ve kimlikleri –mikro rasyonel bireylerden veya makro sosyal kuvvetlerden ziyade- temel analiz birimidir. Ancak yine de açıklanan zihniyet alternatif yaklaşımları reddetmek değil bunlara takviye yapmaktır.

6. Sonuç

Sosyal bilimler tarihinde, özellikle de YÖÇ tarihinde, 60 yıldan uzun bir süre aktif olarak yer alan James G. March, modernlikten postmodernliğe geçiş döneminde çalışmalar ortaya koymuş bir akademisyen olması bakımından oldukça önemlidir. O'na göre modernitenin üç temel paradoksu bulunmaktadır: rasyonellik, performans ve anlam. Rasyonellik paradoksu nüksetme baskısı ve cezbediciliğiyle beraber rasyonelliğin sınırlarının rasyonel takdirini içermekte, performans paradoksu modern örgütlerde söz ile eylem arasındaki gerilimler veriliyken bilgi temelinde iletişim kurma ve eyleme geçme girişimlerini kuşatmakta ve anlam paradoksu zeki eylemin problematik sonuçları ile sınırlı kapsamı veriliyken atfettiğimiz amacı ilgilendirmektedir (Badham, 2017).

Sosyal bilim teorilerini değerlendirmede güzellik, hakikat ve adaleti önemli kriterler olarak addeden March, kendisinin de çalışmalarında temel aldığı Carnegie Okulu ile davranışsal teorinin hakikat kriterine göre klasik ekonomiden önde olduğunu belirtmiştir. Örgütsel süreçleri anlamada davranışsal teori daha doğru önermelerde bulunmaktadır. Güzellik kriterine gelince O'na göre klasik ekonomik teori açık bir şekilde daha güzeldir çünkü daha basit ve daha zariftir. Ortaya koyulan teoremler harikadır. Son olarak adalet kriteri için ise O'na göre davranışsal teorinin açık bir avantajı sahip olduğu söylenebilir. Ekonomik teori toplumsal refah konusunda ilgisiz ve açgözlü insanlar ortaya çıkarır. Bu, “dünyayı daha iyi bir yer haline getirebilen insanlar yaratabilir miyiz?” düşünce setinin doğal bir sonucudur. Ancak ekonomik teori dünyayı kötüleştiren insanlar yaratmaktadır (Dong, March ve Workiewicz, 2017).

March, ömrünün son yıllarında akademik topluluklar, akademisyenlik ve YÖÇ tarihini ele alan eserler ortaya koymuştur. Bu çalışmalardan birinde örgütsel performansı bağımlı değişken olarak varsayan ve performansta değişimler üreten değişkenleri tanımlamaya çalışan YÖÇ araştırmacılarının, performansa ilişkin nedensel yapıyı ortaya çıkarmaya çok fazla dikkat göstermediklerini ifade etmiştir (March ve Sutton, 1997). Kullanılan bu formülasyon performans üstünlüğünün rekabetçi olarak durağan olması, nedensel karmaşıklığın performansı çevrelemesi ve örgütlerde performansla ilgili bilgi veren kişilerin geçmişe dönük hatırlamalarına dayalı veriyi kullanmanın sınırlılıklar barındırması zorluklarını içermektedir.

Bu zorlukların araştırmacılar tarafından bilinmesine rağmen uygulamada vazgeçilememesinin nedeni olarak YÖÇ araştırma bağlamı gösterilmiştir. Onlar'a göre araştırmacılar iki farklı dünyada yaşamaktadırlar. Bu dünyalardan biri performansın nasıl yükseleceğine dair spekülasyonları; diğeri akademisyenliğin titiz standartlarına bağlılığı talep edip, ödüllendirmektedir. İlkinde *tavsiye vericiler kültürü* hâkimdir ve örgütler ile araştırma standartlarına alaka düşüktür. İkincisinde *araştırma işçileri kültürü* hâkim olup, korelasyonel ve geçmişe dönük çalışmalardan nedensellik çıkarımlarının yapılamayacağı anlatılır. Dolayısıyla yönetimin anlık problemleri önemsizdir ve örgütsel performansı yükseltme derdi yoktur. Çoğunlukla çelişen bu talepleri uzlaştırma çabaları olarak ise YÖÇ araştırma topluluğu elverişli veriden çıkarılamayacak performans nedenleriyle ilgili çıkarımları söyleyerek yanıt verirler ve eş zamanlı olarak bu tarz çıkarımları yapmaya devam ederler.

YÖÇ araştırmacılarına yol göstericilik amacı taşıyan şu ifadeler de bulunmaktadır: akademisyenliğin ilk dönemlerinden beri, akademisyenin araştırmacı olarak rolü gerçeklikle ilgili sosyal inançların dışında yer alan gerçeklik vizyonunu takip etmek; sosyal müessesenin bir parçası olarak akademisyenliğin gelişmesini olanak sağlayan bir sosyal sistemi desteklemek; ve son olarak eğitimci olarak rolü akademisyenlerin anlayışlarına daha fazla uyacak inançları teşvik ederek gerçeklikle ilgili sosyal inançları dönüştürmektir (March ve Sutton, 1997:704).

İkilemler içeren yukarıdaki akademisyenlik tanımı iki yönlülük barındırmaktadır. İlk olarak akademisyenlik, sahip olduğu bütünlüğü bozma ile sosyal mitler ve sezgisel bilgi üzerinde inşa edilmiş akademik topluluğun hayati unsurlarını yıkmaya zorlu yolları arasında rota belirlemeyi içermektedir. İkinci olarak ise takipten vazgeçirmeyen, nihilizme doğru kronik kırılmalık ve uzun akademik caymalar tarihi karşısında sistematik akademisyenlik yoluyla bilgiyi biriktirme olasılığını vadeden bir bilgi fikrini bulmayı içermektedir.

March (2005)'in de belirttiği üzere yazarın kelimeleri ve onları birbirine bağlayan cümleler niyetlenen anlamın basit bir taşıyıcısı değildir. Onlar aynı zamanda yazarın ummadığı anlamları da ortaya çıkarırlar. Bu minvalde akademisyenliğin neşe kaynaklarından biri kelime, metafor ve modellerin kendi kontrolü dışındaki anlamlarını açan yolları derin derin düşünmektir.

KAYNAKÇA

- Argote, L., & Greve, H. R. (2007). A behavioral theory of the firm—40 years and counting: Introduction and impact. *Organization Science*, 18(3), 337-349.
- Augier, M., Cohen, M., Dosi, G., & Levinthal, D. (2003). Institutions and organizations: introduction to the special issue in honor of James G. March. *Industrial and Corporate Change*, 12(4), 647-652.
- Augier, M. (2004). James March on education, leadership, and Don Quixote: Introduction and interview. *Academy of Management Learning & Education*, 3(2), 169-177.
- Augier, M., & Prietula, M. (2007). Perspective—Historical Roots of the A Behavioral Theory of the Firm Model at GSIA. *Organization Science*, 18(3), 507-522.
- Augier, M., & March, J. G. (2008). A retrospective look at a behavioral theory of the firm. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66(1), 1-6.
- Augier, M., (2016). March, James G. (Born 1928) İçinde: M. Augier, D.J. Teece (eds.), *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management*.
- Badham, R. J. (2017). Reflections on the paradoxes of modernity: A conversation with James March. In *The Oxford handbook of organizational paradox* (pp. 1-24). Oxford University Press.
- Brunsson, N. (2019). In memoriam: James G. March. *Organization Studies*, 40(2), 291-295.
- Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative science quarterly*, 17(1), 1-25.
- Cyert, R. M., J. G. March. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Denrell, J., & March, J. G. (2001). Adaptation as information restriction: The hot stove effect. *Organization Science*, 12(5), 523-538.
- Dong, J., March, J. G., & Workiewicz, M. (2017). On organizing: an interview with James G. March. *Journal of Organization Design*, 6(1), 14.
- Feldman, M. S., & March, J. G. (1981). Information in organizations as signal and symbol. *Administrative science quarterly*, 171-186.
- Gavetti, G., Levinthal, D., & Ocasio, W. (2007). Perspective—Neo-Carnegie: The Carnegie school's past, present, and reconstructing for the future. *Organization Science*, 18(3), 523-536.
- Gavetti, G., Greve, H. R., Levinthal, D. A., & Ocasio, W. (2012). The behavioral theory of the firm: Assessment and prospects. *The academy of management annals*, 6(1), 1-40.

- Germain, O., & Cabantous, L. (2013). Introduction: Special Symposium” Carnegie school and organization studies”. *European Management Journal*, 31(1), 67-71.
- Levinthal, D., & March, J. G. (1981). A model of adaptive organizational search. *Journal of economic behavior & organization*, 2(4), 307-333.
- Levinthal, D. A., & March, J. G. (1993). The myopia of learning. *Strategic management journal*, 14(S2), 95-112.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual review of sociology*, 14(1), 319-338.
- Liu, C., Maslach, D., Desai, V., & Madsen, P. (2015). The first 50 years and the next 50 years of A Behavioral Theory of the Firm: An interview with James G. March. *Journal of Management Inquiry*, 24(2), 149-155.
- March, J. G. (1962). The business firm as a political coalition. *The Journal of politics*, 24(4), 662-678.
- March, J. G. (1978). Bounded rationality, ambiguity, and the engineering of choice. *The Bell Journal of Economics*, 587-608.
- March, J. G. (1981a). Footnotes to organizational change. *Administrative science quarterly*, 563-577.
- March, J. G. (1981b). Decisions in organizations and theories of choice. *Perspectives on organization design and behavior*, 205-244.
- March, J. G. (1988). Variable risk preferences and adaptive aspirations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 9(1), 5-24.
- March, J. G. (1989). *Decisions and organizations*. Blackwell.
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization science*, 2(1), 71-87.
- March, J. G. (1996a). Continuity and change in theories of organizational action. *Administrative science quarterly*, 278-287.
- March, J. G. (1996b). Learning to be risk averse. *Psychological review*, 103(2), 309-319.
- March, J. G. (1999). *The pursuit of organizational intelligence: Decisions and learning in organizations*. Blackwell Publishers, Inc..
- March, J. G. (2005). Parochialism in the evolution of a research community: The case of organization studies. *Management and organization review*, 1(1), 5-22.
- March, J. G. (2006). Rationality, foolishness, and adaptive intelligence. *Strategic management journal*, 27(3), 201-214.
- March, J. G. (2008). *Explorations in organizations*. Stanford University Press.

- March, J. G., & Olsen, J. P., (1975). The uncertainty of the past: Organizational learning under ambiguity. *European journal of political research*, 3(2), 147-171.
- March, J. G., & Olsen, J. P., (1983). Organizing political life: What administrative reorganization tells us about government. *American Political Science Review*, 77(2), 281-296.
- March, J. G., & Olsen, J. P., (1984). The new institutionalism: Organizational factors in political life. *American political science review*, 78(3), 734-749.
- March, J. G., & Olsen, J. P., (1996). Institutional perspectives on political institutions. *Governance*, 9(3), 247-264.
- March, J. G., & Olsen, J. P., (1998). The institutional dynamics of international political orders. *International organization*, 52(4), 943-969.
- March, J. G., & Olsen, J. P., (2011a). The logic of appropriateness. In *The Oxford handbook of political science*.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (2011b). Elaborating the “new institutionalism”. *The Oxford handbook of political science*, 3-20.
- March, J. G., & Shapira, Z. (1987). Managerial perspectives on risk and risk taking. *Management science*, 33(11), 1404-1418.
- March, J. G., & Shapira, Z. (1992). Variable risk preferences and the focus of attention. *Psychological review*, 99(1), 172.
- March, J. G., Sproull, L. S., & Tamuz, M. (1991). Learning from samples of one or fewer. *Organization science*, 2(1), 1-13.
- March, J. G., Simon. HA 1958. *Organizations*. Wiley, New York.
- March, J. G., & Sutton, R. I. (1997). Organizational performance as a dependent variable. *Organization science*, 8(6), 698-706.
- Serin, H., & Durgun, M., (2018). İşletmelerde Yenilikçi Yaklaşım Olarak Stratejik Yönetim Süreci. *Ziraat, Orman ve Su Ürünleri Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar*. Gece Kitaplığı, 23-42.
- Simon, H. A. (1991). Organizations and markets. *Journal of economic perspectives*, 5(2), 25-44.
- Starbuck, W. H. (2013). James Gardner March: Founder of organization theory, decision theorist, and advocate of sensible foolishness. *European Management Journal*, 31(1), 88-92.

19. YÜZYILDA VE 20. YÜZYILIN BAŞINDA KAZAK TÜRKLERİNDE FAKİRLEŞEN KESİMLER

Gülnar KARA¹

BÖLÜM 3

1 Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, Bitlis.



19. YÜZYILDA VE 20. YÜZYILIN BAŞINDA KAZAK TÜRKLERİNDE FAKİRLEŞEN KESİMLER

Gülner KARA¹

GİRİŞ

Kazak Türkleri yüzyıllar boyu hayvancılığa bağlı göçebe hayat tarzı sürmüşlerdir. Bu durum 20. yüzyılın başlarında bile hâlâ devam etmekteydi. Geçim kaynağı hayvancılık idi, dolayısıyla Kazak toplumunda zenginlik ve maddi güç, *tört tülük* denilen at, deve, sığır ve koyun varlığı ile ölçülmüştür. Hayat tarzı olarak hayvancılığı benimseyen Kazaklar tarımla uğraşmaya da pekiyi bakmamışlardır. Savaşçı, özgür ruhlu Kazak göçebelerine göre, düzenli aynı yerde yaşamak, kentlerde toprak evlerde sıkışıp kalmak, “toprak eşelemek”, onlara uygun bir yaşam tarzı değildi ve bunu hiçbir göçebe Kazak kendisine yakıştırmıyordu. Tüm göçebe toplumlar gibi Kazakların da iktisadi hayatı büyük ölçüde coğrafi koşullar ve doğaya bağımlıydı ve en büyük düşmanı kıtlık (*jut*) olmuştur. Çünkü Kazak göçebelerinde kış için hazırlık yapıp, saman hazırlama geleneği yoktu. Hayvancılık dışında tarımcılık, balıkçılık gibi meslekler Kazakların aşına olduğu konular değillerdi. 1813 yılında Hokand’a gönderilen Rus tercüman F. Nazarov, “Kazakların neredeyse tarımla hiç uğraşmadığını, çiftçiliği ihmal ettiklerini,” kaydetmiştir (Nazarov, 1821: 5).

Kazakların devlet teşkilatı çeşitli boyların konfederasyonundan oluşmaktaydı. Fethettiği geniş topraklarda üç büyük bölgesel idarî birime *Cüz*’e (Büyük, Orta ve Küçük) ayrılmaktaydılar. Kazak *Cüz*’lerinde boylar daha alt uruğlara, uruğlar da daha küçük birimlere (*ata balaları*) bölünürlerdi (Zimanov, 2009: 62). Kazak *Cüz*’lerinde boylar arasında bir hiyerarşi de söz konusuydu (Meyer, 1865: 23). Kalabalık, zengin boylar daha güçlü bir konumdaydılar. Boylar, bir arada oturur, birlikte konup göçer ve otlak ve su kaynaklarını birlikte kullanmaktaydılar. Yani Kazak toplumunda birey, boyun bir parçasıydı, tüm iktisadî-sosyal hayatı kendi boyu ile sıkı sıkıya bağlıydı. Herhangi bir sebeple kendi boyundan kopmuş kimseler zayıf bir konuma düşerdi, çünkü ona sahip çıkan, davalık durumlarda arkasında duran boyu olmazdı. Yani, Kazaklar 18. yüzyıla kadar geniş Türkistan bozkırlarında sakin göçebe hayatı yaşayan, geleneksel kurumları etkin olan bir toplumdu. Elbette ki her toplumda olduğu gibi çeşitli nedenlerle (kıtlık, boy içi kavgalar, savaş) Kazaklarda da geçimini sağlamakta yetersiz kalan, muhtaç duruma düşmüş kişiler de olmuştur. Ancak bu duruma düşmüş kimselere ait olduğu boy sahip çıkmış, durumunu düzeltmesi için yardımda bulunmuştur. Dolayısıyla

¹ Doç. Dr. Gülner Kara, Bitlis Eren Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Tarih Bölümü, Bitlis.

19. yüzyıla kadar Kazaklar arasında fakirliğin büyük bir boyutta olmadığını zamanımıza kadar ulaşan edebî kaynaklardan görebiliyoruz. En fakir kimselerin bile birkaç hayvanı, kendine ait çadırı olurdu. 1903 yılında “Sibirskiy Nablyudatel” dergisinde yayınlanan “Kırgızlar” isimli kapsamlı çalışmasında Rus araştırmacı V. Nikol’skiy şöyle kaydetmiştir: “Kırgız² bozkırları tamamıyla egemenlik altına alınmadan önce Kırgızlar boylar halinde yaşıyorlar ve ana geçim kaynağı hayvancılık idi. Veriler, o dönemde Kırgızların maddi durumlarının oldukça iyi olduğunu göstermektedir” diye bildirmiştir (Nicol’skiy, 1903). Nicol’skiy ayrıca kabile sistemi ile yaşayan Kazakların herhangi bir sebepten hayvanlarını kaybetmiş soydaşlarına yardım ettiklerini, tekrar ayakları üzerinde durmaları için imkân sağladıklarını da bildirmiştir. Ünlü Rus bilim adamlarından A. Levşin de Kazak steplerinde hayvan sürülerinin çok olduğunu kaydetmekle beraber zenginlerinin yirmi bine kadar koyun sürüsü, bazılarının on bine kadar atı olduğunu bildirmiştir (Levşin, 1832, ç. III: 187, 192). Ancak 18. yüzyılın ortalarından itibaren Kazak Cüz’lerinin Çarlık Rusya’sına dâhil olmasıyla birlikte durum değişmeye başlamıştı. 17. yüzyılda Kazak bozkırlarını istilâ eden Cungarlar ile savaştan zayıf düşünceler, 1731 yılında *Küçük Cüz*, 1740-1742 yıllarında *Orta Cüz* ve *Büyük Cüz* Çarlık Rusya’sının himayesine girmişlerdir. Çarlık hükümet, Türkistan’a açılan bir kapı olarak gördüğü Kazak bozkırlarına çeşitli heyetler, araştırmacılar, uzmanlar vs. göndererek bölge hakkında ayrıntılı bilgiler toplamaya başlamıştır. Dolayısıyla 18.-19. yüzyıllardaki Kazak toplumundaki değişimleri Rus kaynaklarından öğrenebiliyoruz. Çarlık Rusya’sının himayesine girmek, Kazak Cüz’lerinde yeni idari, iktisadi ve toplumsal değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin en yoğun yaşandığı dönem 19. yüzyıl olmuştur. 1822-1824 yıllarında *Orta Cüz* ve *Küçük Cüz*’de yapılan idari reformların neticesinde Kazak bozkırlarında Hanlık yönetim tamamıyla tasfiye edilerek, Kazak toprakları doğrudan Rusya İmparatorluğu’nun bir parçası haline gelmişti. 1867-1868, 1891 yıllarında yapılan düzenlemeler neticesinde Kazak bozkırlarına Kozak³ ve Rus köylülerinin iskânları hayata geçirilmiş, Kazak göçebelerinin verimli otlakları ve su kaynakları ellerinden alınmıştır. Nicol’skiy, Kozaklara verimli otlakların, özellikle İrtiş Nehri boyunca 10 verstlik alanın⁴

2 Uzun süre Rus resmi kayıtlar ve literatürde Kazakların ismi Kırgız veya Kırgız-Kaysak olarak geçmekteydi. Hakiki Kırgızlara ise, Burutlar veya Kara-Kırgızlar denmekteydi.

3 Kozaklar (Cossack, Rusça: Kazak), belirli imtiyazlar karşılığında askeri hizmet veren askeri bir örgüttür. Çarlık Rusyası döneminde Rusya’nın sınırlarının korunması, yeni toprakların işgal edilmesi ve sömürgeleştirilmesinde onların hizmetlerinden yararlanılmıştır. Kazak topraklarında Sibiryâ, Ural (Jayık), Orenburg ve Yedisu olmak üzere dört Kozak Ordusu kurulmuştur.

4 Eski Rus uzunluk ölçü birimidir. Bir *verst* yaklaşık 1,06 km.’dir. 1832 yılından itibaren Çarlık hükümet göçebe Kazakların İrtiş Nehri kıyısı boyunca sınır hattının 10 verst yakınında konup göçmelerini yasaklamıştır. Bu bölgeye göçebelerin sadece yerli yönetimin özel izniyle girmelerine izin verilmekteydi. Ancak bu bazı yerlerde 20-30 verste kadar çıkabiliyordu.

onlara verilmesinin göçebe Kazakların hayatını oldukça zorlaştırdığını kaydetmekle beraber, “Her yıl göçmenlerin sayısı artmaktaydı. Her tarafı göçmenlerle kuşatılan verimli toprakların eski sahipleri Kozak çiftçilerden kendi arazilerini kiralamak zorunda kalıyordu” diye yazmıştır (Nikol’skiy, 1903, kniga 4: 2). 1917 yılına gelindiğinde Orenburg Kozak Ordusu, 7,4 milyon desyatina⁵, Yedisu Kozak Ordusu, 681,5 bin desyatina, Sibirya Kozak Ordusu, 4,9 milyon desyatina, Ural (Jayık) Kozak Ordusu 6,4 milyon araziye sahipti (Lıysenko, Anisimova, 2014: 80). Stratejik öneme sahip noktalarda Kozak *stanitsa*’ları (köyleri), kaleler ve istihkmlar kurulmuştur. Bu da göçebe Kazakların mevsimlik konar-göçer alışkanlıklarının bozulmasına neden olmuştur ve arazi kullanımını karmaşıklaştırmıştır (Bekmahanova, 1980: 20). Otlakların tarımsal alanlar olarak kullanılmaya başlanmasıyla göçebe Kazakların arazileri hızla daralmaktaydı ve onlar fark ettirilmeden dağlı ve verimsiz topraklara itilmektedir (Nikol’skiy, 1903, kniga. 4: 2). Böylece geçim kaynakları yok olmaya başlayan göçebe Kazakların yaşam standartları yavaş yavaş düşmeye başlamış, Kazak toplumunda daha önce görülmemiş fakirleşmiş kitlelerin oluşturuğu sosyal tabakalar ortaya çıkmıştır. Aşağıda bahsi geçen fakir sosyal tabakaların ortaya çıkışı ve toplumdaki konumu söz konusu olacaktır.

Konsılar

Konsılar (Kazakça: *qoñsı*), göçebe Kazak toplumunda Kazak *Cz*’lerinin arlık Rusya’sına dâhil olmasından önce de var olan bir olgudur. Günümüzde “komşu” anlamını bildiren bu kelimenin eskiden sosyal açıdan manası daha farklıydı. Kazak toplumunda bunun çok eski dönemlerden beri kullanıldığını Kazak kahramanlık destanlarından görebiliriz. Örneğin, “Kobılandı” destanında “*Kp qayırın tiyedi, Yelinde koñsı, sıbayga*” (ok hayırın dokunur, yurdunda konsı, sıbayga) diye geçer (Sızdıkova, 2014: 155). Sızdıkova, *konsı konmak* sözcüğünün anlamını “kendi yakın akrabalarını terk ederek ya da onlardan koparak başka bir boyun, uruğun himayesine girmek” diye bildirir (aynı eser: 156). nl Rus araştırmacılarından İlmin’skiy’nin eserinde *konsı*, “birisinin köyünde onun himayesi altında yaşayan kimse” olarak geçmektedir (İlmin’skiy, 1860: 146). Ayrıca yukarıdaki satırlarda *konsı* ile birlikte geçen *sıbay* kelimesi de Rus araştırmacılarından İlmin’skiy’nin eserinde *konsı*’nın eş anlamlısı olarak, “birisinin avuluna komşu olarak yaşayan” şeklinde verilmiştir (İlmin’skiy, 1860: 158). *Konsı* kelimesinden farklı olarak *sıbay*, “yalnız, tek başına” anlamını vermektedir. 1897 yılında yayınlanan Kazakça-Rusça Sözlük’te “*Konsı*, zengin bir ailenin yanında hizmeti karşılığında yerleşmiş işçi aile” diye kaydetmiştir (Sızdıkova, 2014: 176). nl Kazak

5 Eski Rus arazi ölçü birimidir. Bir *desyatina* yaklaşık 1,09 hektara eşittir.

âlimlerinden Ş. Valihanov, ailesini geçindirmek için zengin aileler veya boyların himayesine girerek, onlarla birlikte konup göçen fakirlere *konsı* denildiğini bildirmiştir (Valihanov, 1975, t. 4). Göçebe Kazak toplumunda aslında bu boylar arası yardımlaşmanın bir türü idi. Burada yakın akrabalarından olan fakirlerin zenginlerin yanında oturmasının *konsılık* sayılmadığının da altını çizmemiz lazım. *Konsı* olarak yerleşmek için kişinin aynı soydan olmaması lazım, yani genelde ikinci, üçüncü atadan uzak akrabaları olurdu (Zimanov, 2009: 266). Örneğin, Argın ve Kerey boylarından olan Kazaklar birbirlerine uzaktan akraba olarak sayılırlar, buna Kazaklar *ata tegi bir* (aynı atadan) derler. Yani, onlar birbirine *konsı* olabilirler.

İnsanları *konsı* olmaya mecbur eden faktörlerin başında genelde doğal afetler, savaşlar ve boy içi kavgalar olurdu. Bir zamanlar çok zengin olan birileri de *jut* yıllarında tüm hayvanlarını kaybederek fakir durumuna düşebilirdi. Örneğin *aksüyek*’lerden⁶ olan Töre (Cengizliler) boyundan olan Kazakların fakirleşmiş olanlarından bütün bir köy, dönemin Sultanlarından Musa Şormanov’un *konsı*’ları olarak ona hizmet etmekteydiler (Bekmahanov, 1992: 87). *Konsı*’ların arasında çocukları olmayan elden ayaktan düşmüş yaşlı kimseler de olurdu. Yani, çeşitli sebeplerden dolayı kendilerini geçindiremeyecek aciz duruma düşmüş fakirler uzak akrabalarının arasına sığınarak, onlardan *konsı* olmak için izin isterler. *Konsılık* isteyen birisini geri çevirmek Kazak toplumunda görülmemiştir ve geri çevirmiş olanlar da çok ayıplanırdı. “Yanına *konsı* kondurmaz, Kötü insana mal bitse” atasözü buna örnek olarak gösterilebilir. Hatta yanlarına *konsı* olarak gelen kimselere oraya daha önce yerleşmiş olanların ziyafet verip karşılama geleneği de yaygın görülmekteydi. Buna Kazak toplumunda *yerulik* denirdi. Günümüzde de Kazak toplumunda yeni taşınmış kişiler komşuları tarafından yemeğe davet edilerek bu gelenek devam ettirilmektedir. Gittiği yerde kabul edilen *konsı*’lar himayesine girdiği zengin *avul* (köy) veya aileyle birlikte konup göçerler. Onların hayvanlarına çobanlık eder, tüm işlerini yaparlar. *Konsı*’ların kadınları zenginin ev işlerini yapar, çamaşır, bulaşık, yemek işleriyle uğraşırlar. *Konsılar*, hizmetlerinin karşılığında zenginden sağlamlık hayvanlar alır, göç döneminde bineklik hayvanlarından faydalanır. Böylece zamanla himayesine girdiği boyun veya avulun bir üyesine dönüşürler. Bazen *konsı* gelen kimselerin sonrasında durumlarını düzelterek zenginleştiği olurdu. Kazak folklorunda bunun örneklerini görebiliriz. Örneğin, ünlü ozanlardan Murat Mönkeoğlu’nun bir atışmasında

6 Kazak toplumunda Kazak Cüzlerine girmeyen asilzadelere *aksüyek* (birebir çevirisi: beyaz kemik) denilmektedir. Aksüyeklere Töre (Cengiz Han soyundan gelenler) ve Hoca (Muhammed Peygamberin halifelerinin soyundan geldiği düşünülen) boyları girmekteledir. Levşin, “Aksüyekler, Sultanlar olarak bilinen Hanlar ve onların neslinden gelenler” diye bildirmiştir (Levşin, 1832, kniga 2: 11).

Janmırza Yesbolayga qońsı qonıp,

Bata alıp Tana Yesengeldi munan şıkkın (M nkeulı, 2013: 212).⁷

diye söylediği şiirinin başka bir varyantı:

Togız jıl Yesbolayga qońsı bolgan

Janmırza yenşi alıptı Yesbolaydan

Batası Yesbolaydın qabıl bolıp

*Bay boldı Yesengeldi jurttan asqan.*⁸

şeklinde verilmiştir.⁹ Bunların ikisinde de *konsı* olduğu zengin Yesbolay'ın sayesinde durumunu düzelterek kendisi de zengin olan Janmırza'nın oğlu Yesengeldi hakkında beyan edilmiştir. Yardıma muhtaç olup yanına *konsı* gelen kimselere iyi davranılması gerektiği meselesi Kazak atasözlerine de konu olmuştur:

1. Baydıń bađı tayarken,
2. Qasınan qońsı qozgalar.¹⁰
3. Ottı t rtseń  ř r rs n,
4. Qońsını keyleseń k ř r rs n.¹¹
5. Qońsı aqısın tüye qaytaradı.¹²

Konsılık, sadece göçebe toplumun arasında varlığını sürdüren bir olgu olduğundan Rusça resmi kayıtlarda adı çok geçmemektedir. Yine de Kazak bozkırlarına seyahat eden Rus memurlar ve seyyahlar, *konsı* terimini kullanmasalar da bu sosyal tabakanın varlığına işaret etmişlerdir. *Konsılar* hakkında M. Gramenitskiy şöyle yazmıştır: “Evsiz barksız, fakir Kırğızlar Sultan'ın yanına toplanarak geçimlerini sağlarlar. Barış dönemlerinde ona hizmet eder, hayvanlarına çobanlık eder. Eğer Sultan veya herhangi bir zenginin yanında olmazlarsa açlıktan ölebilirler. Mal-mülkünün, hayvanının olmaması onları buna mecbur etmektedir” (kalov Arşivi, 1844, d. 6,

7 “Janmırza, Yesbolay'a *konsı* olmuş, / Onun (Yesbolay'ın) duasını almış, Tana (boyundan) Yesengeldi de onun (Janmırza'nın) neslinden”.

8 “Dokuz yıl Yesbolay'a *konsı* olan, / Janmırza  l ş (pay) almış Yesbolay'dan / Duası Yesbolay'ın kabul olmuş, / Zengin oldu Yesengeldi herkes tarafından tanınan.”

9 (<http://danaqaz.kz/barlyk-nomirler/2015/1-2-16/item/361-esengeldi-baj-tarikhy-tolyk-tanyldy-ma>)

10 “Zengini talih kuşunun terk etmesi / Yanına yerleşen *konsı*'nın g  etmesiyle başlar.”

11 “Ateşi sürekli karıştırsan s nd r rs n / *Konsı*'yı sürekli rahatsız edersen g  ettirirsin.”

12 “*Konsı*'nın hakkı (ancak) deveye ödenir.”

op. 5557, l. 4-8). Kazak bozkırlarında sık sık seyahat eden Rus tercüman F. Nazarov, “Nura’dan Yesil’e dökülen Karaköl Irmağı civarında hiçbir hayvanı olmayan Kırgızlara rastladık... Onların çoğunluğu karın tokluğuna kendi yakınlarında konup göçen Kırgızlara işe girerler” diye kaydetmiştir (Nazarov, 1821: 19).

Kazakların dünya görüşünde fakirleşerek *konsı* durumuna düşmüş kimse Tanrı’nın gazabına (*Kudaydın qırsıǵı*) uğramıştır. Bazen toplumda sözü geçen, ünlü birileri ya da zengin birisi *konsı*’yı bu durumdan kurtarmak için *kırsıǵı kesu* (şanssızlığı kesmek) hareketinde bulunur. Bunun örneklerini Kazak edebiyatında görebiliriz. Kazak boyları arasından tanınmış kişilerinden Böltürük Şeşen (1771-1854) hakkındaki hikâyelerin birinde onun seyahat ederken evine misafir olduğu bir akrabasına yardımı anlatılmıştır. Hikâyenin özeti şöyledir: Böltürük Şeşen seyahat ederken Şanbay isimli bir zenginin 30-40 çadırdan oluşan *konsı avul*’unda oturan uzaktan bir akrabası olan Şülenbay’ın evine misafir olur. Kendisini sevinçle karşılayacak olan zenginin evine gitmeden *avul*’un kenarındaki fakir akrabasında misafir olmasının da bir amacı vardır: Onun durumuna zengin ve diğer varlıklı köy ahalisinin dikkatini çekmek, durumunun düzelmesine yardımcı olmak. Onun geldiğini duyan Şanbay ve diğer herkes onu ziyarete koşar. Böltürük Şeşen’in misafir olduğu fakirin evinde yiyecek, yere serecek kilimi dahi olmadığını bildikleri için herşeyi kendileri ile birlikte getirirler. Ziyafet bittikten sonra Böltürük Şeşen, “Allah şanssızlığını keserse, bu sefer Şülenbay’ın şanssızlığını biz keselim” (*Kuday qırsıǵını keserse, osı jolı Şülenbay’ın qırsıǵın biz kesip jibereyik*) der. Böltürük Şeşen’in isteğiyle zengin Şanbay, *konsı*’sına semiz bir at, diğerleri de at koşumu, ev eşyaları gibi yardımda bulunurlar.¹³

Buna benzer hikâyeyi Kazak halkının ünlü ozanı Süyünbay ile dönemin zenginlerinden Tezek Töre arasında geçen dialogtan da görebiliriz. Tezek Töre, Süyünbay’ı aşağılamak için “Kılık-kıyafetine bakarsam fakir biri gibisin. Şanssızlığını keseyim, benim ipek kaftanımı üzerimden çıkarıp giy,” der (Aronulu, 2014: 44). Bu örnekler, Kazak toplumunda zengin veya tanınmış birilerinin duasını alarak şanssızlıktan, fakirlikten kurtulmaya olan inancın olduğunu göstermektedir.

Konsılık geleneğinin Çarlık hükümetin devrilip, Sovyet iktidarı başa geldikten sonra da devam ettiğini romanlar ve hikâyelerden görebiliriz. M. Auezov’un “Üç gün” hikâyesinde zengin bir akrabasının *konsı*’sı olan fakirin içler acısı durumu tarif edilmiştir: *Konsı* olduğu zenginin tüm işlerine koşturmasına rağmen, hâlâ yere serecek kilim veya yorganı bile bulunma-

13 (https://kk.wikibooks.org/wiki/%D0%91%D3%A9%D0%BB%D1%82%D1%96%D1%80%D1%96%D0%BA_%D3%98%D0%BB%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D2%B1%D0%BB%D1%8B#35)

yan delik-deşik bir adırdı yaşayan Klbay, yağmurdan ıslanmış tezekleri yakamayıp kendi hayatını sorgulayıp kendi kendine konuşuyor: Kış için hazırladığı odunu taşıması için himayesine girdiği zengin akrabası hayvan vermiyor. Her gün ya kendisinin, ya da bir yakınının işlerini yapması için oraya buraya gönderiyor. Zenginin işi, bedavaya yapılacak iş demektir. Peki, buna niye katlanıyor? Onu kendisi de bilmiyor. Sebebi *konsılık* olsa gerek. *Konsılık* yaptığı için aldığı ücret nedir? Sadece g sırasında binek hayvan verilmesidir. Zengin ise, ağzını doldurup, bozkırda tek başına bırakmayıp altı ay yaz boyunca yanında bulundurup, onun ailesine baktığını söylüyor (Auezov, 1934).

Konsılık, Kazakların yerleşik hayata geçtiği 20. yüzyılın başlarına kadar devam etmiştir. Sovyet iktidarının başa gelmesiyle zenginlerin hayvanları müsadere edilerek devlete aktarılmış, Kazak halkı tamamıyla yerleşik hayata geçmeye zorlanmıştır. Zengin bir sınıf kalmayınca *konsılık* kendiliğinde ortadan kalkmıştır. Günümüzde bu kelime “komşu” anlamında kullanılmaktadır.

Jataklar ve Ekinciler

Kazak fakirleri sınıfından birisi *jataklar* olarak bilinmektedir. *Jatak* kelimesi, Kazakça *jatu* (yatmak) kelimesinden türemiştir. İlk başlarda yaylaya göçmeye binek hayvanı olmayan ve kışlakta kalmaya mecbur kalan fakirler *jatak* olarak adlandırılmıştır. Daha sonraki dönemlerde, bilhassa 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren artık boylarından koparak, yerleşik hayata geçerek, kendi iş gücünü satarak geçinen fakirleşmiş kesim bu ismi taşıyorlardı. Rus araştırmacı Nebol’sin, Rus kasabaları ve köylerine mevsimlik işe giden ve orada ikamet etmeye devam eden Kazaklara *jataklar* demiştir (Nebol’sin, 1854: 317). Aslında bu tabirin çok eskiden beri kullanıldığı görülmektedir. Kaşgarlı Mahmut’un eserinde (III, 14) “Oğuzlardan bir bölümü vardır ki şehirden dışarı çıkamazlar ve savaş yapmazlar. Onun için bunlara *yatuk* denir. Bu söz, tembeller ve bir tarafa atılmışlar demektir,” şeklinde tarif edilen bir zümre vardır. Yani, savaşçı ve gbe Türkler, şehirlerde yerleşik hayat yaşayanları küçümsüyor, düşkün ve zayıf görüyorlardı. Bahaeddin Ögel’e göre, önceleri tembel insanlar için kullanılan *yatuk* sözcüğü daha sonra yerleşik hayata geçenler için kullanılmıştır (Ögel, 2000: 16). gel, Kırızların “hem kışlık ve hem de yazlık, daimi mesken” için *catak* sözünü kullandığını bildirmekle beraber, *catakta kalmak* sözünün “yaylaya gmeksizin, kışlakta oturmak” manasını verdiğini bildirmiştir (aynı eser: 17). Buna bakıldığında Kazak gebelerinde *jatak* diye bilinen terimin Kaşgarlı Mahmut’un *yatuk*, *yatuk kişi*’si olduğuna şüphe yoktur.

Kıtlık, savaş ve boy içi kavgalar gibi çeşitli nedenlerle fakirleşen Kazaklar eskiden de *jatak* olurdu, ancak onların sayısı azdı ve genelde kendi akrabalarına çobanlık yaparak, onlara sığınırldı (Kadomtsev, 1877: 12) Onların *konst*'lardan farkı sürekli işveren zenginle birlikte oturmaya mecbur değillerdi. Kadomtsev, zamanla onların bozkırları terk ederek Ural, Orenburg, Sibiry sınırlarındaki Rus kasabalarına yerleştiklerini bildirir. *Jatak*'ların tam olarak hangi meslekle uğraştığını söylemek zordur. Onların çoğunluğunun düzenli bir mesleği yoktu ve genelde ne iş bulursa yapmaya razı idiler. Yazın tarlalarda, kışlık saman hazırlama işlerinde çalışan jataklar, kış döneminde Rus kasabaları ve Kozak *stanitsa*'larında çeşitli işlerle meşgul olurlardı. En çok varlıklı Kozaklar ve tüccarların ev işlerini yapmakla meşgul oluyorlardı. 19. yüzyılın 20'li yıllarında Kazak bozkırlarına seyahat eden Derpt Üniversitesi öğretim üyesi K. F. Ledeburg, yol üzerinde nehir kıyısında Kırgızların keçe çadırlarını gördüğünü ve bunların hayvanlarının az olduğunu, ancak tarımcılıkla da uğraşmadığını kaydetmiştir. Onun bildirdiğine göre, bu Kazaklar sınır boyundaki Kozakların hayvanlarına çobanlık yaparlardı (Ledeburg, Bunge, Meyer, 1993: 36). Dönemin tanıklarından İ. F. Babkov, "Şüphesiz Kozaklar fakir Kırgızları sömürmektedirler. Ayrıca onların bozkırlardaki en iyi otlaklarını işgal ederek, kendi köylerini kurdular" diye kaydetmiştir (Babkov, 1912: 37). Diğer tanıklardan Ostaf'yev, "...Hiçbir iş yapmayan Kozakların bozkırda hayatta kalması mümkün değildir. Odun kesmek, tarla ve bahçeleri sürmek, su taşımak, her işte *jatak*'ları görürsünüz" diye yazmıştır (Ostaf'yev, 1891: 46). Aynı görüşü Potanin de bildirmektedir: "Buralı Kozak, uyanık bir tüccar, varlıklı toprak sahibi, ancak kötü bir çalışandır. Evlerde neredeyse tümü Kırgızlardan oluşan mevsimlik işçiler vardır. Kozakların kendileri ise, *avul*'ları gezerek borçlarını toplamayla uğraşmayı tercih ediyoralar" (Potanin, 1861: 306). Katanayev'a göre, 10 *verst*'lik alanda Kazak *jatak*'ların sayısı oldukça çoktu. 20. yüzyılın başlarında Kozak arazilerinde yaşayan 33.000 Kazak'ın 5.500'i *jatak*'lardı ve tüm yıl boyunca Kozak stanitsaları ve Rus kasabalarında yaşıyorlardı. En çok Semey eyâletinin Pavlodar ve Semey kazalarında yaşamaktaydılar. Biysk sınır hattında *jatak*'ların sayısı 250 ise, Semey eyâletinde 2.936, Akmola eyâletinde 2.403 kişi idi (Potanin, 1867: 21-22). Toplam İrtiş sınır hattında 100.000 civarında Kazak *jatak* olduğu düşünülmektedir (Abdirov, 1994: 109-110).

Jatak'ların hayat şartları oldukça zordu. Makovetskiy, Semey İstatistik Komitesi'ne verdiği raporunda: "*Jatak*, köpek külübesine benzer bir evde yaşayarak Kozak işverenin tüm ağır işlerini yapar ve karşılığında kışın 5-10 *ruble* alır, bunun da 2 *ruble*'den fazlasını köy vergileri için öder" diye bildirmiştir (Sbornik Stately, 1899: 37-39). İ. Zavalışın ise, *jatak*'ları şöyle tarif etmiştir: "*Jatak*, zenginlere çoban olarak, sınır boyu Kozaklarına hizmetçi olarak mevsimlik işe girerler. Hatta sınır boyundaki Rus kasabaları-

nın yakınlarında bir yurt kurarlar ve bunun hepsi bir parça ekmek içindir” (Zavalişın, 1867, t. III: 100). Nevesov, “Kasabaların yakınlarında *jatak*’ların *avul*’ları vardır. Evden çok k l beyi andıran yırtık çadırları ısınmıyor ve yağmurdan korumuyor. Ancak onların bunu düşünecek halleri bile yoktur. Gündüzü çalışmakla geçer, geceleri uyuyabilirlerse şans sayarlar. Kışın *jatak*’lar hayvan ağılları arasındaki k l belerde yaşarlar. Orada iş daha çoktur” diye yazmıştır (Nevesov, 1912, no. 18). Geins, Kırgız bozkırına yaptığı seyahatinde tuttuğu günlüğünde bir *jatak* avuluna misafir olduğunu kaydetmiştir. Misafir olduğu T lebay  gilikov isminde bir *jatak*’ın evinin fakirliğini şöyle tarif etmektedir: “Ailesi sadece karısı ve kardeşinden oluşan bu kişinin sadece iki tane sağımlık ineği vardır. Fakirliğinden dolayı tarımcılıkla uğraşmaktaydı. Ancak tarlayı sürecek hayvanı bile olmadığı için bunları akrabalarından kiralayıp temin etmektedir. Geçen yıl altı k se darı ve iki küçük çuval buğday ekmiş. Hasatı ise, altı çuval darı ve aynı miktarda buğday olmuş. Bu yıl hasat iyi değildi. Bunların karnının doyduğu zamanlar çok nadir oluyor, o da *jut* yıllarında. O zaman zengin akrabalarına onların telef olmakta olan hayvanlarını almak için yalvarırlar” (Geins, 1865, Dvevnik). *Jatak*’ların vahim hayat şartlarını Nikol’skiy’nin eserinden de görmek mümkündür: “Kışın soğuk hava şartlarında *jatak*, Kozak’ın hayvan ağılıının yanındaki derme çatma kamış k lubede yaşar. K lubenin delikleri balık veya hayvan tezекleri ile kapatılmaya çalışılmıştır. Hayvan işkembesiyle kapatılmış küçük pencereden güneş işını neredeyse girmiyor. Toprak zemine saman döşenmiş. Duvarlarda işveren Kozak’ın at koşumları asılmıştır. İşte bu pis, kokmuş k lubede *jatak* ailesi ile birlikte yaşamaktadır. Bir de onlarla birlikte hayvanların yeni doğmuş yavrularının yaşadıklarını da eklersek Kırgız *jatak*’ın nasıl bir şartlarda yaşadığını tahmin edebilirsiniz” (Nicol’skiy, 1903, kniga 4: 9).

Jatak’ların kasabalarda işe yerleşebilmesi için yerel Rus yönetiminden “bilet”, yani izin almaları mecburidi. Bilette onun ne kadar süreliğine işe alındığı bildirilmekteydi, ona göre belli bir ücret ödenmekteydi. Bir aylık bilet 50 *kopek* (kuruş) idi (Kazahsko-Ruskiye Otnoşeniya, 1964: 185, belge no. 107). Sadece 1820 yılında Orenburg sınır hattı kalelerinden 11.761 *jatak* bilet almıştır (aynı eser, 189-196, belge no. 112). Ancak *jatak*’ların birçoğunun “biletsiz”, yani kaçak olarak işe girdiği de az olmuyordu. Dolayısıyla arşiv belgelerinden onların doğru sayısını tespit etmek zordur. Bazı *jatak*’lar 30-35 yıl gibi uzun süre boyunca Kozak *stanitsa*’ları ve Rus köylerinde yaşıyorlardı ki Rus memurlar resmi kayıtlarda onları “eski Kırgızlar” diye kaydediyorlardı (Alekseyenko, 2003: 98) Sibirya Kozak Ordusu tarihini araştıran Katanayev’in bildirdiğine göre, “İrtiş sınır hattında evinde 2-3 *jatak* alıştırmayan neredeyse varlıklı Kozak ailesi yoktu. *Jatak*lar, akıcı bir şekilde Rusça konuşuyorlardı, Rus ekmeği ve ayına alışmışlardı, Rus evleri dışında bir konutta yaşamamışlardı. Eğer kader onları

bir şekilde tekrar bozkıra götürürse, nasıl yaşayacağını bile bilemezlerdi (Katanayev, 1904: 20). Zamanla *jataklar*, göçebe akrabaları ve Rus yerleşimciler arasında aracılık etmeye başlamıştır. Belli bir ücret karşılığında hayvanlarını satmak için pazarlara gelen zengin Kazakların hayvanlarının bakımını yapmak, yemeklerini hazırlamak, alıcılarla buluşturmak gibi görevleri üstlenmişlerdir.

Bir Rus köyünde veya Kazak *stanitsa*'sında uzun süre yaşayan Kazakların yeni ortama daha hızlı bir uyum sağlamak için Ortodoksluğa geçtiği de sıkça rastlanan bir durumdu. Çünkü vaftiz edildikten sonra, Ortodoks işvereninden daha fazla maaş alabilirdi, dinî bayramlarda tatil imkânı ve çeşitli sosyal güvencelere sahip olabilirdi. Valihanov'un verilerine göre, vaftiz olan Kazakların sayısı oldukça fazlaydı. Bazı Kozak *stanitsa*'larında ahalinin neredeyse yarısı vaftiz edilmiş Kazaklardan oluşmaktaydılar (Valihanov, 1985: 73). Kazak *jatak*'ların vaftiz olduklarını, Kozak birliklerine kayıt olduklarını Bronevskiy de kaydetmiştir (Bronevskiy, 2005: 31). Arşiv belgelerine bakılırsa 1805 ve 1862 yılları arasında bir tek Omsk şehrinin çeşitli kiliselerinde 181 Kazak vaftiz edilmiştir (GAOO, f. 16, op. 2, l. 133, 134, 156). 1897 yılındaki Rusya İmparatorluğu genel nüfus sayımının resmi rakamlarına göre Hristiyanlığı kabul eden Kazakların sayısı 660 olarak gösterildiyse de tespit edilen belgelere göre 2.659 kişidir (Sadvokasova, 2013: 1828). Muhtemelen gerçek rakamlar bundan daha fazladır.

Rus misyoner S. A. Petrov, *jatak*'ların zorlu hayatı hakkında uzun uzun anlattıktan sonra *jatakların* vaftiz olmalarını Rus köylülerin de istemediklerini beyan etmiştir. Kendisine bir Rus köylüsünün “*Jataklar*, eskiden verilen her işi yaparlar, emirleri kayıtsız şartsız yerine getirirlerdi. Ancak vaftiz olduktan sonra kendilerini Ruslar ile eşit görmeye başlıyorlar. Eskiden onları dövebilirdik, şimdi böyle bir şey yaparsak misyonere şikâyet ediyorlar” dediğini bildirmiştir (Petrov, 1893: 40). Diğer bir misyoner Sin'kovskiy de vaftiz olmuş Kazaklar hakkında aynı bilgileri vermekle beraber, onların işverenleri ile kendilerini eşit gördüklerini, hakaret ve zorbalıklara katlanmak istemediklerini, ancak kendi ayakları üzerinde duracak imkânlarının da olmadıklarını kaydetmiştir (Zapiski Sinkov'skogo, 1888, no 11: 132, no. 12: 150).

Kazakların kabilelerini bırakıp, *jatak* olmayı tercih etmeleri ucuz işgücü olan *konsı*'larını kaybetmeye başlayan Kazak zenginlerinin de hoşnutsuzluğunu doğurmuştur. 19. yüzyıldaki Kazak toplumunun hayatını tavsir eden Auezov'un “Abay Joli” romanında *jataklar* ve boy zenginlerin arasındaki çatışmalar birçok kez betimlenmiştir. Bölgenin güçlü zenginlerinden olan Azimbay ve Takejan *jatak*'ların tarımla uğraşmasına engel olmak için binlerce at sürüsünü *jatak*'ların ekinine sürerek zarar vermiştir. Azimbay, *jataklar* hakkında da öfkeyle “Toprak eşeleyip atalarımızın

uğraşmadığı mesleği bulmuşlar. Bunları buralardan kovmamız lazım. Bir-iki defa emeklerini boşta çıkarırsak, “köpek gibi toprak eşeleyip kötü adet başlatma” dersek kendileri de göçerler” der (Auezov, 1961, 2. kitap: 260-261). Bu durumu şikâyet eden *jatak*’ları boy liderleri Maybasar ve Takejan dinlemeyip, küfür, beddua ederek kovmuşlardır. Maybasar, “Halkın huzurunu kaçırıp, belayı başlattınız. Toprak eşeleyip otlagımın bereketini kaçıran hainlersiniz” diye bağırdıysa, Takejan “Eskiden atamız bir ise de artık akrabam değilsin. Seni Tobıktı boyundan sadaka olarak çıkarttım. *Jatak* olmak istiyorsan, ekin ekmek istiyorsan Belağaç’a *mujuk*’a (Rus köylüsü) git” diyordu (Auezov, 1961, 1. kitap: 691). Zenginlerin gönderdiği adamlar *jatak*’ların tarım için kullanacakları hayvanları çalıştırıyorlardı. Zenginlerin atlarının ekinine zarar verdiğini *jatak avul*’unun aksakalı Darkembay şöyle şikâyet etmişti: “Etrafımız düşmanlarla sarılmış, ateşin ortasında kalan bir parça ot gibi zar-zor halimiz vardı. Allah’ın belaları en azından bu 50 çadırlık *avul*’daki insanların kimler olduklarını hatırlasaydılar. Zamanında atalarının bütün ağır işlerini yapanlardır onlar.” (Auezova, Sızdıkov, 2012:130). 1904 yılındaki kıtlıktan sonra *jatak*’ların sayısı daha da fazlalaşmaya başlamıştır. Dönemin tanıklarından biri “Etraftaki köylerden yaya olarak şehre akın etmekte. Hasat alamayıp, yiyeceksiz kalınca ne yapsınlar. Şehirdeki zenginelere karın tokluğuna işe girmektedirler” diye yazmıştır (Kayıp-Nazarulu Mustafa, 1932). Hayvanları olmayan göçebe Kazaklar artık tarımla uğraşmanın hayatta kalmanın yalnız yolu olarak gördüklerinden *jatak*’ların köylerine taşınmaya başladılar. Böylece tarımcılıkla uğraşıp yerleşik hayata geçen Kazakların arasında “kırk boydan oluşın” kavramı oluştu. “Abay Jolı” romanında Semey şehir *jatak*’ları hakkında roman karakterlerinden Juman amca “kırk boydan oluşın” diyordu (Auezova, Sızdıkov, 2012:128) 19. yüzyılın ilk yarısında *jatak* kelimesi şehir-kasabalar yakınında yerleşik yaşayanlar için de kullanılmaya başlamıştır. 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında fakir Kazaklar dışında bazı durumu iyi olan göçebelere bazıları da Rus kasabaları yakınlarına yerleşerek ticaret ve tarımcılıkla uğraşmaya başladılar. Böylece *jatak*’ların da kendi içinde bölünmeye başladığını görürüz.

Dönemin basın organlarında şehirli *jatak*’ların ahlaki çöküşlerini eleştiren makalelere rastlamak mümkündür. Bunlardan birinde şehre yerleşen *jatak* Kazakların ilk başlarda bozkırda olduğu gibi gamsız, faaliyetsiz bir hayat sürdürdüklerini, sadece geçimlerini sağlamanın zorluklarının onları kendi işgücünü satmaya mecbur ettiği bildirilmiştir. Daha azimli ve şanslı olanları Tatarları örnek alarak ticaretle de uğraşıyorlardı. Ancak büyük çoğunluğu nemli ve karanlık evlerde hayvanları ile aynı koşullarda yaşıyorlardı. Şehirli *jatak*’ların tüm gün boyunca bozkırdan gelen göçebe Kazaklar ile “üç yaprak” denilen kumar oynadıkları, türlü hilelerle göçebe Kazakların paralarını kuruşuna kadar aldıkları yazılmıştır (Gorodskiye Ja-

taki (Korrespondentsiya iz Akmolinska), Kirgizskaya Stepnaya Gazeta. 16 Nisan, 1895 (no. 14).

Yukarıdaki örneklerden *jatak*'ların tarım da dâhil olmak üzere her türlü işlerle meşgul olan mevsimlik işçiler olduklarını görmekteyiz. Onların sadece tarımla uğraşan kısmına *yeginşi* (ekinci) denmekteydi. Onların ekonomik durumu da *jatak*'lardan farklı değildi. Binek hayvanları olmadığından konup göçemiyorlardı, sürekli olarak aynı yerde yaşamaya mecburdu. 19. yüzyılın 20-30'li yıllarında sadece sınır boyu Kazakları değil, Kazak bozkırlarının iç bölgelerinde yaşayan Kazaklar da tarımla uğraşmaya başlamışlardır. 1849-1853 yılları arasında Kazak bozkırlarında araştırma faaliyetleri yapan Rus maden mühendisi A. Vlangali, notlarında: "Kazaklar tarımla nadiren uğraşırlar, yani onların sadece en fakir kısmı tarımla uğraşır. Onları zengin Kazaklar işe alırlar, tarım için gerekli araç gereçleri de işvereninden alırlar" diye bildirmiştir (Wlangali, 1856: 81). İdarov ise, "Hayvanları, yiyecek-giyeceği olmayan fakirler tarımla uğraşırlar. Dolayısıyla Kırgızlarda ekinci kelimesi fakir kelimesi ile eş anlamlıdır" diye kaydeder (İdarov, 1854: 93). Rusça kaynaklarda 12.000 çadırılık Kıpçak ve Jagalbaylı boylarının otlakları Orenburg Kozak Ordusu'na verilince, kışın hayvanlarını otlatacak arazi olmadığından saman hazırlamaya başladığı bildirilmiştir (Bekmahanov, 1992: 54). Rus memurlarından Andreev onlar hakkında "Şimdi bu Kırgızların hepsi saman hazırlıyorlar, büyük çoğunluğu tarımla da uğraşmaya başladılar. Bazıları kendilerine ev bile inşa ettiler. İş konusunda Rusları örnek almaktadırlar, artık bunun kendilerine faydalı olduğunu anlamaya başlamış gibiler" diye yazmıştır (Çkalovskiy Arhiv, d. 6, op. 5661, l. 13-15). *Küçük Cüz*'de Turgay Nehri kıyısında yaşayan Kıpçak ve Arğın boyları Kazakları tarımla uğraşmaktaydı. Orenburg eyâletine bağlı bölgelerde Kazakların arasında ekinciliğin gelişmesi konusunda Rus General Katenin, Rusya Dış İşleri Bakanlığı'na yazdığı raporda şöyle bildirmiştir: "Bozkırda 10 km içeriye doğru ilerleseniz Ural Nehri'ne dökülen tüm ırmakların kıyısında sürülmüş veya tohum atılmış irili-ufaklı tarlaları görürsünüz" (TsGİA, f. 8, op. 9, l. 4-18, Bekmahanov, 1992: 57-58). Batı Sibiryâ Valiliği'ne bağlı *Orta Cüz jatak*'ları da tarımcılıkla uğraşmaya başlamıştı. Şahmatov ve Bronevskiy'nin raporlarına göre, Kökbekti ilçesinde 1.000 civarında Kazak tarımcılık yapıyordu (Zemledel'cheskiy Jurnal, no. 6, 1832). Ancak Kazak çiftçilerin tarım aletleri ilkel durumda idiler. Şahmatov, çiftçi Kazakların toprağı Rus pulluğuna benzer ağaç pulluklarla, kürekle işlediğini kaydetmiştir (aynı eser). Çünkü ucuz işgücü fazla olunca Kozak toprak sahipleri tarım aletlerini geliştirmeye pek yanaşmıyordular. Sırderya Kazakları arasında uzun süre yaşamış olan Orenburglu tüccar Belov'un bildirdiğine göre, ekincilerin çalışma şartları şöyleydi: "Toprak sahibi, fakire sadece toprak, tohum ve hayvan verir. Ekinci de onun tarlasında çalışması karşılığında hasatın belli bir kısmını

 cret olarak alır. Ancak bunun miktarı ayda 20 *batman*’ı geçmez” (Saltykov-  chedrin Kütüphanesi Arşivi, f. 4, no. 551, l. 438-549). G r n     g  re, toprak sahibi ve ikinci arasında ücret konusunda net bir anla ma yoktu, yani i  anlaşmaları sözlü olarak yapılıyordu ve toprak sahibinin sözlü vadi ile sınırlıydı. Dönemin tanıklarından biri “Sadece çaresiz yoksulluk, Kırğızları çiftçilikle u ra maya zorlamaktadır. Hayvancılı a d nebildi i ilk fırsatta, tarlalarını bırakıyorlar” diye kaydetmiştir (Zavali in, 1867: 54). Diğer bir kaynak da onun g r   lerini desteklemektedir (Zavadskiy, 1874: 17).  nl  Rus ara tırmacılarından Lev in de Taşkent ve Türkistan şehirleri bölgesinde yerleşik hayata geçen Kazakların tam anlamıyla  ift i olamadıkları bildirmiş ve “Tarımla u ra maları onları yerleşik bir halk yapmamıştır. Sadece ekini olgunla ana kadar tarlalarının yakınında otururlar. Hasatı topladıktan sonra ihtiyacı olan bir kısmını alır ve geri kalanını ertesı yıl ekimde kullanmak için toprağa gömerler ve başka yere göç ederler” diye yazmıştır (Lev in, 1832: 199-200).

Zamanla *jatak* kelimesinin “fakir” anlamı kaybolmaya ba lamı  ve “yerleşik, şehirli” anlamında kullanılmaya ba lamı tır. Günümüzde bu kelime kullanımdan çıkmıştır ve sadece edebi eserlerde karşımıza çıkmaktadır.

Bayguslar

Fakirle mi  Kazakların en yoksul kesimi *bayguslar* (Rusça kaynaklarda *baygus*) idi. Bunların büyük çoğunluğunun neredeyse dilenci durumuna d  t   n  görmek mümkündür. Brockhaus ve Efron’un Ansiklopedik Sözlüğü’nde *baygus*’ları Kazak toplumunun en yoksul kesimi olarak tarif etmekle beraber  unu bildirmektedir: “Rus hükümeti sınır kasabalara kitleler halinde akın eden *baygus*’ları Rusya’nın i  bölgelerine yerleştirmek istemiştir. Onlara 10 yıl boyunca vergilerden muaf olacaklarını vaat ederek 100 *ruble* yardım teklif edilmiştir. Ancak bozkırda gamsız hayatta alı mı  onların çoğunluğu bu yardımdan yararlanmadılar. Onun yerine sınır kasabalarında  ırıl çıplak çocukları ile birlikte dilencilik yapmayı tercih ediyorlardı. 1817 yılında Orenburg valisi Essen’in kararıyla sadece 10 ya ından k  k çocukların dilencilik yapmalarına izin verilmiştir. Yetişkin Kırğızların ise, sınıra 15 *verst*’ten fazla yaklaşması yasaklanmıştır. Sınır Kozaklarına *baygus*’ları i e almalarına izin verilmiştir. Onların sayısı 10.000 civarındadır. Yazın Kozaklara cüzi bir ücret karşılığında i e girerler. Din  bayramlarda onların dilencilik yapmalarına izin verilmiştir. Yoksulluktan vah ile en *bayguslar* telef olmuş hayvanların etiyle beslenmekten de ka ınmıyorlardı” (Brockhaus ve Efron, St.-Petersburg, 1891, c. IIA (4): 709). *Baygus*’ların acınası durumu Kazak borkırlarını ziyaret eden Rus araştırmacıların da dikkatini çekmiştir. 1847-1857 yıllarda Kazak boz-

kırlarına Çarlık hükümet tarafından sürgüne gönderilen T. Şevçenko'nun *baygus* çocukların hayatını resmeden ünlü tabloları onların durumunu tüm dünyanın gözleri önüne sermiştir (bkz. resimler).

Baygus'ların durumu hakkında görgü tanıklarından biri şöyle yazmıştır: "...Diğer bir keçe çadırda ateşten uzakta kapının yanında çıplak zemin üzerinde bağdaş kurarak oturmuş yaşlı bir *baygus*'u görürsünüz. Bir parça et alabilmek için çirkin bir çizmeyi sert bir iplikle dikmeye çalışmaktadır. Paramparça olmuş giysisi ve yağlanmış *tebetey*'i (şapka) onun fakirliği-ni gözler önüne seriyorsa, çadırın içinde oturduğu yeri toplumda önem-siz biri olduğunu göstermektedir. Bu arada çadırın başköşesinde üst üste yığılmış sandıkların yanında Buhara kumaşlarından yapılmış minderlerin üzerinde ipek kaftanlı ev sahibi oturmaktadır. Bir elinde tütün, diğer eliyle sakalını sıvazlamaktadır" (Voskresniy Dosug, 1864, no. 72; Bekmahanov, 1992: 90). Kazak araştırmacı Bekmahanov *baygus*ları şöyle tarif ediyor: "*Bayguslar*, sınır boyu Kozak köylerine iş bulmak maksadıyla gitmiş olan Kazakların fakirleşmiş kısmıdır. 19. yüzyılın ilk yarısında onların sayısı oldukça fazlaydı. Artem'yev'in verdiği bilgilere göre, sadece *Küçük Cüz*'de onların sayısı kadın erkek 20.000 kişi civarındaydı. *Bayguslar*, çok cüzi bir ücret karşılığında sınır boyundaki varlıklı Kozak ailelerine işe girerdi. Onların hayvanlarını güder, tarlalarını sürer ve ev işlerini yaparlardı. *Baygus*'ların bir kısmı balık çiftliklerinde çalışırlardı. Ayrıca bazı *bayguslar* zengin akrabalarının yanında onların günlük işlerine yardımcı olurlardı" (Bekmahanov, 88-89). *Bayguslar* o kadar fakirdiler ki bazılarının kendi çadırları bile yoktu ve 2-3 aile bir çadırda yaşamaktaydılar. Keçeleri bile olmadığından dolayı çadırlarını kamışlar ve ağaç kabukları ile örtmekteydiler (Levşin, 1832: 20). 19. yüzyılın ortalarında Kazak bozkırlarından geçen Geins, bir *baygus*'un çadırını tarif ederken misafirlere yemek ikram etmeyi bırak, yere sereceği yorganının bile olmadığını kaydetmekle beraber köyden koyun satın almak istediklerini, ancak tüm köyde bir tane bile koyun bulunmadığını yazmıştır (Voyennoye Obozreniye, 1866: 109). Başka bir kaynakta da *baygus* bir ailenin sağlamak için beslediği sadece bir keçisinin olduğu, ailenin onun sütüyle, o da bir gün arayla beslendiği kaydedilmiştir (Dal', 1884: 269). Kazaklarla sık temaslarda bulunan Rus memurlardan birisi Rus köylerine iş arayıp gelen *baygus*'ların çok zayıf, paçavralar giymiş acınısı durumdaki kişiler olarak tarif etmiştir (Sbornik Statey, 1899: 37-38). İvanin ise, sınır boyundaki Kozak *stanitsa*'ları civarında yaşayan *baygus*'ların yırtık çadırlarını taşıyacak hayvanı olmadığından elleriyle taşıdıklarına tanık olmuştur (İvanin, 1864: 14). Fakirlikten ailesini geçin-diremeyen *baygus*'ların çocuklarını Rus köylüleri ve Kozak ailelerini sat-tıkları da sıkça rastlanan bir durumdu (Kazantsev, 1887: 44-46). Örneğin, 1831 yılında bir tüccar Alşın boyundan bir Kazak'ın oğlunu bir at, iki inek vererek satın almıştı (TsGIA Kaz SSR, f. 4, op. 1, d. 2112, l.1). Açlıktan öl-

mesin diye yakınlarından geçen kervanlara çocuklarını Kalmuk çocukları diye satan *baygus*’lardan Rus tercüman Nazarov da bahsetmiştir (Nazarov, 1821: 19-20). Yoksul Kazaklardan satın alınan ocuklar Hristiyan ailelere verilerek orada yetiştirilmesi sağlanıyordu. Ayrıca kanunla köleliğin yasak olmasına rağmen Batı Sibirya bölgesinde kadın nüfusunun yetersiz olduğundan dolayı *baygus* Kazakların kız çocuklarını takas etmesine veya satmasına göz yumulmuştur (Palaşenkov, 1967: 45; Savvokasova, 2013: 1829). 19. yüzyılın başlarında Gur’yev kasabasında bir ayda 100 Kazak ocuk satılmıştır, erkek çocuklar için 4-5 büyük çuval, kız çocuklar için 2-3 büyük çuval avdar un ödenmiştir (Levşin, 1832, . 3: 90).

Bronevskiy, “Fakir Kırgızlar az bir  crete Kozaklara işe giriyorlar. Zengin Kozakların en az ondan fazla Kırgız işçisi olurdu. Sınır hattını ziyarete edenler Kozak köyleri civarında birkaç yırtık çadırın bulunduğuna tanıklık etmiştir” diye kaydetmekle beraber *baygus*’ların bu duruma düşmesinin sebepleri olarak güçlü akrabaların z lm ne uğraması, *barımta*¹⁴ ve kıtlığı göstermiştir, ancak arlık Rusya’sının g be Kazakların elinden otlaklarını alması konusunda tek kelime etmemiştir (Bronevskiy, 2005: 30-31). Bazı *bayguslar* sadece yiyecek ve giyecek verdiği ve kışın başını sokacak bir k l be için her türlü işi yapmaya razıydılar (Gren’, 1862: 58, 64). Buna rağmen *bayguslar*, Rus sınır kasabalarında az-çok para kazanıp hayvan satın alabilecek duruma geldiği zaman bozkıra geri dönüyorlardı. Bu konuda Levşin, 1832 yılında şöyle yazmıştır: “...Ruslara hizmete giren *bayguslar* az çok bir para kazandıktan sonra memleketine geri dönmek için acele ederler. Astrahan eyâletine yerleştirilen 7.000-8.000 Kazak çadırdan neredeyse üçte biri 1820 yılında eski yurtlarına geri döndüler. Onların Ural Nehri’ni geçerek kendi yurtlarına döndükten sonra sevinçten zıpladıklarına, toprağı  pt klerine şahit olduk” (Levşin, 1832, . 3: 90-91).

Günümüzde *baygus* kelimesinin “fakir” anlamı unutulmuş ve “zavallı, biçare” manasında kullanılmaktadır.

14 Kazak geleneksel hukukunda 20. Yüzyılın ilk yarısında kadar süregelen barımta, resm  yollarla adalet sağlanamadığı takdirde kullanılan “at kaçırma” eylemidir. Rus resmi belgelerinde genelde at hırsızlığı olarak kaydedilmiştir.

SONUÇ

Kazak topraklarının Rusya egemenliğine girmesinden sonra 19. yüzyıldan itibaren göçebe Kazakların otlaklarının büyük kısmı Çarlık hükümeti tarafından ele geçirilince Kazak göçebe ekonomisi derin bir burhana girmiştir. Otlakların kamulaştırılması ve toprağın Kozaklar ve Rus köylülerine verilmesi, göçebe ekonomisinde büyük bir kriz yaratmış, göçebelerin büyük çoğunluğu fakirleşmiştir. Neticesinde Kazaklar, varlıklı Kozaklar ve Ruslara işe girmek suretiyle yeni varoluş biçimlerini aramaya zorlanmışlardır. Toplumun sosyal yapısında da köklü değişimler olmuş, fakirleşmiş Kazakların oluşturduğu *jatak*, *yeginşi*, *baygus* sınıfları ortaya çıkmıştır. Onlar zamanla şehirli Kazakların oluşumunda rol oynamışlardır. Sovyet dönemi kaynaklarının neredeyse hepsi onlardan Kazak toplumunun proleterleri olarak söz etmektedirler. Kitleler halinde yerleşik hayata geçiş, Kazak göçebe toplumunda kabile sisteminin çözülmesine yol açmıştır. Bozkırlarını bırakıp şehirleşmeye başlayan ailelerin sosyal statüsü değişmiştir. Üretim biçiminin değişmesiyle geleneksel geniş aileden çekirdek aileye dönüşüm süreci başlamıştır. Sovyet döneminde Kazakların yerleşik hayata geçişinin tamamlanmasıyla *jatak*, *baygus*, *konsı* gibi kavramlar zamanla kaybolmuş veya anlamları değişmiştir.

KAYNAKLAR

- Abdirıv, M. J., İstoriya Kazaçestva Kazahstana, Almatı, İzd. Kazahstan, 1994.
- Alekseyenko, N. V., *Vzaimosvyazi Kazahskogo i Russkogo Naseleniya v Vostoçnom Kazahstane (XVIII-Pervaya Polovina XIX veka)*, Ust'-Kamenogorsk, İzd. Media-Al'yans, 2003.
- Aronulu, Süyünbay, Şıgarmaları, Almatı, Nurlu Press Baspası, 2014.
- Auezov, M., *Abay Joli*, 1.-2. kitap, Moskova, 1961.
- Auezova L., Sızdıkov K., *Uakıt Tınısı*, Almatı, Adebıyet Alemlı Baspası, 2012.
- Babkov, İ. F., *Vospominaniya o Moyey Slujbe v Zapadnoy Sibiri, 1859-1875 gg*, St.-Petersburg, 1912. Ögel, Bahaeddin, *Türk Kültür Tarihine Giriş*, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları, 2000, cilt 1.
- Bekmahanov, Ye. B., *Kazahstan v 20-40-gody XIX veka*, Almatı, İzd. Kazak Universiteti, 1992.
- Bekmahanova, N. Ye., *Formirovaniye Mnogonatsiyonal'nogo Naseleniya Kazahstana i Severnoy Kirgizii*, Moskova, İzd. Nauka, 1980.
- Brockhaus ve Efron, *Ensiklopediya Brockhaus-Efron*, St.-Petersburg, 1891, t. IIA (4).
- Bronevskiy, S. B., *O Kazahah Sredney Ordı, Pavlodar*, İzd. Eko, Biblioteka Kazahskoy Etnografii, t. 5. 2005.
- Bronevskiy, "Vedomost' o Poseve i Urojaye Raznogo Roda Hleba v 1833 Godu v Omskoy Oblasti", *Zemledel'çeskiy Jurnal*, 1834, no. 19, s. 937-942.
- Çkalovskiy Gosudarstvenny İstoriçeskiy Arhiv, 1844, d. 6, 5557, l. 4-8.
- Dal', V. İ., *Soçineniya*, t. VIII, St.-Petersburg, 1884.
- GAOO, f. 16, op. 2, l. 133, 134, 156.
- Geins, A. K., *Dnevnik 1865 Goda. Puteşestviye po Kirgizskim Stepyam*, 1897.
- "Gorodskiy Jataki (Korrespondentsiya iz Akmolinska)", *Kirgizskaya Stepnaya Gazeta*. 16 Nisan, 1895 (no. 14).<http://danaqaz.kz/barlyk-nomirler/2015/1-2-16/item/361-esengeldi-baj-tarikhy-tolyk-tanyldy-ma>
- İdarov, "Kirgizskaya Step' Sibirskogo Vedomstva i Novouçrejdennaya v Ney Semipalatinskaya Oblast'", *Jurnal Ministerstva Vnutrennyh Del*, ç. VII, 1854.
- İl'minskiy, N. İ., *Materiyaly k Uzuçeniyu Kirgizskogo Nareçiya, (Uçeniye Zapiski, kniga 4)*, Kazan', 1860.
- İvanin, M., "Vnutrennyaya İli Bukeyevskaya Kirgizskaya Orda", *Epoha*, 1864, no.12.
- Kadomtsev, F. V., *Otçet o Poyezdke v Kirgizskiy Stepı*, St.-Petersburg, 1877.
- Katanayev, G. Ye., *Kirgizskiy Vopros v Sibirskom Kazaç'yem Voyske*, Omsk, 1904.

- Kayıp-Nazarlulu, Mustafa, *Kazak Proletariyat Adebietinin Jay-küyü ve Aldağı Mindetteri*, Almatı, 1932.
- Kazahsko-Russkiye Otnoşeniya v XVII-XIX veka. Sbornik Dokumentov i Materialov*, Alma-ata, 1964.
- Kazantsev, İ., *Opisaniye Kirgiz-Kaysak*, St.-Petersburg, 1887.
- Ledebur, K. F., Bunge. A. A., Meyer K. A., *Puteşestviye Po Altayskim Goram i Cungarskoy Kirgizskoy Stepı*, Novosibirsk, 1993.
- Levşin, A., *Opisaniye Kirgiz-Kazaç'yih ili Kirgiz-Kaysatskih Ord i Stepey*, ç. III, St.-Petersburg, 1832.
- Levşin, A., "O Vnutrennoy İli Bukeyevskoy Kirgiz-Kaisatskoy Orde", *Syn Oteçstva*, 1840, ç. V.
- Liysenko, Yu. A, Anisimova İ. V., "Ekonomičeskaya Politika Rossiyskoy İmperii v Stepnom Kraye i Mesto Kazahov v Sisteme Mejetničeskogo Razdeleniya Truda", *Vostokovedniye İssledovaniya Na Altaye*, Altayskiy Gosudarstvennyy Universitet, Barnaul, 2014, no. 8, s. 75-95.
- Meyer, L., *Kirgizskaya Step' Orenburgskogo Vedomstva*, St.-Peresburg, 1865.
- Mönkeuli M., Şıgarmaları: Ölender, Jırlar, Tolgaular, Aytıslar; Zertteuler. Kuras-tırgan B. Omarov, Almatı, Ana Tili Baspası, 2013.
- Nazarov, F., *Zapiski o Nekotoryh Narodah i Zemlyah Sredney Çasti Azii*, St.-Petersburg, 1821.
- Nebol'sin, P., *Rasskaz Proyezjogo*, St.-Petersburg, 1854.
- Nevesov, A., "İrtişskiy Kazak", *Sibirskiye Voprosy*, 1912, no. 18.
- Nikol'skiy, V. K., "Kirgizi (Oçerk Obşçestvenno-Ekonomičeskoy Jizni)", *Sibirskiy Nablyudatel'*, kniga 4, Tomsk, 1903.
- Ostaf'yev, V. A., *Oçerk Akmolinskoy Oblasti. Svedeniya o Sibiri*, St.-Petersburg, 1891.
- Palaşenkov, A. F., *Pamyatniki i Pamyatnye Mesta Omska i Omskoy Oblasti*, Omsk, Zapadno-Sibirskoye Knijnoye İzdatel'tvo, 1967.
- Petrov, S. A., "Moi Pervye Şagi Na Missionerskom Poprişçe Sredi Kirgizov", *Pravoslavnyy Blagovestnik*, no. 21, t. 3, 1893.
- Potantin, G. N., *Puteşestviye Na Ozero Zaysan i Reçnuyu Oblast' Çernogo İrtysa do Ozero Markakul' i Gory Sarytau Letom 1863 Goda Karla Struve i G. Potanina*, Zapiski İRGO, St.-Petersburg, 1867, t. 1.
- Potantin, G. N., *Zametki o Sibirskom Kazaç'yem Voyske*, "Voyenniy Sbornik", St.-Petersburg, 1861, s. 288-316.
- Sadvokasova, Z., "Mission of Russian Orthodox Church in Kazakhstan in the XIX Century: Activity, Expectations and Results", *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Humanities*, 2013, vol. 7, no. 6.

Sbornik Statey Po Semipalatinskoy Oblasti, Semipalatinsk, 1899.

Sızdıkova, R., *Abay  ıgarmalarının Tili (Leksikası men Grammatikası)*, Almatı, 1968.

Sızdıkova, R., *S zder S yleydi*, Almatı, Yel- ejire Baspası, 2014.

 ormanov, Musa, *Kazahskiye Narodnye Obıcai*, Pavlodar,  zd. Eko, 2005.

TsG A Kaz. SSR, f. 4, op. 1, l. 2112.

Valihanov,  .  ., *O Musul'manstve v Stepi, Sobraniye So inenii v 5-i Tomah*, Almatı-ata, 1975, t. 4.

Wlangali, *Wlangali's - Reise Nach der  stlichen Kirgisen Steppe*, 1856.

"Zapiski Missionera Kirgizskoy Missii, Svyaş ennika Filareta Sin'kovskogo za 1887 God", *Moskovskiye Tserkovniye Vedomosti*, 1888, no. 11, no. 12.

Zavadskiy, A. K., *Russkoye Tsarstvo. Priaral'skiy Kray*, St.-Petersburg, 1874.

Zavali ın,  ., *Opisaniye Zapadnoy Sibiri*, t. III, Moskova, 1867.

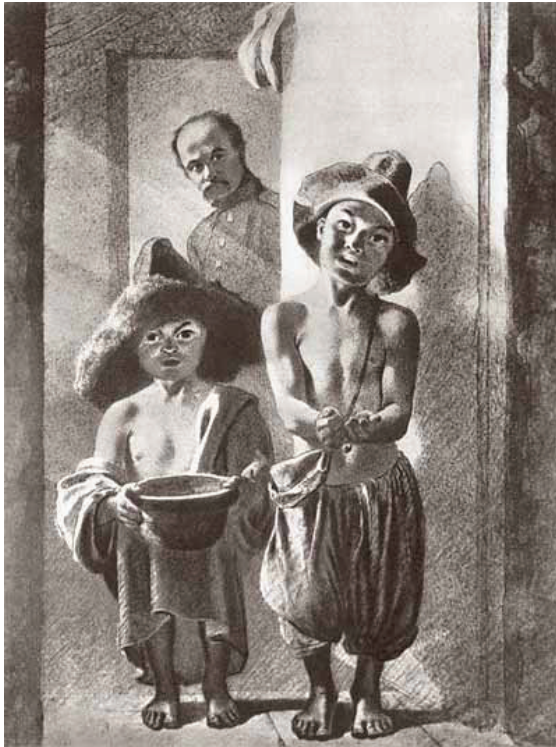
Zimanov, Salık, *Ob  estvennyy Stroy Kazahov Pervoy Poloviny XIX Veka i Bukeyevskoye Hanstvo*, Almatı,  zd. Aris, 2009.



Omaç, toprağı sürmek Çin jatakların kulland ı ı ilkel tarım aleti.



Fakir Kazakların kışlık evi (Novoselov (Nevesov), 1912).



Kazak baygus çocuklar (Taras Şevçenko, 1853).



“Devletin Yumruğu” veya “Pencere  n nde Bayguslar” (Taras Şevçenko,1856).

DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE RİSK ODAKLI İÇ DENETİM

Neşegül PARLAK¹



¹ Öğr.Gör. Dr. Neşegül PARLAK, ORDU ÜNİVERSİTESİ, FMYO, nparlak@odu.edu.tr,



DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE RİSK ODAKLI İÇ DENETİM

Neşegül PARLAK¹

GİRİŞ

Zarar ve kayıplara yol açabilecek bir olayın ortaya çıkma olasılığı olarak ifade edebileceğimiz risk, bir organizasyonun varlığını devam ettirme ve finansal gücü ile ürün ve hizmetlerinin kalitesini koruma becerisini etkiler. Küresel piyasalarda yaşanan gelişmeler ve değişimler kâr amacı güden tüm organizasyonların faaliyet süreçlerini daha karmaşık hale getirmiş ve çeşitli sosyal, ekonomik, politik ve kültürel riskler ile karşı karşıya kalmak durumunda bırakmıştır. Bu süreç, iç denetimin güvence ve danışmanlık işlevinin etkililiği için yeni bir vizyon geliştirmesini ve yüksek risk alanlarına yoğunlaşmasını zorunlu kılmıştır. İç denetçi, artan rekabet ortamında, denetlenebilecek alanları ve bu alanlara ilişkin risk faktörlerini ve bunların önemini değerlendirerek organizasyona rehberlik yapmak, katma değer sağlamak, ileride olabilecek riskleri de öngörmek ve risklerin minimize edilmesinde uyarıcı bir mekanizma olma görevlerini üstlenmiştir. Dijital dönüşüm teknoloji ile ilgili fakat insan eli ile planlanıp yürütülmesi gereken bir süreç olduğundan tüm iş birimlerinin kendi iş yapış şekillerini yeniden yapılandırması gerekir. İç denetçilerin, katma değerli bir iç denetim faaliyeti gerçekleştirebilmeleri dijital dönüşüm alt yapılarını güçlendirmeleri ile mümkün olacaktır.

1. İÇ DENETİM

Uluslararası iç denetim standartlarına göre; iç denetim, bir organizasyonun faaliyetlerini geliştirmek ve organizasyona değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyetidir. İç denetim, organizasyonun risk yönetimi, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacına yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmaya yardımcı olur. İç denetim, kuruluş faaliyetlerini incelemek ve değerlendirmek, ortaya konulan sorumlulukların gereğini tetkik etmek ve gerektiğinde ilgililere tavsiyede bulunmak için organizasyon içinde oluşturulmuş bağımsız bir fonksiyondur (Pickett, 2006:5-6). İç denetimin misyonu; “Risk bazlı, objektif güvence sağlayarak ve tavsiye ile öngörülerle organizasyonel değeri korumak ve geliştirmek” şeklinde ifade edilmiştir. (www.tide.org.tr). İç denetim, organizasyonun değişen koşullarda karşılaşacağı olası riskleri önceden fark edebilen, bu riskleri önlemeye yönelik tedbirler alma ve çoğu zamanda fırsata dönüştürme noktasında yönetime önerilerde bulunmak su-

¹ Öğr.Gör. Dr. Neşegül PARLAK, ORDU ÜNİVERSİTESİ, FMYO, nparlak@odu.edu.tr,

retiyile danışmanlık yapma, alınan tedbirlerin etkinliğini değerlendirme görev ve sorumluluğunu üstlenmiş önemli bir destek fonksiyonudur (Özbek, 2012: 20). Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere iç denetim, risk odaklı ve objektif güvence sağlayarak, çeşitli öngörü ve öneriler getirmek suretiyle organizasyona katma değer sağlamak üzere geliştirilmiş öngörü ve danışmanlık faaliyetlerinin tamamını kapsar. İç denetimin nihai amacı organizasyonun faaliyetlerinin geliştirilmesi ve organizasyona değer katılmasıdır (Selimoğlu ve Özbek, 2018:105).

Önceleri iç denetim organizasyon içerisinde sınırlı bir sorumluluğu bulunan, faaliyetlerin dar bir alanı üzerinde etkili olan bir sistem (Yılancı, 2006:8) olarak sadece organizasyon içerisindeki geçmişe dönük finansal usullere uygunluk denetimi yapma görevini üstlenmekteydi. Küresel piyasalarda yaşanan krizler, değişim ve gelişmeler iç denetimin organizasyon içerisindeki rolünü ve sorumluluğunu arttırmış ve iç denetçilerin çalışma alanları kontrolle sınırlı kalmayıp, risk yönetimi ve kurumsallığı da kapsayacak biçimde genişlemiş (Yılancı, 2006: 8) ve finansal konularda olduğu kadar finansal olmayan konularda da verimliliği ve etkinliği sağlanmak üzere (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 31) yönetime destek veren bir iç disiplin haline gelmiştir. Yönetim tarafından önceden belirlenen ilke ve politikalara uyulup uyulmadığını araştırarak daha etkin ve verimli bir yönetimin oluşmasına destek olabilmektedir.

Günümüzde iç denetim, teknolojik gelişmelerden maksimum düzeyde faydalanarak organizasyonun piyasadaki itibarını istenen seviyeye çıkarmak üzere yönetim tarafından önceden belirlenen hedeflere ulaşılmasını engelleyecek olası risklerin belirlenmesi ve önlemlerin alınması için yönetime öngörü ve tavsiyelerde bulunan önemli bir sistemdir. Uluslararası piyasalarda yaşanan finansal krizler ve skandallar, etkin bir iç denetim sisteminin gerekliliğini daha açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu yönü ile, organizasyonlar için geleceğe odaklanan, hedeflere ulaşmada değerlendirmeler yapan ve hedeflerden sapmaları tespit eden ve organizasyona katma değer sağlamada önemli bir destek birimidir.

Organizasyonlarda karşılaşılan durumların çeşitliliği ve koşulların sürekli bir değişim içerisinde olması iç denetimin de sürekli değişmesini ve yenilenmesini zorunlu hale getirmiştir (Kızılboğa, 2013:134). Bu değişim ve yenilenme sürecinde organizasyonun performansını iyileştirilmesine ve organizasyona katma değer katmak konusunda iç denetim sistemi etkin olarak yönetime destek görevi üstlenmektedir (Adiloğlu, 2011: 52-53). Organizasyonların sürekli bir büyüme ve gelişme sürecinde olması iç denetimi daha çok değer katmıştır. Bunun nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (<https://docplayer.biz.tr>).

- İş modellerindeki değişimlerin hızı, işlemlerin/kontrollerin değişen doğası ve konumu, verilerin çoğalması,
- Paydaşlar yeni risk ve fırsatları anlamalarına yardım etmeleri konusunda daha yüksek kalitede iletişimin gerekliliği,
- Dijital, veri ve cihazlar dünyasında verimli çalışmak ve organizasyonlara gelecek değerlerini sağlamak için yetkinliklerini geliştirme zorunluluğu.

Küresel piyasalarda yaşanan finansal krizler sonrası iç denetimin görev alanı genişlemiş, finansal denetim görevinin yanı sıra, risk yönetimi, hedeflerin derecelendirilmesi, operasyonların basitleştirilmesi, hissedar değerini korumak gibi birçok fonksiyonu kapsamıştır. Piyasaların gelişmesi ile birlikte bir taraftan iç denetimden beklenen rol ve sorumlulukların kapsamı genişlemekte, diğer taraftan da organizasyonlar riskli ve zorlu piyasa koşullarında rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Bu süreçte iç denetimden beklenen dijital gelişim ve değişimin gerisinde kalmayacak yeni stratejiler geliştirerek görev ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmektedir.

İç denetim, risk yönetimi, kontrol ve kurumsal yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve geliştirmek amacına yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek organizasyonun hedeflerine ulaşmasına destek olan, müdahale etmekten ziyade engelleyici ve önleyici bir yaklaşımdır. Organizasyonun riskleri nasıl yönettiğini ve risk yönetim süreçlerinin etkinliğini değerlendirmek ve iyileştirilmesine katkıda bulunmak görev ve sorumluluğu bulunmaktadır. Organizasyonların faaliyetlerine ilişkin sorumluluklarını etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi, kontrollerin kabul edilebilir maliyetlerle tanımlanması, risk değerlendirme ile bu risklerin etkilerinin azaltılması yönünde alınacak önlemler konusunda önerilerde bulunmakla sorumludurlar. Bu nedenlerden dolayı organizasyonların risk yönetim süreçleri, davranış normları, iç ve dış beyanlar ve ödül sistemleri gibi maddi ve maddi olmayan tüm süreçlerinde etkin bir denetim faaliyeti yürütmelidir.

İç denetçiler, danışmanlık görevleri sırasında, görevin amaçlarıyla uyumlu şekilde riski ele almak ve önemli risklere karşı uyanık olmak, danışmanlık görevlerinden elde ettikleri risk bilgilerini, kurumun risk yönetim süreçlerini değerlendirmede kullanmak ve risk yönetim süreçlerini kurmada veya geliştirmede yönetime yardım ederken, “riskleri gerçekte yönetmek” suretiyle yönetimin sorumluluğunu almaktan kaçınmak zorunladır. Çünkü organizasyonun nasıl karar alındığı, kararların nasıl uygulandığı ve risk iştahı organizasyonun hedeflerine ulaşması sürecinde önemli faktörlerdir.

2. RİSK ODAKLI İÇ DENETİM

Uluslararası İç Denetçiler Enstitüsü (IIA)'nın tanımına göre risk, organizasyonun stratejik, mali ve operasyonel hedeflerini gerçekleştirmesini engelleyecek, olası her türlü belirsiz olaylardır. Risk, zarar, kayıp veya tehlikeye maruz kalarak, organizasyonun hedefine ulaşmasını engelleyen her türlü tehditleri sağlama olasılığı olan belirsiz olaylar olarak ifade edilebilir (Kır, 2010: 53). Diğer bir ifade ile risk, organizasyonun hedeflerine ulaşmasını etkileyen iç ve dış kaynaklı tüm olaylardır (Selimoğlu ve Özbek, 2018: 27). Risk, organizasyon tarafından uygulanan stratejilerin doğal sonucu olup, tamamıyla ortadan kaldırılması mümkün değildir. Risk, tehlike, belirsizlik ve fırsat üçgeninden oluşan ve yönetilme şekline göre yön değiştirebilen organizasyonlar için önemli bir kavramdır. Risk, beklenmeyen olaylardan kaynaklanıyorsa tehlikeyi, değişimden kaynaklanıyorsa belirsizliği, organizasyon lehine kullanabilme olanağı ise fırsat olarak değerlendirilmektedir (Kesin, 2006: 16). Riski kabul edilebilir sınırlar içinde tutabilme hatta fırsata dönüştürebilme yönü riski yönetebilme becerisi ile ilgilidir. Risk, riski yaratacak olayın, gerçekleşme olasılığı ve gerçekleştiğinde yaratacağı sonuç olmak üzere iki unsurdan oluşur (Kır, 2010: 53). Bu iki unsurun değerlendirilmesi riskin gerçekleştirilmek istenen amaca ne kadar zarar vereceğinin tespit edilmesini sağlar.

Risk yönetimi, organizasyonun hedeflerini gerçekleştirebilmesi için makul bir güvence sağlamak üzere, olası riskli olay veya durumların önceden belirlenmesi, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesinden oluşan bir süreçtir. Bu süreçte belirsizliklerin bir adım önünde olmak gelecekte ortaya çıkması muhtemel zorlukları ön görebilmeyi, bizi nelerin beklediğini bilmeyi ve riski stratejik açıdan ele almayı gerektirir. Risk yaratacağı etki ve gerçekleşme olasılığı ile ölçülür.

Riskin iki temel özelliği bulunmaktadır (Kaya, 2008);

- Belirli bir sonuca ulaşamama olasılığı ya da istenmeyen bir olayın oluşma olasılığı,
- Riskin oluşması durumunda, bu durumların sonuca etkisidir.

Risk yönetimi, organizasyonun bütün faaliyetlerini kapsayan ve bütünlük bakış açısı ile risklerin tanımlanmasından değerlendirilmesine ve aksiyon takibine kadar bütün bir süreci kapsayan bir alandır. Organizasyonun karşılaştığı risklerin değerlendirilerek, organizasyonun risk iştah seviyesine indirilecek şekilde gereken anlayışın sağlanmasına ilişkin dinamik bir süreçtir. Risk yönetimi organizasyonun stratejik yönetiminin merkezinde yer alan önemli bir süreçtir ve en önemli yönetim sorumluluklarından biridir.

Risk odaklı iç denetim, organizasyonun risk profillerinin belirlenmesi, denetim sürecinin organizasyonun risk profiline göre şekillendirilmesi ve denetim kaynaklarının buna göre tahsis edilmesi esasına dayanan ve denetimin etkililiğini artırmayı amaçlayan bir denetim yaklaşımıdır (Özsoy, 2004:1). Risk odaklı iç denetim, denetim faaliyetinin odak noktasının geçmiş faaliyetlerden geleceğin yönetilmesine çevrilmesinin günümüzdeki ifadesidir (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 84). Risk odaklı iç denetim anlayışının gelişmesi ile alan sadece geçmiş finansal olaylar ile ilgili kontrollerle ilgilenmeyi bırakarak, organizasyonun başlıca risklerinin tespiti ve bu risklerin minimum zarara indirgenmesi ve çoğu zamanda fırsata dönüştürülmesi üzerine odaklanan bir süreç haline gelmiştir. Dolayısıyla, iç denetimde risk yönetimi uygulamalarının önemi gittikçe artmış ve böylece denetimin etkinliği arttırılmak istenmiştir. Bu yönü ile iç denetim yüzünü geleceğe dönmüş ve gelecekte organizasyonu bekleyen risklere odaklanmaya başlamıştır (Kara ve Yereli, 2012: 66). Risk odaklı iç denetim yaklaşımında, öncelikle riskler belirlenmekte ve yapılan incelemelerde bu risklere ağırlık verilmektedir. Geleneksel iç denetim yaklaşımı ile risk odaklı iç denetim yaklaşımının karşılaştırması tablo 1’de görebiliriz.

Tablo 1: Geleneksel Yaklaşım-Risk Odaklı Yaklaşım Karşılaştırması

Özellikler	Geleneksel	Riske Odaklı
İç Denetim Odağı	İç Kontrol	Ticari Risk
İç Denetim Cevabı	Reaktif, Olay Sonrası, Kesintili, Stratejik Planlama İnisiyatiflerinde Denetçiler Gözetmendirler.	Zorlayıcı, Gerçek Zaman, Sürekli İnceleme, Denetçiler Stratejik Planlarda Katılımcıdırlar.
Risk Değerlendirmesi	Risk Faktörleri	Senaryo Planlaması
İç Denetim Testleri	Önemli Denetimler	Önemli Riskler
İç Denetim Metotları	Detay Kontrollerinin Bütünlüğünün Vurgulanması	Belli Ticari Risklerin Öneminin Vurgulanması
İç Denetim Önerileri	İç Denetim: - Güçlendirilmiş - Faydalı - Etkili/Etkin	Risk Yönetimi: - Risken Kaçınım/Riski Değiştirin - Riski Paylaşın/Devredin - Riski Denetleyin/Kabul Edin
İç Denetim Raporları	Fonksiyonel Denetimlerin İşaret Edilmesi	Süreç Risklerine İşaret Edilmesi
Kurumda İç Denetimin Rolü	Bağımsız Değer İşlevi	Entegre Risk Yönetimi ve Ortak Yönetim

Kaynak :(Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 85).

Küresel piyasaların gelişmesi ile artan rekabet ortamında organizasyonlar, önceden olduğu gibi riskli faaliyetlerden kaçınmak yerine, riskli

faaliyetlerin risk priminden yararlanmak ve riski yönetmek yönünde bir bakış açısı geliştirmişlerdir. Risk odaklı iç denetim anlayışının temel amacı, denetim kaynaklarını riskin etkisinin ve oluşma olasılığının en yüksek olduğu alanlara yönlendirerek, kaynakların etkin kullanılmasını sağlamaktır (Pickett,2006: 38). Risk odaklı iç denetim anlayışı, yüksek etkili risk alanlarına odaklanmak sureti ile denetim kaynaklarının organizasyon önceliklerine göre tahsis edilmesini sağlar. Basel düzenlemelerinde risk odaklı iç denetimin kapsamı aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çetin, 2016: 118):

- ✓ İç kontrol ve risk yönetim sistemlerinin etkinlik ve yeterliliğinin incelenmesi ve değerlendirilmesi,
- ✓ İç kontrol faaliyetlerine ilişkin süreçlerin işleyişinin denetlenmesi,
- ✓ Risk yönetimine ilişkin kullanılan metodolojilerin ve tekniklerin etkinliğinin denetlenmesi,
- ✓ İşlemlerin yasalar ve iç mevzuat kapsamında yürütüldüğünün denetimi,
- ✓ İşlemlerin organizasyonun politikalarına uyumlu bir şekilde etik kurallar çerçevesinde yerine getirilip getirilmediğinin denetimi,
- ✓ Finansal tablolar ile muhasebe kayıtlarının belirlenen standartlar çerçevesinde doğruluğunun ve güvenilirliğinin denetimi,
- ✓ Oluşturulan raporlamaların yeterliliklerinin denetimi,
- ✓ Elektronik bilgi sistemleri ile yönetim ve finansal bilgi sistemlerinin denetimi.

Risk, gelecekte oluşabilecek potansiyel problemlere, tehdit ve tehlikelere işaret eder (Kaya, 2008). Çağdaş bir denetim anlayışı olan risk odaklı iç denetim yaklaşımı, işletmelerin hedeflerine ulaşmak için gerçekleştirdikleri faaliyetlerin öngörülen risk istahlarının üzerinde karşı karşıya kalınan veya kalınabilecek risklerin tespit edilmesi ve önlem alınması vardır. Organizasyonun üst yönetimi tarafından oluşturulan ve organize edilen risk odaklı iç denetim anlayışı, faaliyetlerin yürütülmesi sırasında ortaya çıkabilecek olası risklerin tespiti ve önlemesi için alınan tedbirler, faaliyetlerin etkin, ekonomik ve ilgili mevzuatlarla uyumlu çalışıp çalışmadığı, üretilen raporların doğruluk ve gerçeklik analizleri, iç kontrol sistemlerinin güvenilirlik düzeylerinin durumu ve mevcut zayıflıklarının tespit edilmesi suretiyle, organizasyonun potansiyel risklerine karşı mücadele ederek yönetime organizasyonun gelişimi ve hedeflerine ulaşması sürecinde katkıda bulunur.

Risk odaklı iç denetim anlayışının gelişmesinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Özsoy, 2004:2):

- a) Finansal teori ve uygulamalar ile birlikte teknolojik alandaki gelişmeler organizasyonların faaliyetlerinin tür ve kapsamını genişletmesi,
- b) Türev ürünler ile diğer karmaşık finansal ürünlerin yaygınlaşması ve türev ürünlerde görülen çeşitlilik, ticari faaliyetlerdeki çoğalma ve varlığa dayalı menkul kıymetlerle birlikte ikincil piyasalarda görülen gelişmeler ile finansal sistemin önemli ölçüde değişmesi.

Risk odaklı iç denetiminin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 84-85);

- a) Yeniden şekillendirilen denetim programları işletmenin faydalanaacağı şekilde kullanılır ve gelenek haline getirilir.
- b) Risk konularını bulmak için yüksek seviyedeki risk odaklı iç denetim gerçekleştirilir.
- c) İş risk denetimi kurumun ortaklığıyla yapılır.
- d) Raporlarda başarılı uygulamalar, etkinlik ve değer katılan hizmetler ele alınır.

Risk odaklı iç denetim, yüksek risk alanlarına odaklanmayı sağladığı için denetimde etkinliği artırmak amacıyla zaman ve maliyet tasarrufu sağlar (Akkaya, 2011: 87). Risk odaklı denetim planı şekillendiren diğer önemli bir husus ise iç denetimin ne tür hizmetler vereceği ve bu hizmetler sonucunda ne tarz faaliyetlerin oluşacağıdır. İç denetimin tanımında da belirtildiği üzere iç denetçiler danışmanlık ve güvence hizmetlerinde yer alabilmektedirler. Bu hizmetler sonucunda ortaya çıkan önemli faaliyetler ise gelişmiş bir risk yönetim sistemi, daha güvenli bir bilgi teknolojisi sistemi, sosyal sorumluluğun başarılması ve bağımsız dış denetçiye yardım olarak sıralanabilmektedir (Pickett, 2006: 38).

Risk odaklı iç denetim anlayışının iç denetçiler tarafından kullanılması durumunda aşağıdaki problemler ile karşılaşılabilir (Moller, 2007:248-249):

- a) Organizasyonda çok fazla ve karmaşık denetlenebilir birimlerin olması
- b) Denetim evrenindeki bazı birimlerin kolay denetlenebilir olmaması

- c) İç denetimin bütün denetlenebilir alanları kapsayacak yeterli zaman ve kaynağa sahip olmaması

Risk odaklı iç denetim, geleneksel denetim dahil tüm denetim ve inceleme tekniklerini içine alan sistematik bir yaklaşım olarak hile, kayıp, kaçak ve yetersizliklerden kaynaklı risklerin değerlendirme testleri ile denetim sürecine işletmenin bütün yöneticilerinin yardımcı olmasına da odaklanacaktır (Kurnaz ve Çetinoğlu, 2010: 86).

3. DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE RİSK ODAKLI İÇ DENETİM SÜRECİ

Dijital dönüşüm ile organizasyonlar daha esnek, yalın ve hızlı yapıları ile finansal piyasalarda yaşanan her türlü değişim ve yıkıcı teknolojik etkiye dayanıklı olacaklardır. Dijital dönüşümün, organizasyonları ekonomik büyümeye yönlendireceği ve yalnızca kendilerini doğru konumlandıran ve dijital dönüşümün faydalarını yakalamak için stratejiler geliştiren organizasyonların varlığını sürdürebilecekleri varsayılmaktadır (Gupta, 2018: 10). Dijital dönüşüm, organizasyonlar için sadece dijital dünyaya ayak uydurmak için teknolojiyi tüm süreçlerinde kullanmaları değil, kurumsal bir yeniden yapılanma modeli olarak yeni bir organizasyon ve süreç yönetimi yapısı tasarlamaktır

Geleneksel yöntemlerle yapılan denetim çalışmaları sırasında hem organizasyondaki teknolojiye dayalı muhasebe sistemlerinin denetlenmesi hem de denetim sürecinin etkinliğinin artırılması konusunda yetersiz kalmıyordu (Ertaş ve Güven, 2008: 50). Dijital dönüşüm, iç denetimin genel alanını, kapsamını ve yapısını değiştirmiş ve artık geriden gelerek işlemler gerçekleştikten sonra tespitte bulunmak yerine, geleceğe ilişkin öngörülerıyla risklerin fırsata dönüştürülmesi sürecinde önemli bir misyon üstlenmiştir. İç denetçiler bu duruma uyum sağlamak amacıyla yeni denetim yöntemleri geliştirmişler ve bilgi teknolojilerini denetimde vazgeçilmez bir unsur olarak kullanmak zorunda kalmışlardır (Selvi, Türel ve Özyiğit, 2006: 301-302). İç denetimde dijital dönüşümün sağlanması ile yüksek risklerin gerçek zamanlı izleme ve zamanında raporlanması sağlanacak ve böylece organizasyon içerisinde süreçlere olan güven artarken yönetimin sağlıklı karar alma süreçleri desteklenecektir. Risk odaklı iç denetim yaklaşımı, organizasyonların geçmiş işlemlerinden değerlendirilmesinden çok, gelecekte daha iyi yönetilmesini belli bir tarihteki durumları yanında gelecekte bu durumlarında gerçekleştirebilecek olası farklılıkları da belirlemeye yöneliktir. Risk yönetimi süreçlerinin denetime uyarlandığı günümüzde, denetçi yüksek riskli alanlara konsantre olmaktadır (Kır, 2010: 54-55). Günümüzde organizasyonların en büyük risklerinden bir ta-

nesi dijital dönüşüm sürecinde dijital trend ve dijitalleşme imkanlarını da iyi takip etmemeleri neticesinde rekabet edememek ve başarısız olmaktadır.

Küresel finans piyasalarında meydana gelen teknolojik gelişmeler ile hızlı bir dijital değişim ve dönüşüm süreci içerisine girilmesi, iç denetim anlayışında da etkisini göstermiş ve dönüşümünü kaçınılmaz bir boyuta taşımıştır. Büyük veri analizleri, bulut bilişim, yapay zeka uygulamaları, blokzinciri gibi teknolojik gelişmeler ve tüm bu teknolojik başarıları harmanlayan gelecekteki dijital iç denetim günümüzdeki iç denetimin yerini almaktadır (Sabuncu, 2018: 787). İç denetimin dijital dönüşümü ile öğrenen makineler rutin işleri yaparken iç denetimin gelecekte kritik karar destek danışmanlığına odaklanması gerekecek ve analitik düşünce yeteneği, iletişim yetkinliği, iş zekası, endüstriye özgü bilgi, bilgi teknolojilerine hakimiyet, iç denetçide aranan özellikler haline gelecektir. Dijital dönüşüm ile iç denetimin görevi, bilgi teknolojileri, siber güvenlik, kurum kültürü, yönetim, veri analitiği gibi alanlarda gerçekleştirilen çalışmalarla yönetime karar verme aşamasında destek olmak, danışmanlık yapmak ve stratejik karar desteği olma yolunda daha güçlü bir rol almak olmuştur (Sabuncu, 2018: 788).

Dijital dönüşüm sürecinde organizasyonlar, güvenlik, gizlilik ve güvenilirliği artırmak için yeni yatırımlar yapmakta, risk yönetim ekibi, yasal beklentileri dengelerken iş esnekliğini sağlamanın yolları aramakta ve birimler arası iş birliğini artırıp dijital dönüşüme karşı oluşabilecek kurumsal direnci kırmaya çalışmaktadır (Gobble, 2018: 66). Bu süreçte, risk almak için, özellikle çalışanların teşvik edilmesi önemlidir ve organizasyonların buna yönelik tedbirler alması gerekmektedir (Shermon, 2019: 7).

Dijital çağda, hiçbir organizasyon en azından bir tür dijital riskten etkilenmekten kaçamaz. Tedarik zincirlerindeki veya üçüncü taraf satıcılardaki güvenlik açıkları gibi dolaylı olsa bile, siber güvenlik olaylarına maruz kalan organizasyonlar, olumsuz finansal sonuçlardan itibar hasarına kadar çeşitli tepkilerle karşı karşıya kalırlar. Bu yeni gerçeklik, dijital risk yönetimini hiçbir organizasyonun göz ardı edemeyeceği bir zorunluluk haline getiriyor. Organizasyonlar, sağlam temelleri olan, destekleyici ve öngörülemez olaylardan korunma için kapsamlı bir dijital risk stratejisi oluşturma yönünde yoğunlaşmalıdır. Dijital sistemlerin etkin kullanılması yoluyla sürekli risk analizlerinin yapılması erken uyarı sistemlerinin geliştirilmesi ve takibinin yapılması sayesinde iç denetimin önceliklerini planlaması ve ciddi bir kayıp ortaya çıkmadan önce önlem alınması sağlanabilir.

SONUÇ

Dijital dönüşüm çağında yaşanan hızlı değişim ve gelişim iç denetim anlayışının yönünü değiştirmiş ve risk odaklı iç denetim anlayışını gündeme getirmiştir. Küresel piyasalarda risk odaklı iç denetim anlayışı aktif olarak uygulanmakta, ülkemizde ise henüz bu anlayış olgunlaşma aşamasındadır. Risk odaklı iç denetim anlayışı, organizasyonun karşılaşma olasılığı bulunan bütün riskleri kapsar. Risk yönetimi ve teknolojik gelişmelere uyumun gerekliliği kaçınılmazdır. Risk yönetimi, dijital dönüşüm sürecinde oluşması muhtemel risklerin farkında olup bilinçli ve yeterli düzeyde bu riskler için gerekli önlemlerin alınmasını sağlar. İç denetim sistemlerinin dijital dünyanın gereklerine uygun olarak sürekli gelişime ve değişime ayak uydurabilmesi son derece önemlidir. Sistem, insan ve teknoloji kaynaklarını etkin kullanarak yönetimi olası riskler konusunda önceden uyarması ve gerekli tedbirlerin alınması konusunda ikna etmesi ve organizasyonun önceden belirlediği hedeflerine ulaşmasında yönetime destek görevi üstlenmiştir.

Dijital dönüşüm sürecinde, risklerin doğru yönetilmesi iç denetçinin değişen risklere entegre olacak şekilde hızlı ve sık olarak denetim planını değiştirme yetkisinin bulunması, önemli gördüğü denetimleri yapması ve riskleri doğru yönetmesi son derece önemlidir. Risk odaklı iç denetim anlayışı, ileriye dönük, sorunların belirtilerine değil nedenlerine yönelik tedbirler almaya dayanan, denetim kaynaklarının organizasyonların risk profillerine göre aktarıldığı bir denetim sistemine yönelmişlerdir. Riske odaklı iç denetim, risklerden tamamen sakınılması yerine risklerin etkin bir biçimde ölçümü ve kontrolü sayesinde, öz kaynak büyüklüğü ile orantılı bir biçimde taşınabilecek risklerin üstlenilmesi ilkesine dayanır. Dolayısıyla, bu yaklaşımda denetçiler; işletmelerin başlıca risklerine, bu riskleri yönetebilmesini ve kontrol edebilmesini sağlayan risk yönetim sistemlerine odaklanmaktadır.

Etkin bir risk odaklı iç denetim; yasalar, düzenlemeler, risk yönetimi, iç kontrol ve iç denetim sistemleri ile yönetim uygulamalarının değerlendirilmesinde kullanılan denetim prosedürleri ile desteklenmelidir. İç denetim, organizasyonun faaliyetlerinin incelenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için tasarlanmış bağımsız bir faaliyettir. İç denetim, tarafsızlığının ve objektifliğinin korunması açısından denetlenen birimlerin faaliyetlerinden bağımsız olmalı, şirketin faaliyetlerine karışmamalı, yani çıkar çatışmalarından kaçınılmalıdır. İşletme içerisinde güçlü iç denetim kontrol sisteminin kesintisiz ve etkili şekilde sürmesine yardımcı olmasının yanı sıra dolandırıcılığın tespiti ve önlenmesini sağlar ve tasarruf olanaklarının belirlenmesi suretiyle de kuruma ilave değer kazandırır.

Denetim sonucu ve tespit edilen bulgular, denetim komitesi, yönetim kurulu ve üst yönetime raporlanmalıdır. Denetlenen birimlerce, iç denetim tarafından tespit edilen zayıflıklar için gerekli tedbirler alınmalıdır. İç denetimin, paydaşların yeni beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak yeni nesil bir yaklaşımla kendini baştan yaratması, geleceğini tasarlaması, diğer bir ifadeyle bir işletim sistemi ya da uygulaması gibi kendini güncellemesi, yeni özellikleri ve işlevleriyle sürdürülebilir olması, kabul görmesi gerekiyor.

KAYNAKLAR

- Adiloğlu, B. (2011), İç Denetim Süreci ve Kontrol Prosedürleri, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Akkaya, G. (2011), Risk Odaklı İç Denetim Ve Risk Odaklı İç Denetim Planlamasında Risk Matrisinin Oluşturulmasına Yönelik Örnek Bir Uygulama, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana-bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Çetin, A. A. (2016), Kurumsal Sürdürülebilirliğin Sağlanmasında Risk Odaklı İç Denetim ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ertaş, F. Ç. ve Güven, P. (2008), Bilgi Teknolojilerinin Denetim Sürecine Etkisi, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 37, 50-59.
- Gupta, S. (2018), Organizational Barriers To Digital Transformation. Thesis for the M.A. Degree. Sweden: KTH Industrial Engineering and Management Industrial Management.
- Gobble, M.M. (2018), Digital Strategy And Digital Transformation, Research-Technology Management. 61 (5), ss. 66-71.
- Kır, H. (2010), “Stratejik Denetim ve Denetimde Risk Odaklılık”. Denetişim. Sayı: 4.
- Kızılboğa, R. (2013), Kurumsal Risk Odaklı İç Denetim İstanbul Büyükşehir Belediyesi İçin Bir Öneri, T.C. Marmara Belediyeler Birliği Yayını Yayın No: 76, İstanbul
- Kurnaz, N ve Çetinoğlu T., (2010), İç Denetim Güncel Yaklaşımlar, Umuttepe Kitabevi, Kocaeli.
- Moller, Robert R. (2007); COSO Enterprise Risk Management: Understanding the New Integrated ERM Framework, John Wiley & Sons, New Jersey-USA.
- Özbek, C. Y. 2012. Kamu İç Denetim Kalite Güvence ve Geliştirme Programı: Uluslararası İç Denetim Standartları Açısından Değerlendirme, Matsa Basımevi, Ankara.
- Özsoy, M. T. (2004), “Risk odaklı iç denetim, ABD uygulaması ve Türkiye açısından değerlendirilmesi”, Activeline Dergisi, Mart-Nisan 2004.s.1.
- Pehlivanlı, D. (2014), Modern İç Denetim. İstanbul, Beta Basım Yayın.
- Pickett, K. H. Spencer (2006); Audit Planning: A Risk-Based Approach, John Wiley, UK
- Sabuncu, B. (2018), İç Denetim Anlayışındaki Değişiklikler Ve Gelişmeler, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, ös.20, ss. 779-789.
- Selimoğlu, S. K. ve Özbek, C. Y. (2018), İç Denetim, Uluslararası İç Denetim Standartları İle Uyumlu, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Selvi, Y., Türel, A. ve Şenyiğit, B. (2006), Elektronik bilgi ortamlarında muhasebe denetimi, 1. Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu ve 7.Türkiye Muhasebe Denetimi, İSMMMO Yayın No: 58, ss.301-315.
- Shermon, G., (2019), A Profitable Cost Culture. 3. Baskı. North Carolina: Lulu Publishing.
- Yılcı, F.M. (2006), İç Denetim, Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi İşletmesi Üzerine Bir Araştırma, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

ÜRETİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ: SEKTÖREL ANALİZ¹

Zehra ABDİOĞLU², Sertap Çağla ŞEREF³

BÖLÜM 5

-
- 1 Bu çalışma, Doç. Dr. Zehra ABDİOĞLU danışmanlığında Sertap Çağla ŞEREF tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.
 - 2 Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, maras@ktu.edu.tr.
 - 3 Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, sertap-caglaseref@outlook.com.

ÜRETİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ: SEKTÖREL ANALİZ¹

Zehra ABDİOĞLU², Sertap Çağla ŞEREF³

GİRİŞ

Sürdürülebilir bir ekonomik büyümeye sahip olmak ve işsizliği azaltmak tüm ekonomiler için önem arz eden önceliklerdendir. İktisat teorisine göre işsizliği azaltmak ya da istihdamı artırmak için ekonomiyi istikrarlı bir büyüme trendine sokmak gerekmektedir. Ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen Arthur Okun, 1962 yılında Amerika Bileşik Devletlerinin ikinci dünya savaşı sonrası (1948-1969) işsizlik ve GSYİH verileriyle gerçekleştirdiği ampirik araştırmasıyla işsizlik oranı ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu savunmuştur.

Son yirmi yılda dünya ekonomisinin yaklaşık iki kat büyümesine rağmen işsizlik oranlarında beklenen azalmanın gerçekleşmemesi, ekonomik büyüme ile işsizlik oranı arasındaki ilişkinin giderek zayıfladığını göstermektedir. Ekonomik büyümenin istihdam yaratmada tek başına yeterli olmadığını anlaşılmaması ekonomi literatürüne “istihdam yaratmayan büyüme” kavramını kazandırmıştır (Barışık vd., 2010: 89).

Türkiye’de 2000’li yıllar itibariyle bir taraftan GSYİH’de yıllar itibariyle artışlar sağlanırken diğer taraftan da işsizlik oranlarında önemli düzeyde artışlar yaşanmıştır. Birçok sektörde sağlanan hızlı üretim artışına rağmen istihdam düzeyindeki artışlar canlılığını koruyamamıştır. Türkiye’de ekonominin iş yaratma kapasitesindeki yetersizliğin emek piyasasında hüküm süren aşırı düzenlemelerin ve vergi yükünün bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Buna ilaveten ülkenin demografik yapısı ve hala devam etmekte olan kırdan kente geçiş süreci de Türkiye’de yaratılan istihdamın düşük seviyelerde kalmasının nedeni olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de istihdam yaratmayan büyüme olgusunun bir başka nedeni aşırı açık sermaye hesabı ve finansal spekülasyonlardır (Yeldan ve Ercan, 2011: 1-2).

Literatür incelendiğinde işsizlik/ istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin yüksek oranda genel ekonomi kapsamında incelendiği dikkatleri çekmektedir (Sögner ve Stiassny, 2000; Harris ve Silverstone, 2001; Schorderet, 2001; Viren, 2001; Zagler, 2003; Kızılgöl, 2006; Fouquau, 2008; Moazzami ve Dadgostar, 2009; Uysal ve Alptekin, 2009; Villar-

1 Bu çalışma, Doç. Dr. Zehra ABDİOĞLU danışmanlığında Sertap Çağla ŞEREF tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, maras@ktu.edu.tr.

3 Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonometri Anabilim Dalı, sertap-caglaseref@outlook.com.

verde ve Maza, 2009; Barışık vd., 2010; Beaton, 2010; Ceylan ve Yılmaz Şahin, 2010; Alancıoğlu ve Utlu, 2012; Tuncer ve Altıok, 2012; Abiodun, 2013; Çondur ve Bölükbaş, 2014; Timur ve Doğan, 2015; Işık vd., 2015; Göçer, 2015; Tanrıöver ve Biçer, 2015; Akay vd., 2016; Bulut, 2016; Aksu ve Başar, 2016; Ulusoy vd., 2016; Yüksel ve Oktar, 2017). Buna karşın ilgili ilişkiyi sektörel bazda araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Prachowny, 1993; Mihçı ve Atılğan, 2010; Yenipazarlı vd., 2016; Abdioğlu ve Albayrak, 2017). Sektörlere ilişkin karakteristik özellikleri de dikkate alacak biçimde büyüme ve istihdam kavramlarının incelenmesi kuşkusuz spesifik bilgilerin elde edilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye ekonomisi için sanayi sektörü ana sanayi grupları ile NACE-2 sınıflandırması kapsamındaki verilerden yararlanarak istihdam-çıktı ilişkisinin Okun yasası çerçevesinde araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada literatürde yer alan çalışmalardan farklı olarak istihdam-çıktı ilişkisi hem genel, hem de ana sanayi grupları (ara malları, dayanıklı tüketim malları, dayanıksız tüketim malları, enerji ve sermaye malları) ve NACE-2 sınıflandırmasındaki gruplar (madencilik ve taş ocakçılığı, imalat sanayi, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı) bazında araştırılmıştır. Üretim ve istihdam serileri arasındaki uzun dönem ilişki araştırılarak uzun dönem istihdam esneklik katsayıları tahmin edilmiştir. Bu çerçevede istihdam yaratmayan büyüme olgusu değerlendirilmiştir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde işsizlik/ istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik literatüre yer verilmiştir. İkinci bölümde veri setine ve analizde kullanılan yöntemlere değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise analizler neticesinde elde edilen bulgular sunulmuştur. Son olarak genel değerlendirmelere yer verilmiştir.

LİTERATÜR

Literatürde ekonomik büyüme ve işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma yer almakta olup, bu bölümde söz konusu çalışmalar; tek ülkeyi baz alan çalışmalar ve ülke gruplarını temel alan çalışmalar olmak üzere iki bölüme ayrılarak incelenmektedir.

Tek Ülkeyi Baz Alan Çalışmalar

Okun (1962)'un, 1947-1960 dönemi itibarıyla ABD ekonomisi için yaptığı çalışma ilgili literatürdeki en temel çalışmaların başında gelmektedir. Okun (1962), doğal işsizlik oranını aşan her %1'lik işsizlik artışının reel GSYİH'yi %3 oranında azalttığını ortaya koymuştur. Yine ABD ekonomisi için Prachowny (1993), 1947-1986 dönemine ilişkin işsizlik ve çıktı açığı verilerini kullanarak işsizlikteki %1'lik bir azalışın çıktı üzerin-

de %0.6 'lık bir artışa neden olduğunu tespit etmiştir. Schorderet (2001), 1970-1998 dönemi itibariyle ABD için GSYİH' den işsizliğe doğru nedensellik ilişkisi olduğunu saptamıştır. ABD için 1948-2009 ve Kanada için 1961-2009 dönemleri itibariyle Okun yasasını test eden Beaton (2010), işsizlik ve çıktı ilişkisinin her iki ülke için de zamanla güçlendiğini tespit etmiştir.

Harris ve Silverstone (2000), Yeni Zelanda için 1978- 1999 dönemi itibariyle Okun yasasının simetrik olduğunu, diğer bir ifadeyle üretimdeki genişleme ve daralmaların işsizlik üzerinde aynı mutlak etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Zagler (2003), Okun yasasını 4 büyük Avrupa ülkesi (Fransa, Almanya, İtalya ve Birleşik Krallık) için 1968-1999 dönemi itibariyle test ederek kısa dönemde işsizlik oranındaki bir artışın ekonomik büyümeyi azalttığı yönünde bulgular sunmuştur. Villaverde ve Maza (2009), Okun yasasını 1980-2004 dönemi için İspanya ve on yedi alt bölgesi kapsamında inceleyerek bölgelerin büyük bir kısmı için işsizlik ile büyüme arasında ters yönlü ilişkinin geçerli olduğu sonucuna varmışlardır. Abiodun (2013), 1980-2008 dönemi için Nijerya' da Okun yasasının geçerli olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye ekonomisi için Kızılgöl (2006), 1988- 2006 dönemini kapsayan verileri kullanarak, ekonomik büyüme oranı ve işsizlik oranı arasında uzun dönem ilişki olduğunu, kısa dönemde ise işsizlik oranından ekonomik büyüme oranına doğru nedensellik ilişkisi olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Uysal ve Alptekin (2009), 1980-2007 dönemi itibariyle işsizliğin ekonomik büyümenin Granger nedeni olduğunu bulmuşlardır. Barışık vd. (2010), 1988-2008 dönemi için Okun yasasında asimetri ilişkisinin varlığını araştırmışlardır. Okun katsayılarının ekonominin genişleme ve daralma dönemlerinde birbirinden farklı olduğu yönünde bulgular edinmişlerdir. Benzer bir yaklaşımla Ceylan ve Yılmaz Şahin (2010) de Türkiye ekonomisi için Okun ilişkisinin simetrik olup olmadığını 1950-2007 dönemini baz alarak araştırmışlardır. Türkiye ekonomisi için Okun katsayısının asimetrik olduğu yargısına varmışlardır.

Hem Türkiye imalat sanayi hem de 26 alt bölge için işsizlik ve ekonomik büyüme verilerini kullanan Mıhçı ve Atılgan (2010), 1991-2006 dönemi itibariyle imalat sanayi için Okun yasasını test etmişlerdir. Gerek imalat sanayi gerekse 26 alt bölge için tahmin edilen Okun katsayısının oldukça düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Alancıoğlu ve Utlu (2012), 1980-2010 dönemi veri setini kullanarak büyüme ve enflasyon ile işsizlik oranı arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Kanca (2012), 1970-2010 dönemi için büyüme oranından işsizlik oranına doğru nedensellik ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. İşsizliği genç işsizlik kapsamında ele alan Çondur ve Bölükbaş (2014), 2000-2010 dönemi için nedenselliğin

yönünün genç işsizlikten GSYİH'ya doğru olduğunu bulmuşlardır. Tersine Timur ve Doğan (2015), 1980-2014 dönemi için işsizlik ve ekonomik büyüme arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edememişlerdir. Göçer (2015), 2001-2015 dönemi itibariyle ekonomik büyümenin işsizliğin Granger nedeni olduğunu belirlemiştir.

Asimetrik ilişkiyi baz alan Tanrıöver ve Biçer (2015), Türkiye'de 2005-2015 dönemi itibariyle *çıktı açığı ile* işsizlik açığı arasındaki ters yönlü ilişkinin şiddetinin konjonktürün daralma ve genişleme dönemleri için farklılık arz ettiğini göstermişlerdir. Akay vd. (2016), 1969-2014 dönemi için ekonomik büyümede meydana gelen dalgalanmaların, daralma döneminde genişleme dönemine göre işsizliği daha fazla etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bulut (2016), 2005-2015 dönemi itibariyle Türkiye'de ekonomik büyüme ile işsizlik oranı arasında asimetrik ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Aksu ve Başar (2016), 2005-2015 dönemi için hasılanın işsizlik üzerindeki etkisinin asimetrik olduğunu tespit etmişlerdir. Temel sektörler ve bazı alt sektörler itibariyle istihdam ve çıktı arasındaki asimetrik ilişkiyi 1988-2015 dönemi itibariyle araştıran Abdioğlu ve Albayrak (2017), birçok sektör için ilişkinin simetrik olduğunu, asimetrik etkinin sadece madencilik sektörü ile inşaat sektörü için geçerli olduğunu saptamışlardır.

Ülke Gruplarını Baz Alan Çalışmalar

Sögner ve Stiassny (2000), 15 OCED ülkesi için 1960-1999 dönemlerine ait GSYİH ve işsizlik oranlarını kullanarak işsizlik oranının büyüme oranı üzerindeki etkisinin Japonya ve Avusturya için en zayıf, Hollanda için ise en güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca birçok ülke için Okun katsayısının yıllar itibariyle gittikçe küçüldüğünü ortaya koymuşlardır. Harris ve Silverstone (2001), 7 OECD ülkesi için 1978-1998 dönemini kapsayan veri seti ile Okun yasasının simetrik olduğu sonucuna ulaşmışlardır. 20 OECD ülkesi için 1960-1977 dönemi veri setini kullanan Viren (2001), Okun eğrisinin doğrusal olmadığını ve ekonomik büyüme oranının, uzun dönem ortalama büyüme oranının üzerine çıktığında işsizliği negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Fouquau (2008), 20 OECD ülkesine ait 1970-2004 dönemi veri setini kullanarak mevsimsel işsizlikle hasıla açığı arasında asimetrik ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Moazzami ve Dadgostar (2009), 13 OECD ülkesi için 1988-2007 dönemine ait veriyi kullanarak işsizlik ile çıktı arasında kısa ve uzun dönem ilişkinin söz konusu olduğunu ve işsizlik oranındaki %1'lik azalmanın incelenen ülkeler için %2.6 ile %4.7 arasında değişen çıktı artışı yarattığını ortaya koymuşlardır. Işık vd. (2015), OECD ülkeleri için 1990-2014 dönemi itibariyle çıktı düzeyi arttıkça işsizliğin azalacağını ortaya koymuşlardır.

Kapsos (2005) 160 ülke için 1991-2003 dönemine ait yıllık veri setini kullanarak hızlı ekonomik büyümenin güçlü istihdam artışını teşvik etmekte olduğunu ve aynı zamanda işgücü verimliliğinde büyük kazançlar sağladığını ortaya koymuştur.

Dilber vd. (2015), Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye için 2001-2011 dönemi itibarıyla ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir. İşsizlik ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli ilişki olduğunu saptamışlardır. Yenipazarlı vd. (2016), yükselen G-20 ülkelerinde ekonomik büyümedeki artışın işsizlik oranlarını cinsiyete dayalı kriterlere göre farklı oranlarda azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Son olarak Yüksel ve Oktar (2017), büyüme oranı en yüksek olan 10 gelişmiş ve 10 gelişmekte olan 20 farklı ülke için 1993-2015 dönemi itibarıyla ekonomik büyümenin işsizliğin nedeni olduğu sonucuna varmışlardır.

VERİ SETİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Bu çalışmada, sanayi sektörü ana sanayi grupları ile NACE-2 sınıflandırması kapsamındaki 2005-2017 dönemine ait üçer aylık veriler kullanılmıştır. Sanayi istihdam endeksi ve sanayi üretim endeksi için 2010 bazlı veriler ele alınmıştır.

Çalışmada ana sanayi grupları başlığı altında kullanılan veriler ara malları, dayanıklı tüketim malları, dayanıksız tüketim malları, enerji ve sermaye mallarından oluşurken, NACE-2 sınıflandırmasındaki veriler madencilik ve taş ocakçılığı, imalat sanayi ve elektrik, gaz, buhar, iklimlendirme üretimi ve dağıtımı verilerinden oluşmaktadır. Veriler Türkiye İstatistik Kurumundan edinilmiştir. Tablo 1’de çalışmada kullanılan veri setine ilişkin özet bilgi yer almaktadır.

Sanayi İstihdam Endeksi (2010=100)		Sanayi Üretim Endeksi (2010=100)	
Ana Sanayi Grupları	NACE-2	Ana Sanayi Grupları	NACE-2
Ara Malı (SARM)	Madencilik ve Taş Ocakçılığı (SMADEN)	Ara Malı (UARM)	Madencilik ve Taş Ocakçılığı (UMADEN)
Dayanıklı Tüketim Malı (SDLT)	İmalat Sanayi (SİMALAT)	Dayanıklı Tüketim Malı (UDLT)	İmalat Sanayi (UİMALAT)
Dayanıksız Tüketim Malı (SDZT)	Elektrik, Gaz, Buhar, İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı (SELEKTRİK)	Dayanıksız Tüketim Malı (UDZT)	Elektrik, Gaz, Buhar, İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı (UELEKTRİK)
Enerji Malı (SENJ)	Genel Sanayi İstihdam Endeksi (SGENEL)	Enerji (UENJ)	Genel Üretim İstihdam Endeksi (UGENEL)
Sermaye Malı (SSEM)		Sermaye Malı (USEM)	

Tablo 1: Veri Seti

Çalışmada öncelikle üretim ve istihdam endekslerinin birim kök analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP) ve yapısal kırılmaları dikkate alan Zivot-Andrews (ZA) birim kök analizleri kapsamında serilerin durağan oldukları seviyeler belirlenmiştir. Dickey ve Fuller (1979)'in yaklaşımında hata terimlerinin istatistiksel olarak bağımsız ve homojen olmaları varsayımına karşılık Phillips ve Perron (1988)'un yaklaşımı hata terimlerinin zayıf bağımlı ve heterojen olmalarına izin vermektedir. ADF ve PP testleri için sabitli ve sabitli-trendli modeller ele alınmıştır. PP testinde Dickey-Fuller test istatistiği modifiye edilerek olası otokorelasyonun test istatistiğinin asimptotik dağılımı üzerindeki etkileri ortadan kaldırılmaktadır. ADF ve PP birim kök analizlerinde test istatistikleri MacKinnon tablo kritik değeriyle karşılaştırılmak suretiyle serilerin birim kök içerip içermedikleri belirlenmektedir.

Zaman serilerindeki yapısal kırılmayı dikkate alan Zivot ve Andrews (1992), yapısal kırılmanın içsel olarak belirlendiği bir birim kök testi geliştirilmiştir. Zivot ve Andrews (1992), geliştirdikleri birim kök testini 3 model kapsamında açıklamaktadır. (1), (2) ve (3) numaralı denklemler sırasıyla Model A, B ve C'yi temsil etmektedir. Model A sabitteki; Model B trenddeki ve Model C ise hem sabit hem de trenddeki kırılmayı incelemektedir.

$$y_t = \hat{\mu}^A + \hat{\theta}^A DU_t(\hat{\lambda}) + \hat{\beta}^A t + \hat{\alpha}^A y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \hat{c}_j^A \Delta y_{t-j} + \hat{e}_t \quad (1)$$

$$y_t = \hat{\mu}^B + \hat{\gamma}^B DT_t^*(\hat{\lambda}) + \hat{\beta}^B t + \hat{\alpha}^B y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \hat{c}_j^B \Delta y_{t-j} + \hat{e}_t \quad (2)$$

$$y_t = \hat{\mu}^C + \hat{\theta}^C DU_t(\hat{\lambda}) + \hat{\beta}^C t + \hat{\gamma}^C DT_t^*(\hat{\lambda}) + \hat{\alpha}^C y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \hat{c}_j^C \Delta y_{t-j} + \hat{e}_t \quad (3)$$

(1), (2) ve (3) numaralı denklemlerde $DU_t(\hat{\lambda})$ eğer $t > T\lambda$ ise 1, değilse 0; $DT_t^*(\hat{\lambda})$ eğer $t > T\lambda$ ise $t - T\lambda$ değilse 0 değerleri verilerek oluşturulan kukla değişkenlerdir. T, gözlem sayısını göstermek üzere $t=1,2,3,\dots,T$ ve $T\lambda = T_B$ 'dir. $\lambda(T_B/T)$ kırılma noktasını, T_B ise kırılma zamanını göstermektedir. $\alpha^i = 1$ 'i test etmek amacıyla t istatistikleri hesaplanarak istatistiğin en küçük olduğu dönem kırılma dönemi olarak belirlenmektedir (Zivot ve Andrews, 1992: 254-255). Hesaplanan minimum t istatistikleri Zivot ve Andrews (1992) tablo kritik değerleri ile karşılaştırılarak serinin durağan olup olmadığına karar verilmektedir.

Çalışmada seriler arasındaki uzun dönem ilişkinin analizinde Pesaran vd. (2001)'in sınır testi yaklaşımı kullanılmıştır. Sınır testi farklı derece-

lerden durağan olan seriler arasındaki uzun dönem ilişkiiyi araştırmaya olanak tanıyan bir yöntemdir. Sınır testi yaklaşımında seriler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığının test edilmesi amacıyla aşağıdaki model tahmin edilmiştir.

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \pi_{yy} Y_{t-1} + \pi_{xx} X_{t-1} + \sum_{i=1}^p \partial_i \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \delta_i \Delta X_{t-i} + \varepsilon_t \quad (4)$$

(4) numaralı denklem tahmin edildikten sonra serilerin eş bütünleşik olmadığını ifade eden sıfır hipotezi F istatistiği kapsamında test edilmektedir. (4) numaralı denklemde F_{III} istatistiği serilerin seviyelerine ilişkin gecikme katsayılarının bir bütün olarak sıfırdan farklı olup olmadığını test etmektedir ($H_0 : \pi_{yy} = \pi_{xx} = 0$). Aynı modelde t_{III} istatistiği ise bağımlı değişken gecikme katsayısının sıfıra eşit olup olmadığını test etmektedir ($H_0 : \pi_{yy} = 0$). Hesaplanan F istatistiği, Pesaran vd. (2001) tarafından belirlenmiş üst sınır değerini [I(1)] aşıyorsa seriler arasında uzun dönem ilişkii olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Sınır testi ARDL modeline dayanmaktadır. ARDL modelinin tahmininde ilk olarak optimal gecikme uzunlukları Akaike (AIC) bilgi kriterine göre belirlenerek uygun ARDL(p, q) modeli seçilir. İkinci aşamada ise seçilen ARDL modelinden faydalanılarak uzun dönem katsayılar elde edilir. ARDL (p,q) modeli (5) numaralı denklemde gösterilmiştir.

$$Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \theta_i Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \alpha_i X_{t-i} + \varepsilon_t \quad (5)$$

Sabit terim ve X değişkenine ait uzun dönem katsayısı aşağıda ifade edildiği şekilde hesaplanmaktadır.

Sabit Terim:

$$\beta_0 / (1 - (\theta_1 + \theta_2 + \dots + \theta_p))$$

Bağımsız değişken katsayısı:

$$(\alpha_0 + \alpha_1 + \alpha_2 + \dots + \alpha_q) / (1 - (\theta_1 + \theta_2 + \dots + \theta_p))$$

Granger temsil teoremi gereği aralarında uzun dönem ilişkii tespit edilen değişkenler arasında kısa dönemde en az bir yönlü nedensellik ilişkisi söz konusu olmalıdır. Bu nedenle hata düzeltme modeli oluşturularak kısa dönem katsayıları elde edilmektedir. Hata düzeltme modeli (6) numaralı eşitlikte gösterilmiştir.

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 \varepsilon_{1t-1} + \sum_{i=1}^p \alpha_{i1} \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^q \alpha_{i2} \Delta X_{t-i} + v_t \quad (6)$$

(6) numaralı denklemlerde Y_t ve X_t aralarında eş bütünleşme ilişkisi bulunan değişkenleri β_0 , sabit terimi; ε_{1t-1} , hata düzeltme terimini; p ve q , optimal gecikme uzunluklarını; α_{i1} ve α_{i2} katsayıları ve v_t hata terimini göstermektedir. Negatif ve anlamlı hata düzeltme terimi katsayısı değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi doğrulamaktadır. (6) numaralı denklemde α_{i2} katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ise değişkenler arasında nedensellik ilişkisi olduğuna karar verilir.

BULGULAR

Tablo 2 ve Tablo 3’de sırasıyla serilerin seviyeleri ve birinci farkları için ADF ve PP testlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Her iki test için sabitli ve sabitli-trendli modeller kapsamında serilerin birim kök içerip içermedikleri araştırılmıştır.

Seriler	ADF		PP	
	Sabit	Sabit ve Trend	Sabit	Sabit ve Trend
LSARM	-0.42703(5)	-3.304138(4)	-0.965424	-1.942597
LSDLT	-2.16370(1)	-2.511197(1)	-3.166442 ^b	-4.259691 ^a
LSDZT	-1.398713(5)	-3.271539(4)	-1.388379	-1.769751
LSENJ	0.583141 (0)	-3.141687(0)	0.208156	-3.145569
LSSEM	-0.621504(0)	-1.899383(0)	-0.692309	-2.095770
LSMADEN	-2.486107(2)	-1.842886(2)	-3.002780 ^b	-2.337230
LSİMALAT	-0.70762(5)	-2.16056(5)	-0.974841	-1.784990
LSELEKTRİK	-1.667521(2)	-1.794860(2)	-1.552018	-1.309625
LSGENEL	-0.812061(5)	-2.159324(5)	-1.106358	-1.817109
LUARM	-1.046362(4)	-2.596193(4)	-1.977762	-3.874499 ^b
LUDLT	-1.107988(3)	-6.431832(0) ^a	-2.607608	-6.424792 ^a
LUDZT	0.136306 (3)	-2.222274(4)	-2.502940	-5.659088 ^a
LUENJ	-0.652738(3)	-3.608640(5) ^b	-0.951789	-5.014300 ^a
LUSEM	-0.733732(5)	-3.328666(4)	-1.859324	-3.817585 ^b
LUMADEN	-2.835504(3)	-2.530822(4)	-4.432471 ^a	-5.935862 ^a
LUİMALAT	-0.732127(4)	-2.742312(4)	-1.625881	-3.955645 ^b
LUELEKTRİK	-0.739763(3)	-2.092009(3)	-0.382094	-5.058005 ^a
LUGENEL	-0.626445(4)	-2.751677(4)	-1.495710	-4.059643 ^b
Parantez içindeki değerler AIC’a göre belirlenmiş optimal gecikme uzunluklarını göstermektedir. Kritik değerler, MacKinnon (1996)’a aittir. a ve b sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde ilgili serinin durağan olduğunu simgelemektedir.				

Tablo 2: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları (Seviye)

Tablo 2’den gözleneceği üzere serilerin seviyeleri itibariyle birim kök analizi bulguları hem ADF ve PP birim kök testlerine göre hem de sa-

bitli ve sabitli-trendli modellere göre farklılık arz etmektedir. Çalışmada ADF ve PP birim kök yaklaşımlarının birbirini destekler nitelikte bulgular sunmamış olması nedeniyle ve ayrıca serilerdeki olası yapısal kırılmaların varlığının birim kök analizleri kapsamında dikkate alınmasını sağlamak amacıyla ADF ve PP birim kök yaklaşımlarının yanı sıra ZA birim kök testi kullanılarak da birim kök analizleri yinelenmiştir.

Seriler	ADF		PP	
	Sabit	Sabit ve Trend	Sabit	Sabit ve Trend
ΔLSARM	-3.148493(4) ^b	-3.101834(4)	-5.953006 ^a	-5.888243 ^a
ΔLSDLT	-7.383403(1) ^a	-7.344349(1) ^a	-13.10737 ^a	-13.43929 ^a
ΔLSDZT	-3.542418(5) ^b	-3.469101(5)	-5.675186 ^a	-5.617200 ^a
ΔLSENJ	-6.310285(0) ^a	-6.750940(0) ^a	-6.353490 ^a	-6.765875 ^a
ΔLSSEM	-7.509920(0) ^a	-7.436706(0) ^a	-7.492587 ^a	-7.426592 ^a
ΔLSMADEN	-6.217105(1) ^a	-7.109707(1) ^a	-6.636599 ^a	-14.25994 ^a
ΔLSİMALAT	-3.243832(4) ^b	-3.207794(4)	-4.223860 ^a	-4.181286 ^a
ΔLSELEKTRİK	-3.326234(1) ^b	-3.507260(1) ^b	-5.938630 ^a	-6.117439 ^a
ΔLSGENEL	-3.281186(4) ^b	-3.235194(4)	-4.326958 ^a	-4.279217 ^a
ΔLUARM	-3.428625(3) ^b	-3.364450(3)	-22.06793 ^a	-21.64927 ^a
ΔLUDLT	-7.653751(2) ^a	-7.587138(2) ^a	-25.58340 ^a	-30.12552 ^a
ΔLUDZT	-10.97928(2) ^a	-10.89270(2) ^a	-20.95383 ^a	-21.66969 ^a
ΔLUENJ	-6.903604(2) ^a	-6.792472(2) ^a	-17.76911 ^a	-17.85338 ^a
ΔLUSEM	-4.029282(4) ^a	-4.002406(4) ^b	-14.09440 ^a	-14.41865 ^a
ΔLUMADEN	-9.563982(2) ^a	-4.739977(5) ^a	-14.15525 ^a	-14.60194 ^a
ΔLUİMALAT	-3.471369(3) ^b	-3.442958(3)	-14.93390 ^a	-14.87106 ^a
ΔLUELEKTRİK	-4.092843(3) ^a	-4.021887(3) ^b	-15.72456 ^a	-16.05829 ^a
ΔLUGENEL	-3.514672(3) ^b	-3.475467(3)	-15.24223 ^a	-15.06176 ^a
Parantez içindeki değerler AIC'a göre belirlenmiş optimal gecikme uzunluklarını göstermektedir. Kritik değerler, MacKinnon (1996)'a aittir. a ve b sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyinde ilgili serinin durağan olduğunu simgelemektedir.				

Tablo 3: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Fark)

Seriler	Model A		Model B		Model C	
	t	TB	t	TB	t	TB
LSARM	-5.07457 ^b	2008Q3	-5.431286 ^a	2009Q2	-5.51591 ^b	2011Q4
LSDLT	-3.47312	2011Q3	-2.925627	2014Q2	-3.99996	2014Q1
LSDZT	-3.18089	2011Q2	-2.312697	2014Q4	-2.96746	2011Q2
LSENJ	-3.43181	2015Q1	-3.153750	2013Q1	-3.28748	2012Q1
LSSEM	-4.91867	2009Q1	-2.648302	2009Q4	-4.99874	2008Q4
LSMADEN	-2.83942	2010Q2	-2.926412	2012Q3	-3.02524	2011Q2
LSİMALAT	-3.84545	2008Q3	-3.209863	2009Q2	-3.79521	2008Q3
LSELEKTRİK	-3.35151	2009Q1	-3.871084	2011Q1	-4.40492	2010Q3
LSTOPLAM	-3.72203	2008Q3	-3.180050	2009Q2	-3.66765	2008Q3
LUARM	-3.37955	2010Q4	-2.952993	2009Q1	-4.12477	2009Q4
LUDLT	-7.71320 ^a	2011Q1	-7.051582 ^a	2014Q4	-7.78997 ^a	2011Q1
LUDZT	-	-	-2.839791	2008Q2	-3.85911	2009Q4
LUENJ	-3.94873	2008Q4	-3.623556	2016Q1	-3.99811	2008Q4
LUSEM	-6.13111 ^a	2008Q4	-4.471467 ^b	2009Q2	-6.00240 ^a	2008Q3
LUMADEN	-4.15407	2015Q2	-3.710549	2012Q4	-3.75859	2011Q4
LUİMALAT	-3.91994	2008Q3	-3.493887	2009Q1	-4.51609	2010Q4
LUELEKTRİK	-5.58022 ^a	2010Q4	-	-	-5.70952 ^a	2008Q2
LUTOPLAM	-3.88623	2008Q3	-3.425787	2009Q1	-4.45722	2010Q4
Kritik değerler, Zivot ve Andrews (1992)'e aittir. a ve b sırasıyla % 1 ve % 5 anlamlılık düzeyinde serinin durağan olduğunu simgelemektedir.						

Tablo 4: ZA Birim Kök Testi Sonuçları (Seviye)

Seriler	Model A		Model B		Model C	
	t	TB	t	TB	t	TB
ΔLSARM	-3.79684	2009Q3	-3.29922	2012Q3	-6.07171 ^a	2009Q3
ΔLSDLT	-8.44749 ^a	2014Q2	-7.42873 ^a	2014Q2	-8.24406 ^a	2014Q2
ΔLSDZT	-7.33911 ^a	2010Q2	-5.83930 ^a	2012Q3	-7.26270 ^a	2010Q2
ΔLSENJ	-8.17752 ^a	2008Q1	-7.45667 ^a	2008Q4	-8.08151 ^a	2008Q1
ΔLSSEM	-8.22163 ^a	2011Q2	-7.63934 ^a	2009Q2	-8.84872 ^a	2010Q1
ΔLSMADEN	-7.60150 ^a	2008Q1	-7.33313 ^a	2009Q1	-7.84137 ^a	2009Q2
ΔLSİMALAT	-4.50565	2010Q1	-3.44647	2012Q3	-5.54446 ^b	2010Q1
ΔLSELEKTRİK	-4.94197 ^b	2011Q4	-4.85049 ^a	2009Q2	-6.58033 ^a	2011Q2
ΔLSTOPLAM	-4.42857	2010Q1	-3.42511	2012Q3	-5.56652 ^b	2010Q1
ΔLUARM	-4.83750	2009Q4	-3.44395	2011Q1	-5.77992 ^a	2009Q4
ΔLUDLT	-8.21878 ^a	2009Q2	-7.54472 ^a	2011Q3	-8.70994 ^a	2009Q2
ΔLUDZT	-14.1726 ^a	2009Q4	-11.1462 ^a	2011Q3	-14.6672 ^a	2009Q4
ΔLUENJ	-7.24434 ^a	2008Q3	-7.15017 ^a	2009Q1	-8.42237 ^a	2009Q4
ΔLUSEM	-4.78469	2009Q4	-4.09176	2008Q4	-5.80407 ^a	2009Q4
ΔLUMADEN	-5.06838 ^b	2008Q4	-4.83102 ^b	2009Q2	-5.02275 ^c	2008Q4
ΔLUİMALAT	-4.94645 ^b	2009Q4	-3.51313	2011Q1	-5.89214 ^a	2009Q4
ΔLUELEKTRİK	-9.42066 ^a	2009Q4	-9.21998 ^a	2008Q4	-11.1105 ^a	2009Q4
ΔLUTOPLAM	-4.88444	2009Q4	-3.51773	2011Q1	-5.95802 ^a	2009Q4
Kritik değerler, Zivot ve Andrews (1992)'e aittir. a ve b sırasıyla % 1 ve % 5 anlamlılık düzeyinde serinin durağan olduğunu simgelemektedir.						

Tablo 5: ZA Birim Kök Testi Sonuçları (Birinci Fark)

Tablo 4 ve 5’ de sırasıyla serilerin seviye ve birinci devresel farkları için ZA birim kök bulguları üç model kapsamında yer almaktadır. ZA birim kök testi sonuçları incelendiğinde istihdam serileri için ara malı (SARM) serisinin seviyesinde durağan olduğu görülmektedir. Bu seri haricindeki diğer istihdam serilerinin birim kök içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Serilerin birinci devresel farklarına ilişkin ZA birim kök testi bulguları serilerin birinci farkında durağan olduğunu göstermiştir.

ZA birim kök tablosunda üretim serilerine bakıldığında ise dayanıklı tüketim malları (LSDLT), sermaye malı (LUSEM) ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı (LUELEKTRİK) serilerinin %1 anlamlılık düzeyinde seviyesinde birim kök içermedikleri görülmektedir. Bu seriler haricindeki diğer üretim serilerinin seviyelerinde birim kök içerdiği sonucuna varılmıştır. Üretim serilerinin birinci devresel farklarında %1 anlamlılık düzeylerinde durağan oldukları belirlenmiştir.

Tablo 6’ da istihdam ve üretim serilerinin ADF, PP ve ZA birim kök testlerine göre hangi derecede durağan oldukları özet olarak gösterilmektedir. Yapısal kırılmaları dikkate aldığı için ZA birim kök testi bulguları çalışmanın ilerleyen kısımlarındaki analizin temelini oluşturmuştur.

Seriler	ADF	PP	ZA
LSARM	I (1)	I (1)	I (0)
LSDLT	I (1)	I (0)	I (1)
LSDZT	I (1)	I (1)	I (1)
LSENJ	I (1)	I (1)	I (1)
LSSEM	I (1)	I (1)	I (1)
LSMADEN	I (1)	I (0)	I (1)
LSİMALAT	I (1)	I (1)	I (1)
LSELEKTRİK	I (1)	I (1)	I (1)
LSGENEL	I (1)	I (1)	I (1)
LUARM	I (1)	I (0)	I (1)
LUDLT	I (0)	I (0)	I (0)
LUDZT	I (1)	I (0)	I (1)
LUENJ	I (0)	I (0)	I (1)
LUSEM	I (1)	I (0)	I (0)
LUMADEN	I (1)	I (0)	I (1)
LUİMALAT	I (1)	I (0)	I (1)
LUELEKTRİK	I (1)	I (0)	I (0)
LUGENEL	I (1)	I (0)	I (1)
I (0) ve I (1) sırasıyla serilerin seviyesinde ve birinci farkında durağan olduklarını simgelemektedir.			

Tablo 6: ADF, PP ve ZA Birim Kök Testi Özet Bulguları

Birim kök testleri için özet bulgulara bakıldığında bazı üretim ve istihdam serilerinin farklı düzeyde durağan oldukları dikkatleri çekmektedir. Ara malı, dayanıklı tüketim malı, sermaye malı ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörleri itibariyle üretim ve istihdam serilerinin farklı düzeylerde durağan bulunması nedeniyle üretim ve istihdam serileri arasındaki uzun dönem ilişkinin araştırılması amacıyla sınır testi yaklaşımı kullanılmıştır.

Tablo 7’ de, seçilen ARDL modeli, LM(1), LM(4) test istatistikleri, CUSUM ve CUSUMSQ istatistikleri ve F_{III} ve t_{III} test istatistikleri sunulmuştur. Tablo 7 incelendiğinde CUSUM ve CUSUMSQ istatistiklerine göre seçilen ARDL(p,q) modellerinin istikrarlı olduğu görülmektedir. Ana sanayi gruplarından ara malları ve sermaye malları ve NACE-2 sınıflandırılmasında yer alan imalat sanayi için F istatistik değerlerinin Pesaran vd. (2001)’ in üst sınır tablo kritik değerlerini aştığı, diğer bir ifadeyle ilgili alt sektörler itibariyle üretim ve istihdam serileri arasında eş bütünleşme ilişkisi olduğu saptanmıştır. Aynı sektörler için t istatistiği de söz konusu uzun dönem ilişkiyi doğrular nitelikte bulgular sunmuştur.

	ARDL	LM(1)	LM(4)	CUSUM	CUSUM SQ	F_{III}	
Ara Malı	(4,2)	3.1730 (0.0829)	2.3524 (0.0730)	Kararlı	Kararlı	24.73	-6.90
Dayanıklı Tüketim Malı	(10,9)	0.2674 (0.6110)	0.9124 (0.4804)	Kararlı	Kararlı	1.30	-1.60
Dayanıksız Tüketim Malı	(7,5)	0.1424 (0.7085)	0.9757 (0.4371)	Kararlı	Kararlı	1.92	-1.95
Enerji Malı	(1,2)	0.0195 (0.8893)	0.3212 (0.8621)	Kararlı	Kararlı	2.447	-1.28
Sermaye Malı	(3,2)	1.7542 (0.1929)	0.8778 (0.4865)	Kararlı	Kararlı	26.96	-7.03
Madencilik ve Taş Ocaklığı	(1,3)	0.4233 (0.5189)	0.9435 (0.4495)	Kararlı	Kararlı	2.982	-0.96
İmalat Sanayi	(2,2)	0.0337 (0.8551)	5.3329 (0.0016)	Kararlı	Kararlı	12.85	-5.03
Elektrik, Gaz, Buhar, İkl. Üretimi	(3,3)	0.0761 (0.7841)	0.6276 (0.6459)	Kararlı	Kararlı	1.802	-0.82
Genel Sanayi	(4,4)	1.6627 (0.2055)	1.1609 (0.3457)	Kararlı	Kararlı	2.616	-2.12
F_{III} testi için sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeylerine ait alt kritik değerler I(0), 6.84, 4.94, 4.04’ tür. F_{III} testi için sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeylerine ait üst kritik değerler I(1), 7.84, 5.73, 4.78’ dir. testi için sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeylerine ait alt kritik değerler I(0), -3.42, -2.86, -2.57’ dir. t_{III} testi için sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeylerine ait üst kritik değerler I(1), -3.82, -3.22, -2.91’ dir. Parantez içindeki değerler ise Breusch- Goldfrey LM testinin olasılık değerlerini ifade etmektedir. Modellerin varyans-kovaryans matrisleri Newey-West (HAC) yaklaşımıyla düzeltilmiştir. Modellerde 2008 yılı son çeyreği için 1; diğer dönemler için 0 değerini alan kriz kuklasına yer verilmiştir.							

Tablo 7: ARDL Sınır Testi Bulguları

Tablo 8’de, ara malı için ARDL (4, 2) modeline dayanan uzun dönem esneklik katsayıları, standart hataları, t istatistikleri ve olasılık değerleri ile hata düzeltme modeline ait özet bulgulara yer verilmiştir. Tablo 8’ de görüldüğü gibi ara malı için üretim miktarı % 1 arttığında ara malı istihdam düzeyi % 0.82 artmaktadır. Ara malları için üretim miktarındaki her %1’lik artışın hemen hemen üretim artışına yakın bir oranda istihdama yansıdığı dikkatleri çekmektedir. Sınır testi bulgularına göre ara malları için üretim ve istihdam serileri arasında söz konusu olan eş bütünleşme ilişkisi, Granger temsil teoremi gereği hata düzeltme mekanizmasının çalıştırılmasını gerekli kılmıştır. Tablo 8’den görüleceği üzere hata düzeltme katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu katsayı üretim endeksinden istihdam endeksine doğru uzun dönem nedensellik ilişkisini kanıtlamaktadır. Aynı zamanda istatistiksel olarak anlamlı hata düzeltme terimi katsayısı ara malları için üretim ve istihdam serileri arasındaki uzun dönem denge ilişkisini doğrulamaktadır. Wald testi sonucuna göre ara malları için üretimden istihdama doğru kısa dönem nedensellik ilişkisi söz konusudur.

Uzun Dönem Katsayıları				
Değişkenler	Katsayılar	S. Hata	t istatistiği	Olasılık
LUARM	0.825054	0.041442	19.908830	0.0000
D08	0.007259	0.026381	0.275177	0.7846
Sabit	0.842628	0.196571	4.286625	0.0001
Hata Düzeltme Modeli				
EC(-1)	-0.477186	0.062913	-7.584822	0.0000
F(Wald)	8.7763 (Olasılık:0.0007)			

Tablo 8: Ara Malı İçin Uzun Dönem Katsayıları ve Hata Düzeltme Modeli

Tablo 9’da sermaye malları itibarıyla seçilen ARDL (3, 2) modeline ilişkin katsayılardan yararlanılarak elde edilen uzun dönem denklem ve hata düzeltme modeli bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 9’dan gözleneceği üzere sermaye malı için üretim miktarı %1 arttığında sermaye malı istihdam düzeyi %0.64 artmaktadır. Buna göre sermaye malları için üretim miktarındaki her %1’lik artışın yarısından fazlasının istihdama yansıtılabildiği ifade edilebilir. Sermaye malı için elde edilen esneklik katsayısının ara malı için elde edilen esneklik katsayısından daha düşük olduğu dikkatleri çekmektedir. Sermaye malları için üretim ve istihdam endeksleri arasındaki eş bütünleşme ilişkisinin varlığı nedeniyle hata düzeltme mekanizması çalıştırılmıştır. Tablo 9’dan görüldüğü gibi hata düzeltme katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre sermaye malı üretim endeksinden sermaye malı istihdam endeksine doğru uzun dönem nedensellik ilişkisi söz konusudur. Ayrıca Wald testi kısa dönemde nedenselliğin geçerliliğini göstermektedir.

Uzun Dönem Katsayıları				
Değişkenler	Katsayılar	S. Hata	t istatistiği	Olasılık
LUSEM	0.649997	0.030565	21.266190	0.0000
D08	-0.001246	0.035174	-0.035419	0.9719
Sabit	1.620830	0.150265	10.786470	0.0000
Hata Düzeltme Modeli				
EC(-1)	-0.480061	0.061430	-7.814829	0.0000
F(Wald)	18.7855 (Olasılık: 0.0000)			

Tablo 9: Sermaye Mali İçin Uzun Dönem Katsayıları ve

Hata Düzeltme Modeli

Tablo 10'da imalat sanayi sektörü itibarıyla seçilen ARDL (2, 2) modeline dayanan uzun dönem esneklik katsayıları, standart hataları, t istatistikleri ve olasılık değerleri ile özet hata düzeltme bulguları sunulmuştur. Tablo 10'dan görüldüğü gibi sermaye mali için üretim miktarı %1 arttığında sermaye mali istihdam düzeyi %0.58 artmaktadır. Sanayi sektörü içinde oldukça önemli bir paya sahip olan imalat sanayi alt sektörü için her %1'lik üretim artışının yaklaşık olarak yarısının istihdama yansıtılabildiği elde edilen bulgulardan gözlenmektedir. Negatif ve anlamlı hata düzeltme terimi katsayısı seriler arasındaki denge ilişkisini doğrulamaktadır. Ayrıca imalat sanayi üretim endeksinden kısa dönemde imalat sanayi istihdam endeksine doğru nedensellik ilişkisi olduğu da tablodan izlenmektedir.

Uzun Dönem Katsayıları				
Değişkenler	Katsayılar	S. hata	t-İstatistiği	Olasılık
LUIMALAT	0.585042	0.043460	13.461635	0.0000
D08	-0.032706	0.057756	-0.566286	0.5741
Sabit	1.945053	0.207951	9.353428	0.0000
Hata Düzeltme Modeli				
EC(-1)	-0.305025	0.050557	-6.033238	0.0000
F(Wald)	5.6447 (Olasılık: 0.0067)			

Tablo10: İmalat Sanayi İçin Uzun Dönem Katsayıları ve

Hata Düzeltme Modeli

Çalışmada dayanıklı tüketim malları (DLT), dayanıksız tüketim malları (DZT), enerji (ENJ), madencilik ve taş ocaklığı (MADEN), elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretim ve dağıtımı(ELEKTRİK) üretim ve istihdam serileri arasında herhangi bir eş bütünleşme ilişki söz konusu olmadığı için değişkenler arasındaki kısa dönem dinamiklerini ortaya koymak amacıyla Granger nedensellik analizi gerçekleştirilmiştir. Granger nedensellik analizi bulguları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Nedenselliğin Yönü	Gecikme Sayısı	F istatistik	Olasılık	Karar
LSDLT→LUDLT	2	1.427678	0.4898	Nedensellik yok.
LUDLT→LSDLT	2	0.951915	0.6213	Nedensellik yok.
LM (1)= 2.8759 (0.5788) LM (4)= 3.2937 (0.5099) White= 28.54731 (0.2376)				
LSDZT→LUDZT	7	36.66338	0.0000	Nedensellik var.
LUDZT→LSDZT	7	12.94204	0.0735	Nedensellik var.
LM(1)= 5.0708 (0.2801) LM(4)= 4.2278 (0.3760) White= 94.9111 (0.1952)				
LSENJ→LUENJ	3	0.221089	0.9741	Nedensellik yok.
LUENJ→LSENJ	3	2.866394	0.4127	Nedensellik yok.
LM(1)= 8.2490 (0.0829) LM(4)= 6.5272 (0.1631) White= 34.07199 (0.5606)				
LSMADEN→LUMADEN	11	39.07056	0.0001	Nedensellik var.
LUMADEN→LSMADEN	11	20.11847	0.0437	Nedensellik var.
LM(1)= 4.0191 (0.4034) LM(4)= 2.3124 (0.6885) White= 59.1465 (0.1299)				
LSELEKTRİK→LUELEKTRİK	5	1.595848	0.9018	Nedensellik yok.
LUELEKTRİK→LSELEKTRİK	5	10.97523	0.0519	Nedensellik var.
LM(1)= 5.1215 (0.2751) LM(4)= 5.1581 (0.2715) White= 58.20408 (0.5416)				
LSGENEL→LUGENEL	5	24.74102	0.0002	Nedensellik var.
LUGENEL→LSGENEL	5	14.77689	0.0114	Nedensellik var.
LM(1)= 1.8327 (0.7665) LM(4)= 0.5956 (0.9635) White= 70.8543 (0.1594)				
Tüm modeller için VAR sistemi durağandır ve optimal gecikme uzunlukları VAR sisteminden elde edilmiştir. Parantez içindeki değerler olasılık değerleridir.				

Tablo11: Granger Nedensellik Analizi Bulguları

Tablo 11’de görüldüğü gibi, madencilik ve taş ocakçılığı (SMADEN) istihdamı ile madencilik ve taş ocakçılığı (UMADEN) üretimi arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi vardır. Aynı şekilde genel sanayi istihdamı (SGENEL) ile genel sanayi üretimi (UGENEL) arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi söz konusudur. Dayanısız tüketim malları istihdamı (SDZT) ile dayanısız tüketim malları üretimi (UDZT) arasında da çift yönlü nedensellik ilişkisi elde edilmiştir. Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi

ve dağıtımı alt sanayi sınıflandırması için üretim endeksinden istihdam endeksine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Dayanıklı tüketim malına (SDLT) ilişkin istihdam serisi ile dayanıklı tüketim malına (UDLT) ilişkin üretim serisi arasında nedensellik ilişkisi olmadığı tablodan gözlenmektedir. Ana sanayi gruplarından biri olan enerji malı için üretim ve istihdam endeksi arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi söz konusu değildir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Türkiye ekonomisi için genel sanayi ve sanayi sektörü alt endeksleri (ana sanayi grupları ve NACE 2 sınıflandırması için) itibariyle üretim ve istihdam arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Hem genel sanayi hem de ana sanayi grupları (ara malları, dayanıklı tüketim malları, dayanıksız tüketim malları, enerji ve sermaye malları) ve NACE 2 sınıflandırması (madencilik ve taş ocaklığı, imalat sanayi, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı) itibariyle üretim ve istihdam arasındaki ilişki eş bütünleşme ve nedensellik analizleri kapsamında incelenmiştir. 2005- 2017 dönemine ait üçer aylık sanayi istihdam endeksi ve sanayi üretim endeksi verileri kullanılarak analizler yapılmıştır.

Üretim ve istihdam serileri arasında eş bütünleşme ilişkisini araştırmak üzere sınır testi yaklaşımı kullanılmıştır. ARDL sınır testi bulguları NACE-2 sınıflamasına göre imalat sanayi sektörü, ana sanayi grupları itibariyle ise ara malları ve sermaye malları için istihdam ve üretim serileri arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Uzun dönem denklemlerden elde edilen istihdam esneklik katsayıları karşılaştırıldığında ana sanayi grupları bazında en yüksek istihdam esneklik değerinin ara malına (0.82) ait olduğu belirlenmiştir. Ara malı için üretim miktarı % 1 arttığında ara malı istihdam düzeyinin % 0.82 arttığı ortaya konulmuştur. Ara malını takiben en yüksek esneklik katsayı değerinin sermaye malına (0.64) ait olduğu saptanmıştır. İmalat sanayine ilişkin esneklik katsayısı ise 0.58 olarak tahmin edilmiştir. Katsayıya göre imalat sanayi üretim düzeyi % 1 arttığında imalat sanayi istihdam düzeyi %0.58 oranında artacaktır. Ara malı, sermaye malı ve imalat sanayi için üretim ve istihdam arasındaki kısa dönem dinamikleri hata düzeltme modelleri ile incelenmiştir. Ara malı, sermaye malı ve imalat sanayi itibariyle üretim ve istihdam serileri arasındaki uzun dönem denge ilişkisinin varlığı kanıtlanmıştır. Kısa dönemde ise ara malı, sermaye malı ve imalat sanayi çıktı düzeylerinden istihdam düzeylerine doğru nedensellik ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Dayanıklı ve dayanıksız tüketim malları ile enerji sanayi grupları ve madencilik ve taş ocakçılığı ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım sektörleri için üretim ve istihdam endeksleri arasındaki kısa dönem dinamikleri Granger nedensellik analizi kapsamında araştırılmıştır. Dayanıklı tüketim malları istihdamı ile dayanıklı tüketim malları üretimi arasında nedensellik tespit edilememiştir. Dayanıksız tüketim malları itibariyle çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Enerji malı istihdamı ile enerji malı üretimi arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi saptanamamıştır. Madencilik ve taş ocakçılığı istihdam ve üretim endeksleri arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi olduğu ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtım için üretimden istihdama doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Son olarak genel sanayi sektörü için üretim ve istihdam arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Kısa dönem dinamikleri açısından üretim/istihdam ilişkisi değerlendirildiğinde, özellikle genel sanayi sektörü için üretim ve istihdam serileri arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi olmasına karşın gerek bazı ana sanayi grupları ve gerekse de NACE-2 sınıflandırması kapsamındaki alt sektörler itibariyle üretim ve istihdam arasında herhangi bir nedensellik bulgusuna ulaşamadığı dikkatleri çekmektedir. Bu bulgu, toplulaştırılmış seriler kapsamında elde edilen bulguların alt sektörler kapsamında geçerli olamayacağı yönünde bilgiler sunmaktadır.

Birçok alt sektör ve ana sanayi grubu için üretim ve istihdam endeksleri arasında uzun dönem ilişkinin söz konusu olmaması ve kısa dönem itibariyle bile üretimden istihdama doğru nedensellik ilişkisine sahip olmayan alt sektör ve ana sanayi gruplarının varlığı ekonomik büyüme ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıfladığını göstermektedir. Bu durum ekonomik büyümenin istihdam yaratmada tek başına yeterli olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Edinilen bulgular Türkiye’de sektörler itibariyle kısmen üretim artışları sağlanmış olsa da bu artışların istihdama yansıtılması aşamasında güçlükler yaşandığını ortaya koymaktadır. Türkiye’de üretim artışının yeterli düzeyde istihdam yaratmasının sağlanması noktasında özellikle işgücü piyasasındaki katılıklara odaklanılmalıdır. Yüksek işgücü maliyetleri, kayıt dışı istihdam ve vasıfsız işgücünün varlığı Türkiye’de ekonomik büyümenin yeteri kadar istihdam yaratamamasına neden olmaktadır.

KAYNAKÇA

1. Abdioğlu, Z. & Albayrak, N. (2017). İstihdam Yaratmayan Büyüme: Alt Sektörler Bazında Bir Araştırma. *KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 215-228.
2. Abiodun, S. B. (2013). Empirical Test of Okun's Law in Nigeria. *International Journal of Economic Practices and Theories*, 3(3), 227-231.
3. Akay, H.K., Aklan, N.K. & Çınar, M. (2016). Türkiye Ekonomisinde Ekonomik Büyüme ve İşsizlik. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 209-226.
4. Aksu, H. & Başar, S. (2016). Türkiye Ekonomisinde Hasılanın İşsizlik Üzerindeki Dinamik Etkileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 275-286.
5. Alancıoğlu, E. & Utlı, S. (2012). İstihdam ve Ekonomik Büyüme: Türkiye Örneği. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 189-206.
6. Barışık, S., Çevik, E.İ. & Çevik, N.K. (2010). Türkiye'de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov-Switching Yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Maliye Dergisi*, (159), 88-102.
7. Beaton, K. (2010). Time Variation in Okun's Law: A Canada and U.S. Comparison. Bank of Canada Working Paper, 7, 1-17, <https://www.bankofcanada.ca/2010/02/working-paper-2010-7>.
8. Bulut, Ü. (2016). Ekonomik Büyüme ile İşsizlik Arasındaki Asimetrik İlişki: Türkiye Örneği. Türkiye Ekonomi Kurumu Uluslararası Ekonomi Konferansı, Tam Metin Bildiri, 1541-1554.
9. Ceylan, S. & Yılmaz Şahin, B. (2010). İşsizlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisinde Asimetri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 157-165.
10. Çondur, F. & Bölükbaş, M. (2014). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 77-93.
11. Dickey, D. & Fuller, W. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root, *Journal of the American Statistical Association*, 74(366), 427-431.
12. Dilber, İ., Eryiğit, P. & Ayvaz Güven, E.T. (2015). Türkiye ve AB Ülkelerinde Ekonomik Büyüme ile İşsizlik Arasındaki İlişki: Panel Eş bütünleşme. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 69-79.
13. Fouquau, J. (2008). Threshold Effects in Okun's Law: A Panel Data Analysis, *Economics Bulletin*, 5(33), 1-14.
14. Göçer, İ. (2015). Okun Yasası: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1-10.
15. Granger, C. W. J. (1969). Investigating Casual Relations by Econometric Models and Cross Spectral Methods. *Econometrica*, 37, 434-438.

16. Harris, R. & Silverstone, B. (2000). Asymmetric Adjustment of Unemployment and Output in New Zealand: Rediscovering Okun's Law. Working Papers in Economics, University Of Waikato, Department of Economics, 2, 1-5, https://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/1663/Economics_wp_0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Harris, R. & Silverstone, B. (2001). Testing for asymmetry in Okun's Law: A Cross-Country Comparison. *Economics Bulletin*, 5(2), 1-13.
18. Işık, H. B., Kılınç, E.C. & Kılınç, N.Ş. (2015). Okun Kanununun Geçerliliğinin OECD Ülkeleri İçin Test Edilmesi. EY International Congress on Economics II, Tam Metin Bildiri, 249.
19. Kanca, O.C. (2012). Türkiye'de İşsizlik ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedenselliğin **Ampirik Bir Analizi**. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2), 1-18.
20. Kapsos, S. (2005). The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants. *Employment Strategy Papers*, 12, 1-35.
21. Kızılgöl, Ö. (2006). Türkiye'de Büyüme Oranı ile İşsizlik Oranı Arasındaki İlişki. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6, 54-69.
22. MacKinnon, J.G. (1996). Numerical Distribution Functions for Unit Root and Cointegration Tests. *Journal of Applied Econometrics*, 11, 601-618.
23. Mihçı, S. & Atılğan, A. (2010). İşsizlik ve Büyüme: Türkiye Ekonomisi için Okun Katsayıları. *İktisat İşletme ve Finans*, 25(296), 33-54.
24. Moazzami, B. & Dadgostar, B. (2009). Okun's Law Revisited: Evidence from OECD Countries. *International Business & Economics Research Journal*, 8(8), 21-24.
25. Okun, A. (1962), Potential GNP: Its Measurement and Significance. Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association, 98-104, <https://milesorak.files.wordpress.com/2016/01/okun-potential-gnp-its-measurement-and-significance-p0190.pdf>.
26. Pesaran, H., Shin, Y. & Smith, R.J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.
27. Phillips, P. C. B. & Perron, P. (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regressions. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
28. Prachowny, M.F.J.(1993). Okun's Law: Theoretical Foundations and Revised Estimates. *The Review of Economics and Statistics*, 75(2), 331-336.
29. Schorderet, Y. (2001). Revisiting Okun's Law : An Hysteretic Perspective. University of California Discussion Paper, 13, 1-26, <https://cloudfront.escholarship.org/dist/prd/content/qt2fb7n2wd/qt2fb7n2wd.pdf>.
30. Sögner, L & Stiassny, A. (2000). A Cross-Country Study on Okun's Law, Growth and Employment in Europe. Vienna University of Economics and Business Administration Working Paper, 13, 1-24.

31. Tanrıöver, B. & Biçer, B. (2015). Okun Kanunu ve Stokastik Trend Yaklaşımı Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Yaratmayan Büyümenin Dinamikleri. EY International Congress on Economics II, Tam Metin Bildiri, 305.
32. Timur, C. & Doğan, Z. (2015). **İstihdam Yaratmayan Büyüme: Türkiye Analizi**. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2), 231-247.
33. Tuncer, İ. & Altıok, M. (2012). Türkiye İmalat Sanayinde Büyüme ve Büyümenin İstihdam Yoğunluğu: 1980- 2008 Dönemi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 1-22.
34. Ulusoy, A., Yamak, R. & Şahingöz, B. (2016). Faiz Dışı Dengenin Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Üzerine Etkisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-33.
35. Uysal, D. & Alptekin, V. (2009). Türkiye Ekonomisinde Büyüme-İşsizlik İlişkisinin VAR Modeli Yardımıyla Sınanması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 69-78.
36. Villaverde, J. & Maza, A. (2009). The Robustness of Okun’s Law in Spain, 1980-2004 Regional Evidence. *Journal of Policy Modeling*, 31, 289-297.
37. Viren, M. (2001). The Okun Curve is Non-Linear. *Economics Letters*, 70, 253-257.
38. Yeldan, E. & Ercan, H. (2011). Growth, Employment Policies and Economic Linkages: Turkey. International Labour Organization The Employment Working Papers, 84, 1-51.
39. Yenipazarlı, A., Şimşir, N.C. & Çondur, F. (2016). *Yükselen Ekonomilerde Cinsiyete Dayalı İşsizlik ve Büyüme: EMG-20 Ülkeleri 1991-2014*. S. Çevik, H. Şimşek ve H. Mittal (Eds.). *Social and Economic Dynamics of Development: Case Studies* (s. 69-78). London: IJOPEC.
40. Yüksel, S. & Oktar, S. (2017). Okun Yasasının Farklı Gelişme Düzeyindeki Ülkelere İlişkin Ekonometrik Analizi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 39(1), 323-332.
41. Zagler, M. (2003). A Vector Error Correction Model of Economic Growth and Unemployment in Major European Countries and An Analysis of Okun’s Law. *Applied Econometrics and International Development*, 3(3), 93-118.
42. Zivot, E. & Andrews, D.W.K. (1992). Further Evidence on the Great Crash the Oil- Price Shock and the Unit Root Hypothesis. *Journal of Business and Economics Statistics*, 10(3), 251-270.

DUYGUSAL EMEK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Onur Başar ÖZBOZKURT¹

BÖLÜM 6

1 Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-2325-2433



DUYGUSAL EMEK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Onur Başar ÖZBOZKURT¹

1. GİRİŞ

Günümüzde organizasyonların hızla değişen çevresel koşullara adaptasyonunu sağlayacak stratejilerin başarılı olmasında, organizasyonların sahip olduğu insan kaynağının temel yeteneğinin büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda, müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi açısından gerçekleştirilen örgütsel uygulamalardan bir tanesi de iş görenlerden, görevlerini yerine getirirken buna duygusal emeklerinin dâhil edilmesinin sağlanması olmaktadır (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014: 98). Bu çerçevede, duygusal emek kavramını bilimsel anlamda ilk olarak ele alan ve alanyazına kazandıran Hochschild (1983: 7), duygusal emeği, başka bireylerde uygun zihinsel durumu üreten dışa dönük görünüşü sürdürmek için bireyin hissini uyandırmasını veya bastırmasını gerekli kılan bir unsur olarak ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, duygusal emek; kişilerarası etkileşim sırasında, örgütün talep ettiği duyguların, çalışanlar tarafından sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Kılıçaslan, 2018: 52). Buradan hareketle ilgili alanyazın incelenerek bir araya getirildiğinde duygusal emek kavramının, bu çalışmada da ele alınmış olan, üç temel boyutu (yüzeysel davranış, derin davranış ve duyguların bastırılması) dikkat çekmektedir (Hochschild, 1983: 33; Näring, Briët ve Brouwers, 2006: 306).

Diğer taraftan, bu çalışmanın temelini oluşturan diğer bir unsur olan iş tatmini ise işletmelerin başarılı olmasındaki en kilit bileşenlerden biri olarak göze çarpmaktadır (Mollah, 2015: 177). Farklı bir ifadeyle, önceden belirlenmiş olan hedeflere ulaşmayı sürdürülebilir kılmak için, iş görenlerin tatmin olmaları, organizasyon açısından büyük önem taşımaktadır. Bireyden bireye farklılık göstermekte olan iş tatmininin (Rane, 2011: 15), Arvey, Bouchard, Segal ve Abraham (1989: 188)'ın da dikkat çektiği, içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı boyutu bulunmakla birlikte, genel anlamda, içsel tatmin, iş görenlerin yaratıcılığına, uygun şartlara, iş ortamının zenginleşmesi ve gelişmesine ilişkin bir değer olarak kabul edilirken; dışsal tatmin, iş gören ile iş verenler, terfi, maaş ve iş ortamının kalite düzeyi arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Tsourela, Mouza ve Paschaloudis, 2008: 251-252).

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-2325-2433

Bu bağlamda sağlık sektöründe duygusal emeğin yoğun olarak varlığını gösterdiği ve bu anlamda sektöre özgü iş tatmininin ayrı bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle, iş görenlerin sahip olduğu duygusal emek ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve ilgili alanyazın ile iş yaşantısındaki uygulamalara katkı sağlanması amacıyla Mersin ilinde gerçekleştirilen bu çalışmada, sektörün temel oyuncularları olan özel sağlık kuruluşlarında istihdam etmekte olan 280 iş görene anket uygulaması gerçekleştirilmesi sonucunda elde edilmiş olan veriler “SPSS 23.0” nicel analiz programı ile analize tabi tutulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Duygusal Emek

Duygusal emek kavramını alanyazına kazandıran Hochschild (1983: 7), duygusal emeği “başka bireyler tarafından gözlemlenebilecek şekilde yüz ve bedensel gösterim aracılığıyla his ve duyguların yönetilmesi” olarak ifade etmekte olup; duygusal emeğin belirli bir bedel karşılığında satılabilmekte ve bu bedel karşılığında değiş tokuşa tabi bir değer olduğunu belirtmektedir. Ashforth ve Humphrey (1993: 90) ise duygusal emek kavramını, “uygun duyguyu gösterme eylemi” olarak ifade etmektedir.

Deadrick ve McAfee (2001: 100), duygusal emeği, çalışanların müşteri hakkındaki gerçek duygularından farklı olarak, belirli duyguları yansıtmamasını ifade ettiğini belirtmektedir. Mann (2007: 555), duygusal emeğin, uygun duyguları göstererek veya uygun olmayanları bastırarak işyerindeki duyguların yönetilmesi durumunu kapsadığını vurgulamaktadır. Okabe (2019: 588) ise duygusal emeğin, çalışanlar ve müşteriler arasındaki etkileşimin sağlam bir şekilde yürütülmesini gerektiren bir unsur olduğuna dikkat çekmektedir. Farklı bir ifadeyle, Güngör (2009: 170)’ün de belirttiği üzere duygusal emek, iş görenlerin müşteriler ile gerçekleştirdiği etkileşim sürecinde organizasyon tarafından beklenen duyguların eyleme dönüştürülmesi durumunu tanımlamaktadır.

Buradan hareketle duygusal emek kavramının, bu çalışmada da faydalanılmış olan, yüzeysel davranış, derin davranış ve duyguların bastırılmasını içeren üç farklı boyutu bulunmaktadır. Bu doğrultuda Hochschild (1983: 33), bireylerin gerek özel yaşantısında gerekse iş yaşantısında hisler ve duyguların gerçekleri ortaya koyup koymadığı ile ilgili olarak bir ipucu verdiğini ifade etmekle birlikte; yüzeysel davranış boyutunu, bireylerin, yüzeysel olarak hissetmediği şeyleri hissedermiş gibi yapma ve duygularını gizleme yeteneğine (yüzeysel davranış) sahip olması olarak nitelemektedir. Brotheridge ve Grandey (2002: 22)’in de ifade ettiği üzere, yüzeysel davranış durumunda, iş görenler duygusal ifadelerini değiştirmekte ve

bu davranışları kontrol altına almaktadırlar. Örneğin, çalışanlar, kötü bir duygusal durumda veya zorlu bir müşteriyle etkileşime girdiğinde, gerçek olmayan bir gülümseme davranışında bulunabilmektedir. Pala ve Sürgevil (2016: 781) de yüzeysel davranışı, iş görenlerin organizasyonda hissettikleri gerçek duygularını, farklı bir ifadeyle kendi içsel duygularını değiştirmeye çalışmadan sadece jest ve mimikler ile yüzeysel olarak dışa vurması durumu olarak tanımlamaktadır.

Derin davranış ise, iş görenin çalışma ortamında ortaya koyması gereken duyguyu gerçekten hissetmeye çalışmasıdır. Derin davranış alt boyutunda duygular, aktif olarak teşvik edilmekte, bastırılmakta veya şekillendirilmektedir (Kaplan ve Ulutaş, 2016: 167). Farklı bir ifadeyle, iş görenlerin örgütün gösterilmesini istediği duyguları içsel olarak değiştirmeye çabaladıkları durum olarak nitelendirilmektedir (Pala ve Sürgevil, 2016: 781).

Diğer taraftan, Näring vd. (2006: 306), duygusal emeğin diğer bir alt boyutu olan duyguların bastırılması kavramına dikkat çekmektedir. Bu bağlamda Tiwari (2013: 197), duyguların bastırılması alt boyutunu, iş görenlerin, duygularının kendiliğinden akışını yönlendirmeyi ve duygusal olarak ortaya çıkan belirli etki, duygu, ruhsal durum ve stresi yönetmesini ifade ettiğini belirtmektedir. Benzer bir şekilde Pala ve Sürgevil (2016: 781) ise duyguların bastırılması alt boyutunu, işyerinde çalışanların gerçek duygularını bastırmaya çalıştıkları durum olarak nitelemektedir.

2.2. İş Tatmini

Verimliliği ve etkililiği açısından iş tatmini, organizasyonların ana faktörlerinden birisi olarak görülmektedir. Çalışanların öncelikli olarak kendi istekleri, ihtiyaçları, kişisel arzuları olan insanlar olarak ele alınması gerektiği hususunu savunmakta olan yeni yönetim paradigması, çağdaş işletmelerde, iş tatminin önemini çok net olarak göstermektedir. Bu açıdan, işinde tatmin olmuş bir iş gören, mutlu bir birey olarak iş yaşantısına bunu yansıtmakta ve iş yaşantısında başarılı olmaktadır (Aziri, 2011: 78-79). Bu bağlamda, iş görenlerin moral düzeyi onların performansına da etki edeceğinden hareketle, moral düzeylerinin yüksek olması gerektiği düşünülmektedir. Aksine bir durumda ise iş gören, gelişim kaydetme noktasında daha az bir çabanın içerisine girecektir. Bu açıdan işletmelerin, çalışanlarının görüşlerinin değerli olduğu, esnek bir çalışma ortamının ve onların kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görmelerinin sağlanması, işletmelere büyük ölçüde fayda sağlamaktadır (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 718).

Buradan hareketle iş tatmini, bireyin işine yönelik karmaşık tutumunu ifade etmekte olup; bireyin, işinde üstlendiği görevi başarmasının bir sonucu olarak, zevk alınan duygusal durumu nitelemektedir (Thiagaraj ve Thangaswamy, 2017: 464). George ve Jones (2008: 77)'a göre ise iş tatmini, iş görenlerin, mevcut işleri ile ilgili olarak duygularının, inançlarının ve düşüncelerinin bir araya gelerek ortaya koyacakları davranış biçimlerini ifade etmekle birlikte; iş tatminini oluşturan başlıca bileşenlerin "iş durumu (işin kendisi, çalışma arkadaşları, yöneticiler ve fiziki çalışma şartları, çalışma saatleri, maaşları ve işi ile ilgili olarak kendisi güvende hissetmesi), kişilik (his, düşünce ve davranışları), değerler (iş ile ilgili içsel, dışsal ve etik değerler) ve toplumsal etkiden (çalışma arkadaşları ve kültürleri) oluştuğunu belirtmektedir.

Diğer taraftan Arvey vd., (1989: 188), iş tatmini ile ilgili olarak içsel ve dışsal olmak üzere iki boyuta dikkat çekmekte olup; dışsal iş çevre şartları ile ilgili etmenlerin (çalışma şartları, yönetim anlayışı) bireylerin işlerindeki tatmin düzeyi üzerinde, onların iş tatminindeki içsel bileşenler (meydan okuma veya başarıma) ya da kalıtımsal özelliklerinden daha az etki gösterdiğini savunmaktadır. Bu doğrultuda, içsel tatmin, başarı, tanınma ya da iş veren tarafından takdir edilme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili bileşenlerden oluşmaktadır (Köroğlu, 2012: 279). Benzer olarak Kaya (2007: 358) da tanınma, sorumluluk, başarıma, ilerleme gibi insanların psikolojik unsurlarının, içsel iş tatminini nitelemekte olduğunu ifade etmektedir. Chiu ve Chen (2005: 527-528)'e göre içsel tatmin, bir çalışanın işten bağımsızlığını, iş çeşitliliğini, iş istikrarını, işin topluma hizmetini, uygulanabilirlik fırsatlarını, sorumluluk duygusunu, yaratıcılığı, işi başarıma hissi gibi iş görenin memnuniyet derecesi olarak tanımlanmakta; dışsal tatmin ise, organizasyondaki çalışma şartları ve politikalar gibi doğrudan işin kendisi ile ilgili olmayan bileşenleri kapsamaktadır. Kısaca dışsal tatmin, iş gören ile iş verenler, terfi, maaş ve iş ortamının kalite düzeyi arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Tsourela vd., 2008: 251-252).

Buradan hareketle ilgili alanyazın incelendiğinde, duygusal emek ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir (Biçkes vd., 2014: 102; Jayawardena ve Arachchige, 2014: 1). İlgili kavramlara ait alt boyutlar değerlendirildiğinde ise Ara (2018: 1)'nın gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada, duygusal emek ve içsel iş tatmini arasında pozitif anlamda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yang ve Chang (2008: 879)'ın sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada, duygusal emeğin bir alt boyutu olan derin davranış ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığı dikkat çekmektedir. Buna ek olarak, Anafarta (2015: 72) da derin davranış alt boyutu

ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmektedir. Öğüt, Çağlıyan ve Fındık (2013: 366) ise çalışanların, duygusal emek düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında istatistikî anlamda pozitif yönde bir ilişkinin var olduğunu ve iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların, duygusal emek düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. AMAÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, duygusal emeğin yoğun olarak varlığını gösterdiği ve bu anlamda iş tatmininin öneminin arttığı sağlık sektöründe yer alan özel sağlık kuruluşlarında görevli olan iş görenlerin, duygusal emek ve iş tatmin düzeylerinin arasındaki ilişkinin tespit edilerek, ilgili alanyazına ve iş yaşıntısındaki uygulamalara katkı sağlanması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Gerçekleştirilen bu çalışma kapsamında, Mersin ilinde faaliyette bulunan özel sağlık kuruluşlarında çalışan iş görenlerin, duygusal emek düzeyinin ölçülmesi noktasında Pala ve Sürgevil (2016: 780)'in ilgili alanyazındaki ölçekleri geliştirerek oluşturmuş olduğu Duygusal Emek Ölçeği ve iş tatmin düzeyinin tespit edilmesi açısından ise Minnesota İş Tatmin Ölçeği (1977)'nin Türkçe formundan faydalanılmıştır. Bu bağlamda, anket formunda yer alan maddelerin her birinde 5'li likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Diğer taraftan, özel sağlık kuruluşlarında istihdam eden iş görenlerin sahip olduğu duygusal emek ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi bağlamında anket uygulaması gerçekleştirilmiş olup; elde edilmiş olan veriler, "SPSS 23.0" nicel analiz programı ile analize tabi tutulmuştur.

3.3. Örneklem

Bu araştırma çerçevesinde, Mersin ilinde bulunan özel sağlık kuruluşlarında istihdam eden iş görenlerin sahip olduğu duygusal emek ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi noktasında, 350 iş görene anket formu ulaştırılmıştır. 286 iş görenden geri yanıt alınmış olup; normal dağılıma uygun olmayan uç değerler, analiz kapsamında değerlendirilmemiş ve 280 anket formunun analizi gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Analiz kapsamında kurulmuş olan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H_1 : Duygusal emek ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_{2(a)}$: İçsel Tatmin ile Yüzeysel Davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_{2(b)}$: İçsel Tatmin ile Derin Davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_{2(c)}$: İçsel Tatmin ile Duyguların Bastırılması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_{3(a)}$: Dışsal Tatmin ile Yüzeysel Davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_{3(b)}$: Dışsal Tatmin ile Derin Davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_{3(c)}$: Dışsal Tatmin ile Duyguların Bastırılması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Diğer taraftan, yukarıda yer alan hipotezlere ek olarak araştırma kapsamına dâhil edilmiş bireylerin demografik değişkenlerinin duygusal emek ve iş tatmini düzeyleri ve alt boyutları ile olan ilişkisinin var olup olmadığı da bu çalışmada incelenmiştir.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

4.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirliği

Gerçekleştirilen bu çalışmada, duygusal emek ve iş tatminine ilişkin anket formlarının geçerlik ve güvenilirlik düzeylerinin yeterli düzeyde olup olmadığını tespit etmek suretiyle içsel tutarlılık yöntemi ile hesaplanan Cronbach Alpha (α) Güvenilirlik Ölçütü'nden yararlanılmıştır. Bu bağlamda, güvenilirlik katsayıları genellikle -1.00 ile +1.00 arasında değişmekle birlikte, güvenilirlik katsayılarının pozitif değere (+1) yaklaştıkça çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin de yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Ergin, 1995: 140). Buradan hareketle, bu çalışma kapsamında uygulanan ölçeklerin ve alt boyutlarının geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. *Güvenirlik ve Geçerlik*

Ölçekler	Güvenirlik	İç Tutarlılık
Duygusal Emek		,77
Yüzeysel Davranış	,89	,79
Derin Davranış		,73
Duyguların Bastırılması		,76
İş Tatmini		,89
İçsel Tatmin	,92	,82
Dışsal Tatmin		,85

Tablo 1 incelendiğinde, “Duygusal Emek Ölçeği”nin güvenirlik katsayısının ,89 olduğu ve iç tutarlılık katsayısının ,77 olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, duygusal emeğin alt boyutları olan “Yüzeysel Davranış” (,77), “Derin Davranış” (,79) ve “Duyguların Bastırılması” (,76) boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının pozitif değere (+1) yakın olduğu ortaya çıkmış ve ölçeğin güvenirlik ve geçerlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu dikkat çekmiştir. Diğer taraftan, “İş Tatmini Ölçeği” incelendiğinde ise, ölçeğin güvenirlik katsayısının ,92 ve iç tutarlılık katsayısının ,89 olduğu tespit edilmiş; ölçeğin alt boyutları olan “İçsel Tatmin” (,82) ve “Dışsal Tatmin” in (,85) olduğu ve iç tutarlılık katsayılarının pozitif değere (+1) yakın olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, “İş Tatmini Ölçeği”nin çok yüksek düzeyde güvenirlik ve geçerlik katsayısına sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

4.2. Demografik Bulgular

Çalışma kapsamında araştırmaya dâhil olan bireylerin 23’ü (%8,2) 18-24 yaş, 50’si (%17,8) 25-30 yaş, 51’i (%18,2) 31-35 yaş, 84’ü (%30,0) 36-40 yaş, 42’si (%15,0) 41-45 yaş aralığında iken, 30 (%10,8) katılımcının ise 46 yaş ve üzeri bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 169’unun (%60,4) kadın, 111’inin (%39,6) erkek bireylerden oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, araştırmaya dâhil olan bireylerin 161’i (%57,5) evliyken, 119’u (%42,5) bekâr bireylerdir. Ek olarak, katılımcıların 26’sı (%9,2) ilköğretim, 41’i (%14,6) lise, 201’i (%71,8) lisans ve 12’sinin (%4,4) lisansüstü eğitim durumuna sahip olduğu dikkat çekmiştir. Bu kapsamda, katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında da bireylerin 43’ü (%15,4) 1-5 yıl, 59’u (%21,1) 6-10 yıl, 62’si (%22,1) 11-15 yıl, 66’sı (%23,6) 16-20 yıl, 36’sı (%12,8) 21-25 yıl çalışma süresine sahipken; 14’ünün (%5,0) ise 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmüş ve katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 2’de ifade edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Demografik Unsurlar		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	18-24	23	8,2
	25-30	50	17,8
	31-35	51	18,2
	36-40	84	30,0
	41-45	42	15,0
	46 yaş ve üzeri	30	10,8
	Toplam	280	100
Cinsiyet	Kadın	169	60,4
	Erkek	111	39,6
	Toplam	280	100
Medeni Durum	Evli	161	57,5
	Bekâr	119	42,5
	Toplam	280	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	26	9,2
	Lise	41	14,6
	Lisans	201	71,8
	Lisansüstü	12	4,4
	Toplam	280	100
Çalışma Süresi	1-5 yıl	43	15,4
	6-10 yıl	59	21,1
	11-15 yıl	62	22,1
	16-20 yıl	66	23,6
	21-25 yıl	36	12,8
	26 yıl ve üzeri	14	5,0
	Toplam	280	100

4.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında faydalanılmış olan Duygusal Emek Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği'nin ve ilgili ölçeklerin alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkisini tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiş olup; elde edilen bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. *Duygusal Emek ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*

Boyutlar		Yüzeysel Davranış	Duyguların Bastırılması	Derin Davranış	Duygusal Emek	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	İş Tatmini
Yüzeysel Davranış	r	1						
	p							
Duyguların Bastırılması	r	,513*	1					
	p	,01						
Derin Davranış	r	,564*	,667*	1				
	p	,01	,01					
Duygusal Emek	r	,836*	,451*	,470*	1			
	p	,01	,01	,01				
	r	,037	,11	,18*	,05	1		
İçsel Tatmin	p	,54	,07	,01	,39			
Dışsal Tatmin	r	,03	,12*	,13*	,01	,769*	1	
	p	,62	,04	,03	,95	,01		
İş Tatmini	r	,04	,10	,06	,01	,722*	,746*	1
	p	,51	,09	,31	,96	,01	,01	

* Korelasyon ,05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Buradan hareketle, iş tatmininin, duygusal emek ile arasında bir ilişkisi olsa da, bu ilişki ($p=,96$, $p>,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık içermemektedir. Bu bağlamda, iş tatmini ile duygusal emek arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade eden H_1 Hipotezi reddedilmiştir. Diğer taraftan, “İçsel Tatmin” alt boyutunun “Yüzeysel Davranış” ($p=,54$; $p>,05$) ve “Duyguların Bastırılması” ($p=,07$; $p>,05$) alt boyutları ile arasında her ne kadar bir ilişki bulunmuş olsa da, bahse konu bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda, “İçsel Tatmin” alt boyutunun “Yüzeysel Davranış” ($H_{2(a)}$) alt boyutu ve “Duyguların Bastırılması” ($H_{2(c)}$) alt boyutu ile arasındaki pozitif yönlü ilişkinin var olduğunu belirten $H_{2(a)}$ ve $H_{2(c)}$ hipotezlerinin reddedildiği görülmüştür. Ancak “İçsel Tatmin” alt boyutunun “Derin Davranış” alt boyutu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin var olduğu ($p\leq,01$) tespit edilmiştir. Bu bağlamda, “Derin Davranış” alt boyutu ile “İçsel Tatmin”in arasında pozitif yönlü ilişkinin var olduğunu belirten $H_{2(b)}$ hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır. “Dışsal Tatmin” alt boyutunun ise “Yüzeysel Davranış” ($p=,62$; $p>,05$) alt boyutu ile arasında istatistikî anlamda bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmış; ancak, “Derin Davranış” ($p=,03$; $p<,05$) ve “Duyguların Bastırılması” ($p=,04$; $p<,05$) alt boyutları ile istatistiksel olarak pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Bu çerçevede, “Dışsal Tatmin” alt boyutunun, “Yüzeysel Davranış” alt boyutu ile arasındaki ilişkinin var olduğunu ifade eden $H_{3(a)}$ hipotezinin reddedildiği tespit edilmiş olsa da; “Dışsal Tatmin” alt boyutunun “Derin

Davranış” ($H_{3(b)}$) ve “Duyguların Bastırılması” ($H_{3(c)}$) alt boyutlarıyla pozitif yönde bir ilişkinin var olduğunu belirten $H_{3(b)}$ ve $H_{3(c)}$ hipotezlerinin kabul edildiği dikkat çekmiştir. Diğer taraftan, duygusal emek ve iş tatmininin demografik unsurlarla olan ilişkisi incelenmiş ve bu bağlamda, ilgili ölçeklerin, katılımcıların cinsiyetleri ile arasındaki ilişkisini belirlemek suretiyle T Testi Analizi uygulanmış olup; elde edilen bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. *Duygusal Emek ve İş Tatminin Cinsiyet ile İlişkisi*

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Duygusal Emek	Erkek	111	3,31	,88	-2,12	,03*
	Kadın	169	3,54	,92		
	Toplam	280				
Yüzeysel Davranış	Erkek	111	3,31	,78	-2,72	,01*
	Kadın	169	3,58	,82		
	Toplam	280				
Derin Davranış	Erkek	111	3,50	,64	-1,18	,24
	Kadın	169	3,60	,69		
	Toplam	280				
Duyguların Bastırılması	Erkek	111	3,38	,80	-1,41	,16
	Kadın	169	3,52	,80		
	Toplam	280				
İş Tatmini	Erkek	111	3,43	,75	-0,33	,81
	Kadın	169	3,46	,77		
	Toplam	280				
İçsel Tatmin	Erkek	111	3,41	,68	-0,72	,47
	Kadın	169	3,47	,68		
	Toplam	280				
Dışsal Tatmin	Erkek	111	3,44	,80	-0,17	,87
	Kadın	169	3,46	,79		
	Toplam	280				

*Anlamlı farklılığı göstermektedir.

Bu çerçevede, duygusal emeğin cinsiyet ile arasında pozitif yönde bir ilişkinin ($p=,03$; $p<,05$) var olduğu sonucu ortaya çıkmış ve kadın bireylerin duygusal emek düzeyi ($\bar{X}=3,54$), erkek bireylere ($\bar{X}=3,31$) kıyasla istatistiksel olarak daha yüksek anlamlılık göstermektedir. Buna ek olarak, duygusal emeğin alt boyutu olan “Yüzeysel Davranış” alt boyutunun da cinsiyet ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin ($p\leq,01$) var olduğu tes-

pit edilmiş ve benzer şekilde kadın bireylerin ($\bar{X}=3,58$), erkek bireylere ($\bar{X}=3,31$) oranla daha yüksek düzeyde bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak, duygusal emeğin “Derin Davranış” ($p=,24$; $p>,05$) ve “Duyguların Bastırılması” ($p=,16$; $p>,05$) alt boyutlarının cinsiyet üzerinde bir ilişkisi görülmuş olsa da; bahse konu bu ilişki, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık içermemektedir. Ayrıca, iş tatmininin, cinsiyet üzerinde istatistikî anlamda bir farklılık göstermediği ($p=,81$; $p>,05$) dikkat çekmiş ve buna ek olarak, iş tatmini alt boyutları olan “İçsel Tatmin” ($p=,47$; $p>,05$) ve “Dışsal Tatmin”in ($p=,87$; $p>,05$) de cinsiyet üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan, duygusal emek ve iş tatmininin, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla uygulanan T Testi sonucuna ilişkin bulgular, Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. *Duygusal Emek ve İş Tatminin Medeni Durum ile İlişkisi*

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Duygusal Emek	Evli	161	3,41	,90	-0,75	,45
	Bekâr	119	3,49	,92		
	Toplam	280				
Yüzeysel Davranış	Evli	161	3,43	,79	-0,99	,32
	Bekâr	119	3,53	,85		
	Toplam	280				
Derin Davranış	Evli	161	3,54	,67	-0,74	,46
	Bekâr	119	3,60	,68		
	Toplam	280				
Duyguların Bastırılması	Evli	161	3,38	,78	-2,13	,03*
	Bekâr	119	3,58	,82		
	Toplam	280				
İş Tatmini	Evli	161	3,47	,75	0,42	,61
	Bekâr	119	3,41	,76		
	Toplam	280				
İçsel Tatmin	Evli	161	3,47	,71	0,55	,58
	Bekâr	119	3,42	,63		
	Toplam	280				
Dışsal Tatmin	Evli	161	3,47	,81	0,36	,72
	Bekâr	119	3,43	,77		
	Toplam	280				

*Anlamlı farklılığı göstermektedir.

Tablo 5 incelendiğinde, duygusal emeğin medeni durum ile her ne kadar bir ilişkisi bulunsa da, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık içermediği ($p=,45$; $p>,05$) dikkat çekmiştir. Ek olarak, duygusal emeğin alt boyutları olan “Yüzeysel Davranış” ($p=,32$; $p>,05$) ve “Derin Davranış” ($p=,46$; $p>,05$) boyutlarının da istatistikî anlamda bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak, duygusal emeğin diğer bir alt boyutu olan “Duyguların Bastırılması” ($p=,03$; $p<,05$) boyutunun, medeni durum ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu ve bahse konu düzeyin bekâr bireylerde ($\bar{X}=3,58$), evli bireylere ($\bar{X}=3,38$) kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmininin ise medeni durum ile arasında istatistikî olarak anlamlılık göstermediği ($p=,61$; $p>,05$) ve buna ek olarak, iş tatmini alt boyutları olan “İçsel Tatmin” ($p=,58$; $p>,05$) ve “Dışsal Tatmin” ($p=,72$; $p>,05$) boyutlarının da medeni durum ile arasında istatistiksel anlamda bir ilişkinin var olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların, duygusal emek ve iş tatmini düzeylerinin eğitim durumu ile ilişkisinin tespiti noktasında ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi’nden faydalanılmış olup; eğitim durumları arasında farklılık gösteren grupların belirlenmesi çerçevesinde Sidak İkili Karşılaştırma Testi uygulanmış ve elde edilen bulgulara ilişkin veriler Tablo 6’da yer almıştır.

Tablo 6. *Duygusal Emek ve İş Tatmininin Eğitim Durumu ile İlişkisi*

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Duygusal Emek	İlköğretim (1)	26	3,58	,88	4,84	,01*	1,2,3>4
	Lise (2)	41	3,75	,94			
	Lisans (3)	201	3,41	,89			
	Lisansüstü (4)	12	2,68	,70			
	Toplam	280					
Yüzeysel Davranış	İlköğretim (1)	26	3,40	,71	5,48	,01*	1,2>4
	Lise (2)	41	3,81	,86			
	Lisans (3)	201	3,46	,78			
	Lisansüstü (4)	12	2,80	,96			
	Toplam	280					
Derin Davranış	İlköğretim (1)	26	3,40	,66	0,85	,47	-
	Lise (2)	41	3,64	,52			
	Lisans (3)	201	3,57	,69			
	Lisansüstü (4)	12	3,44	,82			
	Toplam	280					
Duyguların Bastırılması	İlköğretim (1)	26	3,28	,88	1,52	,21	-
	Lise (2)	41	3,68	,68			
	Lisans (3)	201	3,45	,81			
	Lisansüstü (4)	12	3,35	,82			
	Toplam	280					
İş Tatmini	İlköğretim (1)	26	3,22	1,02	3,33	,08	-
	Lise (2)	41	3,23	,88			
	Lisans (3)	201	3,51	,83			
	Lisansüstü (4)	12	3,66	,44			
	Toplam	280					
İçsel Tatmin	İlköğretim (1)	26	3,24	,82	2,40	,07	-
	Lise (2)	41	3,27	,73			
	Lisans (3)	201	3,50	,65			
	Lisansüstü (4)	12	3,58	,44			
	Toplam	280					
Dışsal Tatmin	İlköğretim (1)	26	3,19	1,01	3,33	,02*	1,2<4
	Lise (2)	41	3,22	,76			
	Lisans (3)	201	3,52	,77			
	Lisansüstü (4)	12	3,76	,42			
	Toplam	280					

*Anlamlı farklılığı göstermektedir.

Tablo 6'dan hareketle, araştırmaya dâhil olan katılımcıların duygusal emek düzeylerinin eğitim durumu ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu ($p \leq,01$) tespit edilmiştir. Bu çerçevede eğitim grupları incelendiğinde ise ilköğretim ($\bar{X}=3,58$), lise ($\bar{X}=3,75$) ve lisans ($\bar{X}=3,41$) eğitim grubundaki katılımcıların duygusal emek düzeyi, lisansüstü ($\bar{X}=2,68$) eğitim grubundaki bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Benzer şekilde duygusal emeğin bir alt boyutu olan “Yüzeysel Davranış” boyutunun da eğitim durumu ile istatistiksel olarak yüksek düzeyde pozitif bir ilişkisi ($p \leq,01$) bulunduğu sonucu ortaya çıkmış olup; ilköğretim ($\bar{X}=3,40$) ve lise ($\bar{X}=3,81$) eğitim grubundaki katılımcıların ilgili düzeyi, lisansüstü ($\bar{X}=2,80$) eğitim grubundaki bireylere oranla daha yüksek çıkmıştır. Ancak, duygusal emeğin “Derin Davranış” ($p=,47$; $p >,05$) ve “Duyguların Bastırılması” ($p=,21$; $p >,05$) boyutlarının eğitim durumu ile arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı dikkat çekmiştir. Ayrıca, iş tatmini ve eğitim durumu arasında her ne kadar bir ilişkinin var olduğu görülsede, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p=,08$; $p >,05$) içermediği dikkat çekmiş olup; iş tatmininin “İçsel Tatmin” alt boyutunda da eğitim durumu ile anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ($p=,07$; $p >,05$) sonucu ortaya çıkmıştır. İş tatmininin “Dışsal Tatmin” alt boyutunun ise eğitim durumu ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının var olduğu ($p=,02$; $p <,05$) ve lisansüstü ($\bar{X}=3,76$) eğitim grubunda yer alan bireylerin dışsal tatmin düzeyinin, ilköğretim ($\bar{X}=3,19$) ve lise ($\bar{X}=3,22$) eğitim grubundaki bireylere oranla daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Duygusal emeğin yoğun olarak varlığını gösterdiği ve bu çerçevede sektöre özgü iş tatmininin ayrıca bir öneminin bulunduğu sağlık sektörünün temel yapı taşları olan özel sağlık kuruluşlarında görev yapmakta olan bireylerin duygusal emek ve iş tatmin düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenerek ilgili alanyazına ve iş yaşantısındaki uygulamalara katkı sağlanması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, iş tatmini ile duygusal emek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamış ve H_1 hipotezinin desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, iş tatmininin bir alt boyutu olan “İçsel Tatmin” alt boyutunun, duygusal emeğin alt boyutları olan “Yüzeysel Davranış” ($H_{2(a)}$) ve “Duyguların Bastırılması” ($H_{2(c)}$) boyutları ile anlamlı bir farklılık göstermediği ve bu bağlamda $H_{2(a)}$ ve $H_{2(c)}$ 'nin reddedildiği; ancak, “Derin Davranış” ($H_{2(b)}$) alt boyutu ile anlamlı bir farklılık göstererek $H_{2(b)}$ hipotezinin desteklendiği tespit edilmiştir. İş tatmininin, “Dışsal Tatmin” alt boyutunda ise duygusal emeğin “Yüzeysel Davranış” ($H_{3(a)}$) alt boyutu ile istatistikî olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı dikkat çekmesine rağmen, duygusal emeğin diğer alt

boyutları olan “Derin Davranış” ($H_{3(b)}$) ve “Duyguların Bastırılması” ($H_{3(c)}$) boyutları ile istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu açıdan, $H_{3(a)}$ ’nın reddedildiği; $H_{3(b)}$ ve $H_{3(c)}$ ’nin kabul edildiği görülmüştür.

Diğer taraftan, araştırma kapsamında test edilmek üzere oluşturulmuş hipotezlere ek olarak araştırma kapsamına dâhil edilmiş iş görenlerin demografik değişkenlerinin duygusal emek ve iş tatmin düzeyleri ve alt boyutları ile olan ilişkisinin varlığı incelenmiş olup; duygusal emeğin, cinsiyet unsuru ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu ve kadın katılımcıların duygusal emek düzeyinin, erkek katılımcılara kıyasla istatistiksel olarak daha yüksek anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu anlamda, Hochschild (1983; 168) de, iş yaşantısında özellikle kadın iş görenlerin erkek bireylere oranla daha yoğun olarak duygusal emek gösterdiğine dikkat çekmiştir. Benzer olarak, duygusal emeğin alt boyutlarından birisi olan “Yüzeysel Davranış” alt boyutunun da cinsiyet ile arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu; ancak, “Derin Davranış” ve “Duyguların Bastırılması” alt boyutlarında, istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutlarının ise cinsiyet unsuru ile arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü bir ilişkinin var olmadığı dikkat çekmiştir. Diğer taraftan, duygusal emeğin ve duygusal emeğin alt boyutları olan “Yüzeysel Davranış” ve “Derin Davranış” alt boyutlarının medeni durum ile arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Ancak, “Duyguların Bastırılması” boyutunda, istatistikî açıdan pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkmış olup; bekâr katılımcılarda bahse konu bu düzey, evli katılımcılara oranla daha yüksek bulunmuştur. İş tatmini ve alt boyutlarının ise medeni durum ile arasında her ne kadar bir ilişki görülmüş olsa da, bu ilişkinin istatistiksel olarak herhangi bir anlamlılık içermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların duygusal emek düzeylerinin eğitim durumu ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmekle birlikte; ilköğretim, lise ve lisans eğitim grubundaki katılımcıların duygusal emek düzeyi, lisansüstü gruptaki bireylere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, bu çalışmada eğitim seviyesinin ilerleyen aşamalarında duygusal emek düzeyine olumsuz yönde etki gösterdiği yorumunda bulunulabilmektedir. Ayrıca, Zaretsky ve Katz (2019: 139) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmaya benzer şekilde, duygusal emeğin “Yüzeysel Davranış” alt boyutunda da pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş ve ilköğretim ve lise eğitim grubundaki katılımcıların ilgili düzeyi, lisansüstü eğitim grubundaki bireylere oranla daha yüksek çıkmıştır. Ancak, “Derin Davranış” ve “Duyguların Bastırılması” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca, iş tatmi-

ninin ve “İçsel Tatmin” alt boyutunda da eğitim durumu ile pozitif yönde bir ilişkinin var olmadığı dikkat çekmiş olmasına rağmen, “Dışsal Tatmin” boyutunun, eğitim durumu ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının var olduğu sonucu ortaya çıkmış ve lisansüstü eğitim grubunda yer alan katılımcıların dışsal tatmin düzeyinin, ilköğretim ve lise eğitim grubundaki katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmiştir. Bu açıdan, terfi olanakları, yüksek bir maaş veya iş ortamının kalitesi gibi dışsal tatminin önemli bileşenlerinin eğitim seviyesinin yüksek olduğu bireylerde daha fazla ön plana çıktığı düşünülmektedir. Bu hususlardan hareketle, gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan benzer araştırmalar için duygusal emeğin yoğun olarak varlığını gösterdiği ve bu anlamda sektöre özgü iş tatmininin ayrıca bir öneme sahip olduğu benzer sektörlerde de bu araştırmaların gerçekleştirilmesi, araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Anafarta, N. (2015). Job Satisfaction as a Mediator Between Emotional Labor and the Intention to Quit. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 72-81.
- Ara, S. (2018). Relationship between Emotional Labor and Intrinsic Job Satisfaction: The Moderating Role of Gender. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(227). doi: 10.4172/2169-026X.1000227
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., & Uğur, A. (2014). Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 97-122.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction. *Social Behavior And Personality International Journal*, 33(6), 523-540.
- Deadrick, D. L., & McAfee, R. B. (2001). Service with a Smile: Legal and Emotional Issues. *Journal of Quality Management*, 6(1), 99-110.
- Ergin, D. Y. (1995). 1. ölçeklerde geçerlik ve güvenilirlik. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(7), 125-148.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2008). Understanding and Managing Organisational Behaviour (5thed.). Englewood Cliffs, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Güngör, M. (2009). Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları. *Kamu-İş*. 11(1), 167-184.
- Hochschild, A. R. (1983). The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling, Twentieth Anniversary Edition, University of California Press.
- Jayawardena, G. D. C. R., & Arachchige, B. J. H. (2014). The Relationship between Emotional Labour and Employee Job Satisfaction An Investigation of the Front Office Employees in Private Hospitals in Colombo, Sri Lanka. *Human Resource Management Journal*, 2(1), 1-10.

- Kaplan, M., & Ulutaş, Ö. (2016). Duygusal Emeğin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 165-174.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kılıçaslan, S. (2018). Duygusal Emek İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Hekimler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 52-65.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 275 – 289.
- Mann, S. (2007). Expectations of emotional display in the workplace: An American/British Comparative Study. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(6), 552-570.
- Mollah, A. (2015). A critical analysis of employee job satisfaction: A case study of Apple UK. *European Journal of Business and Management*. 7 (7).
- Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315.
- Okabe, N. (2019). Employee Satisfaction, Task Performance, and Emotional Labor: An Empirical Examination. *In International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics*, 587-597.
- Öğüt, A., Çağlıyan, V., & Fındık, M. (2013). A Research to Determine the Effects of Emotional Labour on Emotional Exhaustion and Job Satisfaction: The Case of Health Institutions. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 366. Doi:10.5901/mjss.2013.v4n10p366.
- Pala, T., & Sürgevil, O. (2016). Duygusal Emek Ölçeği: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Ege Academic Review*, 16(4), 773-787.
- Rane, D. B. (2011). Employee Job Satisfaction: An Essence of Organization. *HRM Review*, 11(7), 10-16.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Tiwari, G. K. (2013). Emotional Suppression and Eyewitness Memory. *JIGYASA*, 4 (4), 196-203.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction-A Study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Tsourela, M., Mouza, A., & Paschaloudis, D. (2008). Extrinsic Job Satisfaction of Employees, Regarding Their Intention To Leave Work Position. In Oral Conference, MIBES. 249-261.

- Yang, F. H., & Chang, C. C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887.
- Zaretsky, R., & Katz, Y. J. (2019). The Relationship between Teachers' Perceptions of Emotional Labor and Teacher Burnout and Teachers' Educational Level. *Athens Journal of Education*, 6(2), 127-144.
- http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/turkish_msq_1977_short_form_3.pdf

2008 KRİZİNİN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ

Özkan İMAMOĞLU¹, Göksu DEMİRCAN²



BÖLÜM 7

1 Amasya Üniversitesi Taşova Yüksel Akın Meslek Yüksekokulu

2 Amasya Üniversitesi Taşova Yüksel Akın Meslek Yüksekokulu



2008 KRİZİNİN TÜRKİYE'YE ETKİLERİ

Özkan İMAMOĞLU¹, Göksu DEMİRCAN²

2008 KRİZİ ÖNCESİ TÜRKİYE EKONOMİSİ

2008 Krizinin Türkiye ekonomisi üzerindeki yansımalarını anlamlandırmak için dünyanın krize gittiği dönemde Türkiye ekonomisinin durumunun incelenmesi gerekmektedir. Hem kriz öncesi durumun anlaşılması hem de daha önceki krizlerin etkileri ile 2008'in arasındaki farkların algılanması için bu incelemeye 1980 sonrası Neoliberal dönüşümden başlamak ve Türkiye'nin 2008'den önce yaşadığı iki diğer iki ciddi kriz dönemini, 1994 ve 2000-2001 krizlerini, analiz etmek faydalı olacaktır.

1980 Sonrası: Krizler

1920/30'lu yılların Büyük Buhran'ından Keynezyen politikalar yardımıyla çıkan kapitalist sistem 1970'li yıllara kadar "Altın Çağı" olarak anılacak dönemi yaşadı. İkinci Dünya Savaşı sonrası Amerika Birleşik Devletleri önderliğinde IMF ve Dünya Bankası gibi kurumların gözetimi altında dünya ülkelerinin farklı seviyelerde de olsa "müdahaleci devlet" anlayışını benimsemeleriyle kurulan Yeni Dünya Düzeni; Amerikan dolarının altına ve diğer ülkelerin para birimlerinin de Amerikan dolarına endekslendiği Bretton-Woods Sisteminin 1971'de terk edilmesiyle çatırdamış, 1970li yılların sonunda gelen Petrol Şoklarıyla da krize girmiştir. Neoliberal politikalar sistemi 1970'li yıllar sonundaki krizden kurtarmış, devletin elinin ekonomiden çekilmesini savunan liberal "laissez faire" (bırakınız yapınlar), "laissez passer" (bırakınız geçsinler) anlayışının geri getirilmesini öngörmüştür.

Türkiye, Neoliberal anlayış ile ilk kez zamanın Ekonomi Bakanı Turgut Özal tarafından hazırlanan 24 Ocak Kararları ile tanışmıştır. 24 Ocak Kararları, 1970'li yılların sonundaki Petrol Fiyatları Şokları ve takip eden Borç Krizleriyle başa çıkmayı ve bu amaçla ekonomiyi yapısal bir dönüşümden geçirmeyi hedefleyen ve devletin ekonomideki payını azaltmayı ve dış ticareti serbestleştirerek, yabancı yatırımı teşvik edici öngören önlemlerdir. 1980 yılının başındaki siyasal ve sosyal ortam bu kararların uygulanmasına olanak vermemiş olsa da, 11 Eylül 1980 Darbesiyle birlikte yönetimi ele geçiren ve ekonominin önceki darbelerde olduğu gibi bu durumdan kötü etkilenmesini arzulamayan ordu, ekonomik yönetimi işin ehillerine bırakmayı kararlaştırmış ve yeniden ekonomi yönetimine getirilen Özal, kararlarını uygulamaya koymuştur.

1 Amasya Üniversitesi Taşova Yüksel Akın Meslek Yüksekokulu

2 Amasya Üniversitesi Taşova Yüksel Akın Meslek Yüksekokulu

Askeri hükümet ve takip eden ilk Özal hükümeti sırasında ülkedeki ekonomik durum iyiye gidiyor görünmüş ve Türkiye, IMF ve Dünya Bankası ile yapısal dönüşüm programları üzerine anlaşmaya çalışan diğer borçlu ülkeler için örnek olarak sunulmaya başlanmıştır. Bu süreçte KİT'lere fiyat yükseltme yetkisi verilerek kar amacıyla hareket edecek kurumlara olarak dönüşmeleri sağlanmış, o an için gerçekleştirilmese de özelleştirmelerinin önü açılmış, Yap-İşlet-Devret gibi yöntemlerle halkın daha önce devlet tekelinde bulunan sektörlerde özel aktörlerin varlığına alışması sağlanmıştır (Sönmez, 2010). Ancak, 1980'li yılların sonuna gelindiğinde, yerel yönetimleri kaybetmiş olan Anavatan Partisi'nin popülist politikalar gütmeye başlayarak memur maaşlarına yaptığı zamlar ve işçilere sendikal haklarının bir kısmının geri verilmesi ile bu büyümenin işçi ücretlerinin baskılanmasıyla sağlandığı anlaşılmış ve ekonomi zamansız yapılan sermaye hesabının serbestleşmesiyle yeni yapısı içindeki ilk krizini yaşamıştır.

Ümit Sönmez'e göre, 1990'lı yıllarda uygulanan politikalar Özal'ın öngörüsünün devamı niteliğindedir. Özlem Girdap "Sermaye Hareketlerinin Serbestleşmesi, Finansal Krizler ve Türkiye" (2011) başlıklı tezinde, sermaye hareketlerinin liberalleşmesinden sonra Türkiye ekonomisinin çok daha oynak ve kırılgan bir hale gelmesinin 1989 sonrası krizlerde temel bir etken olduğunu vurgulamaktadır; "[f]inansal dengeleri bozuk, finansal kurumları zayıf ve piyasaları sığ, sanayi ile tarımı düşük verimli Türkiye ekonomisi" yeni dönem içerisinde sıklıkla krizlerle sarsılmıştır (Girdap, 2011: 77).

1994 Krizi

Kendi yarattığımız krizlerden olan 1994 Krizi, Fatih Özatay'a göre 1990lı yılların başından itibaren ekonominin ortaya koyduğu iç karartıcı tablonun bir sonucudur. Konsolide bütçenin önemli ölçüde açık vermesi, kamu kesiminin sürekli borçlanma gereksinimi, enflasyon ve Hazine'nin borçlanma faizinin yüksek olması ekonominin kırılganlığına işaret etmektedir. Ancak Yücel ve Yıldırım'a göre, siyasal iktidarın bu kırılganlığın önemini öngörememiş olması nedeniyle 1994 yılında ülke yeni bir ekonomik krizle sarsılmıştır.

1994'ün başlarından Nisan ayına kadar geçen sürede Türk Lirası, Amerikan Doları karşısında hızla değer kaybetmiş ve buna bağlı olarak enflasyon beklentisinde önemli bir yükseliş yaşanmıştır. 1993 yılında kamu açıklarını finanse etmek amacıyla borçlanma yoluna giden Hazine, yılın sonlarına doğru "borçlanma piyasasının" kurumasıyla borçlanamaya başladı. Bu dönemde ayrıca "yönetilen dalgalı kur rejimi" uygulanmaktaydı ve Özatay'a göre, Merkez Bankası tarafından belirlenen "resmi kur" ile "piyasa kuru" arasında önemli sapmalar olması piyasalarda "bir şeylerin

döndüğü”ne işaret ediyordu. Bu iki kur arasındaki fark 1993 yılının tümüne bakıldığında sadece yüzde 0,97 iken, yılın sonlarında açılmıştı. Aralık ayında yüzde 2,1’e yükselmiş; 14 Ocak 1994’te yüzde 5,4’e, bir iş günü sonra yüzde 8,9’a ve iki iş günü sonra da yüzde 22,9’a çıkmıştı. Ocak ayının sonuna doğru resmi kurun düzenlenmesiyle fark kapandı ancak piyasalardaki çalkantılar Nisan’a kadar sürdü. 5 Nisan’da hükümet tarafından açıklanan istikrar paketinde faizlerin bundan böyle serbestçe belirleneceği duyurulmasında rağmen; Merkez Bankası’nın 5 Nisan’da yüzde 150 dolaylarında olan gecelik faizi 6 Nisan’da yüzde 90’a indirmesiyle piyasalarda yeni bir tepki yaşandı. Dolar kuru bir anda sıçrarken, bankalar arası gecelik borçlanma piyasasındaki faizler de keskin artışlar göstermiş ve Merkez Bankası’nın döviz rezervleri de kurumuştur. Bu gelişmeler üzerine IMF ile bir İstikrar Programı imzalanmış ve Türkiye en azından bu krizi ardında bırakmıştır.

Kısa sürede gerçekleşmiş olsa da 1994 Krizi ağır etkileri olan bir krizdir. Yücel ve Yıldırım’a göre cari hesap açığı 1 milyar dolardan 6,4 milyar dolara yükselmiş, dış borç 12 milyar doları bulurken, kısa-dönem borçları tarihi bir rekorlar 18,5 milyar dolar olmuştur. Toplam sermaye çıkışı 4,2 milyar dolar kadar olmuş, faiz haddi yüzde 400’ü aşarken, TEFE (toptan eşya fiyat endeksi) yüzde 121 ve TÜFE (tüketici fiyat endeksi) yüzde 106’ya ulaşmıştır. Gayri safi yurtiçi hasıla da yüzde 6’lık bir daralma yaşanmış ve işsizlik oranları yüzde 20’lere çıkmıştır (Yücel & Yıldırım, 2010: 1502).

2000-2001 Krizleri

2000 yılının sonlarına doğru Türkiye ekonomisi tekrar düşüşe geçtiğinde, peş peşe gelmiş olan krizlere rağmen bu durum şaşırtıcı olarak karşılanmıştır. Daha önceki krizlerin aksine, Kasım 2000’de gelen şok, 1999’da uygulamaya konmuş olan IMF programı altında gelmiştir.

1999 yılında uygulamaya konmuş olan IMF programının temel hedefi başka ülkelerde de uygulandığı üzere deflasyondur. Bu istikrar paketini diğerlerinden ayıran uygulanmaya başladığı dönemin kriz sonrası değil, kriz beklentisinin olduğu ve belli istikrarsızlıkların yaşandığı ancak acil bir müdahaleyi gerektirecek bir durumun olmadığı bir dönemde uygulanmaya başlanmış olmasıdır (Öniş, 2009). Program ayrıca kısa dönemli istikrar hedeflerinin yanı sıra ekonomide kurumsal dönüşümleri de öngörmektedir.

Bankacılık sektörü IMF programının en önemli yapısal ayaklarından birini oluşturmakta idi. Kriz öncesinde geri dönmeyen kredilerin toplam kredilere oranı önemli bir sıçrama göstermişti. Bunun yanında kamu bankalarının, kamu kesiminden alacakları tüm varlıklarının yüzde 30’unu

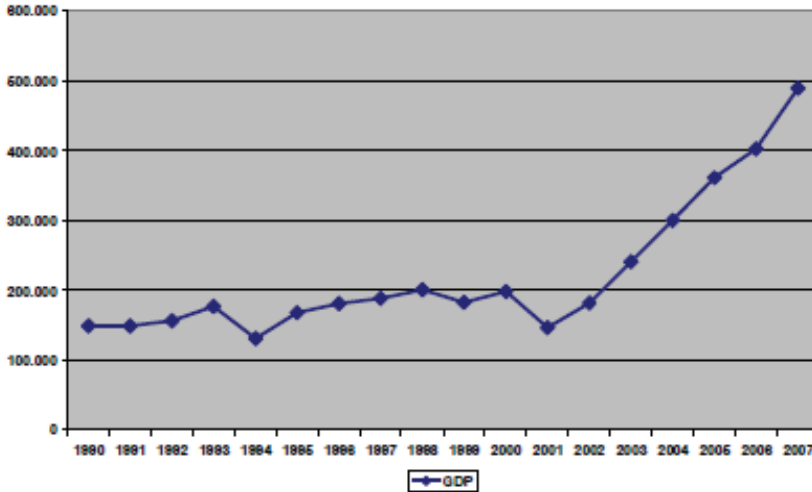
oluşturmaktaydı ve büyük bir sermaye yetmezliği çekiyorlardı. Özel bankalarda ise repo cinsinden çok kısa vadeli borçların bilançoadaki ağırlığı sorun oluşturunuyordu.

Ancak işler beklendiği gibi gitmedi. Ekonomiyi krizden koruması için planlanmış olan program amacına ulaşmadı ve Türkiye Kasım 2000’de yeni bir krizle çalkalandı. 2000 yılı boyunca nominal döviz kuru, net iç varlıklar ve birincil bütçe açıklarında hedeflerini tutturmuş olsa da, fiyatların yapışkanlığı nedeniyle enflasyonda bir gerileme görünmedi. Eylül 2000’de sermaye akışının negatif çıkması Akyüz ve Boratav tarafından işlerin yolunda gitmediğinin ilk ibaresi olarak yorumlanmıştır. Ekim ayı enflasyon sonuçlarının da hedefleri tutmamasının yanında, ticaret açığının yüksek olması, koalisyon hükümetinin özelleştirmelerde karşılaştığı sıkıntılar, Avrupa Birliği ile ilişkilerin kötüleşmesi, bazı bankalarla ilgili soruşturma başlatılması ve uygulanan IMF programının yapısından kaynaklı sorunlar sonucunda Kasım 2000’de 5,2 milyar dolardan fazla sermaye çıkışı oldu. Türk Lirasından bu kaçış likidite sıkışmasına neden oldu ve döviz rezervlerini kurutarak faiz hadlerinde sıçramayla sonuçlandı. Merkez Bankası uygulanan programın sınırlarını aşıp para arzını arttırma kararı aldı ancak bu durumda Türk Lirasının yabancı piyasalardaki satışı hızlanarak döviz rezervlerinin yine kurumasına neden olunca geri çekildi (Akyüz & Boratav, 2005: 16). IMF’yle 10,5 milyar dolarlık yeni bir anlaşma yapıldı ve hükümet programa bağlılığını açıkladı.

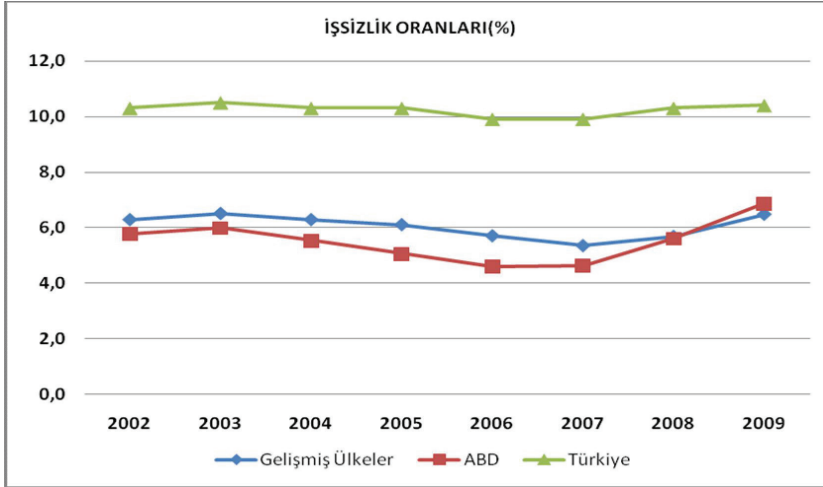
Kazanılan istikrar kısa sürdü ve belki ilkinden daha şiddetli olarak İkiz Krizlerin ikincisi Şubat 2001’de gerçekleşti. Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer ve Başbakan Bülent Ecevit arasındaki tartışma krizi tetikleyen politik bir faktör olsa da, ekonominin durumunun zaten krize hazır olduğu belirtilmektedir. Yenilenmiş programa rağmen, dış fonlar çok kısa vadeli olarak yatırılıyor, hazine bonolarını açık arttırmaları azalıyordu ve Şubat ortasına gelindiğinde faiz hadleri yeniden yükselerek yüzde 70’lere ulaşmıştı (Akyüz & Boratav, 2005). Bu gelişmeler ekonomik aktörlerin kamu borcunun sürdürülebilirliğinden şüphe etmesine yol açarken, enflasyonun hala kontrol altına alınamamış olması da IMF programına olan güveni sarsıyordu. Cumhurbaşkanı ve Başbakan arasındaki tartışmanın ardından Türk Lirasından hızlı bir kaçış oldu; gecelik faiz hadleri yüzde 5 oranında arttı ve yeni bir likidite sıkışması yaşandı. Hükümet hedeflemeden vazgeçerek, döviz kurunu serbest dalgalanmaya bırakmak zorunda kaldı ve Türk Lirası bir gün içerisinde Amerikan doları karşısındaki değerinin üçte birini kaybetti. Kasım 2000’den itibaren gerçekleşen sermaye çıkışı 17 milyar dolara ulaştı. Mayıs’ta ve 2001 IMF ile iki yeni destekleme kredisi anlaşması yapıldı, bunlarla birlikte iki yıl içerisinde IMF’den alınan fon miktarı 30 milyar dolara ulaştı.

2001-2008: İstikrar Dönemi

2000-2001 yıllarının politik ve ekonomik çalkantılarının ardından Türkiye istikrarlı bir büyümenin kaydedildiği bir döneme girmiştir. Koalisyon hükümetinin ardından gelen tek parti hükümeti ve Kemal Derviş'in çizdiği yolda ilerleyen Türkiye, Avrupa Birliği uyum yasaları çerçevesinde de pek çok kurumsal dönüşüm geçirmiştir. Ekonomi genel olarak yabancı yatırımcılar için uygun bir çerçevede ilerlemiş, devlet daha önce gerçekleştiremediği özelleştirmeleri gerçekleştirip, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Rekabet Kurumu, Enerji Piyasası Kurumu gibi kurumlar kurulup var olanların yetkileri arttırılarak, piyasanın işlemesi için gerekli ortamı kurduktan sonra ekonomiye en düşük seviyede müdahalede bulundan düzenleyici devlet anlayışı uygulanmıştır. Dönem içinde gayri safi yurt içi hasıla değeri artış göstermiş (Grafik 1), yüksek seyrediyor olsa da işsizlik oranı sabitlenmiş (Grafik 2) ve enflasyon kontrol altına alınmıştır.



Grafik 1: GSYH Trendi, 1980-2007³



Grafik 2: Gelişmiş Ülkeler, ABD ve Türkiye İşsizlik Oranları, 2002-2009⁴

Tablo 1’de BDDK’nın Aralık 2009’da hazırladığı “Krizden İstikrara Türkiye Tecrübesi” başlıklı çalışma tebliğinden alınmış olarak 1998 yılından 2009 yılına kadar ki temel göstergelerdeki değişim görülmektedir. Buna göre 2002-2007 yılları arasında yaşanan uzun soluklu istikrar, 2007’nin ikinci yarısında bozulmaya başlamış olsa, da dönem için de büyüme yaşanmış ve 1999’da yüzde 68,8 oranında olan enflasyon da tüm dönemi tek haneli rakamlarla geçirip 2008 içerisinde de ancak yüzde 10,1’e çıkmıştır. Cari işlemler dengesindeki sıkıntıya rağmen, özellikle artan doğrudan yabancı sermaye girişi sayesinde finansman sorunu çekilmemiştir.

(%)	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
GSYH Büyümesi	3.1	-3.4	6.8	-5.7	6.2	5.3	9.4	8.4	6.9	4.7	0.9	-6.0
SAGP Göre Kişibaşı GSYH	8.6	8.2	9.2	8.6	8.7	8.8	10.2	11.4	12.7	13.5	14.0	13.1
İşsizlik Oranı	6.9	7.7	6.5	8.4	10.3	10.5	10.8	10.6	10.2	10.3	11.0	14.8
Enflasyon (TÜFE-yılsonu)	69.7	68.8	39.0	68.5	29.7	18.4	9.4	7.7	9.7	8.4	10.1	10.1
Cari İş. Den/ GSYH	0.7	-0.5	-3.7	1.7	-0.6	-2.3	-2.8	-3.5	-4.6	-5.9	-5.7	-8
Brüt Kamu Borç Stok/ GSYH	-	-	51.4	57.6	58.4	53.3	45.6	39.3	35.0	39.4	39.5	39.5

Tablo 1: Türkiye’deki Ana Göstergelerdeki Değişimler, 1998-2009⁵

⁴ Alantar, 2008: 7

⁵ Kaynak: BDDK, 2009: 35

Ana hatlarıyla Türkiye ekonomisinin 2001 Krizi öncesi ve sonrasında ki yapısı Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre kısa dönem sermaye girişlerine bağımlılık, cari hesap açığı ve toplam borcun GSYH’a oranı dışındaki göstergelerde önemli gelişmeler kaydedilmiştir. 2008 Krizi öncesi Türkiye ekonomisi, daha önce girmekte olduğu krizlerden çok daha sağlam bir yapıda görünmektedir.

	KRİZ ÖNCESİ	KRİZ SONRASI
Büyüme	Yavaş ve kırılgan	Yüksek ve sürdürülebilir olma ihtimali yüksek. 2001’de %8,6 ve 2004’te %9 ile yüksek değerler (ve 2006’da %6,1)
Enflasyon	Kronik yüksek enflasyon	Düşük; tek haneli değerlere indirilmiş
Bütçe Açığı	Fazlaca yüksek	Oldukça düşürülmüş; yüksek faiz dışı fazla; IMF’nin %6,5 hedefiyle uyumlu, Maastricht şartlarına yakın
Bankacılık Sektörü	Zayıf	Oldukça gelişmiş
Borç-GSYH	Fazlaca yüksek	Yüksek, fakat oldukça düşürülmüş
Kısa Dönem Sermayeye Bağımlılık	Yüksek	Hala yüksek; fakat düzelmiş makroekonomik çevre ve düzenlenmiş bankacılık sektörü sayesinde kriz riski düşürülmüş
Cari Hesap Açığı	Yüksek	İhracattaki dikkate değer yükselmeye rağmen hala yüksek
Girişler ve Dolaysız Dış Yatırım	Sınırlı	Belli bir zaman farkıyla dikkate değer yükselme
Özelleştirme	Sınırlı	Yine, belli bir zaman farkıyla dikkate değer yükselme
Büyümenin kaynağı olarak üretkenliğin gelişmesi	Zayıf	Güçlü

Tablo 2: 2001 Krizi öncesi ve sonrasında ana göstergelerde Türkiye ekonomisinin durumu⁶

2008 KRİZİNİN TÜRKİYE EKONOMİSİNE ETKİLERİ

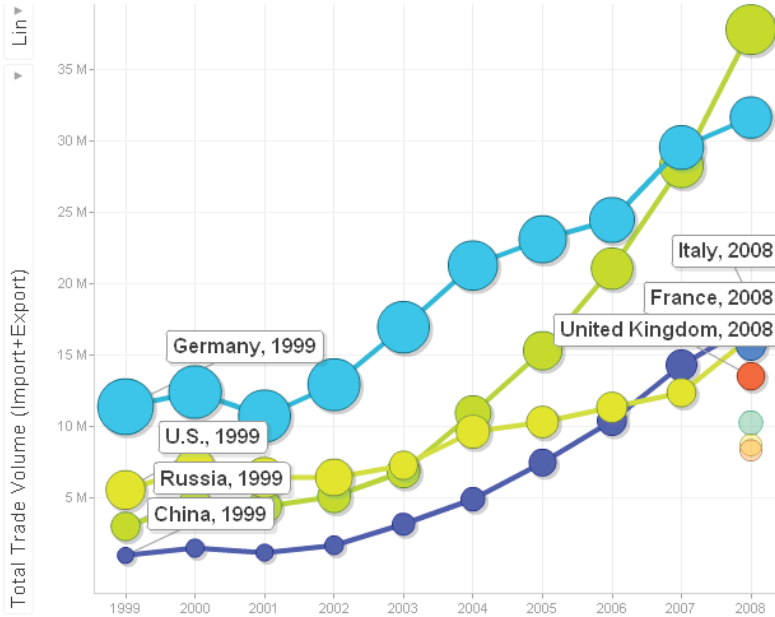
2008 Krizinin Türkiye açısından bakıldığında, Neoliberal dönemde gerçekleşmiş olan diğer krizlerden en önemli farklı Türkiye’nin iç dinamiklerinden dolayı yaşadığı değil, dışarıdan gelen bir şokla maruz kaldığı bir kriz olmasıdır.

Daha önce de değinildiği gibi küresel ekonomik yapı içerisine eklenmiş olan Türkiye’nin bu krizden etkilenmemesi mümkün değildi. Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği ile önemli finansal ve ticari bağları olan Türkiye, bu bölgelerde yaşanan sıkıntılardan ve buna bağlı olarak

6 Keskin ve diğerleri, 2008: 196

gerçekleşen talep daralmasından elbette ki payını alacaktı. Grafik 3’de 1999-2008 yılları arasında toplam ticaretin içinde Türkiye’nin en önemli ticaret ortakları (ABD, Çin ve Rusya) ve Avrupa Birliği içindeki en yüksek ticaret hacmini sahip olduğu partnerleri (Almanya, Fransa, Birleşik Krallık ve İtalya) ile gerçekleştirdiği ticaretin yüzde olarak payı verilmiştir. Türk Ekonomi Kurumu’nun 2009 yılı Çalıştay Raporuna göre de dünya krizinin “ilk yansıması, 2008’in ikinci yarısında Avrupa’ya ihracatın, özellikle son çeyrekte, hızla düşüşe geçmesi işsiz sayısı artarken, üretimin daralması” ile olmuştur (2009).

Türkiye’nin 2008 krizi esnasında bir şansı, daha önce bahsedilmiş olan “zehirli” tahvillere yatırım yapılmamış olmasıdır. Değindiği gibi bu tahviller daha çok *aşırı-riskli varlık kanalı* aracılığıyla krizin gelişmiş ülkelere (ve çok kısa süre içerisinde Avrupa Birliği’ne) yayılmasında etkili olmuşlardır. Buradan da anlaşılacağı gibi kriz Türkiye’de, 2001 yılından ders çıkarak kendini toparlamış olan bankacılık ve finans sektöründen çok, dış ilişkileri nedeniyle ister istemez partner ülkelerinin durumundan etkilenen ticaret kanalından gelmiştir.



Grafik 3: Türkiye’nin en çok ticaret yaptığı ülkeler ile gerçekleştirdiği toplam ticaretin, toplam ticaret hacminde yüzdelik görünümü⁷

Bu bağlamda 2008 sürecinde temel göstergelerde ne gibi değişiklikler olduğunu incelemek yerinde olacaktır.

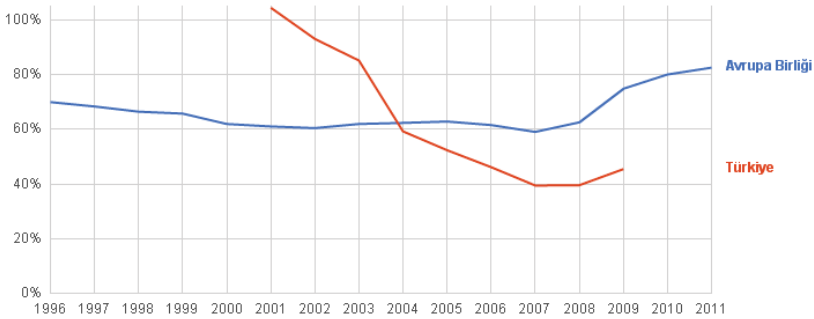
⁷ Kaynak: <https://spreadsheets.google.com/spreadsheet/pub?key=0AoSjUVrs1ioAcGJYWTN-SaGpraG1qaTNnS1BEclFGSVE&gid=1>

Temel Göstergeler Üzerinde Krizin Etkileri

Mustafa Sönmez “100 Göstergede Kriz ve Yoksullaşma” adlı iki ciltlik kitabının girişinde, 2001’de kriz olduğuna dair elimizdeki en önemli görüntünün kısa dönem içerisinde zikzaklar yapan grafikler olduğunu belirtiyor. 2008 yılıyla ilgili baktığımızda da, dünyayla ilgili grafiklerde keskin düşüşler (büyüme hızları) ve keskin artışlar (işsizlik, enflasyon) görmek mümkündür.

Öncelikle en temel gösterge olarak gayri safi yurtiçi hasılanın büyüme oranına bakabiliriz (Grafik 4). Türkiye’nin büyüme oranında da dünyanın geri kalanına paralel bir düşüş görünmektedir. Ki Hakkı Çiftçi ve Sedat Uğur’un belirttikleri üzere büyüme, cari açık ve başka alanlarda böyle bir olumsuz etki zaten beklenmişti (2009: 143). Ancak, gelişmekte olan bir ülke olarak, bir önceki dönem içinde ortalamanın üzerinde bir büyüme kaydeden Türkiye, büyüme hızını daha çabuk toparlamıştır. Bunun yanında Türkiye’nin büyüme oranındaki düşüşün 2001 yılındakinden daha az olduğu da saptanmaktadır.

Kamu borcunun gayri safi yurtiçi hasıla’ya oranı önemli ekonomik verilerden olmasının yanında, Türkiye ekonomisinin zayıflıklarından biri olmuştur. Grafik 5’de görüldüğü gibi 2002’den sonra düşüşe geçen bu yüzde, 2003’ün son çeyreğinden itibaren Avrupa Birliği ortalamasının altında seyretmeye başlamış ve 2008 krizinde yükselmiş olsa da, ne eski seviyesine ulaşmış ne de AB ortalamasına yaklaşmıştır.

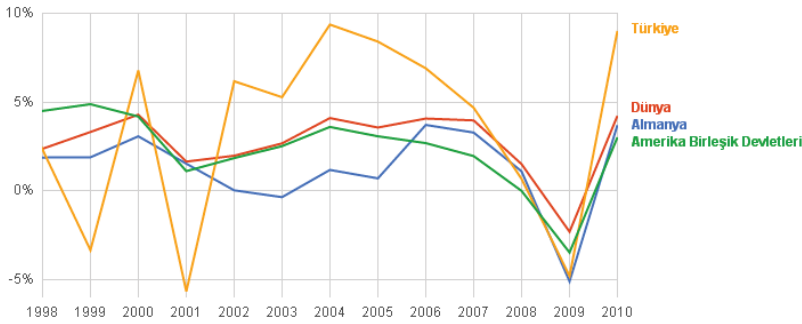


Grafik 4: Türkiye, Dünya Geneli, Almanya ve ABD için GSYH Büyüme Oranları, 1998-2010⁸

Adem Üzümcü ve Mehmet Dikkaya, “Küresel Finans Krizinin Türkiye’nin Dış Ticareti Üzerindeki Etkiler: 2001 Krizi ile Bir Karşılaştırma”

8 Kaynak: Dünya Bankası http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_#!-ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=ny_gdp_mkt_p_kd_zg&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:USA:DEU&ifdim=country&tdim=true&hl=tr&d-l=tr&ind=false

başlıklı makalelerinde krizin Türkiye üzerinde, “dış ticarete daralma, sanayi üretimi ve kapasite kullanım oranlarında düşme, ekonominin küçülme sürecine girmesi, işsizliğin artması ve tüketici güveninin azalması doğrudan olumsuz etkiler ile emtia fiyatlarının düşmesine paralel olarak enflasyonist baskının azalması ve reel faizlerin düşmesi gibi dolaylı olumlu etkileri” olduğunu açıklamaktadırlar (2009: 285). Üzümcü ve Dikkaya’ya göre sanayi üretimi ve kapasite kullanım oranlarının düşmesi daha çok dış ticaretle yapan firmalarda görülmüş, “küresel krizin uzun süreceğini düşünen sanayi kuruluşlarının stoklarını azaltmaya çalışması[yla] mevsimsellikten arındırılmış sanayi üretim endeksi ve kapasite kullanım oranları” düşüşe geçmiştir (2009: 286).



Grafik 5: Türkiye ve Avrupa Birliği için GSYH'nin yüzdesi olarak ifade edilen devlet borcu, 1996-2011⁹

3.3. 2008 KRİZİ SONRASI TÜRKİYE

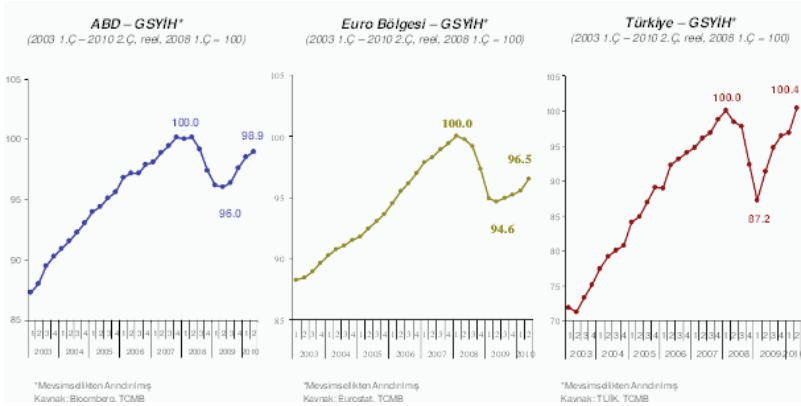
Naudé'nin gelişmekte olan ülkeler ve 2008 Krizi ile ilgili varsayımları Türkiye gerçeğinde yaşanmıştır. 2008 Krizi'ne daha önceki krizlerinden daha istikrarlı bir ekonomiyle giren Türkiye, her ne kadar krizin dünya piyasalarında yarattığı olumsuzluklardan etkilenmiş olsa da hızla toparlanmıştır. Genel olarak bakıldığında bu krizin etkileri çok daha kısa sürede ve derin gerçekleşen önceki krizlerden az kalmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Başkanı Durmuş Yılmaz'ın 25 Ekim 2010'da Bakanlar Kurulu'nda yaptığı sunumda belirttiği üzere, birçok ülkeden önce uygulamaya konan, içsel tutarlılığa sahip, 2010 yılından itibaren borç oranının düşürülmesi iddiasına sahip Orta Vadeli Kamu Ma-

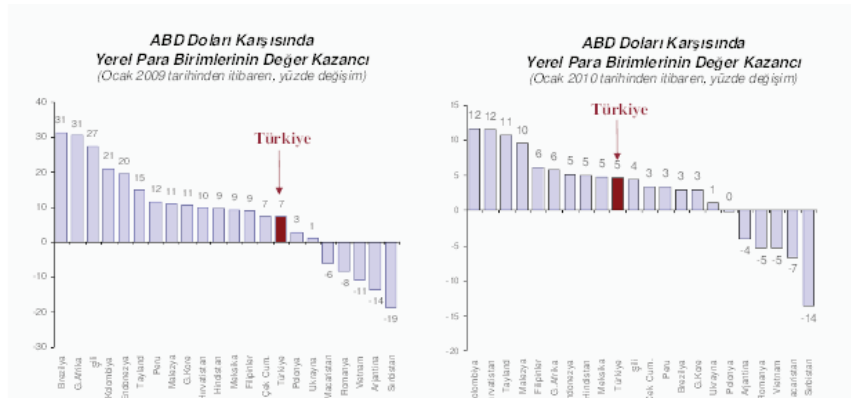
9 Kaynak: Eurostat http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ds22a34krhq5p_#!cty-pe=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=gd_pc_gdp&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=country_group:eu&idim=country:tr&idim=country_group&hl=tr&dl=tr&ind=false

liyesi Programı Türkiye'nin, Grafik 6'da görüldüğü üzere, diğer bölgelerden daha hızlı toparlanmasına yardımcı olmuştur.

Bunun yanında Yılmaz'a göre, Türkiye finansal alanda da diğer ülkelerden daha iyi bir konumda kalmıştır. Grafik 7'de görüldüğü üzere diğer gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında, Türk Lirasının Dolar karşısındaki değerinde önemli bir değişim gerçekleşmemiştir ancak değer kaybı da yaşanmamış, finansal istikrar korunmuştur.



Grafik 6: ABD, Euro Bölgesi ve Türkiye için Ekonomik Toparlanma Hızları, 2003 1. Çeyrek-2010 2. Çeyrek, 2008 1. Çeyrek=100¹⁰



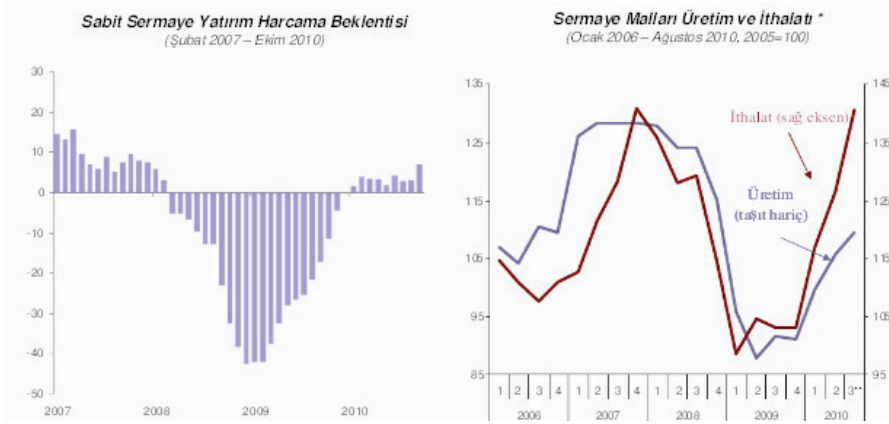
Grafik 7: Ocak 2009 ve Ocak 2010 tarihleri için gelişmekte olan ülkelerin para birimlerinin ABD Doları karşısındaki değer değişiklikleri¹¹

Grafik 8'de görüldüğü üzere, krizin etkisiyle 2009 yılında düşmüş olan yatırım harcamaları da 2010 yılına gelindiğinde yeniden artmıştır. Grafik 9 ise işsizlik oranlarının halen yüksek seyretmelerine rağmen, krizin en

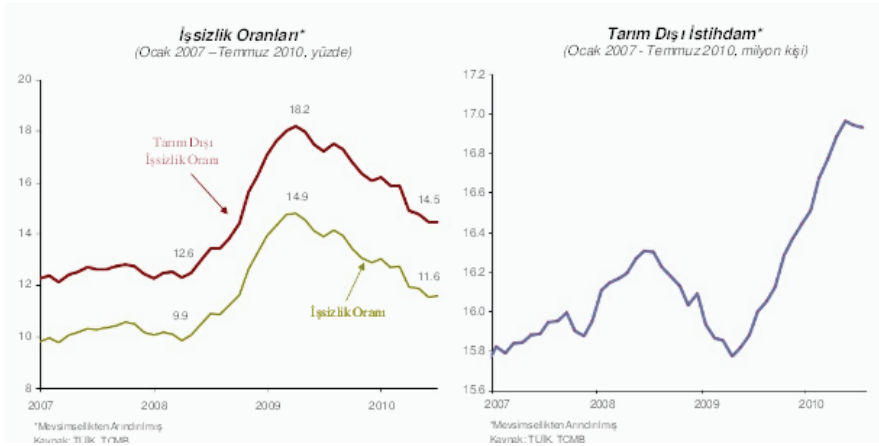
10 Yılmaz, 2010: 5

11 Yılmaz, 2010: 50

büyük etkisinin hissedildiği dönemde çıkılıp, toparlanmaya başlandığı görülmektedir.



Grafik 8: Şubat 2007-Ekim 2010 Sabit Sermaye Yatırım Harcama Beklentisi ve Ocak 2006-Ağustos 2010 (2005=100) Sermaye Malları Üretim ve İthalatı Göstergeleri¹²



Grafik 9: Ocak 2007-Temmuz 2010 için yüzde olarak İşsizlik Oranları ve aynı dönem için milyon kişi olarak Tarım Dışı İstihdam¹³

Genel anlamda, krizin ilk dalgalarından kötü etkilenen Türkiye ekonomisinin kendini hem daha önce geçirdiği krizlere hem de pek çok dünya ülkesine göre daha hızlı ve etkin bir şekilde topladığı görülmektedir.

¹² Yılmaz, 2010: 79

¹³ Yılmaz, 2010: 80

SONUÇ

2008 Krizi derinliği ve etki alanı ile kapitalizmin girdiği büyük krizlerden birini ifade etmektedir. Ortaya çıktığı coğrafyanın gelişmiş bir ülke olması nedeniyle, son dönemin genellikle “gelişmekte olma” sancılarına bağlanan krizlerinden ayrılan bu sarsıntının küresel dünyayı etkilememesi olası değildir.

Neoliberal dönem boyunca pek çok krizle sarsılmış olan Türkiye yeni yüzyıla da krizle girmiştir. 2000-2001 yıllarında gelen İkiz Krizler’in etkileri yapısal reformlar ve düzenlemelerle sağlanan istikrarlı büyüme dönemi ile atlatılmış, belli sorunlar devam etse de Türkiye Ekonomisi genel olarak sağlam bir makroekonomik çevreye kavuşmuştur. Dünya ekonomisine eklemlenmiş olan Türkiye’nin 2008’de yaşanan dalgalanmadan tamamen kaçınması mümkün olmamışsa da, önceki krizlerin aksine güçlü bir ekonomiyle girmiş olması krizden çıkmasında en önemli etmenlerden olmuştur.

KAYNAKÇA

- Alantar, D. (2008), “Küresel Finansal Kriz: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme”, Maliye ve Finans Yazıları, S:81,2008. <http://www.finans-kulup.org.tr/maliyefinans/maliyefinans.html>
- Akyüz & Boratav (2003), “The Making of the Turkish Financial Crisis”, World Development, 31: 9, 1549–66.
- BDDK (2009), Krizden İstikrara Türkiye Tecrübesi, Çalışma Tebliği, 2. Baskı
- Çiftçi, H. & M. S. Uğur (2009), “Küresel Finans Krizi ve Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri”, Kalaycı, İ. *Halil Seyidoğlu’na Armağan Finansal Kriz Yazıları*’nda, Nobel Yayınları, 117-148
- Girdap, Ö. (2007), “Sermaye Hareketlerinin Serbestleşmesi, Finansal Krizler ve Türkiye”, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi
- Keskin, Kiriş, Şentürk & Demirel (2008), “Economic and Political Interaction of 2001 Crisis: Implications for 2008 Recession?”, First International Conference on Management and Economics: “Current Issues in Emerging Economies in Global Perspective” - (ICME 2008), Tirana, Albania, 28-29 March 2008.
- Naudé, W. (2009), “The Financial Crisis of 2008 and the Developing Countries” UNU-WIDER Research Paper , World Institute for Development Economic Research (UNU-WIDER).
- Özatay, F. (2009), Finansal Krizler ve Türkiye, Doğan Kitap
- Sönmez, Ü. (2010) “The Political Economy of Market and Regulatory Reforms in Turkey: The Logic and Unintended Consequences of Ad-hoc Strategies”. New Political Economy, 16:1, 101-130
- Üzümcü, A & M. Dikkaya (2009), “Küresel Finans Krizinin Türkiye’nin Dış Ticareti Üzerindeki Etkileri: 2001 Krizi ile Bir Karşılaştırma”, Kalaycı, İ. *Halil Seyidoğlu’na Armağan Finansal Kriz Yazıları*’nda, Nobel Yayınları, 273-314
- Yılmaz, Durmuş (2010), Bakanlar Kurulu Sunumu, www.tcmb.gov.tr
- Yücel & Yıldırım (2010), “The Last Three Significant Crises that Faced in Turkey’s Economy and Their Effects to Manufacturing Sector”, *Turgut Özal Uluslar arası Ekonomi ve Siyaset Kongresi E-Kitabı*, 1495-1522
- http://www.google.com/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=ny_gdp_mktp_kd_zg&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country&idim=country:USA:DEU&ifdim=-country&tdim=true&hl=tr&dl=tr&ind=false (Erişim Tarihi:20 Nisan 2019)
- http://www.google.com/publicdata/explore?ds=ds22a34krhq5p_#!ctype=l&strail=false&bcs=d&nselm=h&met_y=gd_pc_gdp&scale_y=lin&ind_y=false&rdim=country_group&idim=country_group:eu&idim=country:tr&ifdim=-country_group&hl=tr&dl=tr&ind=false (Erişim Tarihi:27 Nisan 2019)

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Saliha EMRE DEVECİ¹

BÖLÜM 8

¹ Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, salihaemre@gantep.edu.tr



KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNE GENEL BAKIŞ

Saliha EMRE DEVECİ¹

GİRİŞ

Günümüzde kadın istihdamı, sosyo-ekonomik boyutu nedeniyle giderek artan bir öneme sahip. Kadının işgücü piyasasına katılımıyla elde edilen ekstra gelir, hanehalkına daha iyi beslenme, sağlık ve eğitim imkânı sunarak kalkınma üzerinde belirleyici olmaktadır. Konunun sosyolojik boyutu ise, iş yaşamına katılan kadının yeni bir toplumsal kimlik ve konuma sahip olarak sosyal yaşamını yeniden şekillendirdiğini göstermektedir (Tapşın, 2016, 266).

Bu bağlamda çalışmamızda kadınların girişimcilik alanındaki durumlarına genel bir inceleme yapılmaktadır. Kadın girişimciler için fırsatlar, tehditler tespit edilip kadın girişimcilerin güçlü ve zayıf yönleri incelenmektedir.

Girişimci ve Girişimcilik

Girişimci kavramı ilk olarak Fransızca entreprendre'den gelen, girişmek fiilinden türemiş ve anlamı; bir şey yapmak olan kelimedir. İlk anlam olarak da araştırmacı, maceracı, hükümet alt yapı bağlantılarını kuran kişi, mimar ve tarım ile ilgilenen insanlar için kullanılmakta idi. Daha sonra sanayi alanında, risk alan veya riski hesaba katabilen sermayedarlar için de kullanılmış ve böylece anlamı genişlemiştir. 18. yüzyıldan bu yana birçok ekonomist tarafından girişimcinin çok değişik tanımları yapılmıştır. 20. yüzyıl da ise Schumpeter girişimcinin modern bir tanımını yapmıştır. Yapılan bu tanımda girişimcinin yenilikçi ve dinamik olma özelliğini ekonomik kalkınmada, insan kaynaklarının ana yapı taşlarından birisi olarak ilk kez vurgulayan ve gündeme getiren Schumpeter'dir. Girişimcilik ile ilgili çalışmalara en büyük katkısı bulunan kişilerden biri olan ve teknoloji ile girişim kavramını bütünleştiren Schumpeter; girişimciyi diğerlerinden ayıran en önemli özelliğin yenilikçilik (inovasyon) kavramı olduğunu vurgulamış ve girişimciyi, toplumda değişimi yaratacak kişi ve kurumlar olarak tanımlamıştır (Özyılmaz, 2016,6).

Girişimcinin yenilikçilik yönünü vurgulayan Joseph Shumpeter, “Ekonomik Kalkınma Teorisi” kitabında, girişimcinin aşağıdaki beş görevden birini gerçekleştirdiğini savunur: 1) yeni bir malın ya da yeni bir kalitenin tanıtılması; 2) yeni bir üretim yönteminin oluşturulması; 3) yeni bir pazarın

1 Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, salihaemre@gantep.edu.tr

açılması; 4) yeni bir tedarik kaynağının ele geçirilmesi veya 5) yeni organizasyon veya endüstriyel alan oluşturulması (Li, 2013,6).

James A. Montanye girişimciyi “bir zamanlar dünyanın ve dünyanın düşüncelerini değiştiren toplumsal güçlerin temsilcisi ve yaratıcısı olarak bir zamanlar tarihsel bir sürecin bir ürünü ve bir ajanı” şeklindedir. Kısacası, girişimci bir yenilikçidir: üretim faktörlerini yeni bir şey yaratmak için değiştiren biri (Montanye, 2006, 548).

Girişimciyi ekonomi bilimi açısından tanımlayan Allen’e (2006) göre girişimci, yenilikçi, yaratıcı, endüstri içi ve endüstriler arası organizatör, ekonomik büyümede rol model ve bütün bunları yaparken riski üstlenebilen kişidir (Solmaz vd., 2014, 41).

Dinlere göre girişimci üretim riskini ve üretilen malın satış olanaklarından kaynaklanan belirsizliği üstlenerek emek, toprak ve sermaye faktörlerini bir araya getirerek üretime koştan kişidir (Dinler, 1998, 257).

Bu bağlamda girişimciler, ekonomik büyümenin motorudurlar. Girişimciler, en son teknolojiyi geliştirirler, yeni iş fırsatları yaratırlar, rekabeti, insan ve sosyal sermayeyi artırırlar ve sosyal yapıdaki değişimi tetiklerler (Cansız, 2014, 1).

Tanımlamalara bakıldığında girişimcilerin ortak özellikleri risk alarak yenilik yapan, fırsatları kovalayan, uygun zaman ve ortamda onları değerlendiren ve olumlu projeler olarak hayata geçiren kişi ve kişilerdir. Girişimciler toplumda özellikleri olan veya varolan özellikleri kullanabilen kişilerdir.

Girişimciliğin tanımına gelince Hisrich ve Peter, girişimciliği, beraberrinde getirebileceği finansal ve sosyal riskler önceden kabullenilen, buna karşın hasredilen zaman ve çaba sonucunda, parasal ve kişisel tatmin ve bağımsızlık niteliğindeki ödüllerin elde edileceği yeni bir şey yaratma süreci olarak ifade etmektedir (Hisrich, Peter ,2002, 20). Bu tanımda girişimciliğin bir süreç olduğunu vurgulamıştır.

Dollinger, risk ve belirsizlik koşulları altında kazanç veya büyüme amacıyla yenilikçi bir ekonomik organizasyonun oluşturulmasını girişimcilik şeklinde tanımlanmıştır (Dollinger,2003, 5).

Girişimcilik, girişimcilerin risk alma, fırsatları kovalama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreçlerinin tamamı olarak ifade edilmiştir (İraz ,2005, 150).

Müftüoğlu, Girişimciliğin kişinin doğuştan sahip olduğu bir takım kişisel özelliklerine ve aldığı eğitime bağlı olarak şekillenen bir kavram ol-

duğunu ancak bu iki unsur tek başına yeterli olmadığını savunmaktadır. Girişimciliği aile, sosyal çevre, devlet politikaları, hukuki yapı etkilemekte olduğunu iddia etmektedir (Müftüoğlu, Durukan, 2004,35).

Birçok farklı tanımla kanıtlandığı gibi, girişimcilik terimi farklı insanlar için farklı şeyler anlamına gelir ve farklı kavramsal perspektiflerden görülebilir. Ancak, farklılıklara rağmen, bazı ortak yönler vardır: risk alma, yaratıcılık, bağımsızlık ve ödüller. Bu ortaklıklar gelecekte girişimcilik kavramının ardındaki itici güç olmaya devam edecek (Hisrich ve Peter,2002, 22).

Girişimciliğin bakış açısı, insan, fiziksel ve bilgi kaynakları ve bunu verimli bir şekilde bir araya getirme sürecidir. Girişimciler insanları belirli yollarla bir araya getirir ve yeni bir ürün yaratır veya var olanı üretmek için fiziksel sermaye ve fikirler bulmaya çalışır (Lazear, 2005, 649).

2.KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadınların ekonomik güç ve güvenliğinin geliştirilmesi ve dolayısıyla toplumun refahının artmasının ön koşulu, ekonomik, sosyal ve politik alanlarda sınıf, cinsiyet ve etnik gruplar arasında eşitlik ve adaletin sağlanabilmesi için önemli değişimlere yol açacak adımların atılmasıdır. Bu tür değişimler ise çok yönlü bir seferberliği gerektirir. Girişimcilik de bu seferberlikte kadınların çalışma hayatına kazandırılmasında önemli bir adımdır. 1980’lerden itibaren hızlı bir gelişme gösteren girişimcilik anlayışı, erkekler kadar kadınlarında ilgi alanı içerisine girmiştir. Son yıllarda dünyada çalışanların demografik yapısında görülen birçok değişiklik kadınları da etkileyerek onları iş yaşamının vazgeçilmez aktörleri haline getirmiştir. Sanayi Devrimi’ne kadar kadınların görevleri çok belirgin bir şekilde ev veya el işi olarak belirlenmişken, sonraki dönemlerde kadınların toplumdaki yerinde anlamlı değişimler oluşmuştur. Kadınlar bir taraftan düğme dikme vb. gibi ekonomik olarak üretken kabul edilen işleri yaparken, bir taraftan da yeniden üretimin temelini teşkil eden ev işlerini yapıyorlar. Kadınlar ev işlerinden sorumlu oldukları için geçici ve çalışma saatleri esnek işleri tercih ediyorlar (Karabat ve Sönmez ,2012, 5).

1980’li yıllarda kadın; yalnızca belirli bir mesleğin uygulayıcısı veya çeşitli kesimlerde kol gücü ile görev alan bir emekçi olarak değil, aynı zamanda bir girişimci olarak da varlığını ortaya koymaktadır. Kadın girişimciliği 1970’li yıllarda yeni kurulmaya başlayan bir sözcük olmasına karşın 1980’li yıllar “kadın girişimciliğin on yılı” olarak adlandırılmıştır (Narin, Marşap, Gürol, 2006, 69).

Bu gelişmeler sonunda kadın girişimcilik tanımlanmaya başlamıştır. Kadın girişimciler; bir ticari girişimi başlatan, organize eden ve işleten bir kadın veya bir grup kadın olarak tanımlanabilir. Ayrıca kadın girişimci ekonomik açıdan bağımsız olmak ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için zorlu bir görevi kabullenen bir kişi olarak görülmektedir (Ödemiş, 2018, 42).

Kadın girişimci kavramını en geniş biçimde Müftüoğlu ve Durukan (2004) tanımlamışlardır. Bu tanıma göre kadın girişimci “piyasa ekonomisi içinde hesaplanmış riskleri göze alarak, doğrudan pazara yönelik, nakde dönüşebilen, mal ve hizmet üretip satan, kendi işinin sahibi olup, vergi kaydı, TESK’e, Esnaf ve Sanatkarlar Birlikleri ve Odalarına veya TOBB’a bağlı odalara (Ticaret ve Sanayi Odaları) üye olan ve sosyal güvenlik kurumlarından birinin şemsiyesi altında çalışan ya da yanında başka kişileri istihdam eden kadındır” (Müftüoğlu ve Durukan, 2004: 35).

Kadın girişimcilik Ecevit’e göre ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir işletmesi olan, bir işletmede tek başına veya çalıştırdığı diğer kişilerle birlikte çalışan veya sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran, iş ile ilgili olarak çeşitli kamu ve özel kuruluşlarla temasa geçen, işletmenin geleceği ile ilgili planlar yapan, işletmeden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları konusunda söz sahibi olan ve işletmesi adına tüm riski üstlenen kişi kadın girişimcidir. Dolayısıyla eğitimi gördükleri alanda mesleklerini icra eden kadınlar, herhangi bir risk üstlenmeden iş sahibi oldukları için girişimci olarak kabul edilmemektedirler (Soysal, 2010,73).

Kadın girişimcilikle ilgili çalışmalar incelendiğinde kadın girişimciliğiyle ilgili tanımlar şu ortak noktaları içermektedir (Bedük, 2005, 111);

-Ev dışı bir mekânda, kendi adına kurduğu bir iş yeri olan.

-Bu iş yerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle birlikte çalışan ve/veya işin sahibi olması sıfatı ile ortaklık kuran.

-Herhangi bir mal veya servisin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya servisin dağıtım, pazarlama ve satışını yapan/yaptıran.

-İşi ile ilgili olarak ilişkiye girilmesi gereken kişi, örgüt, kurum veya kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran.

-İş sürecinin örgütlenmesi, mal ve hizmet üretiminin planlanması, iş yerinin işletilmesi, kapatılması veya geliştirilmesine kendisi karar veren.

-İşinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadındır.

Tanımlardan anlaşıldığı gibi kadınların girişimci olarak adlandırılması için ev dışında ve kendi adına çalışması gerekmektedir. Aslında kadınlar yıllarca ev içinde, tarla ve bahçede ve hatta ticari hayatta eşinin yanında çalışmışlardır. Ama bunların hiçbiri girişimci olarak tanımlanmamıştır. Kadınlar ev dışında ve kendi adına açtıkları iş yerinde faaliyete başladıklarında artık ekonomik hayatın dinamikleri arasına girmiştir.

2.1. Kadınları Girişimciliğe İten Faktörler

Kadınları girişimciliğe, kendi işletmelerini oluşturmaya yönlendiren nedir diye baktığımızda itici güç sağlayan tek başına bir faktör yerine bir kombinasyon ya da faktörler dizini görmekteyiz. Örneğin, başarı, bağımsızlık, kontrol odağı gibi psikolojik motivasyonları, ekonomik gereklilik, maddi bağımsızlık için bir yol gibi ekonomik motivasyonları, buna ek olarak kariyerindeki hayal kırıklığı, kariyer fırsatı eksikliği, cam tavan sendromu gibi içinde bulunulan çalışma koşullarından memnuniyetsizlik veya esnek çalışma modeli oluşturmak gibi bir dizi faktör sayılabilir (Dzisi,2008,50).

Kadınların iş kurma nedenlerine bakıldığında “itme ve çekme” faktörlerinin önemli rol oynadığı söylenebilir. Buna göre kadınları iş kurmaya iten faktörler arasında; ülkenin ekonomik koşullarından kaynaklanan işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve kadınların özellikle ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramaları sayılabilmektedir. Bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme isteği, kendi işinin patronu olma, aile ve iş sorumluluğu arasındaki dengeyi kurma isteği gibi çekme faktörleri de kadınları iş kurmaya yönelten faktörler arasında sayılabilmektedir (Yetim,2008, 868). İtme nedenleri genellikle olumsuz görülen şartların sonuçları iken, çekme nedenleri ise cazip gelen fırsatlardan oluşmaktadır.

Kadın girişimci söz konusu olduğunda, girişimci motivasyonlarının sadece küçük bir bölümünün cinsiyet temelli olarak kabul edildiği görülmektedir. Bunun yerine, “çekme” ve “itme” faktörleri, kadınların bir işe başlamaya yönelik farklı motivasyonları açıklamanın ortak bir yoludur (Buttner ve Moore, 1997, 35).

İtici faktörler, yetersiz aile geliri, ücretli bir işten duyulan memnuniyetsizlik, iş bulmada zorluk ve aile sorumlulukları nedeniyle esnek bir çalışma takvimi gibi zorunluluk unsurlarıdır. Çekme faktörleri, bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, girişimci güdüm ve refah, sosyal statü ve güç arzusuyla ilişkilidir. Girişim, “itme” ve “çekme” faktörlerinin göreceli önemine göre, seçim ve zorunluluk iki zıt faktör tarafından yönlendirildiği düşünülebilir. Bununla birlikte, durum nadiren çekme veya itme faktörlerinin net bir seçimidir ve faktörler sıklıkla birleştirilir.

Çekme / itme modeli çoğu girişimci motivasyonunu yansıtır ve kadına özgü bir özellik, kadınların hala beklediği aile bakım rolünü yansıtan esnek bir programın itici etkenidir. Annelik rollerinden dolayı, kadınların önleri erkeklerden daha sık kesilir veya kariyerleri durdurulur. Kadınlar bu nedenle kariyerlerinden fazla memnun değildir ve aynı zamanda işlerini ve çocuklarını, rollerini aynı anda yerine getirme aracı olarak girişimciliği görürler. Bu, sosyo-kültürel bağlamın bir etkisinin altını çizmekte ve kadın ve erkek arasındaki motivasyon farklılıklarının sosyal faktörlerden kaynaklanabileceğini göstermektedir. Kadına özgü bir itme faktörü motivasyonu, ilk bakışta toplumsal cinsiyete özgü bir özellik olan “ücretli işten memnuniyetsizlik” arkasında tanımlanabilir. Ancak, kadınlar hakkında yapılan çoğu araştırma bu memnuniyetsizliği, yönetici kadınların daha üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmasını engelleyen “cam tavan” ile ilişkilendirmektedir. “Ücretli işten hoşnutsuzluk” faktörü içinde yer alan kadın girişimcileri motive etmek olarak öne sürülen cinsiyete özgü başka bir özellik, hiyerarşi, “eski erkek ağları” ile karakterize edilen baskın bir erkeksi iş kültürünün bir kadının rahatsızlığıdır. “Yumuşak” etkinin aksine “yönetişim gücünün kullanılması”, daha çok kadınsı olduğu düşünülen çalışanların fikir birliğine ve güçlendirilmesine dayanmaktadır. Kadın girişimciliğinin gelişmesinin, baskınlık ve can sıkıntısı gibi itici faktörlerden kaynaklandığı kavramına da odaklanmıştır. Bu nedenle, itme faktörleri, kadınlar için erkeklerden daha önemli bir etki olabilir (Orhan, scott, 2001,240-241).

DeMartino ve Barbato tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kadın ve erkeklerin neden girişimci oldukları sorgulanmaktadır. Buna göre verilen beş faktör arasında bir sıralama yapmaları istenmiş ve kişileri girişimci olmaya iten faktörler cinsiyete göre sıralanmıştır (DeMartino, Barbato 2002, 824).

Kadınların Girişimci Olma Nedenleri	Erkeklerin Girişimci Olma Nedenleri
Esnek çalışma koşulları	Servet yaratmak
Aile ile daha fazla ilgilenebilmek	Profesyonel kariyerinde gelişme kaydetmek
Aile ile ilgilenme zorunluluğu	Aile ile ilgilenme zorunluluğu
Profesyonel kariyerinde gelişme kaydetmek	Aile ile daha fazla ilgilenebilmek
Servet yaratmak	Esnek çalışma koşulları

Söz konusu olan çalışmaya göre kadınları girişimci olmaya iten faktörler; esnek çalışma koşulları, aile ile daha fazla ilgilenebilme, aile ile ilgilenme zorunluluğu, profesyonel kariyerinde gelişme kaydetmek ve servet yaratmak olurken, erkek girişimcilerde bu sıralama tam ters şekilde oluş-

maktadır. Buna göre erkek girişimcileri girişimci olmaya iten nedenler; servet yaratmak, profesyonel kariyerinde gelişme kaydetmek, aile ile ilgilenme zorunluluğu, aile ile daha fazla ilgilenebilmek ve esnek çalışma koşullarıdır.

İki gruptaki nedenlerin öncelik sıralamaları çok farklılık göstermektedir. Kadınların girişimciliğe yönelmelerindeki önde gelen neden esnek çalışma koşullarıdır. Kadınlar esnek çalışma koşulları sayesinde ailelerine daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Kadınlar için servet yaratmak en son sırada yer alırken bu neden erkekler için en üst sırada yer almaktadır. Bu sıralama kadınlar ile erkekler arasında sosyal hayattaki sorumluluk farklılıklarını ortaya koymaktadır.

2.2.Kadın ve Erkek Girişimcilerin Karşılaştırılması

Hisrich ve Peters, Amerika Birleşik Devletleri örneğinde, kendi işini kuran her erkeğe karşılık aynı başarıyı gösteren üç kadının bulunduğunu belirtmektedir⁷¹. Her iki grup girişimci, karakteristikleri yönünden benzerlikler göstermekteyseler de özellikle, motivasyonları, iş becerileri ve mesleki deneyimleri açısından arada belli farklılıklar mevcuttur. Bu tür farklılıklar çoğunlukla bir işletmenin başlangıç aşamasındaki işlemler-özellikle destek sistemleri, fonların kaynakları ve sorunların nitelikleri-yönünden daha belirgin olmaktadır. Kadın ve erkek girişimciler arasında karakteristikler yönünden bir karşılaştırma yapıldığında tablo genelde aşağıda görülen şekilde ortaya çıkmaktadır (İlter,2008,70).

Özellikleri	Erkek Girişimciler	Kadın Girişimciler
Motivasyon	Başarı	Başarı
	Kişisel bağımsızlık	Bağımsızlık
	İş tatmini	
Çıkış Noktası	Mevcut işten memnunsuzluk	İşte ezilme
	Mevcut işin genişletilmesi	
	Deşarj ya da rahatlama	Girişime dair ilgi
	Kazanma fırsatı	Kişisel değişimler
Finansal Kaynaklar	Kişisel çaba ve birikim	Kişisel çaba ve birikimler
	Banka finansmanı	
	Yatırımcılar	Kişisel varlık
	Aile ya da arkadaş desteği	

Mesleki Altyapı	İş sahasındaki tecrübe	İş sahasındaki tecrübe
	Sahada yüksek başarı (Uzmanlık)	Sahada orta düzey yönetsel tecrübe
	Çeşitli dallarda rekabet	Hizmet sektörü ile ilgili mesleki altyapı
Kişisel Özellikler	Fikir sahibi ve ikna edici	Esneklik ve Tolerans
	Başarıya odaklanmış	Başarıya odaklanmış
	İdealist	Yaratıcı ve realist
	Yüksek düzeyde kendine güven	Orta düzeyde kendine güven
	Övgüye değer ve enerjik	Övgüye değer ve enerjik
	Kendinin patronu olmalı	Sosyal ve ekonomik çevre ile anlaşabilme yeteneği
Altyapı	Girişime başlama yaşı 25-35	Girişime başlama yaşı 35-40
	Babası kendi işine sahipti	Babası kendi işine sahipti
	Lisans derecesi: işletme ya da teknik sah	Lisans derecesi liberal sanat
	İlk doğan çocuk	İlk doğan çocuk
Destek Grupları	Arkadaşlar, profesyonel danışmanlar (avukat-muhasebeci)	Yakın arkadaşlar
	İş kuruluşları	Eş
	Eş	Aile
		Profesyonel kadın grupları
Kurulan İşletme Türü	Üretim ya da yapı	Ticari işletmeler
		Hizmet sektörü (eğitim servisleri, danışmanlık ya da halkla ilişkiler)

Hisrich ve Peters'ın 2002 de yaptıkları araştırma araştırmacılara erkek ve kadın girişimcileri özellikleri bakımından kıyaslayabileceğimiz bir tablo sunmaktadır.

Tabloya göre erkek ve kadın girişimciler yeni bir girişime atılma esnasında temel olarak başarı ve bağımsızlık duygusuyla motive olmaktadır. Bununla birlikte erkekler işlerindeki tatminsizlikle de motive olmaktadır-

lar ki kendilerini yeni ufuklara doğru yol almaya hazır hissettiklerinde yeni bir girişim için de kolları sıvayabilmektedirler.

Yeni bir girişime başlama esnasında erkeklerin çıkış noktası; mevcut işlerindeki memnuniyetsizlik ya da işin genişletilmesi fikri olabilmektedir. Ya da deşarj olma ve rahatlama isteği gibi daha kişisel ihtiyaçlarla da yeni adımlar atabilmektedirler. Bunların yanı sıra erkeklerin en ayırt edici özelliklerinden biri ise kazanma fırsatı olabilmektedir. Aynı konuda kadın girişimcilere baktığımızda erkeklere kıyasla çok daha farklı sebeplerle girişime atılma yönelimleri söz konusudur. Kadınların temel çıkış noktalarının başında mevcut işlerinde ezilme gelmektedir. Kadınların yapmayı düşündükleri girişime duydukları ilgi de önemli bir faktör olmaktadır. Bunların yanı sıra kimi kadın girişimci adaylarının işlerindeki ilerleme ve kazandıkları tecrübeler, kiminin ise yaşantılarında meydana gelen değişimler sonucu yeni bir girişime atıldıklarını söyleyebiliriz. Bir girişimin kurulmasında önemli yeri olan finansal kaynakların temininde de erkek ve kadın girişimciler arasında farklılık görülmektedir. Erkek girişimciler kişisel çaba ve birikimlerinin yanı sıra profesyonel destek de sağlama çabasındadırlar. Bu bağlamda banka finansmanı ve yatırımcı desteği erkek yatırımcılar için önemli bir kaynak olmaktadır. Bunlarla beraber her girişimci için vazgeçilmez olan aile ya da arkadaş desteği de unutulmamalıdır. Finansal kaynak temininde kadın girişimciler belki biraz daha kadercı davranmaktadırlar demek mümkündür. Belki de iş hayatına erkekler kadar agresif bir giriş yapmaktan çekinmeleri sebebiyle daha çok kendi birikimleri ve mümkün olursa da eşlerinin desteğiyle finansal kaynak sağlama çabasındadırlar. Mesleki altyapı yönünden de iki grubu kıyaslayacak olursak erkeklerin bu konuda kadınlara oranla daha üstün olduklarını söyleyebiliriz. Çünkü her iki grup da iş sahasındaki tecrübelerini değerlendirmek isteseler de erkekler halihazırda kadınlara oranla daha yüksek mevki ve iş standartlarında olmaları sebebiyle alanlarında kendilerini “uzman” olarak niteleyebilmektedirler. Kadınlarsa kendilerini sadece “tecrübeli” olarak ifade edip daha mütevazı bir yaklaşım içerisindedirler. Mesleki dağılım açısından da erkekler kadınlara oranla pek çok iş sahasında rekabet edebilecek düzeyde girişimlere başlamaktadırlar. Ancak kadınlar özellikle hizmet sektörü gibi alanlarda kendileri için altyapı oluşturmuş durumdadırlar (İlter, 2008,70).

2.3.Kadın Girişimci Tipleri

Goffe ve Scase (1985) iki faktöre dayalı olarak dört farklı girişimci kadın tipi tanımlamışlardır. Bu faktörlerden ilki, kadın girişimcilerin bireycilik ve kendine güven ilkelerini benimseyen geleneksel girişimcilik eğiliminde olduğu varsayımını içermektedir. İkincisi ise kadınların erkeklerin astı konumunda olmayı kabullendiğini varsayan geleneksel cinsiyet rolünü

içermektedir. Bu iki faktöre dayalı olarak dört girişimci kadın tipi tanımlanmaktadır (Kutaniş, 2006: 62):

Kadın Girişimci Tipi	Özellikleri	Girişim Alanlar
Geleneksel Girişimci	Hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini aynı ölçüde yerine getirmeye çalışır.	Konuk evi işletmeciliği, sekreterlik, bakım ajansı, restoran, yemek fabrikası, kuaför salonu vb.
Yenilikçi Girişimci	Girişimci rolünü, geleneksel rolünden daha üstün tutan ve öncelikli hedefi işini büyütmek olan girişimcidir	Yüksekokul mezunu kadınların istihdam edildiği alanlar, pazar araştırmaları, reklam, halkla ilişkiler ve basın
Evcimen Girişimci	Geleneksel rolünü girişimci rolünden üstün tutan ve girişimciliği bir yan iş gören girişimcilerdir.	Uzun vadeli, küçük ölçekli işler yaparlar ve daha çok evde üretilen ürünlerin ticaretiyle uğraşırlar.
Radikal Girişimci	Kadınların ikinci plana atılmasının önüne geçmeye çalışan ve işini bu amaca hizmet eden bir araç olarak gören girişimcidir.	Basın, yayın, perakende, satış, eğitim ve küçük ölçekli imalat işleri

Yapılan araştırmalarda Türk kadınlarının, yaptıkları iş bakımından, daha çok geleneksel ve evcimen girişimcilerin özelliklerini gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre Türk kadın girişimcileri daha çok, hafif sanayi (terzilik, tekstil vb.) işleri ile hizmet sektöründe yer alan iş kollarında girişimlerde bulunmaktadır. Dolayısıyla, daha çok küçük ölçekli işletmelerle sahiplerdir (Erdoğan, 2013, 169).

2.4. TÜRKİYEDE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Türkiye’de kadının statüsünün yükseltilmesi gerektiği düşüncesi ilk kez 19. yüzyılda Tanzimat hareketiyle başlamış, 2. Meşrutiyet’ten sonra o dönemin aydınları tarafından, kadının siyasi ve sosyal hayatta faal olarak yer almaması şiddetle eleştirilmiştir. Cumhuriyet dönemine bakıldığında; eğitim-öğretim ve seçme seçilme alanları dahil kadın –erkek eşitliğinin

sağlanabilmesi yönünde bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır. Ancak gerçek anlamda kadınların ekonomik gücü ve rollerinin yeniden kamuoyu gündemine gelmesi Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sırasında kadın işgücünün yeniden iş piyasasına çıkması ve nihayet 1960'lı yıllarda göç hareketinin yoğunlaşması ile olmuştur. II. Dünya savaşının getirmiş olduğu ekonomik sosyal değişimler sonucunda, tüm dünya ülkelerinin kadınların statüsüne ve sorunlarına evrensel çözümler getirmek için çalışmalar başlatılmıştır (Aklar, 1993,199).

Türkiye’de kadın girişimciliği konusu, kapsamlı ve geniş olarak ilk kez 1992 yılında İstanbul’da yapılan bir sempozyumda gündeme gelmiştir. Daha sonra Türkiye’de kadın girişimciliğinin desteklenmesi için 1993 yılında bir kararname çıkarılmıştır. Kadınların güçlenmesi, istihdamlarının artışı, kalkınmaları ve gelir getirici bir işe sahip olmalarında önemli bir konu olan girişimcilik, mevcut çalışmalarda, kırsal ve kentsel alanlarda birbirinden farklı şekillerde oluşmaktadır (Türkten, Demiryürek, 2015, 58).

Kadın girişimciliğinin anlaşılması, üç nedenden dolayı önem taşımaktadır. Birincisi, Schumpeter (1911) tarafından belirtildiği gibi, girişimcilik kalkınma sürecinde önemli bir rol oynar ve sadece erkek girişimcilere dikkat edilmesi, nüfusun yarısının ekonomik büyüme potansiyelinin göz ardı edilmesi demektir. İkincisi, kadınların öncülük ettiği mikro ve küçük işletmelerin, genel hane halkı refahı ve tüketimi üzerinde, erkek emsallerinden daha önemli bir etkisi olabilir. Kadın girişimciler ve hane halkı reisleri, hane halkının sağlığına, beslenmesine ve eğitimine erkeklerden daha fazla harcama yapma eğilimindedir. Üçüncüsü, kadın girişimciliğinin anlaşılması, işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek açısından önemlidir. Kadın girişimciliğinin artırılması sadece kadın işverenlerin sayısını değil, aynı zamanda işgücü piyasasındaki kadın çalışanların sayısını da arttırmaktadır, çünkü kadın girişimciler, erkeklerin yönettiği şirketlerden oransal olarak daha fazla kadın istihdam etme eğilimi göstermektedir (Nichter ve Goldmark, 2009,1455).

Kadın, Toplum ve Millete giden aileyi oluştururlar. Kadın girişimciler büyüme ve yoksulluğun azaltılmasında ekonomik açıdan önemli katkılarda bulunurlar. Kadın girişimciler, büyüme için yeni motorlar olarak belirlenmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomilerin yükselen refah ve refahı için yükselen yıldızlardır. (Singh, 2014, 231).

2.5.Kadın Girişimcilerin Güçlü Yönleri

Yapılan çalışmalarda kadınlar istihdam edildiğinde kadınlar kendi paralarını kazanmakta, bağımlılıkları azalmakta ve aile içindeki karar alma

güçleri artmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalarda çalışan kadınların çocuklarının eğitimi ve sağlığı konularında çalışmayan kadınlara göre daha doğru karar verdikleri belirtilmektedir (Dökmen ve Bayramoğlu, 2017,49).

Tüm OECD ülkelerinde, kadın girişimcilerin yoğun olarak faaliyet gösterdikleri alan hizmet sektörüdür. Bu durum başlıca üç nedene bağlanmaktadır: (İlter,2008,)

- Kadınların bu tür konulara bilgi, deneyim ve beceri yönünden yatkın oluşları,
- Son yıllara kadar kız öğrencilerin üniversite eğitiminde finans, yönetim, üretim, mühendislik gibi konulara fazla ilgi göstermemesi,
- Büyük sermaye gerektiren işler için yeterli desteğe sahip olmayışları.

Bu durum kadın girişimcilerin hizmet sektöründe güçlü olduğu sonucunu doğurmaktadır.

Sanayi toplumu fiziki gücün ön planda olduğu ve erkek egemenliğinin hüküm sürdüğü bir dönem olmasına rağmen bilgi toplumunda bu durumun giderek önemini kaybettiği kabul edilmektedir. Daha çok kadınlara özgü nitelikler olarak bilinen koordinasyon ve iş birliğinin, bilgi toplumunda kadınları ön plana çıkaracağı fikri öne sürülmektedir. Dolayısıyla Türk kadını da bu özellikleri taşımaktadır. Türk kadını bu konuda üzerine düşenleri yapmaya ve girişimciliğin getirebileceği risklere atılmaya hazır durumdadır (Müftüoğlu ve Durukan, 2004,

45). Türkiye’de kadın girişimciler koordinasyon ve iş birliği açısından avantaja sahiptir.

Uluslararası çalışmalar kadın girişimcilerin gerek topluma gerekse ekonomiye öncelikle akıcılık ve entegrasyon sağlamakta olduklarını ortaya çıkarmıştır. Çünkü kadınlar ekonomik güce, gelişimciliğe ve yeniliğe açıktırlar. Farklı ulusal kaynaklar şaşırtıcı bir şekilde yüksek düzeyde bölgesel kadın girişimci olduğunu göstermektedir. Kuzey Afrika’da yeni işletmelerin%10’u, Güney Amerika’da %33’ü, Almanya’da ise %40’ı kadınlar tarafından yönetilmektedir. OECD 1998 yılında ABD’deki yeni girişimlerin %75-%80’inin kadınlar tarafından kurulduğunu yayınlamıştır. Kanada’da yapılan bir araştırma 1975–90 yılları arasında kendi işine sahip kadınların oranının %172 artış gösterdiğini belirlemiştir (İlter,2008,90). Böylelikle kadın girişimcilerin yeniliğe daha açık olduğunu söyleyebiliriz.

Hisrich ve Öztürk (1999) Yaptığı çalışmada genel olarak, Türk kadın girişimcileri daha enerjik, bağımsız ve sosyal olduğu ayrıca daha rekabet-

çi, özgüvenli ve hedefe yönelik, daha mükemmeliyetçi olduğu sonucuna varmışlardır (Hisrich ve Öztürk,1999, 121).

Kutanis ve Alparslan (2006) kadın girişimcilerin kişilik özellikleri üzerine yaptıkları çalışmalarında girişimci kadınları; kendine güvenen, güçlü önezeilere sahip, sabırlı ve dayanıklı, risk üstlenebilen, ikna kabiliyeti güçlü ve inisiyatif kullanan bireyler olarak değerlendirilmiştir. Girişimci kadın olmak, kadınlara iş hayatında diğer çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik imkânı vermektedir. Ayrıca, girişimci olmak kadınlara kendi işlerine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, insan ilişkileri kurma, iş hayatında edindiği tecrübeleri verimli kanallara aktarma gibi önemli kazanımlar sağladığı kaydedilmiştir (Kutanis, Alparslan, 2006,142-144).

Aşkın ve Barış (2016)'ın araştırmasına katılan kadın girişimcilerin %93'ü ise iyi iletişim kurma özelliğini kendilerini tanımlayan en önemli girişimcilik özelliği olduğunu belirtmiştir. Bunu sırası ile problemleri kolaylıkla çözebilme, kendine güvenli olma, çevresindeki kaynakları ve ilişkileri iyi değerlendirebilme, akrabaların ve yakın çevrenin desteğini kazanmış olma, iş birliğine yatkın olma, sabırlı ve hoşgörülü olma, duygusal olma, özverili olma, hırslı ve kararlı olma, yenilikçilik, risk alma, yaratıcı olma, bağımsızlık, rekabetçi olma ve akılcılık özelliği izlemektedir (Aşkın, barış,2016,71).

Yapılan araştırmalara sonucunda kadın girişimcilerin güçlü yönleri şu şekilde sıralanabilir:

- 1.Doğru karar verebilme
- 2.Hizmet sektöründe daha başarılı olma
- 3.Koordinasyon ve iş birliğinde başarılı olma
- 4.Girişimcilik ve yeniliğe açık olma
- 5.Enerjik, bağımsız, sosyal, rekabetçi
- 6.Özgüvenli ve mükemmeliyetçi olma
- 7.Hedef e yönelik olma

2.6.Kadın Girişimcilerin Zayıf Yönleri

Yapılan araştırmalarda kadınların ekonomik hayatta girişimcilik faaliyetleri kapsamında sahip oldukları işletmelerin özellikle, problemlerin algılanmasında, liderlik özelliklerinde, işletmenin performansında, finan-

sal yapıda ve örgüt kültüründe farklılıkların olduğu yapılan araştırma sonuçlarında bulgulanmıştır. Bu durumun nedeninin, erkeklerin girişimcilik ile ilgili altyapılarının ve geçmiş deneyimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu, kadın girişimcilerin genellikle işletmelerin kuruluşunda hazırlıklı olamadıkları ve bu nedenlerle de erkeklere nazaran daha fazla risk üstlenmek zorunda kaldıkları sonucuna varmışlardır. Yani kadın girişimciler farklı güdülere, iş hüneri düzeyine ve mesleki geçmişe sahip oldukları belirtilebilir (Kutanis, 2003: 60).

Yine kadın girişimcilerin; kadınların finansal güvenliklerini sağlamakla birlikte hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyeceklerini; belirli sektörlerde faaliyet gösterebileceklerini ve bankalardan kredi bulmakta zorlanabileceklerini; müşteriler tarafından doğru algılanamayacaklarını şeklindeki zorluklar yapılmış olan araştırmalarda bulgulanmıştır (Soysal,2010,95).

Smith (1776) kadınlara uygun meslekleri ev hanımlığı, öğretmenlik, yardımcılık, hemşirelik, mürebbiyelik, taverna, iç hizmetler, restoran veya dükkanlarda hizmet olarak tanımlamakta ve bu doğrultuda piyasa ekonomisindeki rollerini sınırlandırmaktadır. Örneğin 18. Yüzyıl Britanya’ında kadınlar doktor, hukuk alanında çalışan personel ya da üniversitede öğretim üyesi olmanın sağladığı, entelektüel meseleleri öğrenme fırsatından yoksun bırakılmaktadır. Özellikle genç kadınların gelecekleri ile ilgili nasıl bir eğitim almaları gerektiği hususunda karar verme yetisine sahip olmamaktadır. Smith (1776) açık bir dille genç kadınların, akıllıca çalışma alanı seçimlerinde, ailelerinin veya varislerinin fikir beyanı ve tavsiyesi olmadan güvenilmezliğini vurgulamakta bir başka ifade ile, kadınların rasyonel karar alma kapasitelerinin yetersizliğini belirtmektedir (İşler ve Şentürk,2016,618).

Yılmaz, Özdemir ve Oraman (2012) “Women entrepreneurs: Their Problems and Entrepreneurial Ideas” isimli çalışmalarında Tekirdağ ilindeki kadın girişimcileri araştırmışlardır. Bu çalışma; kadınların genellikle ücretli bir işte çalıştıktan sonra kendi işlerini kurmaları nedeniyle girişimcilik yapan kadınların önemli bir çoğunluğunun faaliyet alanları yoğunluk sırasına göre tekstil, gıda, güzellik merkezi ve kuaför gibi genelde daha fazla sermaye gerektirmeyen işletmeler olup bu iş alanları kadınların toplumsal rollerine uygun işletmelerdir (Yıldız, Şahinkaya,2012, 322).

Girişimciliğe etki eden faktörler arasında olan eğitim ve iş tecrübesi konusunda kadınlar açıkça dezavantajlıdır. Türk toplumunda erkekler daha eğitilmiş durumdadır. Kadınlar, pazar ihtiyaçlarını karşılamak için yetişkin eğitime veya eğitim programlarına daha fazla ihtiyaç duyacak duymaktadır. Toplumun yoksul kesimlerindeki kadınların çoğu hane halkı dışı eko-

nomik faaliyetlere gözlem ve katılma konusunda aileleri veya toplulukları tarafından tanımlanan küçük bir dünya ile sınırlıdır ve bilgiden yoksun durumdadırlar (Cindoglu ,2003,115).

Kadın girişimcilerin medeni durumları girişimciliğe adım atmada farklı tepkilere neden olmaktadır. Aile tepkilerinin evli ve evli olmayan kadın girişimciler açısından farklılık gösterdiği söylenebilir. Dul, ayrılmış veya boşanmış kadınlar, kendilerini aile reisi olarak görmekte iken, bekâr kadınlar kendilerini ve babalarını aile reisi olarak görmektedir. Evli kadınlar ise, kocalarını aile reisi olarak görmektedir. Dolayısıyla aile tepkileri de farklı yönlerden gelmektedir (Evli olmayan kadınların aileleri genellikle onları desteklerken, yakın çevreleri yoğun çalışma temposunun aile kurmalarına engel teşkil edebileceği ya da erkeklerden fazla kazanma ihtimallerinin olumsuz karşılanabileceğini belirtmektedir. Bu durum henüz evli olmayan kadınların, girişimcilik konusunda aile ve yakın çevrelerinin düşüncelerinden olumsuz yönde etkilenmelerine sebep olmaktadır. Evli olan kadınların ise, aileyi ihmal etmeme ve ev ile ilgili iş ve düzeni sağlamak koşuluyla eşleri tarafından destek görebileceği görüşü yaygın olarak bulunmaktadır (Erdun, 2011, 35).

Yapılan çalışmalar cinsiyet faktörünün girişimcilik alanı seçmede etkili olduğunu doğrulamaktadır. Erkek ve kadın ile ilgili özellikler, beklentiler ve varsayımlar erkeklerin ve kadınların sahip oldukları niteliklere ilişkin olarak, kendileri için uygun görülen işlerin türü ile ilgili algıları şekillendirir. Bu durum iş alanların erkeksi ya da dişil olarak tanımlanmasına neden olmuştur. Örneğin mühendislik ve inşaat, erkeksi alanlar olarak kabul edilir. Hemşirelik ve çocuk bakımı ise kadınsı olarak görülür. Araştırmacılar, iktidarla ilişkili meslekleri prestij ve otorite, erkeksi olarak kalıplaşmış olma eğilimindedir (Gupta, Göktan, Günay ,2013, 274).

Girişimci kadınlar, girişimlerinde kişisel beklentileri, erkek girişimci-ler ise ekonomik beklentileri ön planda tutmaktadır. Girişimci kadınların firmaların kuruluşu aşamalarında veya kendilerinin işe başladıkları dönemlerde iş ile ilgili beklentilerini düşük seviyede tuttukları ve bu yolla da hayal kırıklığına uğramadıkları gibi tatmin hissine bile ulaşabildikleri belirlenmiştir (Kutanis ve Alparslan, 2006, 142-144). Bu durum olumlu olarak görülmesine rağmen, kadın girişimcilerin engellerden dolayı işten beklentilerini çok düşük tutmaktadırlar.

KEİG kadın istihdamı önündeki en büyük engelin hane içi is bölümü, Türkiye’de kadınlar ailenin erkek bireylerine bağımlı olarak tanımlanmaktadırlar. Ev içi bakım yükümlülüğü kadınların üzerinde olmasına rağmen, bu işler çalışma/istihdam olarak tanımlanmamakta ve ücret anlamında herhangi bir karşılığı olmamaktadır. Dolayısıyla yaptıkları işler görün-

memekte ya da ikincilleştirilmekte, emeği değersizleştirilmektedir (Okuş, 2015,25).

Ülkemizdeki kadınların, girişimci olmak için gerekli bazı bilgilere sahip olmamaları ve eldeki bilgilerin de erkek girişimciler için düzenlenmiş olması kadın girişimcilik için olumsuz bir durum teşkil etmektedir. Bu bağlamda, araştırmalarda, kadın girişimcileri destekleyen kuruluş ve örgütlerdeki birimlerin çalışmalarını eşgüdümlü olarak sürdürmeleri gerekmekte olduğu, verilen hizmetlerin popularize edilerek teknoloji ile ilgili daha fazla bilgi paylaşımında bulunulmasının ve kadın girişimciler için danışmanlık hizmetlerinin gerekliliğinin altı çizilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (Ecevit, 1996, 25).

KSG'ye göre kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusu olduğu ifade edilmektedir. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Keten,2001, 112).

Eğitim boyutuna biraz daha yakın bakarsak,kadın girişimcilerin sık sık iş eğitimi almadıkları, muhasebe, pazarlama ve finans gibi disiplinler ve belirli yönetseller hakkında yararlı ve kullanıcı dostu bilgilere erişmede zorluk yaşadıkları söylenmektedir (Pardo-del-Val, 2010 , 1482).

Korkmaz ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, kadınları ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konuma iten çeşitli nedenlerin varlığı ifade edilmiştir. Bunlar; Erkek egemen kültüre dayalı (her alandaki) toplum ayrımcılığı, kadınların kısıtlı eğitim olanaklar, fizyolojik olarak kadın ve erkek farklılığı, yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklar olarak belirtilmiştir (Korkmaz ve ark.,2013,1848).

Türkiye’de erkeklerin ve kadınların sahip oldukları ve yönettikleri işletmeler de farklıdır. Kadınların işletmelerinin, erkeklerin sahip olduğu işletmelerden daha küçük olduğunu ve bunlardan daha az büyüdüğünü görülmektedir. Ayrıca endüstrideki kıyaslamalarda bile, kadınların işletmeleri erkeklerin işletmelerinden daha az karlı olma ve daha düşük satış cirosu üretme eğiliminde olduğu bilinmektedir (Ökten, 2015,8).

Bütün araştırmalar sonucunda kadın girişimcilerin zayıf yönleri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Cinsiyet faktörünün caydırıcı bir neden olması
- Deneyimsizlik, bilgiye ulaşmada zorluk ve eğitim eksikliği

- Rol ve sorumluluklar
- Toplum ve aile desteğinin az olması
- Fizyolojik nedenler

2.7.Kadın Girişimciler İçin Fırsatlar

Kalkınma, ekonomik büyüme ve işsizlikle mücadele alanlarının en önemli bileşenlerinden birisi olan kadınların işgücüne katılımının artırılması, ülkemizin istihdam politikasının en öncelikli hedeflerinden birisidir. Türkiye'nin kadın istihdamına yönelik ilk eylem planı olan “Kadın İstihdamı Eylem Planı” bu öncelikli hedefler doğrultusunda İŞKUR, ILO ve İş-veç Uluslararası Kalkınma İş birliği Ajansı (SIDA) finansmanı ile “insana yakışır iş” prensibi temelinde hazırlanmıştır. Eylem Planı kadın istihdamının artırılması için mesleki becerilerin kazandırılması, işe yönlendirmenin sağlanması ve fırsat eşitliğinin artırılması uygulamaları İŞKUR tarafından 2016-2018 yılları arasında uygulanmak üzere kararlaştırılmıştır (ILO, 2017). Ulusal kalkınma planı çerçevesinde kadın istihdamının artırılması için kadın girişimcilerin desteklenmesi, genç ve kadın istihdamının sübvansede edilmesinin ve çocuk bakımına ilişkin çeşitli destekler uygulamaya sokulmaktadır. Uluslararası platformda ise kadın yoksulluğu ve işsizliğini önlemede kadın istihdamının ve girişimciliğinin artırılmasında etkili olan mikro kredi uygulamaları karşımıza çıkmaktadır (Dökmen, 2017,45).

Avrupa Birliği ve Türkiye’de özellikle sivil toplum örgütleri gerek finansal destek ile gerekse eğitim desteği ile yeni kadın girişimcileri iş hayatında kazandırmaktadır. Kadın yoksulluğunun çözümü olarak örnek verdiğimiz mikro krediler de girişimcilik kapsamında değerlendirilse de asıl hedefi kadını gelir elde etmesini sağlamaktır. Bu yüzden de verilen ekonomik ve sosyal destek sınırlı olup, istihdam yaratma amacı gütmemektedir. Oysa kadın girişimciliğine yönelik yapılan çalışmalar her ne kadar kadını çalışma hayatında tutmaksa da uzun vade de istihdam amacı olan projelerdir. Türkiye’de kadın girişimciliğini desteklemek amaçlı kurulmuş sivil toplum örgütlerinden biri KAGİDER’dir. İş sahibi kadınların kurduğu bir örgütlenme olarak KAGİDER, kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik çabaların toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilişkili siyasal ve ekonomik gerekçelerini vurgulamış ve faaliyetlerine bu doğrultuda başlamıştır. KAGİDER, âtil durumdaki potansiyellerinin harekete geçirilmesinin, kadınlara yönelik olarak daha profesyonelce, daha piyasaya yönelik işlerin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca kadın girişimciliği konusuna kadınların güçlenmeleri açısından geliştirilen yaklaşımlar da özellikle KAGİDER, KEDV, KADAV, ÇKGV ve KM gibi kadın kuruluşları tarafından benimsenmektedir (Ecevit, 2007: 48). Bununla beraber, İtalya’da “Committee

of Enterprising Women”, Fransa’da “Diverseladies”, İngiltere’de “Enterprising Women”, Hollanda’da “Federation of Women Entrepreneurs”, İspanya’da “Omega” ve Finlandiya’da “The Central Association of Women Entrepreneurs” kadın girişimciliğine destek veren diğer ulusal sivil toplum örgütleridir. Ortak amaçları küçük ve orta ölçekli iş fikirleri olan kadın girişimcileri desteklemektir (Karabat ve Sönmez, 2012,5).

Kadınların girişimci olmalarının genel olarak hem kadın işsizlik oranlarını düşüreceği hem de kadın istihdamını artıracakı öngörülmektedir. Bu nedenle yaygın olarak girişimcilik kursları düzenlenmekte, çeşitli hibe ve kredilerle kadın girişimciliği desteklenmektedir. Ancak, bu noktada, desteklenen kadın girişimciliğine yönelik yaklaşımları ikiye ayırmak önemlidir. Bunlardan ilki istihdam oranlarını artırmak üzere kadınların kendi hesabına çalışmasını desteklemek ve süreç içinde işveren konumuna gelmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda, daha çok belli bir eğitim ve gelir düzeyinde olan kadınların girişimcilik eğitimi alarak sürdürülebilir ve yüksek kârlı işler kurmaları öngörülmektedir. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) aracılığıyla verilen eğitim, hibe ve krediler ile sağlanan küçük ve orta ölçekli girişim destekleri bu doğrultuda değerlendirilebilir. Diğer yaklaşım ise, kadınların yoksullukla mücadele etmek ve “ev ekonomisine katkıda bulunmak” için evde sürdürdükleri küçük ölçekli imalat veya ticari faaliyetleri desteklemeyi öngörmektedir. İl Özel İdareleri ve bazı kurumlar tarafından verilen mikro kredilerle bu girişimcilik türü desteklenmektedir. (KEİG PLATFORMU, 2013,9).

Devletin kadın girişimciliğine yönelik politikaları, sivil toplum kuruluşlarının düzenlediği etkinlikler, son yıllarda gerçekleşen projeler, uluslararası kuruluşların bu süreçteki rolleri kadın girişimcilikte başarıyı destekleyen kurumsal faktörlere örnek olarak verilebilir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), üniversiteler, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) vb. kurum ve kuruluşlar ülkemizde kadın girişimciliğin geliştirilmesi konusunda doğrudan ve dolaylı faaliyetler gerçekleştirmekte, kadın girişimciliğini teşvik etmektedir (Arıkan,2016, 141).

Kadın girişimciliğinde fırsatlar

-Devlet teşvik ve destekleme programları

-Ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşlarının destekleri

-Kadın girişimcilerin yatkın olduğu hizmet sektörünün istihdam ihtiyacı

-Mikro kredi uygulamaları

2.8.Kadın Girişimciliği İçin Tehditler

Kadın çalışan ve kadın girişimcilerin önündeki en büyük engel cinsiyet ayrımcılığıdır. Ayrımcılık; insanların cinsiyet, dil, din, renk, ırk ya da etnik köken gibi nedenlerle farklı muameleye tabi tutulmasıdır. İşe almada, ücret ödemede, okula kabul etmede ya da çeşitli kamu olanaklarından yararlanmada kişilere karşı adı geçen faktörlere göre farklı uygulamaların gerçekleştirilmesidir. İşgücü piyasalarında ayrımcılık ise; işgücü piyasasında benzer insan sermayesine sahip bireylere, yaş, cinsiyet ve ırklarına dayalı olarak farklı davranılması anlamına gelmektedir. Kadınlara yönelik ayrımcılığın gerekçesi olarak, erkeklerle olan farklılıkları şu şekilde yapılmaktadır. Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde; kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde; kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında; kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde; kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada; kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarında, çalışmaya uygun görülmemektedir. Sosyal dışlanmanın en önemlisi tüm toplumlarda karşılaşılan cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Ancak cinsiyete dayalı ayrımcılığın, iş bölümünün, erk ve düzenlemeler bakımından biyolojik değil, sosyal olarak gerçekleştiği kabul edilmektedir. Toplumda ve aile içinde öncelikli olarak ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olarak kabul edilen kadın iş hayatında öncelikle dışlanmakta ve ayrımcılığa tabi tutulmaktadır. Bu yüzden kadınlara erkek arasındaki işgücü katılım oranları hep erkekler lehine artmıştır (Sarı, 2017,1191-1192). Söz konusu olan cinsiyet ayrımcılığı girişimcilik alanında da mevcuttur. Kadınlar girişimciliğe başlamamadan önce ve sonrasında da cinsiyet kaynaklı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar ve çok fazla zorlukla karşılaşmaktadırlar.

Toplumsal hayatta cinsiyet eşitliğini sağlama konusu küresel bir zorunluluk ve aynı zamanda bir zorluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgu tüm dünyada gündemdedir ve gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke farkı olmaksızın her ülkede veya toplumda gerçekleştirilmesi zaman alan bir konudur. En mikro birimden küresel seviyeye kadar sürdürülen tüm çalışmalara rağmen kadınlar aile içinde, toplumsal ve ekonomik hayatta, karar verme mekanizmalarında ve liderlik pozisyonlarında halen erkeklerin gerisinde yer almakta, özellikle eğitim, istihdam ve girişimcilik konularında arada çok büyük farklılıklar bulunmaktadır (OECD 2014).

Kadın girişimcilerin önündeki bir diğer tehdit toplumun sosyal yapısıdır. Ataerkil bir toplumunda erkeklerin kadınlara üstün olduğu ve kadınların ev hanımı olmalarının onlar için en uygun pozisyon olduğu düşünülür. Bu toplumlarda kadın mekansal hareketliliğe sahip olup ayrıca sosyal sermayenin yokluğunu da yaşamaktadır (Roomi ve Parrott, 2008, 60).

Weiler ve Bernasek yaptıkları çalışmada kadın girişimciliğin gelişmesindeki en önemli iki engeli şu şekilde açıklamışlardır (Weiler ve Bernasek, 2001, 87):

1. Kadınlara karşı etkin olan ayrımcılığın azalmasına rağmen, uzun bir süredir etkili olan erkek iş birliğinin işe almada hala hissedilmesi ve sürdürülmesi,

2. Kadınların sahip olduğu işletmelerin erkek meslektaşlarına oranla daha zayıf bir şekilde işlemesi. Yine bunun da en önemli nedenlerinden birisi, kurulu erkek baskın sistemlerdeki müşteriler, kredi verenler ve kaynak sağlayanların erkek olması ve bunun da kadınların karşısına kaynak bulma zorluğu olarak ortaya çıkmasıdır.

Tecrübesizlik, bilgisizlik, yalnız kalma, sosyal bilgi ağına dahil olama-ma, müşteri ile gerekli iletişimi kuramama, aile tepkileri, iş yükü fazlalığı, müşteri ve meslektaşların algılarındaki olumsuz tutumlar mikro boyuttaki sorunları oluşturmaktadır. Toplumun kadın girişimcilere bakış açısı ve on-ları algılamaları, kadınların toplumdaki konumunu etkilemektedir. Ayrıca girişimcilerin işletmelerinin performansını yüksek tutabilmek için müş-terileri ve çalışanları ile iyi bir etkileşim içinde olmaları gerekmektedir. Kadın girişimciler cinsiyetleri nedeniyle bu konuda da zorlanmaktadırlar. Erkeklerin girişimcilik alt yapılarının ve geçmiş tecrübelerinin kadınlardan daha fazla olması da bu konuda bir sorun oluşturmaktadır (Kutaniş, 2003, 60-65).

Hem iş hem de ev yaşantısında sorumluluklar yüklenen kadınların her iki mekânda da çatışma yaşaması mümkündür. Evde ve/veya işte yaşam akışları çoğu zaman iç içedir ve zaman zaman birbirini engeller duruma gelebilmektedir. İş ve aileden kaynaklanan taleplerin bir miktar uyumsuz olması sonucu yaşanan roller arası çatışmaya iş-aile çatışması denir. İş – aile çatışmaları iki yönlüdür. İş-aile ve aile-iş olarak incelenir. İş-aile çatışması, işin ailedeki rolü etkilemesi sonucu; aile-iş çatışması ise ailenin işteki rolü etkilemesi sonucu ortaya çıkar. Kadın girişimcinin profiline ait özelliklerin yanı sıra toplumsal yaşam biçimi gelişmiş ülkelere göre farklılık gösteren ülkemizde kadının sosyal yaşamda ve ev yaşantısında üstlendiği sorumluluklar da yatırım kararını etkileyen diğer parametrelerdir. İş yaşamındaki kadın üstlendiği yükümlülükleri gerek aile içinde gerekse

işyerinde eksiksiz yerine getirme gayreti içerisine girerken stres kaynaklı olumsuzluklar yaşayabilmektedir. Girişimci kadın, yatırım riskini doğrudan üstlenmesi sebebiyle iş hayatında daha mücadeleci olmak durumundadır. Bu da eşzamanlı olarak aile sorumluluklarını yerine getirirken stres yaşamaya anlamına gelmektedir (Bozoğlu ve İnel, 2015, 108).

Hisrich ve O'Brien, yaptıkları çalışmada kadın girişimcilerin erkek girişimcilere nazaran girişimciliğe başlamada sermaye bulma konusunda zorluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Krediye ulaşmak kadın girişimciler tarafından bir engel olarak görülmektedir (Greene, Hart, Gatewood, Brush, Carter, 2013, 4).

Kadınlar (erkeklere kıyasla) insan, sosyal ve finansal sermayeye sınırlı erişime sahiptirler. Bu durumda, sermayenin toplumdaki eşitsiz dağılımı, kadınların başlayabilmesini ve erkeklerle kıyasla işlerini geliştirmelerini engeller (Cetindamar , Gupta , Karadeniz, Egrican, 2012, 2).

Birçok girişimci kadının sıkıntı çektiği bir başka konu ise, girişimci kadınlar arası örgütlenme ve işletme dışı ilişkileri kurma konusunda yaşadıkları güçlükler olmaktadır. Örgütlenme öncelikle girişimci kadınları birbirinden haberi kılarak iş yaşamında birbirlerini desteklemelerini sağlayacaktır. Ayrıca kadın girişimciliği konusunda destek hizmetleri ve politikalar da yetersiz kalmaktadır (Cici, 2013 ,95).

Kadın girişimciler, tüm girişimcilerin karşılaştıkları finansman yetersizliği, nitelikli eleman bulamama, talep durgunluğu, verimliliği artırma sorunu, alacakların zamanında tahsil edilememesi, haksız rekabete dayalı rakip engellemeleri sorunu gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Eğitim seviyeleri görece olarak düşüktür. İnternet kullananların oranı azdır. Kadın, aile ve kariyerini uzlaştırma çabası içinde olmaktadır. Kadınların iş sahibi olarak kolayca kabul edilmedikleri ülke ya da bölgelerde, cinsiyete dayalı engeller artabilmektedir. Kadınlar, kendi hesaplarına çalışmaya erkeklere göre çok daha sonra başladıklarından, özellikle işletmecilik ve sermaye edinimi konusunda daha az profesyonel deneyime sahiptirler. Bu nedenlerle, belirlenen sorunları erkeklere kıyasla daha ağır yaşamakta ve bu da kadın girişimcilerin ayrıca desteklenmesi gereğini ortaya çıkarmaktadır (Arslan, Toksoy, 2017,135).

Kadın girişimciliğindeki tehditler

-Cinsiyet ayrımcılığı

-Sermaye yokluğu ve sermayeye ulaşmada zorluklar

-Finansman desteğindeki eksiklik

-İş-aile çatışması

-Sosyal yapıdaki kadın çalışan ve kadın girişimciliğe bakış açısı

-Kültürel yapı

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadın hayatın her alanında olduğu gibi ekonomik alanda da önemli bir faktördür. Ancak ataerkil toplum anlayışı, cinsiyet rolleri kadına ve erkeğe toplumda farklı roller yüklemesi ve bunun devamında ekonomik hayatta erkeklerin aktif olması kadınların kendilerini göstermesi önündeki engelleri arttırmaktadır. Oysaki kadınların ekonomik hayatta daha fazla yer alması bireysel ve toplumsal refahı artırma da büyük etkisi bulunmaktadır.

Yapılan çalışmalar kadınların iş hayatının her alanında olduğu gibi girişimcilikte de erkeklerden daha fazla engellerle uğraştığını göstermektedir. Kadınların önündeki bu engeller onların tek başına aşabilecekleri zorluklar olmadığını bilinmektedir. Kadın çalışan ve girişimcilerin çalışma hayatında daha aktif ve verimli olmaları için daha çok desteğe ihtiyacı vardır. Günümüzde kadınların iş hayatında yeteri kadar yer almaları için çalışmalar yapılmıştır ve yapılmaktadır. Ancak kadınların ekonomik hayatta hala istenilen oranlarda yer almamaları bu çalışmaların yetersiz olduğunu göstermektedir. Ayrıca kadınların iş hayatında yetenekli, avantajlı ve ilerleme imkanlarının daha fazla olduğu alanlar için desteklerin artırılmasının daha iyi olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Arat N (1993) Türkiye’de Kadın Girişimcilik, (TES-AR Yayınları No:7, Ankara)
- Arıkan C. (2016), Kadın Girişimcilikte Başarı ve Başarıyı Etkileyen faktörler: Bursa **örneği**, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi- Cilt:14 Sayı:3
- Arslan İ. K.& Toksoy M. D. (2017), Türkiye’de Kadınları Girişimciliğe Yönelten Faktörler Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi Yıl:1 Sayı:1 1 s.123-148
- Aşkın E. Ö.& Barış S. (2015), Kadın İstihdamının Artırılmasında Mikro Kredi Uygulamasının Etkisi: Tokat İli Örneği, *Çalışma ve Toplum Dergisi*
- Bayramoğlu A. T.& Dökmen G. (2017), Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Mikro Kredi Gökhan DÖKMEN Uygulamaları İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 16
- Batı G.B.& İnel M. N. (2015), Kadın Girişimcilerin Profili Bağlamında Çatışma Düzeyleri ve Yatırım Tercihleri: Yalova İli Üzerine İnceleme, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 11, Sayı 44, ISSN 1300-0845, ss. 101-119
- Bedük A. (2005), Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN:1304-0278 C.3 S. 12 s.111;
- Buttner E.H.& Moore D.P. (1997), Women’s Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-Reported Motivations and Correlates with Success, Journal of Small Business Management, 35-1
- Cansız M. (2014), Innovative Entrepreneurs Of Turkey The Case of Turkish Tech-noparks, Social Sectors And Coordination General Directorate , September
- Cici E. N. (2013), Kadınların Girişimcilik Yolunda Karşılaştıkları Sorunların Öz Girişimcilik Yetenekleri Üzerindeki Etkisi: Konya ilinde Bir Araştırma Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya
- Cetindamar D.& Gupta V. K.& Karadeniz E.E.& Egrican N. (2012) What the Numbers tell: The impact of human, family and financial capital on women and men’s entry into entrepreneurship in Turkey, Entrepreneurship & Regional Development, 24:1-2, 29-51, DOI: 10.1080/08985626.2012.637348
- Demartino R. & Barbato R. (2002), Motivational factors of intending female and male entrepreneurs. Accessed from <http://scholarworks.rit.edu/other/444>, Erişim:29.06.2019
- Dinler Z. (1998), Mikro İktisat, Ekin yayınları, Bursa, 1998.
- Dollinger J.Marc.(2003). Strategies and Resources. Indiana University: Third Edition. New jersey:Prentice-Hall.
- Dzisi S. (2008). Entrepreneurial Activities Of Indigenous African Women: A Case Of Ghana, Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy, 2, ss.254-264.

- Ecevit Y. (2003), Bridging the Gender Gap in Turkey: *A Milestone Towards Faster Socio-economic Development and Poverty Reduction*, Poverty Reduction and Economic Management Unit Europe and Central Asia Region
- Erdun Ş. (2011), Kadın Girişimcilerin Risk Alma Eğilimi ve Kendine Güven Özellikleri Üzerine Bir Çalışma: Zonguldak Örneği, ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak
- Greene P. G.& Hart M. M.& Gatewood E.J.& Brush C. G.& Carter N. M.(2003), Women Entrepreneurs: Moving Front and Center: An Overview of Research and Theory, https://www.researchgate.net/publication/253659404_Women_Entrepreneurs_Moving_Front_and_Center_An_Overview_of_Research_and_Theory, Erişim :30.06.2019
- Gupta V.K. & Goktan A. B. & Gunay G. (2014), Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective Journal of Business Venturing, ss.273–288
- Hisrich R. D.& Öztürk S. A. (1999), Women entrepreneurs in a developing economy, Journal of Management Development, Vol. 18 Issue: 2, pp.114-125
- Hisrich R D.& Peters M. P. (2002). Entrepreneurship, McGraw-Hill Irwin,2002.
- İlter B. (2008), Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyonkarahisar
- İraz R. (2005), Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobiler, Çizgi Kitabevi
- İşler R.& Şentürk C. (2017), Tarihsel Açıdan Uluslararası Kurum/Kuruluşlarda “Ekonomik Kalkınma” ve “Kadın” İlişkisi **Üzerine BirDeğerlendirme**, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt.9 Sayı.22 ,s. 375-388.
- Karabat B. Ç. & Sönmez Ö.A. (2012). Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Rolü, Namık Kemal Üniversitesi Dergileri, 1, 1-12.
- Keten B.(2011), Kadın Girişimcilerin Bilgiye Yaklaşımı , Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Korkmaz M.& Alacahan N.D.& Cesim D. T. & Yücel A.S.& Aras G. (2013), **Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması**, *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/9, p. 1845-1863
- Kutanis R Ö.& Alpaslan S. (2006), Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı mıdır?, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİB.F. Dergisi C.VIII, S.2
- Lazear E.P. (2005). Entrepreneurship, Journal of Labor Economics, 23, 649-680.

- Li D. (2013), Essays on Entrepreneurship and Economic Growth, Faculty of the Graduate School of the University at Buffalo, State University of New York
- Montanye, J. A. (2006) Entrepreneurship. The Independent Review, 10 (4), 549-571.
- Müftüoğlu M.T. & Durukan T. (2004), Girişimcilik ve Kobiler, Gazi Kitabevi.
- Morçin E.S. (2013), Türk Kültüründe Kadın Girişimciliği: Kavramsal Bir Değerlendirme, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (8:2)
- Narin M. & Marşap A. & Gürol M.A. (2006), Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma, "Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8 -1: 65-78.
- Nichter S. & Goldmark L. (2009), Small Firm Growth in Developing Countries, World Development Vol. 37, No. 9, pp. 1453-1464.
- Orhan M. & Scott D. (2001), Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model, Women in Management Review, Vol. 16 Issue: 5, pp.232-247,
- Ödemiş G. (2018). Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Ökten Ç. (2015), Türkiye’de Kadın Girişimciliği: Paternler, Özellikler ve Eğilimler, Rapor No. 102013-TR
- Özyılmaz, A. M. (2016), *Türkiye’de Kadın Girişimciliği Ve Girişimci Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Pardo-del-Val M. (2010) Services supporting female entrepreneurs, The Service Industries Journal, 30:9, 1479-1498, DOI: 10.1080/02642060802626840 s.1482)
- Roomi M.A. & Parrot G. (2008). Barriers to Development and Progression of Women Entrepreneurs in Pakistan, The Journal of Entrepreneurship, 17, 59-72.
- Sarı M. (2017), Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamdaki Yerine Etkisi, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, c.6, s.2, ss.1189-1203
- Singh A. (2014), Role of Women Entrepreneurs in India: A SWOT Analysis, Volume 4, Number 2, pp. 231-238
- Solmaz S. A. & Aksoy Ö. & Şengül S. & Sarıışık M. (2014), Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Turizm Lisans ve Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 16 (26): 41-55
- Soysal A. (2010). Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1, 84-114.

- Tapşın G. (2015), Mikro kredi Uygulamaları ve Kadın İstihdamı: İzmit Örneği, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:15 Özel Sayı:29,s.265-292
- Türkten H. & Demiryürek K. (2015), Türkiye’de Kadın ve Kadın Girişimciliği, TÜRKTOB
- Yetim, N. (2008), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2S2%20M8.pdf (Erişim: 30.06.2019)
- Weiler S.&Bernasek A. (2001).Dodging the Glass Ceiling?Networks and The New Wave of Women Entrepreneurs, The Social Science Journal,38,85-103.

ÖRGÜTLERDE YENİ BİR EMEK TÜRÜ: DUYGUSAL EMEK

Semra TETİK¹



¹ Dr.Öğr.Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi



ÖRGÜTLERDE YENİ BİR EMEK TÜRÜ: DUYGUSAL EMEK

Semra TETİK¹

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada rekabet giderek artmaktadır. Teknoloji ve bilgi baş döndürücü bir şekilde değişmektedir. Örgütlerin başarısını belirleyen esas unsur insan kaynaklarıdır. Dolayısıyla çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda etkili ve verimli yönetilmesi önemlidir. Günümüzde örgütlerin başarılı olması ve rekabette üstünlük sağlamaları çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel emeklerini değil aynı zamanda duygusal emeklerini de ortaya koymalarını gerektirmektedir. Duygusal emek özellikle hizmet sektöründe müşteri memnuniyetini sağlamada olumlu etki yaratmaktadır.

Günümüzde emek olgusu yeni bir boyut kazanmıştır. Duygusal emek, işin nasıl yapıldığını belirleyen, onu tamamlayan ve kalitesini yükselten bir yetkinlik olarak önem kazanmaktadır. Duygusal emek, müşteri odaklı yönetim anlayışının bir sonucu olarak, en az zihinsel ya da kas gücüne dayalı emek kadar iş sonuçlarının kalitesini etkiler hale gelmiştir. Duygusal emek, işin bir parçası olarak belirli durumlarda gerekli olan duygusal tepkiyi göstermektir. Huzurlu bir örgüt iklimi oluşturmayı önemseyen örgütler, çalışanlardan, işyerinde güler yüzlü ve olumlu duygular içinde olmalarını, çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı yardımlaşma, dayanışma ve işbirliği kapsamında dostane ilişkiler kurmalarını beklemektedir. Böyle bir ortamda ast-üst ilişkileri daha yumuşak olmakta ve ekip başarısı olumlu ilişkilerle pekişmektedir. Kısaca duygusal emek kurum kültürünün temel değeri haline gelmektedir (Dedeşayır, 2000).

Örgütsel verimlilik, etkililik, başarı, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini sağlamanın yolu duygusal emekten geçmektedir. Bu bağlamda, çalışanların müşterilerle duygusal bağ kurmaları, örgütün beklentisi doğrultusunda duygularını yansıtmaları önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle, duygusal emek kavramın kavramsal çerçevede ayrıntılı bir şekilde incelenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın duygusal emek konusunda literatüre katkı sağlaması ve hem yöneticilere hem de çalışanlara bu konuda ışık tutması beklenmektedir.

Örgütlerde yeni bir emek türü olan duygusal emek kavramını ana hatlarıyla incelemeyi amaçlayan bu çalışma kapsamında duygu kavramı tanımlanarak, duygusal emek kavramı, duygusal emeğin önemi, duygusal emek kuramları, duygusal emek boyutları, duygusal emeğin sonuçları ele alınmıştır.

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi

2. DUYGU KAVRAMI

TDK sözlüğüne göre duygu, “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim”, “önsezi”, “nesneleri veya olayları ahlaki ve estetik yönden değerlendirme yeteneği”, “kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 30.07.2019). Duygu, bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi şeklinde tanımlanabilir (Goleman, 2017:373). Dökmen (2000) ise duyguyu, bireyin toplum ve çevreye uyum sağlaması olarak tanımlamıştır (Ural, 2001:2). Nettelbeck ve Wilson (2005:611) duygu kavramını, kişinin içsel dünyasında deneyimlediği süreçlerin tümü ve bu süreçlerin temelidir.

Duygular, pozitif/olumlu ve negatif/olumsuz olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır (Köse, 2019:4). Anat ve Sutton (1987) pozitif duyguların, coşkulu olma ve gülümseme durumunu, negatif duyguların ise surat asma ve nefreti ifade ettiğini söylemektedir (Baykan, 2019:6). Pozitif/olumlu ve negatif/olumsuz bazı duygu çeşitleri Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Duygu Çeşitleri

Pozitif/Olumlu Duygular	Negatif/Olumsuz Duygular
Heyecanlı	Sinirli
İlgili	Utanmış
Güçlü	Asabi
Kararlı	Mutsuz
Gururlu	Suçlu
Hevesli	Tedirgin
İlhamlı	Korkmuş
Aktif	Sıkıntılı
Uyanık	Düşmanca
Dikkatli	Ürkmüş

Caruso ve Salovey (2004) duygunun ortak özelliklerini şöyle sıralamışlardır (Sarıkaya, 2018: 4):

- Otomatik olarak başlar.
- Eyleme yönlendirir.
- Etkileri çevreye dağılır.
- Hızlı bir şekilde fizyolojik değişiklikler yaratır.
- Bireysel hisler yaratır.

- Başa çıkma, hayatta kalma, çabalama adına yardımcı olur.

Özkan (2019:8)’a göre duyguların işlevleri; insanın yaşamı anlamlandırmasını olanaklı hale getirmek, hayata bir değer katmasını sağlamak, karar verme ve problem çözme gibi süreçlerde rehberlik etmektir.

Miller ve arkadaşları (2007) örgütlerde genel olarak beş farklı duygu türü olduğunu belirtmektedir (Berber Abaka, 2018:11). Bunlar:

- Duygusal emek (emotional labor)
- Duygusal çalışma (emotional work)
- İş ile duygu (emotion with work)
- İşteki duygu (emotion at work)
- İşe yönelik duygu (emotion toward work)

3. DUYGUSAL EMEK KAVRAMI

Duygusal emek kavramı son dönemlerde en ilgi çekici araştırma konularından birisidir. Yönetim ve organizasyon literatürüne Hochschild (1983) tarafından kazandırılan duygusal emek kavramı, “çalışanların bir kişiyi ikna etmek durumunda olmalarını ya da başka insanların zihninde uygun olarak algılanan durumların sergilenmesini sağlayan yüz ifadeleri ve bedensel görünümelerini, hizmet alanların beklentileri doğrultusunda yönetebilmek amacıyla duyguların bastırılması gerekliliklerini içermektedir” (Eroğlu, 2014:148).

Duygusal emek kavramına ilişkin literatürde birçok tanım görülmektedir. İlk kez Hochschild (1983:7) tarafından kullanılan duygusal emek kavramı, açıkça gözlemlenebilen yüz ifadeleri ve bedensel göstergileri yaratmaya yönelik olarak duyguların yönetilmesidir. Ashforth ve Humphrey (1993) duygusal emeği, uygun duyguyu sergilenme durumu olarak ifade etmişlerdir. Morris ve Feldman (1996) ise duygusal emek kavramını “kişilerarası iş süreçlerinde örgütün istediği duyguları yansıtmada gerekli olan çaba, planlama ve kontrol” olarak tanımlanmışlardır (Keleş, 2019:258). Güngör (2009)’e göre duygusal emek, hizmetin sunulması esnasında müşterilerle yaşanan etkileşimde örgüt tarafından beklenen duyguların sergilenmesi durumudur (Onay, 2011:589). Duygusal emek, durumun gerektirdiği duyguları uygun bir şekilde ifade etmektir (Baltaş, 2005; Karakaş vd., 2016:178).

England ve Farkas (1986) duygusal emeğin diğer insanlar üzerinde yarattığı etkiye ya da diğer bireylerin duygularını anlama ve kısacası empati

kurma yönüne dikkat çekmiştir. Bu bağlamda duygusal emek, başkalarını anlama gayreti, empati kurma becerisi ve başkalarının hissettiklerini kendi hislerinin bir parçasıymış gibi algılayabilme olarak tanımlanabilir (Steinberg ve Figart, 1999: 10; Oğuz ve Özkul, 2016: 133). Steinberg ve Figart (1999)’a göre duygusal emek, yüz yüze görüşme ve konuşma esnasında sergilenen bir tutumdur (Basım ve Beğenirbaş, 2012:78). Çaldağ (2010) ise duygusal emeği, kişiler arası iş süreçlerinde örgütün istediği duyguları (davranış kuralları) yansıtmada gereken çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamıştır (Karakaş vd., 2016:178).

Grandey (2000) duygusal emeği, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için hem duyguların hem de dışa vurulan ifadelerin düzenlenmesi süreci olduğunu belirtmiştir (Eroğlu, 2014:148). Noon ve Blyton (2002) duygusal emeği, yapılan işin şartlarından kaynaklanan iş ile birey arasındaki etkileşim nedeniyle çalışanın sergilediği duygusal çabadan çok, çalışanın işi kendisinden beklenen “duygu ifadesi” ile yapması ve örgütün isteği doğrultusunda müşteride arzulanan duygu algısını oluşturmaya çalışması olarak tanımlamaktadır (Erken, 2016:10). Bu açıdan duygusal emek, örgütlerin istediği davranış kurallarını sergileyebilmeleri açısından kişilerin duygularını düzenleme ve yönetme sürecidir (Diefendorff ve Gosserand, 2003; Özyılmaz Misican ve Türkoğlu, 2019:176).

Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere duygusal emek kavramı bir süreçtir ve bu süreç kapsamında çalışanların ön planda tuttukları konu; işe ilişkin duygularını belirli kurallara göre denetim altına alarak, yöneticilerinin onlardan beklediği başarıya ulaşabilmektir (Oğuz ve Özkul, 2016: 133).

Hochschild (1983:7)’e göre duygusal emek, duyguların yönetilmesidir. Duyguları yönetme süreci, duyguların fakında olmak, duyguları tanımak ve yönlendirebilmek, duygulara uyum sağlayabilmek becerilerine sahip olmayı ve bu becerileri doğru kullanabilme sürecinde kişinin duygusal olgunluğu olarak ifade edilmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008:34). Goleman (1995) duygu yönetimi sürecinin beş aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Bunlar; öz bilinç, kendine çekidüzen verme, motivasyon, empati ve sosyal becerilerdir (Tetik ve Akkaya, 2018:103).

Morris ve Feldman (1996)’e göre duygusal emek dört aşama içermektedir (Yıldırım ve Erul, 2013:91). Bunlar:

- Birincisi, bireyler duygularını biçimlendirmektedirler ve sosyal çevreyi anlama amacını taşımaktadırlar.

- İkincisi, çalışanların işveren tarafından istenen ve beklenen duygulara karşı çaba harcaması söz konusudur.
- Üçüncüsü, çalışanlar tarafından sergilenen davranışlar meta haline gelmektedir ve hizmeti sunan işgören sunulan hizmetin bir parçası olmaktadır.
- Dördüncüsü, duyguların ne zaman ve ne şekilde sunulacağına ilişkin kurallar ortaya çıkmaktadır.

Hochschild, duygusal emek gerektiren işlerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Seery ve Corrigan, 2009: 798; Eroğlu, 2014: 148):

- Çalışanın yaptığı işe/göreve ilişkin misafir, çocuk, hasta, müşteri gibi diğer bireylerle olan yüz yüze veya karşılıklı konuşma biçimindeki etkileşimlerinin çok önemli bir yer tutması.
- Çalışanların duygusal gösterimlerinin diğer bireylerin duygularını etkilemek, yönlendirmek ve değiştirmek amacı taşıması.
- İşe ilişkin eğitimlerin bir parçası olarak verilen iş tanımları aracılığıyla resmileştirilebilen gereklilikler ve duygusal davranış kurallarıyla çalışanların duygusal ifadelerinin yöneticiler tarafından denetlenmesi ya da örgüt kültüründe ve şirket misyon açıklamasında bu konuya işaret edilmesi.

4. ÖRGÜTLERDE DUYGUSAL EMEĞİN ÖNEMİ

Örgütlerde duygularla ilgili çağdaş araştırmaların Hochschild'in duygusal emek (emotional labor) konusunda yazdığı "The Managed Heart" kitabı ile başladığı genel kabul görmektedir. Duygular, kişinin amaçlarını etkilemekte ve çevresinde cereyan eden kimi olaylara ilişkin bilgi vermektedir. Duygular konusundaki en önemli unsur, duyguların bir amaca yönelik olmasıdır. Bu bağlamda kişinin çevresindeki herhangi bir durum, olay, koşul ya da başka bir kişi duyguları aktive ederek ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Duygularla ilgili önemli olan husus, duygularla baş edebilmek ve onları doğru yönetebilmektir (Türkmenoğlu Ulusu, 2019:16).

Çalışanların müşteri memnuniyetini sağlamaya yönelik sergiledikleri olumlu duygular, temelde örgütün onlardan gerçekleştirmelerini istedikleri hedeflerdir. Bu hedeflerden sapma söz konusu olduğunda hem kendi performanslarını hem de örgütün performansını olumsuz etkileyebilir (Grandey, 2000:98; Dur vd., 2018:11). Çalışanlar kendilerinden istenen duyguları ve tutumları sergilerken fazladan bir emek ortaya koymakta, bu emek de çalışanların yıpranmasına yol açmaktadır. Bazen bu oyuna bilinçli olarak

katılımlar da, bazen de bu emeği bilinçsiz bir biçimde ortaya koymaktadırlar (Köse, 2019:4). Dolayısıyla duygusal emek olgusunun örgütler açısından önemi giderek artmaktadır (Mann, 2006:553; Dur vd., 2018:12).

Morris ve Feldman (1996) bu ilginin nedenini; hizmet sektörünün gelişmesi ve yoğunlaşan rekabetin müşterilere verilen hizmetin kalitesine odaklanmayı beraberinde getirmesine bağlamaktadır. Çünkü algılanan hizmet kalitesi hizmet sunan ve müşteriler arasındaki etkileşimden önemli ölçüde etkilenmektedir (Gülova vd., 2013:43).

5. DUYGUSAL EMEK KURAMLARI

Örgütler, uygulayıcılar ve çalışanlar açısından önem ifade eden duygusal emek kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu kuramlardan en çok bilenen ve benimsenenleri Hochschild (1983), Ashforth ve Humphrey (1993), Morris ve Fieldman (1996), Grandey (2000)'in kuramıdır (Üstün, 2017:803).

5.1. Hochschild'ın Kuramı

Duygusal emek kavramını ilk olarak tanımlayan sosyolog Hochschild (1983), duygusal emeği bir oyun şeklinde ifade etmiştir. Çalışanların sunduğu hizmeti bir gösteri, hizmet veren çalışanları aktör, müşterileri dinleyici, hizmetin sunulduğu ortamı da sahne olarak tanımlamıştır (Chu ve Murrmann, 2006; Dur vd., 2018:14). Bu durumda, çalışanların sanki aktörmüş gibi hareket ederek örgütün beklediği duyguları yansıtır müşteri memnuniyetini esas alacak şekilde davranmaları gerekmektedir (Hochschild, 2003; Dur vd., 2018:14).

Duygusal emeğin olumsuz sonuçları üzerinde duran Hochschild, çalışanların duygusal emek kapsamında sergiledikleri eylemleri iki gruba ayırmaktadır. Birincisi, yüzeysel eylem, ikincisi ise derin eylemdir. Yüzeysel eylemde, çalışan gerçekte hissetmediği halde hissediyormuş gibi yapmaktadır. Derin eylemde ise çalışan, tıpkı bir aktörün kendisini rolüyle özdeşleştirdiği gibi, yansıttığı duyguyu gerçekten hissetmeye çalışmaktadır (Hochschild, 1983: 35-37).

Hochschild (2003:147)'e göre, duygusal emek davranışları mesleklere göre üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar:

- İnsanlarla yüz yüze veya sesli olarak iletişim kurmak,
- Müşterilerin duygularını etkilemeye yönelik gerekli duyguların üretilmesi,

- Çalışanların duygusal davranışlarının işverenler tarafından kontrol altında tutulma durumudur.

Hochschild (1983) örgütlerin, belirlediği kurallarla çalışanların müşterilere karşı nasıl davranacağına önceden karar vermediklerini ve bu davranışları yapılan işin bir parçası gibi zorunlu hale getirdiklerini söylemektedir. Böylece çalışanlar, örgütte duygularını denetim altında tutarak belli kalıplar çerçevesinde müşterilere sunmakta, bunu da işlerinin bir parçası olarak ve belirli bir ücret karşılığında yaptıklarından dolayı bu olgu duygusal emek olarak nitelendirilmektedir (Duman, 2017:31).

5.2. Ashforth ve Humphrey'in Kuramı

Hochschild'in kuramını geliştiren Ashforth ve Humphrey, duyguların yönetilmesinden ziyade duygusal emeğin gözlenebilir davranışlar olduğunu ortaya koymuşlardır (Grandey, 2000:96; Dur vd., 2018:14). Ashforth ve Humphrey (1993:33) yüzeysel ve derin davranışa ilave olarak doğal (samimi) davranış sergilenmesi şeklinde, çalışanlar tarafından yansıtılması gereken duygunun gerçekten hissedebilecekleri durumların da olabileceğini vurgulamışlardır. Ayrıca duygusal emeğin olumlu sonuçları üzerinde durmuşlardır.

Ashforth ve Humphrey (1993:90)'e göre duygusal emeğin hizmet sektöründe önemli olması dört temel faktöre bağlıdır. Bu faktörler;

- Müşterilerle doğrudan ilişki kuran çalışanlar, örgütü dış çevreye karşı temsil etme misyonunu üstlenmesi,
- Duygusal emek gerektiren işlerin, müşterilerle yüz yüze ya da sözlü iletişimi zorunlu kılan işler olması,
- Müşteriler açısından önem taşıyan hizmet sürecinde belirsizlik olması ve çalışan ile müşteri ilişkilerinin dinamik bir özelliğe sahip olması,
- Müşterilere sunulan hizmetler soyut niteliğe sahip olduğu için hizmet kalitesinin ölçülmesinin ve bunun müşterilerce değerlendirilmesinin son derece güç olmasıdır.

Bu kuram çerçevesinde, insanları etkileme sürecinde duyguların önemli bir yeri vardır. Duygular, etkili bir şekilde kullanıldığında insanların davranışlarının şekillenmesinde etkili bir işlev görmektedir (Akçay ve Çoruk, 2012: 6).

5.3. Morris ve Feldman'ın Kuramı

Morris ve Feldman (1996) duygusal emeği, çalışanların müşterilerle karşılıklı etkileşim sürecinde yansıttığı gayret olarak ifade etmekte ve bu tanımı dört temele oturtmaktadır (Dur vd., 2018:14). Bunlar:

- Duyguların sosyal çevre faktörlerinden etkilenecek meydana gelmesi,
- Çalışanların hissettiği duygular ile örgütün istediği duygular aynı olsa da çalışanların örgütün beklediği duyguları göstermek için belirli bir gayret göstermesi,
- Bir kez sergilenen duygunun herkes tarafından kullanılabilir olması ve hizmeti sunan çalışanın duygusal davranışının söz konusu hizmetin bir parçası haline gelmesi,
- Sergilenmesi beklenen duygunun nasıl ve ne zaman yansıtılacağı konusunda standartların ve kuralların net olarak belirlenmesi.

Morris ve Feldman (1996) duygusal emeği; duyguların gösterilme sıklığı, bu duyguların ne kadar süre gösterildiği, duyguların çeşitliliği ve duyguların yoğunluğu olmak üzere dört boyutta ele alarak, yapılan işin niteliğinin önemi üzerinde durmuşlardır (Kaya vd., 2017: 4).

Duyguların gösterilme sıklığı, sunulan hizmetin hangi sıklıkla duygu gösterimine gereksinim göstermesi ile ilgili iken; bu sıklığın artması çalışanların gösterim ilkelerine daha çok önem vermesi beklentisini yükseltmektedir. Bu çerçevede gösterim ilkeleri, çalışanların farklı durumlar ve şartlardaki performansları için örgütlerin belirledikleri davranış standartları olarak kabul edilmektedir (Hochschild, 1983; Basım ve Beğenirbaş, 2012:79).

5.4. Grandey'in Kuramı

Grandey (1999) duygusal emeği psikoloji alanyazınında bir süreç şeklinde olan “duygu ayarı” konusu ile bir araya getirerek, duygusal emeğin daha iyi anlaşılmasına çalışmıştır. Duygu ayarı, kişilerin hangi duygularını nerede ve nasıl göstermesi gerektiği konusundaki anlayışına dayanarak yaptıkları duygu ayarlamalarıdır. Bu bağlamda, çalışanların duyguları beklenmedik bir şekilde veya kendiliğinden ortaya çıkmamaktadır. Çalışanlar ya bulundukları ortamda hissedeceği duyguyu önceden sezerek duyguyu değiştirme yoluna gider ya da var olan duygu üzerinde ayarlamalar yaparlar. Bu durumda duygu düzenleme süreci iki grupta toplanmaktadır. İlki, karşılaşılabilecek duygunun ortaya çıkmasından önce yapılacak olan öncel-o-

daklı düzenleme, ikincisi ise, duygunun ortaya çıkmasından sonra yapılacak olan tepki-odaklı düzenlemedir (Yürür ve Ünlü, 2011: 86).

Grandey (2000: 95) duygusal emek üzerine yapılan çalışmalardan yola çıkarak farklı bir yaklaşım ortaya koymuştur. Bu yaklaşım kapsamında Hochschild (1983), Ashforth ve Humphrey (1993) ile Morris ve Feldman (1996) tarafından belirlenen boyutlara ek olarak “duygu düzenleme” kavramını geliştirmiştir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel kurallar doğrultusunda duygularını gösterme biçimlerini düzenleyebileceklerini belirtmiştir.

6. DUYGUSAL EMEĞİN BOYUTLARI

Hochschild (1983), Ashforth ve Humphrey (1993) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde duygusal emek kapsamında üç boyut belirlenmiştir. Bunlar; yüzeysel davranış, derinlemesine davranış ve doğal (samimi) davranıştır. Çalışmanın bu bölümünde duygusal emek boyutları ele alınacaktır.

6.1. Yüzeysel Davranış (Duygusal Çelişki)

Yüzeysel davranış, çalışanın kendi duygularını baskılayarak örgütün beklediği davranış kurallarını göstermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Akdu ve Akdu, 2016:1143). Chu ve Murrmann (2006) yüzeysel davranışı, çalışanların örgüt tarafından istenen duyguları yüz ifadesi, jest ve ses tonlarında değişiklikler yaparak hissediyormuş gibi görünme olarak tanımlanmaktadır (Özyılmaz Misican ve Türkoğlu, 2019: 177). Diğer bir ifadeyle yüzeysel davranış, aslında hissedilmeyen duyguların duygusal davranış kurallarına uymak açısından hissediliyormuş gibi yapılması ve duyguya uygun davranışların sergilenmesi anlamını ifade etmektedir (Özkan, 2013: 69).

Yüzeysel davranış kapsamında, çalışanların o andaki gerçek duygularını değiştirmeden, sadece davranışlarını değiştirip örgütsel kurallara çerçevesinde önceden belirlenen şekilde davranırlar. Böylece çalışanlar işinin gerektirdiği davranışı sergilemiş olurlar (Özçelik, 2019:7). Bu bağlamda, yüzeysel davranmada uygun davranışın sergilenmesi, içten gelmediği halde bir duygunun gösterilmesi, abartılması, azaltılması veya hissedilen duygunun belli edilmemesi biçiminde gerçekleşebilmektedir (Özkan, 2013: 69). Dolayısıyla yüzeysel davranış biçimi, literatürde “duygusal çelişki” olarak da ifade edilmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 316).

Çalışanlar negatif/olumsuz duygularını bastırmak için yüzeysel davranış tarzını kullanırken, pozitif/olumlu duyguları öne çıkarmak için derinlemesine davranış tarzını kullanmaktadır. (Diefendorff vd., 2005; Erken, 2016:18). Yüzeysel davranış sergileyen çalışanın amacı örgüte ya da müş-

teriye destek olmak değil, işini kaybetmemek amacıyla davranış kurallarına uymaktadır (Grandey; 2003; Rafaeli ve Sutton, 1987; Yürür ve Ünlü, 2011:86).

6.2. Derinlemesine Davranış (Duygusal Çaba)

Hochschild (1983) derinlemesine davranışı, çalışanların beklenen rolü oynamaya ilişkin olarak duygularını etkilemesi biçiminde ifade etmektedir. Böylece sergilenen davranışlar ve gösterilen duygular ile içsel duygular birbiriyle uyumlu hale getirilmiş olur (Zapf, 2002; Lin, 2000; Erken, 2016:18). Grandey (2003) derinlemesine davranışı, çalışanın gerçek duyguları ile yansıttığı duyguları arasında tam bir uyum yakalaması ve gerçekten hissediyormuş gibi yapmaya çalışması olarak açıklamaktadır. Bu davranışla çalışanlar gerçek hisleri ve kendisinden beklenen davranış arasında uyum sağlamaya çalışır (Özçelik, 2019:8).

Hochschild'e göre çalışanların derin davranış tarzını kullanmaları için iki yöntem bulunmaktadır (Kurt, 2013:13). Bunlar:

- Çalışanların sergilemek zorunda olduğu duyguyu hissetmek için kendisini zorlaması.
- Çalışanların örgütün istediği duyguları deneyimlerini ya da aldığı eğitimleri hatırlayarak hissetmeye çalışması.

6.3. Doğal (Samimi) Davranış

Ashforth ve Humphrey (1993), çalışanların duygusal emek davranışı sergilerken bazen karşı tarafla aynı duygulara sahip olabileceğini göstererek, yüzeysel ve derinlemesine emek davranışlarının duygusal emek davranışını ifade etmede yetersiz kaldığını düşünerek, bu eksikliği tamamlamak amacıyla duygusal emek davranışına üçüncü bir alt boyut olan doğal (samimi) davranış biçimini eklemişlerdir (Özçelik, 2019:9).

Tarım (2017:30)'a göre doğal (samimi) davranış, hissedilen duygunun gerçek ve ortaya konan davranışın içten olduğu durumdur. Doğal (samimi) davranışta, kişi tamamen doğal ve olduğu gibi davranmaktadır. Chu ve Murrman (2006)'a göre, çalışanın hissettiği duygular ile yansıttıkları duyguların uyumlu olması durumunda doğal (samimi) davranış ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bir barmenin depresif bir müşteriyi rahatlatmaya çalışırken sergilediği davranış biçimi (Çelik ve Atilla, 2019:945).

Doğal (samimi) davranışta, yüzeysel ve derinlemesine davranış boyutlarından farklı olarak, rol yapmayıp hissettiği gibi davranmakta ve gerçekte hissettiği duyguları dışarıya yansıtmaktadır. İş hayatında sürekli olarak

kişilerin hissettiği duygular ile sergilemek zorunda olduğu duygular farklılık göstermemekte, bazı durumlarda kişinin gerçekte hissettiği ile örgütün beklediği duygular örtüşebilmektedir. Bu durumda, kişi öz duygularını sergilediği için rol yapma ihtiyacı duymamaktadır (Köse, 2019:21).

6.4. Duygusal Emegin Sonuçları

Duygusal emek, yansıtılan duygularla, gerçekten hissedilen duygular arasındaki ilişkiler çerçevesinde gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından bazı olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Olumlu sonuçlar; çalışanların örgüt tarafından belirlenen davranış kuralları ile çalışmaları durumunda müşterilerin gösterecekleri olumlu davranışlar nedeniyle ruhsal olarak daha az yıpranmaktadırlar. Ortaya çıkan müşteri memnuniyeti de çalışanın performansına yansıyacaktır. Örgütler, bu performansı dikkate alarak çalışanlar açısından kariyer, olumlu tutumları, çalışanın kariyer fırsatlarına kavuşması maddi olanaklar (prim, ikramiye) sunulmasına katkıda bulunmaktadır. Duygusal emek ortaya konularak elde edilen sonuçların olumlu olması durumunda ayrıca iş tatmini de ortaya çıkmaktadır (Güler, 2018:35).

Örgütün istediği duygu gösteriminde bulunan çalışanlar, potansiyel müşterileri örgüte çekebilir, mevcut müşterileri sürekli müşteri haline getirebilir, müşteriler etkileşimde bulunarak örgüt ile ilgili tavsiyelerde bulunmalarını ve müşteri talebini ve müşteri bağlılığını arttırabilirler (Usta ve Akova, 2015:48; Dur vd., 2018:17). Aşağı yukarı birbiriyle aynı değerleri meydana getiren örgütler, müşterilerine verdikleri hizmette kendilerini farklılaştırma stratejisi izlemekte, birbirleriyle bu şekilde rekabet etmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, duygusal emek olgusu günümüzde hizmet sunan örgütlerin en kritik rekabet araçlarından biri olarak görülmektedir. Bu aracı etkili kullanabildikleri sürece örgütler, kendilerini rakiplerinden farklılaştırma ve tercih edilebilirliklerini artırma avantajını elde etmektedirler (Köksel, 2009: 41; Oğuz ve Özkul, 2016: 137).

Olumsuz sonuçlar; Abraham (1998), çalışanlar açısından duygusal emeğin olumsuz sonuçlarının, duygusal çeşitlilikten kaynaklandığını belirtmiştir. Buna göre, çalışan duygusunda bir rol çatışması söz konusudur. Çünkü çalışanın kişisel değerleri ile iş yaşamı açısından gerekli olan duygusal emek davranışları arasında rol yapmak durumunda kalan çalışan, yoğun bir stresle karşı karşıya kalabilmektedir. (Özçelik, 2019:19). Duygusal emek, çalışanlar açısından tükenmişlik, motivasyonun düşmesi, hizmet kalitesinde azalma, iş memnuniyetsizliği ve örgütsel çatışma gibi bir takım olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Duygusal emeğin örgütler açısından olumsuz sonuçları olduğu da belirtilmektedir. Bu göre, çalışanların sergiledikleri duygular, müşteriler tarafından samimi duygular olarak algılanmazsa, müşterilerde olumsuz bir tepki oluşmasına yol açabilir. Bu durum, müşterinin satın aldığı hizmetten memnun olmamasına ve aynı örgütün hizmetlerini tercih etmemesine neden olabilir. (Özçelik, 2019:19). Diğer yandan çalışanlar, örgüt yararına örgüt tarafından kendilerinden beklenen duygusal emeği sergilemediklerinde müşterilerin memnuniyetsizliğine yol açıp, müşteri kayıpları yaşanabileceği gibi yeni müşteriler kazanılamayarak pazar payında düşüş yaşanabilir (Usta ve Akova, 2015:48; Dur vd., 2018:17).

7. SONUÇ

Yaşadığımız çağda örgütlerin, çalışanların duygularını şekillendirme uğraşları, duygusal emek olgusunun örgütsel davranış alanında giderek önemini arttırmaktadır. İnsan duyguları olan sosyal bir varlıktır. Örgütler de insanlardan oluşan sistemler olduğundan duygusal emek olgusu çalışma yaşamında önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamı açısından duygusal emek, çalışanların iş ortamında örgütün arzu ettiği duyguları sergilemeleri durumudur. Özellikle hizmet örgütlerinde müşterilerde pozitif duygular oluşturabilmede, çalışanların duyguları da bir emek gücü olarak kabul edilmektedir.

Gülümsemek gibi iç kaynaklı davranışların çalışma yaşamına girmesiyle beraber çalışanların duygularının ticari niteliğe büründüğü görülmektedir. Duygu işi, çalışanların kendi duygularını örgütün amaçlarıyla uyumlaştırmasını gerektirmektedir. Hizmet sektörünün rekabetçi politikaları çalışanların duygularını da müşteri memnuniyeti sağlamada etkili bir araç haline dönüştürmektedir. Müşteri memnuniyetine verilen önem duygusal emek davranışlarında önemli bir rol oynamaktadır (Yıldız, 2017).

Örgütün beklentilerine uygun duygusal davranış kuralları kapsamında çalışanlar üç tür davranış sergilemektedir. Bunlar; yüzeysel davranış, derinlemesine davranış ve doğal davranıştır. Yüzeysel davranış, çalışanın hissetmediği bir duyguyu hissediyormuş gibi görünüşte sergilemesidir. Bu davranışta, çalışanlardan gerçekte hissettikleri duyguları değil, işin gerektirdiği duyguları sergileyerek rol yapmaları beklenmektedir (Çoruk, 2014:81). Çalışanın sergilediği duygular, gerçekte hissettiği duygulardan ne kadar farklı ise duygusal emeği o kadar çoktur. Bu noktada çalışanlar dikkatli olmalıdır, zira bu durum, gerçekçi ve doğal olmayan yapmacık davranışlara neden olarak müşteri memnuniyetsizliğine yol açabilir.

Derinlemesine davranış, çalışanın hissettiği duygu ile işi gereği sergilemesi gereken duygular arasında çatışma yaşaması ve müşteriler tarafından

beklenen duyguları gösterebilmesi için ortaya koyduğu duygusal çabadır. Bu davranışta, çalışan hissettiği duyguları gözden geçirerek işin niteliğinin gerektirdiği duygular arasında uyum sağlamaya çalışmaktadır (Kaya ve Özhan, 2012:112). Dolayısıyla işin yapılması esnasında ortaya konulan emek, yüzeysel davranışa kıyasla daha fazladır.

Doğal (samimi) davranışta, çalışanlar gerçekte hissettikleri duyguları yansıtmaktadır. Böylece çalışanlar hizmet sundukları müşterilere yönelik rol yapmadan hissettikleri duyguları samimi olarak yansıtmış olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, gerçekte hissedilen duygu ile örgütün beklediği duygu örtüşüyorsa doğal (samimi) davranış ortaya çıkmaktadır.

Duygusal emek davranışının, gerçekte hissedilen duygular ile yansıtılan duygular arasındaki duruma bağlı olarak hem çalışanlar hem de örgütler açısından bazı olumlu ya da olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Duygusal emeğin olumlu sonuçları arasında iş tatmini, yüksek performans, motivasyonda artış, örgütsel vatandaşlık eğiliminde artış, psikolojik ve fizyolojik yönden sağlıklı olma, ekonomik fayda sağlama, müşteri ilişkilerinde başarı, mesleğe karşı duygusal bağlılıkta artış yer almaktadır. Duygusal emeğin olumsuz sonuçları arasında ise tükenmişlik sendromu, iş ve aile çatışması, iş bırakma eğilimi, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıkların yaşanması, rol çatışması işe ve örgüte yabancılaşma, mobbing, ekonomik kayıp ve güven duygusunda azalma bulunmaktadır. Olumlu sonuçların sağlanmasında en etkili faktör, çalışanın iş esnasında hissettiği duygu ve kendisinden beklenen duygunun örtüşmesidir (Oğuz ve Özkul, 2016: 149). Duygusal emek kapsamında derinden davranış ve doğal (samimi) davranış olumlu sonuçlara yol açarken, yüzeysel davranış olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Sonuç olarak çalışanların müşterilere karşı nasıl davranmaları gerektiğini içeren kurallar genellikle olumsuz duyguların gizlenmesi, olumlu duyguların öne çıkarılması şeklinde olmaktadır (Köse, 2019:1). Duygusal emek, çalışanların örgütün beklentilerini karşılamak amacıyla duyguların kontrol edilmesi sürecidir. Çalışanların, duygusal emek davranışları kapsamında olan doğal (samimi) davranış sergilemeleri beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdu, U. ve Akdu, S. (2016). Duygusal Emek ve İş Stresinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkileri: Profesyonel Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47): 1142-1153.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1): 3-25.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. E. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *Academy of Management Review*, 18(1): 88-115.
- Basım, N. ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma Yaşamında Duygusal Emek: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1): 77-90.
- Baykan, C. (2019). Duygusal Emek İle Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimde Müşteri İlişkilerinin Aracılık Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berber Abaka, S. (2018). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışlarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chu, K.H. L. ve Murrmann, S.K. (2006). Development and Validation of the Hospitality Emotional Labor Scale. *Tourism Management*, 27(6): 1181-1191.
- Çelik, Y. ve Atilla, G. (2019). Presenteeism (İşte Varolmama), Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Manavgat Beş Yıldızlı Otel İşletmesinde Bir Uygulama. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(30): 943-954.
- Çoruk, A. (2014). Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan İdari Personelin Duygusal Emek Davranışları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1):79-94.
- Dedehayır, H. (2000). İş Yaşamında Duygusal Emek, <http://www.kaynakdergisi.net/makaleler.asp?sayi=2&sira=8> (Erişim: 02.08.2019).
- Diefendorff, J. M. ve Gosserand, R.H. (2003). Understanding The Emotional Labor Process: A Control Theory Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8): 945-953.
- Duman, N. (2017). Duygusal Emek: Bir Literatür Değerlendirmesi. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (Journal EMI) Dergisi*, 1(1): 29-39.
- Dur, A. H. B., Nurdoğan, A. K.. ve Öztürk, M. (2018). Çalışma Hayatında Örgütsel Davranış Açısından Duygusal Emek Kavramı. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 9-19
- Erken, M. (2016). Duygusal Emek Kavramı ve Motivasyonun Duygusal Emek Davranışı Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma. Ya-

- yımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19): 147-160.
- Goleman, D. (2017). Duygusal Zeka (Neden IQ'dan daha önemlidir?). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 95-110.
- Güler, H. (2018). Kişilik, Örgütsel Güven ve Bağlılığın Duygusal Emeğe Etkileri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülova Altın, A., Palamutçuoğlu, B. T. ve Palamutçuoğlu, A. T. (2013). Duygusal Emek İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteğinin Rolü: Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2): 41-74.
- Güngör, M. (2009). Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları. *Kamu-İş*, 11(1): 167-183.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Karakaş, A., Tösten, R., Kansu, V. ve Aydın, V. S. (2016). Öğretmenlerin Duygusal Emek Davranışlarının İşdoyumlarına Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56): 177-188.
- Kaya, U. ve Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2): 109-130.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, (1):311-345.
- Kaya, F., Yıldız, S., Atsız, O. ve Aghayeva, S. (2017). Stresle Başa Çıkma Tarzları İle Duygusal Emek İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(Özel Sayı-3): 1-11.
- Keleş, Y. (2019). Duygusal Emek Kişilik Özellikleri İle İlişkili mi? Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1): 257-267.
- Köse, G. (2019). Duygusal Emek Faktörünün Hizmet Kalitesi ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, Z. (2013). Duygusal Emek Faktörünün Yabancılaşmaya Etkisi: İstanbul'daki Otel İşletmeleri ve Seyahat Acentalarına Yönelik Bir Araştırma. Yayınlan-

mamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Mann, S. (2006). Expectations of Emotional Display in the Workplace. *Leadership & Organizational Development Journal*, 28(6): 552-570.

Miller, K. I., Considine, J. ve Garner, J. (2007). "Let me Tell you about my Job": Exploring the Terrain of Emotion in the Workplace. *Management Communication Quarterly*, 20(3): 231-260.

Morris, J.A., ve Feldman D.C. (1996). The Dimensions, Antecedents and Consequences of Emotional Labor. *Academy of Management Review*, (21): 986-1010.

Nettelbeck, T. ve Wilson, C. (2005). Intelligence and IQ: What Teachers Should Know. *Educational Psychology*, 25(6): 609-630.

Onay, M. (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4): 587-600.

Oğuz, H. ve Özkul, M. (2016). Duygusal Emek Sürecine Yön Veren Sosyolojik Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Batı Akdeniz Uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(16): 130-154.

Özçelik, Z. (2019). Dış Hekimlerinde Duygusal Emek İle Tükenmişlik İlişkisi: Adana Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özkan, G. (2013). Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek ve Örgütsel İletişim. *Selçuk İletişim*, 7(4): 64-80.

Özkan, L. (2019). Lise Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özyılmaz Misican, D. ve Türkoğlu, N. (2019). Psikolojik Sermayenin Duygusal Emek Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1): 173-188.

Sarıkaya, M. B. (2018). Hekimlerde Duygusal Zekanın Karar Verme Stilleri Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.

Seery, B. L. ve Corrigan, E. A. (2009). Emotional Labor: Links to Work Attitudes and Emotional Exhaustion. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8): 797-813.

Steinberg R.J. ve Figart, D. M. (1999). Emotional Demands at Work: A Job Content Analysis. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 177.

- Tarım, M. (2017). Lider-Üye İlişkilerinde Liderin Olumlu ve Olumsuz Özellikler Göstermesi İle Ortaya Konulan Duygusal Emegın Üyelerin Bağlılık ve Performansı Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tetik, S. ve Akkaya, B. (2018). Üniversite Gençlerinin Duygu Yönetimi Becerileri Üzerine Bir Araştırma. Social Sciences Research Journal, 7(4): 99-121.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. Kuramsal Eğitimbilim, 1 (1): 33-47.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, <http://tdkterim.gov.tr/bts/> (30.07.2019)
- Türkmenoğlu Ulusu, N. (2019). Duygusal Zeka İle Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2): 209-219.
- Üstün, F. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Duygusal Emek Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13(4): 801-818.
- Yıldırım, M. H. ve Erul, E. E. (2013). Duygusal Emek Davranışının İşgörelerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1): 89-99.
- Yıldız, F. Z. (2017). Duygusal Emek ve Yabancılaşma İlişkisi: Kabin Memurları Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2):81-104.

YEREL VERGİLER İLE EKONOMİK FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: İL BAZLI BİR ANALİZ¹

Sercan YAVAN²

BÖLÜM 10

1 20-22 Nisan 2018 tarihleri arasında Alanya/Türkiye’de gerçekleştirilen II. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Araştırmaları Kongresinde tam metin bildiri olarak sunulmuştur. Revize edilerek kitap bölümü haline getirilmiştir

2 Araş. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye, sercan.yavan@adu.edu.tr



YEREL VERGİLER İLE EKONOMİK FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: İL BAZLI BİR ANALİZ¹

Sercan YAVAN²

GİRİŞ

Günümüzde ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel yaşamın tüm alanlarında olduğu üzere, genel olarak yönetim alanında ve özel olarak da kamu yönetimi alanında hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Küreselleşme süreci ve bilgi toplumunda yaşanan ilerlemelerin bu değişim ve dönüşümde önemli belirleyici rolleri bulunmaktadır. Küreselleşme süreci ulus devlet anlayışında değişimlere neden olarak, ulus devletin yetkilerinin bir kısmını ulus üstü ve ulus altı birimlere devretmeye zorlamıştır (Yücel, Atalay, & Korkmaz, 2016, s. 15).

Küreselleşme yanında artan nüfusla birlikte tarım gibi geleneksel sektörlerin ağırlıklarının azalması, şehirleşme oranında artışa ve kentsel yerlerde başta alt-üst yapı olmak üzere kamusal mal ve hizmetlerinin de artmasına neden olmuştur. Bu durum yerel yönetimlerin harcamalarda ve gelir elde etmede aldıkları rol ve sorumluluklarda artışa neden olmuştur. Kentleşme dışında artan demokratikleşme eğilimleri, görev yetkilerin merkezde belirlenmesi yerine katılımcılığı ve temsil kabiliyetini artırma gerekçesine dayanarak yerel yönetimlerin daha fazla rol ve sorumluluk almasını gerektirmektedir. İç ve dış dinamiklerin harekete geçirmiş olduğu yerelleşme eğilimleri modern kamu yönetiminin ilgi odağı olduğu kadar mali yönetimin de ilgi alanlarının başında gelmektedir (Bağlı, 2014, s. 28).

Literatürde yapılan çalışmalar, yerel yönetimlerin ortaya çıkış nedenleri ile merkezi yönetim arasındaki farklılıkları üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak bu çalışma yerel yönetimlerin elde etmiş oldukları vergiler ile ekonomik faktörler arasındaki ilişkiye yoğunlaşmıştır. Ekonometrik model kurularak yerel vergileri ekonomik faktörlerin hangi yönde ve hangi düzeyde etkilediği araştırma konusu olmuştur. Söz konusu bu çalışma ekonometrik model kurularak Türkiye’deki yerel vergiler üzerindeki ekonomik faktörlerin etkileri konusunda daha önce araştırma yapılmamış bir konudur.

1 20-22 Nisan 2018 tarihleri arasında Alanya/Türkiye’de gerçekleştirilen II. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Araştırmaları Kongresinde tam metin bildiri olarak sunulmuştur. Revize edilerek kitap bölümü haline getirilmiştir

2 Araş. Gör. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye, sercan.yavan@adu.edu.tr

1. YEREL YÖNETİM KAVRAMI

Yerel yönetimler tarihsel olarak devletten önce gelmektedirler. Kabile ve kavimler yerelde kendi sistemlerini oluşturarak bu sistem içerisinde kendi kurallarını belirleyerek gelişimlerini ve refahlarını arttırmışlardır. Elbette ki, yerel yönetimlerin kendiliğinden ortaya çıkması gibi bir durum söz konusu değildir. İnsanlığın ve toplumun geçirmiş olduğu gelişim süreci yönetsel yapılanmalara şekil vererek giderek belirginleşen ihtiyaç ve gelişmeler nezdinde örgütlenmeler meydana gelmiş ve bunlardan biri de yerel yönetimler olmuştur. Yönetsel düzenlemeler özellikle 1980 ve sonrasında kamu yönetiminde köklü değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Gelişen teknoloji ve değişen toplumsal yapı yönetim mekanizmalarında köklü bir değişim ve gelişimi zorunlu kılmıştır. Özellikle birey ve toplum bilinçlenmeye başlamasıyla birlikte kamu yönetimi ekseninde yeni kavramları ortaya çıkarmış ve bu bağlamda kamu yönetim içerisinde yer alan yerel yönetimler merkezinde bu kavramların geliştirilmesi ihtiyacı oluşmuştur. Bu karşılıklı meydana gelen etkileşim yerel yönetimlerde bazı düzenlemeleri kaçınılmaz kılmıştır. Küreselleşmenin iyice belirginleştiği 1980'lerin başından bu zaman kadar dünyada desantralizasyon(yerelleşme), sürdürülebilirlik, sivil toplum, şeffaflık, paydaşlar, iyi yönetişim, dezavantajlı gruplar gibi konularda büyük tartışmalar yaşanmakta ve bunun sonucunda yerel yönetimlerde yeni düzenlemeler yapılmaktadır (Yücel vd., 2016, ss. 1-2).

Yerel yönetim, kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sağlanması ve yerel düzeyde demokratik değerlerin gerçekleştirilmesini sağlamayı amaçlayan tüm modern toplumların yönetim sistemlerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Yerel yönetimin toplumda demokrasiye ulaşmadaki değer ve kamu hizmeti sunumunda etkinliği vurgulayan geleneksel "liberal perspektif" olarak adlandırıldığı iyi bilinmektedir.

Küreselleşme, özellikle son on yılda ekonomik, politik ve sosyo-kültürel açıdan bakıldığında, tüm ülkelerde yerel yönetim için önemli etkiler doğurdu. Küreselleşme sürecinde, ulus devletlerin sınırları ötesinde uluslararası düzeylerde tartışılan ve tüm yerel toplumlara uluslararası kurumlar tarafından yayılan yerel yönetimin evrensel ilkeleri, yerel yönetimin özerkliği ve statüsünü artıran ve katılımcı doğayı iyileştiren cesaret verici sonuçlar ortaya koymaktadır. Uluslararası sermaye ya da çok uluslu şirketlerin yatırımlarının yanı sıra, uluslararası ağlar ya da işbirliğinin ortak projeleri tarafından yaratılan diğer yatırımlar, yerel hükümet için yeni finansal ve istihdam olanakları yaratmakta ve diğer ülkelerden borçlanma politikası için yararlı bağlantılar sağlamaktadır. Yine de küreselleşme süreci yerel makamlar üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Genel olarak, uluslararası sermayenin, yerel hükümet kurumlarını, kendi altyapı-

larına yatırım yapmak için önemli miktarda paraya ihtiyaç duyduklarından kendi kredilerini hazır alıcılar olarak gördükleri tartışılmaktadır.

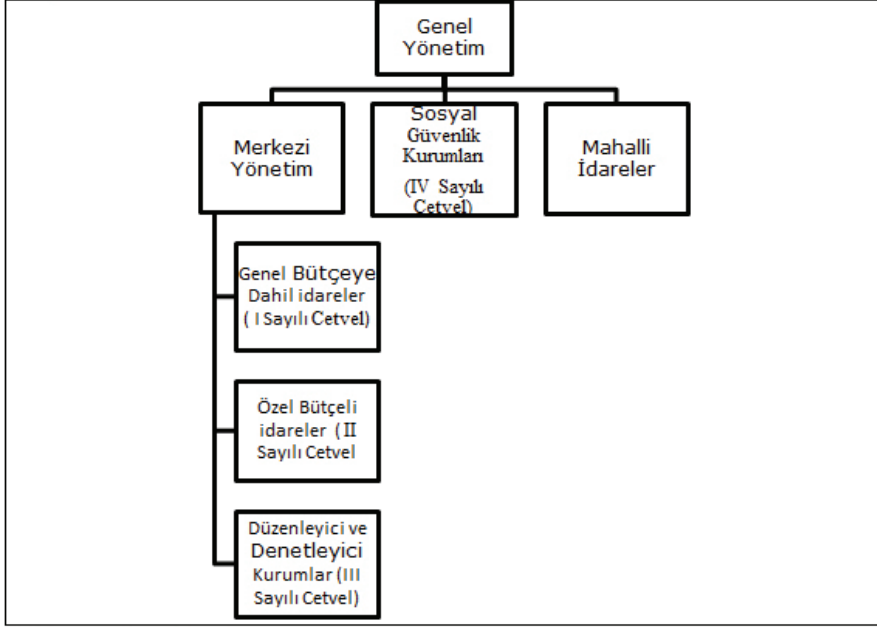
Uluslararası sermaye ayrıca, özel sektördeki şirketlere daha fazla kredi transfer etmek için yerel hizmetlerin daha fazla özelleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Birçok ülkede yerelleşme ve özelleştirme, yerel kamu hizmetlerinin sağlanması, ücret seviyelerinde ve çalışma koşullarında bozulma, istihdam fırsatlarında azalma, kamu sektörünün çöküşünde ticarileştirme ve fiyat artışlarına neden olarak uluslararası sermayenin küreselleşmesi aracı olarak işlev görmektedir (Kosecik & Sagbas, 2004).

Özetle, küreselleşme süreci, tüm toplumlarda yerel yönetime ve diğer alanlara yönelik fırsatları ve zorlukları açıkça ortaya koymaktadır.

2. TÜRKİYE'DE İDARİ YÖNETİM YAPISI VE YEREL YÖNETİMLER

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'na göre kamu idarelerin bütçeleri merkezi yönetim bütçesi sosyal güvenlik kurumları bütçeleri ve mahalli idari bütçeleri olarak ayrılmaktadır. Merkezi yönetim bütçesi kapsamına giren bütçesine giren bütçeler söz konusu Kanuna ekli (I), (II), (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri olarak belirtilmiştir. Ayrıca yine aynı Kanunu'na ekli (IV) sayılı cetvelde sosyal güvenlik kurumları belirtilmekte olup, bu kuruluşların bütçeleri merkezi yönetim bütçesi kapsamında tutulmuştur. Mahalli idari bütçeleri, 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nda "Mahalli idari bütçesi, mahalli idari kapsamındaki kamu idarelerin bütçesidir" olarak tanımlanmıştır (Bülbül, 2005, s. 41).

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda yerel yönetim birimlerinin, yetkileri belirli bir coğrafi alan ve hizmetlerle sınırlı olarak kamusal faaliyet gösteren belediye, il özel idaresi ile bunların kurdukları birlik ve idareyi kapsadığı hüküm altına alınmıştır. Tablo 1'de 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim Ve Kontrol Kanunu'na Göre kamu idarelerin bütçelerinin tablo haline getirilmiş şekli gösterilmektedir.

Tablo 1: 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim Ve Kontrol Kanunu'na Göre Kamu İdarelerin Bütçeleri

*Tablo tarafımca hazırlanmıştır.

Türkiye'deki yerel yönetim sistemine Anayasa'nın verdiği yetki çerçevesinde bakıldığında, belediyelerin kuruluş ve sınırları, görev yetki ve sorumlulukları, organları, teşkilatı, gelir ve giderleri, bütçesi, borçlanma ve ekonomik faaliyetleri, 2005 yılında yasalaşan 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda yer almaktadır. Büyükşehir belediyelerinin kuruluş ve sınırları, organları, teşkilatı ve personeli, gelir ve giderleri, bütçesi, 2004 yılında yasalaşan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda düzenlenmiştir. Anayasa'nın 127'nci maddesinde hükmü çerçevesinde yerel yönetim birliklerinin kuruluşu, tüzüğü, görev ve yetkileri, organları, gelirleri, giderleri 2005 tarihli 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'nda düzenlenmiştir. İl özel idarelerinin kuruluşu, sınırları, görev, yetki ve sorumlulukları, organları, teşkilatı, denetimi, gelirleri, giderleri, bütçesi, borçlanması ve ekonomik girişimleri 2005 yılında çıkan 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nda düzenlenmiştir ("Türkiye'de Yerel Yönetimler", t.y.).

Türkiye'de yerel yönetimler hakkında yapılan en güncel değişiklik 6360 sayılı kanunla yerel yönetimler yapısında ciddi farklılaşmalara neden olmuştur. Türkiye'de büyükşehir belediye sisteminin yeniden şekillenmesini sağlayan 6360 sayılı "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" 12.11.2012 tarihinde kabul edilmiş

ve 06.12.2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu kanunun uygulanmasına 30 Mart 2014 tarihli yerel seçimler sonrasında başlanmıştır. Bu yasayla birlikte büyükşehir belediye sayısı 16'dan 30'a çıkarılmıştır. Bununla birlikte, büyükşehirde belediyesine sahip illerde köyler, belde belediyeleri ile il özel idareleri kapatılmıştır (Arslaner & Yavan, 2016, s. 284)

3. TÜRKİYE'DE YEREL VERGİLER

Türkiye'de geniş tabanlı ve daha büyük gelirler elde edilen kaynaklar merkezi yönetime verilmiştir. Yerel yönetimlerin vergi gelirleri ise genellikle daha dar tabanlı ve daha küçük gelirler elde edilen kaynaklardan oluşmaktadır. Belediyelerin tahsil etmekle yükümlü oldukları vergi gelirleri 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu kanuna göre Emlak Vergisi, Çevre Temizlik Vergisi, İlan ve Reklam Vergisi, Eğlence Vergisi, Yangın Sigorta Vergisi, Haberleşme Vergisi, Elektrik Havagazı ve Tüketim Vergisi belediyelerin vergi gelirlerini oluşturmaktadır.

Yerel vergilere ilişkin mevzuat incelendiğinde verginin konusu, mükellefi, matrahı, nispet ve tarifesi, istisna ve muafiyetler 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu ve 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu ile düzenlenmiştir. Fakat bu iki kanunda da yerel vergilere ilişkin vergi denetim, ceza, tahakkuk ve tahsilatına ilişkin hükümler yer almamaktadır. Bu konularda merkezin topladığı vergiler ile yerelin topladığı vergiler genel olarak aynı yasal düzenlemelere tabidirler. Vergilere ilişkin tarh ve tahakkuk işlemleri ile denetim ve ceza gibi hususlar 213 sayılı Vergi Usul Kanununda düzenlenmişken, tahsilat usullerine ilişkin hususlar 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Mevzuattaki böyle bir uygulamayla vergi tahsilat ve denetimi konusundaki yasal düzenlemeler açısından merkezi yönetim ve yerel yönetimlerin aynı kanunlara tabi olması, ülke çapında farklı vergi yönetim otoritelerinin mükelleflere karşı benzer standart ve kuralları uygulamasıyla birlikte mükelleflerin vergiye olan uyumları açısından önemlidir(Arıkboğa, 2015, s. 7).

6360 sayılı kanunun sonucunda büyükşehir belediyeleri ile büyükşehirde bulunan ilçe belediyelerinin yerel kamusal hizmet sunumunda artışlar meydana gelmekle beraber bazı belediyelere ait vergi, harç, ücret gelirleri ile genel bütçe vergi gelirden elde edilen gelirlerdeki paylarda bir artış söz konusu olmuştur (Arslaner & Yavan, 2016, s. 284). Tablo 2'de Eski ve Yeni Yerel Yönetim Sisteminde Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Ayrılan Payların Karşılaştırılması gösterilmiştir.

Tablo 2: Eski ve Yeni Yerel Yönetim Sisteminde Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Ayrılan Payların Karşılaştırılması

Birim	2008 öncesi	2008 sonrası	Yeni Kanun*
Büyükşehir Belediyeleri	GBVG'nin %5'inin %75'i doğrudan %25'i büyükşehir belediyeleri arasında nüfuslarına göre Büyükşehir ilçe belediyelerinin GBVG'den aldığı payın %35'i	Sınırları içinde toplanan GBVG'nin %5'i %70'i doğrudan, %30'u büyükşehir belediyeleri arasında nüfuslarına göre Büyükşehir ilçe belediye paylarının %30'u	Sınırları içinde toplanan GBVG'nin %6'sı %60'ı doğrudan %40 ise büyükşehir belediyeleri arasında %70'lik kısmı nüfus, %30'luk kısmı ise büyükşehirin yüzölçümüne göre İlçe belediye paylarının yüzde 30'u
Büyükşehir İlçe Belediyeleri	GBVG'nin %2,47'si belediye nüfusuna göre	GBVG'nin %2,50'si belediye nüfusuna göre	GBVG'nin %4,50'si %90'ı belediye nüfusuna %10'u belediyenin yüzölçümüne göre
Diğer Belediyeler	GBVG'nin %2,50'i nüfusa göre	GBVG'nin %2,85'inin %80'i belediye nüfusuna, %20'si ilçe gelişmişlik endeksine göre eşit sayıda ilçe içeren 5 grupta gelişmişlik payının gruplara sırasıyla %23, %21, %20, %19, %17 olarak dağıtılmasına göre GBVG'nin %0,1'i nüfusu 10.000'e kadar belediyeler için %60'ı 0-5 bin; %40'ı 5-10 bin arası nüfusa sahip belediyelere eşit olarak	GBVG'nin %1,50'sinin %80'i belediye nüfusuna, %20'si ilçe gelişmişlik endeksine göre eşit sayıda nüfus içeren 5 grupta gelişmişlik payının gruplara sırasıyla %23, %21, %20, %19, %17 olarak dağıtılmasına göre GBVG'nin %0,1'i nüfusu 10.000'e kadar belediyeler için %65'i eşit, %35'i nüfuslarına göre
İl Özel İdareleri	GBVG'nin %1,12'si nüfusa göre	GBVG'nin %1,15'inin %50'si nüfus, %10'u ilin yüzölçümü, %10'u ilin köy sayısı, %15'i ilin kırsal alan nüfusu, %15'i ilin gelişmişlik endeks değerine göre	GBVG'nin %0,05'inin %50'si nüfus, %10'u ilin yüzölçümü, %10'u ilin köy sayısı, %15'i ilin kırsal alan nüfusu, %15'i ilin gelişmişlik endeks değerine göre

Kaynak: (Koyuncu, 2012, s. 4).

4. YEREL GELİRLER VE YEREL ÖZERKLİK

Yerel birimlerin kendi harcamalarını belirleyebilme yetki derecesi mali yerelleşme şeklini tanımlamanın en önemli faktörüdür. Yerel düzeyde harcamaların belirlenmesi ile merkezde harcamaların belirlenip yerelin gerçekleştirilme ayrımının yapılması gerekmektedir. Harcamaların merkezde belirlenip yerelde uygulanması yerel özerkliği arttırmamaktadır (Litvack & Seddon, 2000, s. 19).

Yerelleşmenin özerkliği sağlayabilmesi ancak yerel yönetimlerin harcama bileşimleri üzerinde söz sahibi olması ile mümkün olacağından, yerel yönetimlerin harcama payları tek başlarına mali yerelleşme ve özerklik düzeyini göstermeye yetmemektedir. Bunun için mali özerkliği değerlendirme ve karşılaştırmada geleneksel olarak kullanılan gösterge yerel ve bölgesel yönetimlerin gelir paylarıdır. Yerel yönetimlerin vergi ve harcama göstergeleri, mali yerelleşmeyi ayarlama ve zamanlar arası karşılaştırmaya yardımcı olmaktadır. Genel yönetim geliri içindeki yerel yönetim gelirlerinin payları, yerel yönetimlerin vergi gücünü yani mali özerklik derecesini değerlendirmede sınırlı bir göstergedir. Yerel yönetimler, merkeze bağlı olmadan belirli vergiler için matrah ve oran belirleyebiliyorsa bu durum mali özerkliği düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Vergi paylaşımında ise, eğer yerel yönetimlerin onayı ile paylaşım sistemi belirlenip buna göre bir paylaşım oluyorsa yerel düzeyde mali özerklik derecesinin yüksek olduğundan bahsedebiliriz (Bağlı, 2014, s. 35). Görüleceği üzere vergiler üzerindeki merkezi yönetim ve yerel yönetimin etkinliği mali özerkliğin belirleyici olarak kabul görmektedir.

Tablo 3: Gelir Yapısına Bağlı Yerel Yönetim Özerklik Düzeyleri

A r t a n Ö z e r k l i k	Yerel vergiler	Yerel vergiler Yerel yönetimler vergi oran ve matrahını belirlemektedir.	A z a l a n Ö z e r k l i k
	Ek vergi ve ek oran belirleme yoluyla sağlanan gelirler	Vergi matrahını merkezi yönetim belirlemekte birlikte, yerel yönetimlerin oran belirleme yetkisi vardır.	
	Vergi dışı gelirler	Yerel hizmetler karşılığı alacak ücret tutarlarını yerel yönetimler belirlemektedir.	
	Paylaşılan gelirler	Vergi matrahı ve oranını merkezi yönetim belirlemekle birlikte, paylaşımında uygulanan yöntemlere bağlı olarak yerel yönetimler mali kapasitelerini artırarak paylaşım sonrası alacakları payları etkileyebilmektedirler.	
	Genel amaçlı yardımlar	Merkezi yönetimin yaptığı yardımlar herhangi bir koşula bağlı olmadığından, yerel yönetimler bu yardımları serbestçe kullanabilirler.	
	Özel amaçlı yardımlar	Merkezi yönetim ya yerel yönetimlerin yaptıkları belirli harcamalarla orantılı olarak <u>yada</u> belirli amaçlarla yerel yönetimlere yardımda bulunduğu için aktarılan kaynağın nerede kullanılacağına yerel yönetimler değil merkezi yönetim karar vermektedir.	

Kaynak: (Bağlı, 2014, s. 37)

Tablo 3’de gelir yapısına bağlı yerel yönetim özerklik düzeylerini göstermektedir. Yerel yönetimlerde yerel vergilerin yerel özerkliğin en üst noktası olduğu görülmektedir. Vergiler, bir devletin egemenlik gücünü ifade ediyorken, yerel düzeyde ise vergiler yerel özerkliğin bir temsili niteliğindedir.

5. VERGİLERİN EKONOMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE YEREL VERGİLER

Makroekonomik politikanın temel kolları vergi politikası ve para politikasıdır. Vergi politikası toplumsal olarak kabul edilebilir amaç ve hedeflere uygun olarak kamu gelirlerinin toplanmasının ve dağıtımını ile tüketim ve üretim üzerindeki etkisinin uyumlu hale getirilmesidir (Aničić, Jelić, & Đurović, 2016, s. 265).

Rekabetçiliğin inşasının teşvik edilmesinde mali sistemin ve maliye politikasının rolü önemlidir. Maliye politikası tedbirleri ekonomik ve yapısal politikalar ile korelasyon halindeyse ve güçlü bir sinerjik etkiye sahipse, bu politikalardan en yüksek verimlilik derecesi elde edilir. Açık ve tutarlı bir yapısal politika ile devlet en iyi ve en etkili şekilde ekonominin gelişimini ve rekabet gücünü etkileyebilir (Aničić vd., 2016, s. 267).

Ekonomik faktörlerin merkezi yönetimin toplamış olduğu vergiler üzerinde nasıl etkileri olduğu çalışılmış bir alandır. Ancak yerel düzeyde toplanan vergileri üzerinde ekonomik faktörler nasıl etki etmektedir. Bu konu dar bir vergi toplama yetkisiyle toplanan yerel vergilerinde genel vergiler gibi ekonomik faktörlerden benzer şekilde etkilendiği yönündedir. Bu sonuçlara söz konusu çalışmada da ulaşılmıştır.

6. MODEL VE KULLANILAN VERİLER

Ekonomik faktörlerin yerel vergi gelirleri üzerindeki etkisi il düzeyinde kişi başı milli gelir, illerin gayrisafı yurtiçi hasıladan tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin aldıkları paylar, illerin gayrisafı milli hasıladan vergi sübvansiyon paylarının bir fonksiyonu olarak modellenmiştir. Yüzdelik yorumunu kolaylaştırmak adına tüm değişkenlerin logaritması alınmıştır.

Yerel Vergi Gelirilogaritma

$$\begin{aligned} &= \beta_0 + \beta_1 gsyhilbazlı_{it} + \beta_2 gsyhtarımsektör_{it} \\ &+ \beta_3 gsyhsanayisektör_{it} \\ &+ \beta_4 gsyhhizmetsektör_{it} + \beta_5 gsyhilbazlıvergisiübvansiyonul_{it} \\ &+ \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

2007-2014 yılları arası Türkiye’deki 81 ile ait çeşitli veriler kullanılmıştır. Bu veriler bağımlı değişken olarak yerel vergi gelirleri, bağımsız

değişkenler ise illerin kişi başı milli gelirleri, il tarım, sanayi, hizmetler sektörünün gsyh aldıkları paylar ve illere yapılan vergi sübvansiyonlarını kapsamaktadır.

Tablo 4: Kurulan Modele Uygulanan Testler Sonuçlar

Testler	Test Uygulan Yöntem	Olasılık Değeri
<i>Yatay Kesit Bağımlılığı</i>	Pesaran	0.0907
<i>Değişen varyans</i>	Greene Test	0.0000
<i>Otokorelasyon</i>	Wooldridge	0.0046
<i>Hausman Testi</i>	Hausman	0.0007

6. 1 Pesaran Testi:

Panelin zaman boyutunun, yatay kesit boyutundan küçük olması durumunda Pesaran testi kullanılmaktadır.

H_0 : Yatay Kesit Bağımlılığı Yoktur.

H_1 : Yatay Kesit Bağımlılığı Vardır.

P-olasılık değeri 0.0907 olup, 0.05’den büyük olduğundan yatay kesit bağımlılığı yoktur.

6. 2. Greene Test:

Çalışmada kurulan modelde değişen varyans sorununun bulunup bulunmadığı, (Greene, 2003) tarafından geliştirilen heteroskedasite (değişen varyans) testi ile sınanacaktır. Bu testte sıfır hipotezi değişen varyansın olmadığını belirtmekte, alternatif hipotez ise değişen varyansın olduğunu belirtir yöndedir.

H_0 : Değişen varyans yoktur. (Panel Homoscedasticity)

H_1 : Değişen varyans vardır. (Panel Heteroscedasticity)

P-olasılık değeri 0.000 olup, 0.05’den küçük olduğundan modelde değişen varyans problemi bulunmaktadır

6. 3. Otokorelasyon Testi

Panel veri modellerinde otokorelasyon daha çok birim etki nedeniyle meydana gelmektedir. Eğer modelde birim etki yoksa birleşik hatadaki otokorelasyon azalacaktır, ancak artık hatadaki (hata terimi) otokorelasyon

etkilenmeyecektir. Dolayısıyla modelde hata teriminin otokorelasyonunun sınanması gerekmektedir.

H_0 : Birinci mertebeden otokorelasyon yoktur.

H_1 : Birinci mertebeden otokorelasyon vardır.

P-olasılık değeri 0.0046 olup, 0.05'den küçük olduğundan modelde otokorelasyon problemi bulunmaktadır.

6. 4. Hausman Testi

Bu teste kurulacak modelin sabit(fixed) ya da tesadüfî(random) mi olacağına karar verilecektir (Hausman, 1978). Bunun içinde hausman testi uygulanacaktır.

Hausman testi sonucunda olasılık değerinin %5'den küçük çıkması(0.0007), kurulacak modelin sabit etkiler modeli olduğunu göstermektedir.

Modelde hem değişen varyans hem de otokorelasyon bulunmaktadır. Modelin daha tutarlı sonuçlar vermesi için bu iki problemin olduğu durumda daha doğru sonuçlar veren (Driscoll & Kraay, 1998) Cluster kümeleme yöntemiyle model tahmin edilmiştir.

Tablo 5: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerden Elde Edilen Sonuçlar

Bağımlı Değişken: Yerel vergi gelirleri				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Robust Std. Err.	t-istatistik	Olasılık Değeri
İl bazlı kişi başı gsyhl	1.303141	0.2190989	5.95	0.000***
gsyh tarım payı	0.3645638	0.0987591	3.69	0.000***
gsyh sanayil	0.501696	0.1494486	3.36	0.001***
gsyhhizmetsektörl	2.472261	0.437861	5.65	0.000***
İl bazlı vergi sübvansiyonl	-2.831603	0.5527315	-5.12	0.000***
c	-13.15368	2.313351	-5.69	0.000 ***
Gözlem sayısı	648			
R^2	0.3205			
***% 1, ** %5, * %10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.				

SONUÇ

Bu çalışmada 2007-2014 yılları arası Türkiye'deki 81 ile ait çeşitli veriler kullanılmıştır. Kurulan model ve elde edilen sonuçlara göre, incelenen yıllarda yerel vergi gelirleri ile il bazlı kişi başı milli gelir, il bazlı tarım, sanayi, hizmet sektörlerinin gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları paylar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Yerel yönetim vergi gelirleri ile illerin gayrisafi yurtiçi hasıladan vergi sübvansiyon payları arasında anlamı ve negatif ilişki söz konusudur.

Elde edilen sonuçlar literatürde yer alan Türkiye'deki yerel yönetim ve merkezi yönetim ilişkileri konusunda çelişmemektedir. Yerel vergi gelirleri ilde yer alan ekonomik faaliyetlerden ve bireylerin milli gelirden aldıkları paydan olumlu etkilenmektedir. Yerel yönetimlerin ekonomik faaliyetleri vergilendirme yetkisi merkezi yönetim kadar geniş olmasa da vergilendirebildikleri yetkiler doğrusunda ekonomi üzerinde literatüre uygun sonuçlar vermektedir.

Kişi başı milli gelir ile yerel vergi gelirleri üzerindeki pozitif etkiyi ise bireysel gelir artışı belediyelerin vergilendirdikleri faaliyetlere oluşan talep artışı (eğlence vergisi ve benzeri) gelirlerde artışlara neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

Vergi sübvansiyonun yerel vergi gelirleri arasındaki negatif ilişki ise, vergi sübvansiyonu yapmakla yetkili merkezi yönetimin o ile yapmış olduğu sübvansiyonun, yerel yönetim vergi kaynaklarında azalmaya neden olduğu şeklindedir. Merkezi yönetim bu sübvansiyonları yaparak, yerel yönetimlere aktardıkları paylarda azalmaya neden olmaktadır.

Türkiye'de iller bazında yayınlanan verilerin kısıtlılığı nedeniyle çalışma elde edilebilen veriler üzerinden yürütülmüştür. İlerleyen yıllarda iller bazında daha çeşitli veri tabanlarının tutulması bu tür çalışmaların detaylandırılması açısından önem kazanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Anićić, J., Jelić, M., & Đurović, J. M. (2016). Local Tax Policy in the Function of Development of Municipalities in Serbia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 262-269. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.114>
- Arıkboğa, Ü. (2015). Türkiye’de Yerel Vergi Yönetimi, 19.
- Arslaner, H., & Yavan, A. G. S. (2016). 6360 Sayılı Kanunun Getirmiş Olduğu Yerel Kamusal Hizmet Sunum Farklılıkları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(5 (Özel Sayı)), 277-290.
- Bağlı, M. S. (2014). Mali Yerelleşme Düzeyinin Ölçümü (Mali Özerklik Derecesi), 23(2), 27-47.
- Bülbül, D. (2005). *Devlet Bütçesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Driscoll, J. C., & Kraay, A. C. (1998). Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *Review of economics and statistics*, 80(4), 549-560.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis* (5. bs). New Jersey: Prentice Hall.
- Hausman, J. A. (1978). Specification tests in econometrics. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 1251-1271.
- Kosecik, M., & Sagbas, I. (2004). Public Attitudes to Local Government in Turkey: Research on Knowledge, Satisfaction and Complaints. *Local Government Studies*, 30(3), 360-383. <https://doi.org/10.1080/0300393042000310444>
- Koyuncu, E. (2012). *Yenilenen yerel yönetim sisteminde belediye ve il özel idarelerinin genel bütçe vergi gelirlerinden alacakları payların karşılaştırmalı analizi* (ss. 1-10). Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Geliş tarihi gönderen http://www.tepav.org.tr/upload/files/1352878676-4.Yenilenen_Yerel_Yonetim_Sistemi_Karsilastirmali_Analizi.pdf
- Litvack, J., & Seddon, J. (Ed.). (2000). *Decentralization Briefing Notes*. World Bank Institute. Geliş tarihi gönderen <https://siteresources.worldbank.org/WBI/Resources/wbi37142.pdf>
- Türkiye’de Yerel Yönetimler. (t.y.). Geliş tarihi gönderen https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/53403/mod_resource/content/0/ders6-7%28turkiye%29.pdf
- Yücel, A. S., Atalay, A., & Korkmaz, M. (2016). *Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Spor Hizmetleri*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.

TURİZM SEKTÖRÜNDE İÇ DENETİM: ERZURUM ÖRNEĞİ¹

Seyhan ÖZTÜRK², Osman Nuri AKARSU³

BÖLÜM I I

-
- 1 Bu çalışma Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanmış “Turizm Sektöründe İç Denetim: Erzurum İlinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.
- 2 Dr. Öğretim Üyesi, Kafkas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, seyhan87ozturk@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1458-840X
- 3 Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi,osmannuriakarsu@gmail.com



TURİZM SEKTÖRÜNDE İÇ DENETİM: ERZURUM ÖRNEĞİ¹

Seyhan ÖZTÜRK², Osman Nuri AKARSU³

GİRİŞ

Devamlı gelişen işletmelerin faaliyetlerindeki yoğunluk nedeniyle yönetim ve yönetimin temel yapısını oluşturan denetime verilen önem devamlı artmaktadır. İç denetim, örgütün faaliyetlerinde meydana gelen değişimleri belirleyerek, bu değişimlerin örgütsel yapılara, süreçlere ve teknolojiye uyarlamasını sağlayan, devamlı büyüme gösteren bir alandır. İç denetim, Türkiye başta olmak üzere birçok ülkede mesleki uzmanlık alanı olarak kabul edilmiş, en temel ilkeleri ve yasaları belirlenmiş olan iş örgütlenmesi olarak kabul edilmektedir.

Turizm endüstrisinin hızla geliştiği günümüzde, insanların seyahat nedenlerindeki çeşitliliğin artışına paralel olarak turizm endüstrisinde hizmet sunan işletmelerin çeşitliliğinde de artışlar gözlenmektedir. Hizmet sektörünün genişlemesi, küreselleşme ve deregülasyondan kaynaklanan daha güçlü rekabet ve yeni bilgi teknolojilerinin ortaya çıkışı, bilgi tabanlı ve inovasyon odaklı bir ekonomiye geçişi hızlandırmaktadır. Kaliteli turizmi geliştirmek için, kuruluşların rekabet avantajlarının ne olduğunu ve büyüme ve sürdürmek için hangi yeteneklere ihtiyaç duyduklarını bilmeleri gerekmektedir.

Bu bağlamda yapılan çalışmada amaç Erzurumda faaliyetini sürdüren 3 ve üzeri yıldızla sahip derecelendirilmiş otellerin iç denetim uygulamalarının; kendi çalışanları tarafından değerlendirilmesini sağlamak ve iç denetim konusundaki algı düzeyini ölçmektir.

1. DENETİM

Denetim kelimesinin kökenini meydana getiren Latince “audire” sözcüğü; duymak, dikkatli bir şekilde dinlemek anlamına gelmektedir (Kısacık, 2013: 3). Denetim, toplumsal bir olgudur ve başkalarının davranışları hakkında bilgi edinmek istemiş olan grupların belirlenen ihtiyaçlarına cevap olarak ortaya çıkmaktadır (Mahdavi ve Daryaei, 2017: 1021).

1 Bu çalışma Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde hazırlanmış “Turizm Sektöründe İç Denetim: Erzurum İlinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

2 Dr. Öğretim Üyesi, Kafkas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, seyhan87ozturk@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1458-840X

3 Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi, osmannuriakarsu@gmail.com

Denetimin birincil amacı; kuruluşun operasyonel, finansal ve uyum politikaları, yönergeleri ile yönetmeliklerine bağlılığını bağımsız olarak objektif bir şekilde değerlendirerek işletmeye hizmet etmektir. Aynı zamanda, yatırımcılar ve alacaklılar gibi üçüncü kişilerin çıkarlarını korumak için de denetimler yapılmaktadır (Kagermann vd., 2008: 2).

Denetime neden ihtiyaç duyulduğu aşağıdaki sebeplerle açıklanabilmektedir (Altuğ, 2000: 4-5):

- Farklı alınan kararlarda isabetli olabilmek,
- İlgili birim için daha iyi ve faydalı olanı bulabilmek,
- Birimler arasında olası farklılıkları giderebilmek,
- Olası olumsuzlukları ortaya çıkarabilmektir.

2. İç Denetim

İç denetim, bir işletmede yönetim ve kontrol süreçleri açısından stratejik öneme sahip bir faaliyettir. İşletmelerde iç denetim; kullanılan çalışma yöntemlerini, organizasyon yapısını ve süreçlerini inceleyerek bir geri dönüş elde etmektedir. Bu nedenle; işe katma değer getirmekte ve içsel kontrol sisteminin etkin olduğu konusunda güvence vermektedir (George and Silviu, 2014: 1265).

Bir işletmenin yaşamında iç denetimin rolü büyüktür. İç denetim, işletmede finansal alanda kontrol sağlayarak kurumsal varlıkları korumakta ve kayıtların doğruluğunu temin etmektedir. Bu nedenle iç denetim ve bir işletmenin refahı arasında; katma değer yaratan güçlü bir bağ bulunmaktadır (Caratas and Spatariu, 2014: 530).

3. Turizm Endüstrisi

Turizm; eğlenmek, dinlenmek, görmek ve tanımak gibi amaçlarla yapılan geziler ve bir ülkeye ya da bir bölgeye turist gelmesi için yapılan çalışmaların hepsini kapsamaktadır. Yapılan turistik gezide amaç yalnızca insanların bir yerden başka bir yere gitmesi değil kültürel, ekonomik ve toplumsal olarak da bir iletişim içerisinde olmalarını sağlamaktır (Oktayer vd., 2007: 13).

Turizm sürekli olarak bir ülke ekonomisine, topluma, kültüre ve çevreye ilişkin önemli etki yaratabilecek bir faaliyettir (Dutt vd., 2017: 2). Özellikle ekonomik durgunluk dönemleri turizme olan talep üzerinde güçlü bir

etkiye sahiptir. Çünkü turizm büyük ölçüde harcanabilir gelire dayanmaktadır (Losada vd., 2017: 24).

Turizm, dünyanın en büyük endüstrisi olarak kabul edilmektedir (Baram, 2008: 2131-2134). Turizm, gelir hacmi ve üretilen istihdam açısından dünyanın en büyük ve en hızlı büyüyen endüstrilerinden biri olarak tanımlanmıştır. Büyümesinin boyutunu ölçmek için kullanılan önemli bir araç, uluslararası turist sayısıdır. Aslında, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü (UNWTO), uluslararası dünya turistlerinin gelişindeki yıllık büyüme oranının 2000'de % 3,2'den 2020'ye kadar % 4,5'e yükseleceğini tahmin etmektedir. Bu istatistikler turizmi geliştirmek ve tanıtmak için çaba göstermeye devam etmek gerektiğini belirtmektedir (Dimitriou, 2017: 45).

3.1. Turizm İşletmeleri

Turizm işletmeleri turizm sektörünün önemli bir parçasıdır. Çevre üzerindeki etkileri önemlidir. Turizm işletmelerinin olumlu ekonomik, sosyo-kültürel ve çevresel etkilere sahip projelere katılımı sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasına yardımcı olabilmektedir (Chen, 2016: 324).

Turizm işletmelerinden biri olan konaklama; turizm endüstrisinin başarısına yardımcı olmada ilk sırada yer almaktadır (Ahmad vd., 2014: 31). Konaklama, turizmin temel bir unsurudur. Turizm ekonomisi içinde en geniş ve en yaygın alt sektör olarak görülmektedir (Sharples, 2000: 275-276). Konaklama işletme türlerinden biri olan oteller; işletme tarafından özel bir sözleşme yapılmaksızın, kendisine verilecek olan hizmete rağmen, belirlenen bir fiyatı ödemeye istekli ve arzulu olan insanlara, konaklama ve yiyecek-içecek sağlanan yerler olarak tanımlanmaktadır. Başka tanımlamaya göre oteller, geçici bir süre için yer değiştirme ve konaklama amacı ile belirli standartlarda düzenlenmiş tesislerdir (Esen, 2011: 4).

4. Erzurum İlinde Üç ve Üzeri Yıldız Sahip Otellere Yönelik Bir Araştırma

Bu kısımda yapılan araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, kapsamı, elde edilen verilerin değerlendirmeleri yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; Erzurum ilinde aktif olarak faaliyet gösteren 3 ve üzeri yıldız derecelendirmesine sahip otellerin; iç denetim uygulamalarının çalışanlar tarafından değerlendirilmesini sağlamak ve iç denetim konusundaki algı düzeylerini ölçmektir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamını Erzurum ilinde faaliyette bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otellerden; iç denetim ve muhasebe birimleri aktif olan, ankete katılmayı gönüllü olarak kabul eden oteller oluşturmaktadır.

Anket hazırlanırken; Prof. Dr. F. Münevver Yılancı tarafından uygulanmış “İç Denetim-Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi İşletmesi Üzerine Bir Araştırma” kitabında bulunan anket çalışmasından faydalanılmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları;

➤ Bölgede bulunan tüm otel işletmelerine yönelik değil, otel işletmesinin büyüklüğüne göre çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada araştırma evreninin dışında tutulan oteller; bir ve iki yıldızlı otellerdir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Anket sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS 23 istatistik paket programı kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde, parametrik mi ya da parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin mi kullanılacağını belirleyebilmek için verilerin, normal bir dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir.

Bu araştırmada örneklem büyüklüğü 50’den büyük olması sebebiyle Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda p değerinin 0,05’ten küçük çıkması durumunda, bu anlamlılık düzeyinde puanların normal dağılımdan aşırı sapma gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır. Normal dağılım göstermeyen verilere Kruskal-Wallis H testi ve Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

4.4. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini (evren), Erzurum ilinde faaliyet gösteren 3,4 ve 5 yıldızlı otelin anket sorularını yanıtlayabilecek düzeyde toplam 140 çalışanı oluşturmaktadır. Bu işletmede bulunan 112 çalışan personel araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve anket formundaki soruları yanıtlamıştır.

Anket uygulanacak örnek kütlenin büyüklüğünün belirlenebilmesi için;

$$n = \frac{NPQZ^2}{N - 1d^2 + PQZ^2}$$

oran için örnek büyüklüğünün tahmini formülünden yararlanılmıştır (Yamane, 1967; Özdamar, 2003; Özer, 2004). Örneklem büyüklüğü;

$$n = \frac{140 (0,5)(0,5)(1,96)^2}{(140-1) 0,05^2 + (0,5)(0,5)(1,96)^2} \approx 103 \text{ olarak hesaplanmıştır.}$$

Araştırma örnekleminin belirlenmesinde, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem hesaplamaya göre % 95 güven aralığında ulaşılması yeterli olan örneklem sayısı 103 olup, bu araştırmada ulaşılan örneklem sayısı ise 112 olmuştur. Ayrıca bu sayı oran olarak anakütlenin % 80' i (112/140) oluşturmaktadır.

4.5. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler

Araştırma verilerinin dağılımları, değerlendirmeleri ve yapılan hipotez testleri ile sonuçları bu kısımda yer almaktadır.

4.5.1. Araştırmaya Katılan Otel İşletmelerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo.1. Ankete Katılan Otel İşletmelerinin Türüne Göre Dağılımı

Otel İşletmesi Türü	Frekans	Yüzde
Özel	96	85,7
Kamu	16	14,3
Toplam	112	100

Tabloda görüldüğü gibi, ankete katılan otel işletme çalışan personel sayısı 112'dir. Çalışan personelin yanıtlarına göre; otel işletmelerinin % 85,7'si özel sektör iken % 14,3'ü kamu sektörüdür. Araştırmanın yapıldığı bölgede daha çok özel sektör olduğu görülmektedir.

Tablo.2. Ankete Katılan Otel İşletmelerinin Yıldız Sayısına Göre Dağılımı

Otel İşletmesi Yıldız Sayısı	Frekans	Yüzde
3 yıldız	72	64,3
4 yıldız	24	21,4
5 yıldız	16	14,3
Toplam	112	100

Tabloda görüldüğü gibi; çalışanların yanıtlarına göre; otel işletmelerinin % 64,3'ü 3 yıldız, % 21,4'ü 4 yıldız ve %14,3'ü ise 5 yıldızdır.

Tablo.3. Ankete Katılan Otel İşletmelerinin Çalışan Personel Sayısına Göre Dağılımı

Otel İşletmesi Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde
0-15	16	14,2
16-25	32	28,6
26-45	9	8,1
46-55	24	21,4
55'den fazla	31	27,7
Toplam	112	100

Tablo da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların yanıtlarına göre; 0-15 çalışan personel 14,2 yüzdelik kısımdır. 16-25 çalışan personel 28,6 yüzdelik kısımdır. 26-45 çalışan personel 8,1 yüzdelik kısımdır. 46-55 çalışan personel 21,4 yüzdelik kısımdır. 55'den fazla çalışan personel 27,7 yüzdelik kısımdır.

Tablo.4. Ankete Katılan Otel İşletmelerinin Hukuki Yapısına Göre Dağılımı

Otel İşletmesinin Hukuki Yapısı	Frekans	Yüzde
Anonim Şirket	99	88,4
Limited Şirket	5	4,5
Bilgi Alınamayan Otel Sayısı	8	7,1
Toplam	112	100

Tabloda görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların yanıtlarına göre; 88,4 yüzdelik kısım olan 99 otel işletmesi Anonim şirketi, 4,5 yüzdelik kısım ise Limited şirketi oluşturmaktadır. Ankete cevap vermeyen katılımcı 7,1 yüzdelik kısmı oluşturan 8 otel işletmesidir.

Tablo.5. Ankete Katılan Otel İşletmelerinin İç Denetim Departmanı Olup Olmadığına Göre Dağılımı

Otel İşletmesinde İç Denetim Departmanı Olma Durumu	Frekans	Yüzde
Var	61	54,5
Yok	51	45,5
Toplam	112	100

Tabloda görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların yanıtlarına göre; iç denetim birimi olup olmadığı sorusunu “var” olarak yanıtlayan 61 katılımcı 54,5 yüzdelik kısmı oluşturmakta, “yok” olarak yanıtlayan 51 katılımcı 45,5 yüzdelik kısmı oluşturmaktadır.

Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların tamamı dış denetim yapılma durumuna dair soruya; işletme yönetiminde profesyonel kişilerin bulunup bulunmadığı sorusuna ve otel işletmesinde organizasyon şeması olup olmadığına dair soruya “evet” yanıtını vermişlerdir.

4.5.2. Araştırmaya Katılan Otel İşletmeleri Çalışanlarının İşletme Yönetimi İle İlgili Yargılara Katılma Düzeylerinin Dağılımı

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılanların işletme yönetimi ilgili yargılara katılma düzeylerinin frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo.6. Otel Çalışanlarının İşletme Yönetimi İle İlgili Yargılara Katılma Düzeylerinin Dağılımı

İşletme Yönetimi İle İlgili Yargılar	Kesinlikle Katılıyorrum	Katılıyorrum	Kararsızım	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum
Bu İşletmede Organizasyon Şemasındaki Hiyerarşiye Önem Verilir, Yetkilerin ve Sorumlulukların Belirlenmesinde Bu Organizasyon Şemasından Ödün Verilmez.	41 (36,6)	63 (56,3)	8 (7,1)	-	-
Bu İşletmede Yöneticinin Davranış ve Tutumlarından Kontrole Yeterli Önem Verildiği Anlaşılır.	46 (41,1)	57 (50,9)	9 (8,0)	-	-
Yönetim ve Denetim Kurumları (veya iç denetim bölümü) Yöneticiden Bağımsız Olarak Hareket Edebilir.	10 (8,9)	33 (29,5)	32 (28,6)	8 (7,1)	29 (25,9)
Bu İşletmede Dürüstlük ve Etik (ahlaki) Değerler En Önemli Kişisel Değerler Olarak Kabul Edilir.	96 (85,7)	16 (14,3)	-	-	-
İşletmeye Personel Alışlarda ve Terfilerde Objektif Ölçütler Kullanılır.	46 (41,1)	58 (51,8)	8 (7,1)	-	-
Bu İşletmenin Yönetim Kadrolarındaki (muhasabe, pazarlama, finans vb.) Personel Devir Hızı Yükseklerdir.	16 (14,3)	40 (35,7)	40 (35,7)	-	16 (14,3)
Bu İşletmede Yeterli Sayıda Personel Çalıştırılıyor.	11 (9,8)	78 (69,6)	23 (20,5)	-	-
Çalışanlar Ücret Politikalarından Genellikle Memnundurlar.	2 (1,8)	34 (30,4)	68 (60,7)	-	8 (7,1)
İşletmedeki İşlemlerin Yürütülüşü, Varlıkların Kullanımı ve Bunlara İlişkin Kayıtlar Birbirinden Ayrı Kişiler Tarafından Gerçekleştirilmesine Özen Gösteriliyor.	29 (25,9)	83 (74,1)	-	-	-
Yöneticiler, Kontrol Sistemleriyle İlgili Farklı Zamanlarda Denetimler Yapmaktadır.	43 (38,4)	69 (61,6)	-	-	-
Üst Yönetim İşletmenin Amaçlarının Gerçekleşmesini Engelleyen İç ve Dış Olayları Dikkate Alıyor.	38 (33,9)	74 (66,1)	-	-	-
Üst Yönetim İşletmenin Amaçlarının Gerçekleşmesini Engelleyen İç ve Dış Olayları Dikkate Alıyor.	38 (33,9)	74 (66,1)	-	-	-

Tablodaki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu yöneltilen yargı cümlelerine olumlu katılım göstermişlerdir. Bu durum bu alandaki literatüre uyum göstermektedir.

Tablo.7.Otel İşletmeleri Çalışanlarının İşletme Muhasebesi İle İlgili Sorulara Verdikleri Yanıtların Dağılımı

İşletme Muhasebesi İle İlgili Sorular	Evet	Hayır	Kararsızım
Kredi Bölümü ve Satış Bölümü Birbirinden Ayrılmış mıdır?	49 (43,8)	63 (56,3)	-
Alacakların Kaydedilmesi, Satışlar Kasa ve Tahsil Fonksiyonlarından Ayrı Olarak Yürütülmekte midir?	112 (100)	-	-
Satış Elemanlarının Kredi Açabilecekleri Azami Limitler Belirlenmiş midir?	64 (57,1)	48 (42,9)	-
Kredili Siparişler, Kabul Edilmeden Önce Kredi Bölümünden Onaylanmakta mıdır?	72 (64,3)	40 (35,7)	-
Değersiz Alacakların Kar ve Zarara Geçirilmesi Muhasebe veya Kredi Bölümü Dışındaki Bir Yetkilinin Onayına Bağlanmış mıdır?	70 (62,5)	34 (30,4)	8 (7,1)
Müşteri Siparişleri İle Kredi Bölümünden Gelen Müşteri Listesi Karşılaştırılıyor mu?	100 (89,3)	12 (10,7)	-
Her Bir Satış İçin Onaylanmış Satış Emri, Sevk İrsaliyesi ve Satış Faturası Var mı?	103 (92,0)	9 (8,0)	-
Satış Emri İle Yollanan Malların Karşılaştırılarak Doğrulaması Yapılıyor mu?	112 (100)	-	-
İşletmenizin Kendisine Ait Belgeler (ambar fişleri, sipariş fişleri vb.) Önceden Numaralanmış Olarak Kullanılıyor mu?	104 (92,9)	8 (7,1)	-
Günlük (veya belirli dönemler itibarıyla) Satış Özeti Hazırlanıyor mu? Hazırlanan Satış Özetlerinin Satış Faturaları İle Doğrulaması (kayıtları tutmayan biri tarafından) Yapılıyor mu?	88 (78,6)	-	24 (21,4)
Günlük Satış Özetleriyle, Satış Kayıtları Günlük Toplamları ve Alacaklar Yardımcı Defterine Nakledilen Toplamların Uzlaşmasının Bağımsız İç Doğrulaması Yapılıyor mu?	79 (70,5)	1 (0,9)	32 (28,6)
Satış Faturalarının Matematiksel Doğruluğu ve Fiyatlar İle Miktarlarının Doğrulaması Yapılıyor mu?	106 (94,6)	5 (4,5)	1 (0,9)
Siparişlerin Sevk Tarihleri İle Kayıt Tarihlerinin Uzlaşmasının Doğrulaması Yapılıyor mu?	110 (98,2)	2 (1,8)	-
Alacak ve Satış Hesaplarında Kayıt ve Değişiklik Yapma Belirli Kişilerle Sınırlandırılmış mı?	107 (95,5)	4 (3,6)	1 (0,9)
Kullanılmayan Sevk Belgeleri, Satış Faturaları Güvenli Alanlarda Saklanıyor mu?	110 (98,2)	2 (1,8)	-
Alıcılara Aylık Hesap Özetleri Gönderiliyor mu?	107 (95,5)	3 (2,7)	2 (1,8)
Aylık Hesap Özetlerine Yapılan İtirazlar Bağımsız Olarak Değerlendiriliyor mu?	105 (93,8)	1 (0,9)	6 (5,4)

Tablodaki veriler değerlendirildiğinde çalışanlara yöneltilen işletme muhasebesi ile ilgili sorulardan yalnızca “Kredi ve satış bölümü birbirinden ayrılmış mıdır?” şeklinde yöneltilen 1. soruya çoğunluğun “hayır” yanıtı verdiği, geri kalan sorulara ise ilgili yazına uyum sağlayan olumlu yanıtlar verdikleri görülmektedir.

4.5.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

H_{1a} : Otel işletmelerinin iç denetim departmanı olma durumuna göre işletme çalışanlarının işletme yönetimi ile ilgili yargılara katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{0a} : Otel işletmelerinin iç denetim departmanı olma durumuna göre işletme çalışanlarının işletme yönetimi ile ilgili yargılara katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo.8. İşletme Yönetimi Yargılarına Katılma Düzeyinin Otel İşletmelerinde İç Denetim Departmanı Olma Durumuna Göre Değişimi

		N	Ortalama
İç Denetim Departmanı	Var	61	45,60
	Yok	51	69,54
	Toplam	112	115,14

Tabloya göre; iç denetim departmanı olmayan otel işletmesinin katılım- cı ortalama derecesi daha yüksektir. Yapılan Kruskal-Wallis H Testine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde; $X^2=15,344$, s.d.=1 ve $p=0,000 < 0,05$ olduğundan; H_{0a} hipotezi reddedilmekte ve H_{1a} hipotezi kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle; Otel işletmelerinin iç denetim departmanı olma durumlarına göre çalışanların işletme yönetimi ile ilgili yargılara katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo.9. İşletme Yönetimi İle İlgili Yargıların Katılma Düzeyinin İç Denetim Departmanı Olma Durumuna Göre Değişimi Mann Whitney U Testi İstatistikleri

	Grup Düzeyleri	Ortalama Derece	Ortalama Toplamı	U	Anlamlılık
İç Denetim Departmanı	Var	45,60	2781,50	890,500	0,000
	Yok	69,54	3546,50		

$\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde

Yukarıda belirtilen farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak amaçlı yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; farklılık iç dene-

tim departmanı olmayan otel işletmesi çalışanlarının verdikleri yanıttan kaynaklanmaktadır.

H_{2b} : Otel işletmelerinin iç denetim departmanı olma durumuna göre işletme çalışanlarının işletme muhasebesi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{0b} : Otel işletmelerinin iç denetim departmanı olma durumuna göre işletme çalışanlarının işletme muhasebesi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo.10. İşletme Muhasebesi Sorularına Verilen Yanıtların Otel İşletmelerinde İç Denetim Departmanı Olma Durumuna Göre Değişimi

		N	Ortalama Derece
İç Denetim Departmanı	Var	61	38,48
	Yok	51	78,05
	Toplam	112	116,53

Tabloya göre; iç denetim departmanı olmayan otel işletmesinin katılımcı ortalama derecesi daha yüksektir. Yapılan Kruskal-Wallis H Testine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde; $X^2=42,930$, s.d.=1 ve $p=0,000 < 0,05$ olduğundan; H_{0b} hipotezi reddedilmekte ve H_{2b} hipotezi kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle; otel işletmelerinin iç denetim departmanı olma durumlarına göre çalışanların işletme muhasebesi ile ilgili yargılara katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo.11. İşletme Muhasebesi İle İlgili Sorulara Katılma Düzeyinin İç Denetim Departmanı Olma Durumuna Göre Değişimi Mann Whitney U Testi İstatistikleri

	Grup Düzeyleri	Ortalama Derece	Ortalama Toplamı	U	Anlamlılık
İç Denetim Departmanı	Var	38,48	2347,50	456,500	0,000
	Yok	78,05	3980,50		

$\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde

Yukarıda belirtilen farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak amaçlı yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; farklılık iç denetim departmanı olmayan otel işletmesi çalışanlarının verdikleri yanıttan kaynaklanmaktadır.

SONUÇ

Turizm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de büyük bir hızla gelişen ve diğer sektörleri de etkileyerek gelişmelerinde öncü rol oynayan kapsamlı bir sektör haline gelmiştir. Zaman zaman yaşanan inişli çıkışlı dönemlere rağmen bu gelişme ve büyüme devam etmiştir. Turizm; insan faktörünü bünyesinde bulunduran bir sektör olmasından dolayı, taklit edilmeye müsait değildir. Günümüzdeki insanların sosyal ve ekonomik statülerindeki iyileşmeler, turizm ve ulaştırma sektöründeki gelişmeler ile modern konaklama imkânlarının artması insanların turizm faaliyetlerine katılmalarına imkân vermektedir.

Turizm endüstrisinin en önemli unsuru olan otel işletmeleri, küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamı ve koşulları içinde varlıklarını sürdürülebilmeyi amaçlayarak iç denetim faaliyetlerine gereksinim duymaktadırlar. İç denetim kavramı günümüzde çok büyük önem taşımaktadır. Otel işletmeleri; varlıklarının her türlü zarara karşı korunup korunmadığının, faaliyetlerinin işletme politikaları ile uyum içinde yürütülüp yürütülmediğinin ve muhasebe bilgilerinin doğruluk ve güvenilirliğinin olup olmadığını iç denetim ile sağlamaktadır.

Bu kapsamda Erzurum ilinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerini ve çalışanlarını ele alan araştırmada; çalışan personelin iç denetim uygulamaları konusundaki algılarını ölçmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda işletme yönetimi yargılarına verilen yanıtların çoğunluğu “Katılıyorum” şeklindedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar işletme yönetimi yargılarına göre çalıştıkları otel işletmelerini olumlu değerlendirmişlerdir.

Muhasebe, her işletmenin mutlak bir sistemi olduğundan son derece önemlidir. Bu doğrultuda otel işletmeleri çalışanları işletme muhasebesi ile ilgili sorulara “Evet”, “Hayır” ve “Kararsızım” olarak yanıtlar vermişlerdir. Verilere göre daha çok “Evet” olarak verilen yanıtların yanında bazı muhasebe sorularına “Hayır” ve “Kararsızım” olarak yanıtlar da verilmiştir. Bu yüzden otel işletmelerinin muhasebe bölümünde yürütülen işlemlerin daha titizlikle yapılması gerektiği önerilebilir.

Araştırmaya katılan otel işletmelerinde personellerin algısı doğrultusunda işletme yönetimi ile ilgili yargılar ve işletme muhasebesi ile ilgili sorulara katılım gösteren personellerin; iç denetim bölümü olan ve olmayan otel işletmeleri arasında farklılıkların olduğu söylenebilir. Otel işletmelerinin kalitesi ve performansı için iç denetim çok önemlidir. Bölgede 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iç denetime önem verildiği görülmektedir. Aksine 3 yıldızlı otel işletmelerin birçoğu önem vermemektedir. Bu yüzden bu işletmelerin daha iyi bir seviyede olabilmesi için işletme yöneticilerine iç denetimin gerekliliği anlatılmalı ve bilgilendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S. Z., Jabeen, F. ve Khan, M. (2014). “Entrepreneurs Choice In Business Venture: Motivations For Choosing Home-Stay Accommodation Businesses In Peninsular Malaysia”. *International Journal of Hospitality Management*, (36): 31-40.
- Altuğ, F. (2000). *Mali Denetim*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baram, U. (2008), “Tourism and Archaeology”, *Encyclopedia of Archaeology*, s. 2131-2134. <https://doi.org/10.1016/B978-012373962-9.00416-7>.
- Caratas, M. A. ve Spataru, E. C. (2014). “Contemporary Approaches in Internal Audit”. *Procedia Economics and Finance*, (15): 530-537.
- Chen, X. (2016). *Tourism Enterprise: Developments, Management and Sustainability* (Vol. 55, s. 324-325).
- Dimitriou, C. K. (2017). “The Quest For A Practical Approach To Morality And The Tourism Industry”. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, (31): 45-51.
- Dutt, C. S., Harvey, W. S. ve Shaw, G. (2017). “The missing voices in the perceptions of tourism: The neglect of expatriates”. *Tourism Management Perspectives*, (26): 193-202.
- Erdoğan, M., Cömert, N., Erdoğan, N., Uzun, A. K. ve Yılcı, M. (2012). *Denetim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Esen, S. S. (2011). *Konaklama İşletmelerinde Müşteri Memnuniyeti ve Etnosentrizmin Müşteri Memnuniyet Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*(Alayna İlçesi Örneği). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- George-Silviu, C. (2014). “Analysis of Internal Audit Practices on FTSE100”. *Procedia Economics and Finance*, (15): 1265-1272.
- Kısacık, H. (2013). *Denetimde Hata ve Hileler: Çorum Sahasında Bir Araştırma*. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Çorum.
- Li, H., Dai, J., Gershberg, T. ve Vasarhelyi, M. A. (2018). “Understanding Usage And Value Of Audit Analytics For Internal Auditors: An Organizational Approach”. *International Journal of Accounting Information Systems*, (28): 59-76.
- Losada, N., Alén, E., Nicolau, J. L. ve Domínguez, T. (2017). “Senior Tourists’ Accommodation Choices”. *International Journal of Hospitality Management*, (66): 24-34.
- Oktayer, N., Susam, N. ve Çak, M. (2007). *Türkiye’de Turizm Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Sharpley, R. (2000). “The Influence Of The Accommodation Sector On Tourism Development: Lessons From Cyprus”. *International Journal of Hospitality Management*, (19)(3): 275-293.
- Yılcı, M. (2006). *İç Denetim-Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi İşletmesi Üzerine Bir Araştırma*, Nobel Yayın, Eylül, 2. Baskı.

HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE FİNANSAL RİSK YÖNETİMİ

Sultan GEDİK GÖÇER¹



BÖLÜM 12

¹ Dr.Doğuş Üniversitesi



HAVAYOLU İŞLETMELERİNDE FİNANSAL RİSK YÖNETİMİ

Sultan GEDİK GÖÇER¹

GİRİŞ

Havayolu işletmeleri, teknolojik olarak en gelişmiş sektörlerden biri olmakla beraber, birçok risk faktörünü içinde barındırmaktadır. Son yıllarda havayolu işletmeleri ekonomik yavaşlama, terör saldırıları, yüksek yakıt fiyatı ve düşük maliyetli bir taşıyıcının yarattığı rekabet sonucu faaliyetlerini göstermekte zorlanmaktadır.

Dışsal faktörlerin yanı sıra, havayolu operasyonları çeşitli risklere maruz kalır; stratejik, operasyonel, finansal ve uygunluk riski. Stratejik risk, şirketin fiyatlandırmayı da içeren sektörde konumlandırılmasıyla ilgili olup büyük önem taşır. Operasyon riski, güvenlik, uçuş operasyonu ve filo çeşitlendirme gibi sistemler, süreçler ve insanlardan oluşan günlük aktivitelerden doğar. Uygunluk riskleri, dış düzenlemelere, hava kanunlarına ve mevzuatlara uymamanın yetersizliği durumunda oluşur ve Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği (IATA - International Air Transport Association) tarafından kurallara veya standartlara uyulmaması, havayollarının itibarını kaybetmesi ve cezalandırılması ile sonuçlanır. Finansal risk ise, sektörün gelir ve giderini etkileyen genel ekonomik faktörlerdeki belirsizliği içerir.

1. HAVAYOLU İŞLETMELERİNİN TAŞIDIĞI FİNANSAL RİSKLER ve YÖNETİMİ

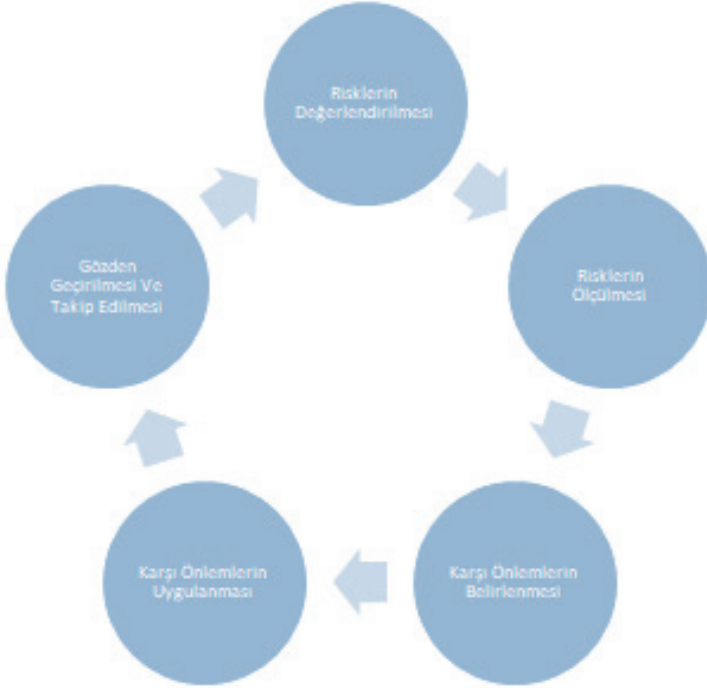
Havayolu işletmeleri, değişen ekonomik koşullardan, yakıt fiyatı hareketlerinden ve döviz kurlarındaki dalgalanmalardan ötürü önemli finansal risklere maruz kalmaktadır. Bu riskler, döngüsel talebe, güçlü fiyat rekabetine, iş ve ekipmanın sabit maliyetlerine, politik oluşumlara ve mülkiyet kısıtlamaları ve iniş hakları gibi düzenleyici engellere bağlıdır. Sonuç olarak, bu risklerin yönetilmesi havayolu işletmelerinin ilerlemesi, rekabet edebilmesi için kritik öneme sahiptir.

Birçok sanayi şirketi gibi havayolu işletmeleride, faiz oranlarındaki, döviz kurlarındaki ve emtia fiyatlarındaki özellikle jet yakıtındaki olumsuz hareketlerden kaynaklanan risklere maruz kalmaktadır (Carter, vd. 2006: 56).

Risk yönetimi, riski tanımlamak, işletme üzerindeki etkiyi değerlendirmek ve değerlendirmenin sonuçlarıyla nasıl başa çıkılacağına dair doğru

¹ Dr., Doğu Üniversitesi

finansal kararı vermekle ilgilidir. Riski yönetmek tek seferlik bir faaliyet değildir; bu devam eden bir süreçtir. Şekil 1, bir risk yönetimi döngüsünü göstermektedir. Döngü beş bölüme ayrılmıştır: Risklerin değerlendirilmesi, risklerin ölçülmesi, karşı önlemlerin belirlenmesi, karşı önlemlerin uygulanması ve son olarak gözden geçirilip, takip edilmesi (Elkhweldi ve Elmabrouk, 2015: 2).



Şekil 1: Risk Yönetimi Döngüsü
Kaynak: Elkhweldi ve Elmabrouk, 2015: 2.

Riskleri yönetme stratejileri; riski başka bir tarafa devretme, riskten kaçınma, riskin olumsuz etkisini azaltma ve sonuçların bir kısmını veya tamamını kabul etmeyi içerir. İstenen bir risk seviyesini elde etmek için kullanılan yöntemlere riskten korunma yöntemleri denir. Korunmadaki temel motivasyon, riskten korunma işleminin bir tarafındaki kayıpları diğer taraftaki kazançlarla dengelemek ve böylece istenen bir fiyat sonucunu korumaktır.

Dünyanın en büyük 500 şirketinin büyük çoğunluğu risklerinden aktif olarak korunmaktadır. Riskten korunma işleminin sadece karmaşık, halka açık, küresel şirketler tarafından değil, aynı zamanda ilçeler, belediyeler ve okul bölgeleri tarafından yapıldığını da unutmamak gerekir ve yine de zaman zaman bu tür kuruluşlar sonuç olarak büyük kayıplara uğrarlar. Ris-

kten korunma faaliyetlerinin gerekli olup olmadığına yönelik şirket yöneticilerinin görüşleri farklılık gösterse de, riskten korunma işlemlerinin güçlü bir risk yönetimi tekniği olduğu ve belirli durumlarda yararlı olduğu açıktır. Riskten korunmadan en iyi şekilde yararlanmak için riskten korunmanın arkasındaki hedefleri belirlemek ve anlamak çok önemlidir. Dolayısıyla, iyi bir riskten korunma uygulaması, şirketler açısından risk profillerinin, risk iştahlarının, riskten korunmanın ve riskten kaçınmanın faydalarının ne olduğunu net bir şekilde belirleme ve haberdar olma çabalarını kapsar (Importance & Benefits of Hedging, 2013: 7) Erişim: 07.06.2019

Risk yönetimi ve fiyat oluşumları için Vadeli İşlem ve Opsiyon Piyasası (VİOP) önem arz eder. Sözleşmelerin VİOP'ta işlem görmesi ile, yatırımcılar ve korunma güdüsü taşıyan geniş bir kitle bu sözleşmelerden faydalanır. Finansal piyasaların yaşadığı konjonktürel dalgalanmalar işlem hacimlerinin artmasına vesile olur. Vadeli işlem sözleşmeleri özellikle geleceğin belirsizleşmesi ile riski kontrol altına alan sözleşmelerdir. Yatırımcı gelecekteki nakit akışını bugünden belirleyebilir. Sözleşmelerin kullanımı uzmanlık gerektirir ve yanlış kullanılması ile büyük kayıplar oluşabilir (Yumurtacı, 2012: 18).

Havayolu işletmeleri risk yönetimi amacıyla atacağı stratejik adımları aşağıdaki gibi sıralama yapmalıdır (Investor.Turkish Airlines, 20.06.2019):

1. Riskin doğru ölçülmesi (fazla/eksik hedge durumunu engellemek için)
 - Kur riski • Akaryakıt fiyat riski • Faiz oranı riski
2. Doğru enstrüman seçimi
 - Doğal riskten korunma (natural hedging) • Vanilla türev ürünler • Exotic türev ürünler gibi.
3. Uygulanacak stratejilerin geçmişe dönük testleri ve senaryo analizleri
4. Uygulama aşamasında sürekli analiz
5. Gerektiği takdirde revizyon
6. Rakiplerin uygulamalarının sürekli takip ve analizi

1.1. Döviz Kuru Riski ve Yönetimi

Kur riski, bir döviz kurundaki değişimin sonucu olarak bir işletmenin nakit akışındaki ve piyasa değerindeki olumsuz değişim olasılığıdır.

Yabancı para birimlerini kullanarak uluslararası ticareti yapan işletmeler, yabancı para biriminden doğacak riski azaltmak için kur riskini yönetebilirler. Döviz riskinden korunma (currency hedging), varlıklardaki, nakit akımlarındaki veya mevcut pozisyon değerindeki beklenmedik değişimleri telafi eden bir sözleşmenin yapılması, türev ürünleri kullanılmasıdır (Allayannis ve Ofek, 2001: 274-276).

Havacılık endüstrisinin uluslararası niteliği, havayollarının kur dalgalanma riskine maruz kalması anlamına gelir. Taşıyıcıların çoğu çeşitli para birimlerinde hem maliyetleri hem de gelirleri bulunur ve bu nakit akışlarının bir kısmının farklı bir para birimine dönüştürülmesini gerektirmesi, bir havayolunun döviz kuru (foreign exchange risk - FX) riskinin temelini oluşturur. Normal zamanlarda, döviz kurlarındaki yıllık değişiklikler tipik olarak nispeten küçüktür veya taşıyıcılar tarafından hafifletilebilir ya da büyük ölçüde absorbe edilebilir. Ancak zaman zaman ABD dolarının güçlü bir şekilde değer kazanması ile birçok havayolunun ABD doları cinsinden maliyeti yerel para biriminde artmaktadır. Döviz kurlarındaki büyük hareketler havayollarını üç ana kanaldan etkilemektedir; tüketici kararları (talep), havayolu kararları (arz) ve finansal etkiler. Bunlardan, nispi fiyatlardaki önemli bir harekete tüketici (talep) cevabı hızlı olabilir ve buna karşılık havayolları kapasiteye (tedarik) yapılan ayarlamalarla yanıt verir. Finansal etki, özellikle ABD dolarının değerindeki büyük değişikliklerle ilgili olduğunda havayolları için özellikle keskin olabilir. Bunun nedeni, havayolu işletmelerinin maliyetlerinin büyük bir kısmı (yakıt dahil) ABD doları cinsindendir ve birçok taşıyıcının yükümlülüklerini yerine getirmek için her yıl yerel para birimlerini dolara dönüştürmeleri gerekir. Bu durum döviz riskine yol açar (Oxley ve Buecking, 2015: 1-5).

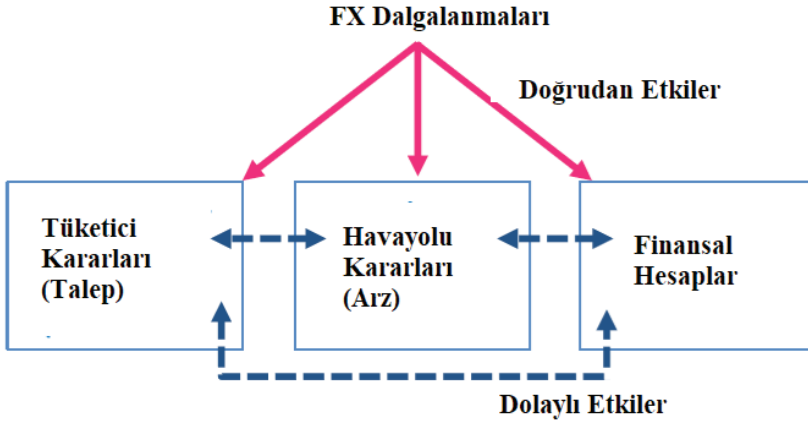
Havacılık yakıtı, petrol türev sözleşmelerinde olduğu gibi neredeyse her zaman ABD doları olarak fiyatlandırılmaktadır. Böylece havayolları yeterli risk yönetimi, korunma stratejileri yapmadıkları durumlarda döviz kuru hareketi riski ile karşı karşıya kalmaktadır. ABD dışındaki az sayıda havayolunun bu teminatı sağlamak için ABD Doları cinsinden yeterli geliri vardır. Büyük havayollarının çoğu, uzun yıllardır döviz riskini koruma altına almaktadır (Morrell ve Swan, 2006: 10).

Uluslararası operasyonlara sahip bir havayolu için, nakit akışlarının farklı para birimlerine çevrilmesi ihtiyacı ve gelecekteki döviz kurlarının seviyesindeki belirsizlik, döviz kuru riskine yol açmaktadır. Kur riskinin büyüklüğü, bir havayolu şirketinin faaliyetlerinin niteliğine ve kapsamına ve ayrıca şirket stratejisine bağlı olarak değişmektedir. Havayolları için yabancı para cinsinden ana risk genellikle ABD doları ile oluşur. Çünkü temel maliyet kalemleri, özellikle yakıt, bakım ve revizyon maliyetleri (toplam

işletme maliyetinin $\sim\%$ 40'ı) ve ayrıca uçak satın alma ve kiralama ödemeleri, ABD doları cinsinden fiyatlandırılır. (Oxley ve Buecking, 2015: 4).

Gelirleri ve giderleri oluşturan para birimlerinin uyumsuzluğu, döviz volatilitesi sonucu nakit akışının ve karlılığın belirsizleşmesi ile döviz kuru riskini doğurur. Birçok havayolu işletmesinin küresel faaliyetlerinden ötürü farklı para birimleri ile gelirleri ve giderleri söz konusudur. Havayolları küresel faaliyetleri sonucunda oluşan döviz kuru riskini minimize etmek amacıyla riskten korunma yöntemlerine başvurmaktadır. Yapılan anlaşmaların gelir-gider kompozisyonu para birimleri ile dengelenmeye çalışılmaktadır. Türk Hava Yolları'nın (THY) risk stratejilerini incelediğimizde, döviz kuru riskini türev ürünler kullanarak minimize ettiği görülmektedir. THY aylık periyotlarda nakit akışı tahminlerinde bulunarak, döviz kuru sabitleyip, USD, EUR ve TRY para birimlerinde kısa ve uzun pozisyonlarda vadeli sözleşmeler yapmaktadır. Böylelikle döviz kuru volatilitesinden kaynaklı belirsizlikler azaltılmaktadır (Investor.Turkish Airlines, 20.06.2019).

Şekil 2'de döviz kurlarındaki değişimlerin tipik olarak havayollarını etkilediği üç ana kanal gösterilmektedir.



Şekil 2: Döviz Kuru Değişimlerinin Havayollarını Etkilediği Kanallar

Kaynak: Oxley ve Buecking, 2015: 1.

Döviz kurundaki değişiklikler tüketici kararları (yolcu talebi) kompozisyonunu etkileyebilir. Bunun gerçekleşme derecesi, rota bazında farklılık gösterecektir. Döviz kurlarındaki değişiklikler havayolu tedarik kararlarını da etkileyebilir. Havayolu işletmelerinde kısa vadede kapasite esasen sabittir. Havayolları, belirli bir rotadaki hava taşıtının göstergesini değiştirerek ya da örneğin stratejik iptaller yoluyla nispi fiyat değişikliklerine (ve ilgili tüketici talep yanıtına) cevap verebilir, ancak bu faaliyetler arzı temelde değiştirmez. Bunun yerine, bir havayolunun, arz ve talebi dengelemek için

kapasite yerine fiyatlandırma planlarını ayarlama olasılığı daha yüksektir. Uzun vadede, döviz kurlarındaki kalıcı (ve önemli) bir değişiklik, ağ planlama veya uçak yatırım kararları için önemli bir husus olabilir. Bununla birlikte bu durum beklenen gelecekteki talep seviyesi ve kurumsal strateji kararları dahil olmak üzere daha temel hususlara etki eder. Duyarlılık analizi bağlamında bu durum göz önünde bulundurulur. Döviz kuru dalgalanmaları bir diğer kanal olarak finansal hesapları yani hem günlük işletme faaliyetlerini (karlılık) hem de bilanço değerlerini etkilemektedir. (Oxley ve Buecking, 2015: 1-5).

1.2. Akaryakıt Fiyat Riski ve Yönetimi

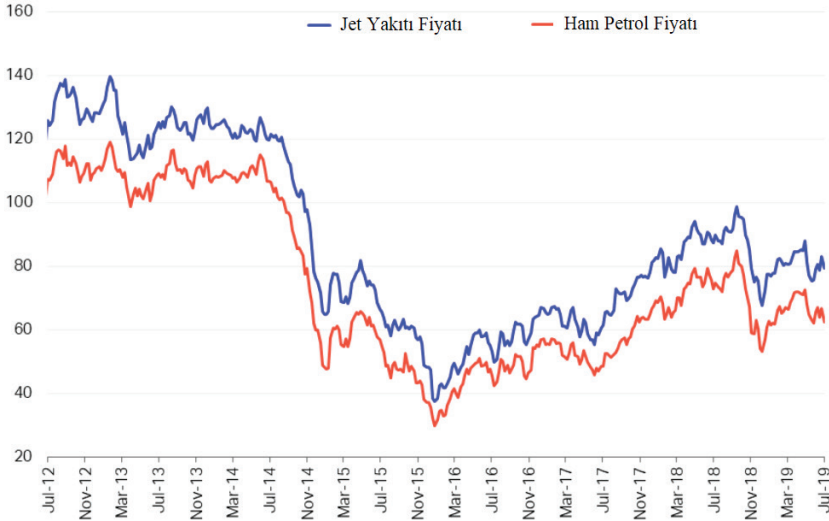
Yakıt maliyetleri, havayolu işletmelerinde korunma için en büyük fırsatı temsil eder, çünkü jet yakıtının fiyatı büyük ölçüde bir havayolunun kontrolünün dışında olup ve aynı zamanda geniş çapta dalgalanma göstermektedir.

Havayolu işletmelerinin yüklü miktarda akaryakıt almaları fiyat riski oluşturmaktadır. Yakıt fiyatlarında volatilité oldukça yüksektir. Bu duruma jeopolitik konuların, kur değişimlerinin, arz talep farklılıklarının, piyasa spekülasyonlarının varlığı gibi birçok faktör yol açmaktadır. Akaryakıt maliyetleri satılan hizmetin maliyetini ve operasyon sonuçlarını etkilemektedir. Jet yakıtı maliyetinin belirli bir bant aralığında kontrol edilmesi veya bir fiyatta sabitlenmesi amacıyla türev enstrümanlar kullanılmaktadır.

Havayolu işletmesi için jet yakıtı önemli bir unsurdur. Her uçuş yakıt gerektirdiğinden yakıt, havayolunun işletme maliyetinde önemli bir anahtardır. Jet yakıtı, ham petrol fiyatı ile yakından ilişkilidir. Ham petrol fiyatındaki dalgalanma veya petrol krizi, jet gaz yağı fiyatını doğrudan etkileyerek havayolu işletme maliyetinde belirsizliğe neden olur. Havayollarının gelirlerini istikrara kavuşturmaları için yakıt riskine maruz kalma durumlarını yönetmeleri gerekir. Riski azaltmak için havayolları genelde artan maliyeti yolculara ek yakıt ücreti (akaryakıt harcı-surcharge) olarak yansıtabilir ya da yakıt fiyatı normal seviyeye gelene kadar bekleyebilir (Sotthisopa, 2016: 2).

Bununla birlikte havayolu işletmeleri arasında rekabet düzeyinin yüksek olması sebebiyle, havayolları her zaman dengesiz yakıt maliyetini yolculara yansıtamaz. Normal olarak havayolları, petrol opsiyonu farklı şekillerde yakıt fiyat riskine karşı finansal riskten korunma stratejileri uygulamaktadır. Bu yüzden havayolları, ham petrol sözleşmesi veya jet yağı için korunma (hedging) kontratları yapmaktadır (Sotthisopa, 2016: 3). Yakıt maliyetleri genellikle büyük miktarda işletme giderlerini temsil eder. Gelecek yılın yakıt gereksinimlerinin bir kısmını hedge ederek, havayolla-

rı yakıt harcamaları üzerinde daha fazla kontrole sahip olmakta ve değişken fiyatlara olan bağımlılıkları azalmaktadır (Emma den Held, 2014:6).



Tablo 1: Jet Yakıtı ve Ham Petrol Fiyatı Tarihsel Değişimi (\$/Varil)

IATA Jet Fuel Price Monitor. <https://www.iata.org/publications/economics/fuel-monitor/Pages/index.aspx>. Erişim: 01.06.2019

Tablo 1’de petrol fiyatlarındaki göze çarpan volatilitte havayolu işletmelerinin korunma stratejileri uygulamaları gerektiğini göstermektedir. 2008 yılında havayolu işletmeleri yüksek yakıt fiyatlarına maruz kalmıştır.

Havayollarının akaryakıt fiyatları şeffaf olarak oluşur, çünkü petrol yaygın olarak işlem gören bir küresel emtiadır ve hava yollarının kötü ekonomik durumu (kısmen yüksek yakıt fiyatları nedeniyle) 11 Eylül 2001’deki terörist saldırılardan bu yana sık sık haberlerde yer almaktadır (Carter, vd. 2006: 56).

Havayolu işletmelerinde riskten korunmanın faydalarını açıklamadaki en iyi örneklerden biri Southwest Airlines tarafından gösterilmektedir. 2008 yılında havayolu işletmelerini yüksek yakıt fiyatları olumsuz etkilemiştir. İşletmeler ağır bir jet yakıtı kullanıcısı olduğu için, bu fiyat şokundan ciddi oranda etkilenmiştir. Riskten korunmanın yaygınlaşmamış olmasından dolayı, 2009 yılının ilk çeyreğinde yaklaşık 2 milyar ABD doları kaybeden sektörde korunmanın finansal uygulanabilirliğini sağlamak daha önemli bir hal almıştır. ATA’ya (American Trans Air) göre, havayolu işletmeleri, 2008 yılında maliyetlerinin ortalama olarak yüzde 50’sini koruma altına almıştır. Southwest Airlines, 2009 yılına kadar yakıt maliyetlerinin neredeyse yüzde 95’ini koruma altına almıştır. Dallas merkezli taşıyıcının,

riskten korunma programının başarısını sektördeki birçok kişi tarafından takdir edilmektedir. Hedging, havayolunun sermaye planlarını sürdürmesine ve mevcut yatırım seviyesinin gelecekteki yatırım seviyelerinin iyi bir vekili olduğuna dair piyasaya sinyal vermelerini sağlamaktadır (Importance & Benefits of Hedging, 2013: 13). Erişim: 07.06.2019

Türk Hava Yolları, akaryakıt fiyatlarının dalgalanmalarını, kâr ve nakit akışına yansıtacak oynaklığını azaltmak için, geçmişteki ham petrolün ve jet yakıtının fiyatlarının gelişimine ve gelecekteki tahmin edilen fiyatlarına, korelasyonlarına ve volatilitelerine dikkat ederek gelecek ayda tahmin edilen jet yakıt tüketiminin maksimum %60'ını piyasa koşulları ile değişen oranlarda riskten korunma işlemlerine tabi tutmaktadır. Benzer şekilde piyasa koşulları önemsenerek 24 aya varan farklı vadelerde olmak üzere riskten korunmaya yönelik işlemler yapmaktadır. Türk Hava Yolları akaryakıt maliyetleri önemli bir maliyet kalemi olması sebebi ile, akaryakıt fiyatının %50'sini bilet fiyatlarına yansıtmaktadır. Daha çok 24 aylık azalan katmanlı riskten korunma stratejisini uygulamaktadır. Ham petrol bazlı swap ve opsiyon işlemleri yapmaktadır (Investor.Turkish Airlines, 20.06.2019).

Pegasus Hava Yolları ise, türev finansal araçların kullanılması ile akaryakıt fiyat riskinin yönetimini gerçekleştirmektedir. Pegasus 2011 yılından itibaren risk yönetimi için türev araçların kullanımını içermekte olan bir program hazırlamıştır. Bu program, gelecekteki oniki aylık dönemin tahmini yakıt tüketiminin %50'si zorunlu, %20'si yönetim kararı ile ihtiyari olarak korumaya almaktadır. Program jet yakıtının ve ham petrolün (brent oil) swap ve opsiyon sözleşmelerini kapsamaktadır. Akaryakıt fiyat riskinin maruziyeti ve riskin yönetimi amacıyla firmanın tercih ettiği strateji önceki dönemlerdeki tercihlerinden farklı değildir (Pegasus Yatırımcı İlişkileri, 2019).

Küresel ölçekte ihtiyaç duyulan enerjinin %40'ı, aynı zamanda ticareti de en fazla olan emtia petroldür. Dünya çapında petrol tüketimi incelendiğinde günde ortalama 80-100 milyon varil petrol tüketilmektedir. 2009 yılı itibari ile günlük 84.9 milyon varil petrolün ticareti yapılmaktadır. Ham petrol türevleri ile önemli ihtiyaç maddelerinin elde edilmesi sağlanır. Bu durum petrolün çok tüketilmesine sebep olur. Plastiklerin, benzinin, jet yakıtının ve daha nice ihtiyaç maddesinin hammaddesi petroldür. Hızla tüketimi artmaktadır. En çok petrol tüketen Amerika Birleşik Devletleri'dir (A.B.D.). Çin ve Hindistan ise tüketim sıralamasında A.B.D.'yi izlemektedir. En fazla petrol rezervi Ortadoğu'da bulunur. Dünyada tahmin edilen toplam ham petrol rezervi ortalama 1.184 - 1.342 milyar varil arasında değişmektedir. En fazla petrol rezervi olan ülkeler sırası ile Suudi Arabistan, İran ve Irak olarak bilinmektedir. Petrol üreticileri tarafında ise en çok petrol üreten ülkeler Suudi Arabistan, Rusya ve A.B.D. olarak yer alır. Petrol ihracatını en fazla Suudi Arabistan, Rusya ve Birleşik Arap Emir-

likleri yapmaktadır. Petrol ithalatını ise en fazla A.B.D., Japonya ve Çin yapmaktadır (Yeğin, 2010: 2, 30).

1.3. Faiz Oranı Riski ve Yönetimi

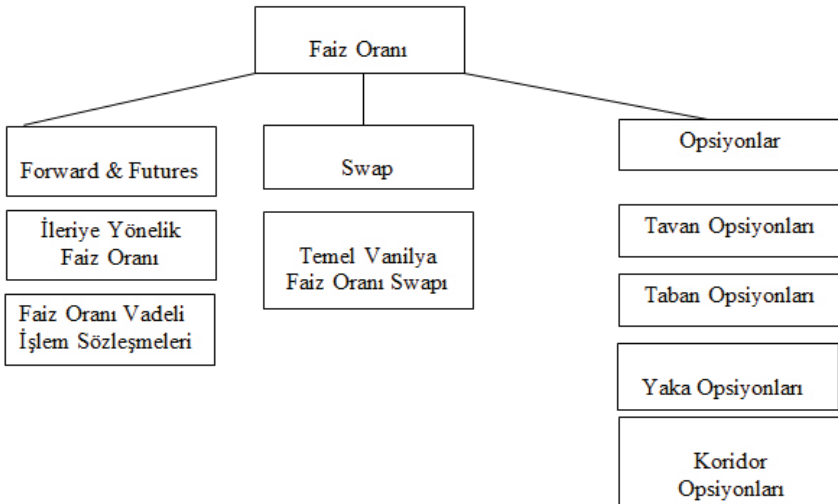
Piyasaların küreselleşmesi, şirketlerin açılması ve rekabetin artması, piyasa riskinin ön plana çıkmasına neden oldu ve havayolu işletmelerinin maruz kaldığı en önemli finansal riskler, kur ve faiz oranlarındaki değişimlerden kaynaklanan risklerdir. Havayolu işletmeleri maruz kaldıkları finansal riskleri tanımlayabilir, politikalarını belirleyebilir, riski çeşitli araçlar kullanarak yönetebilir veya diğer taraflara aktarmak isteyebilirler. Bilanço içi yöntemlere ek olarak, şirketler finansal risk yönetiminde bilanço dışı riskten korunma, yani türev enstrümanları kullanmayı tercih edebilirler (Yücel, vd., 2007: 107).

Özellikle ülkemizde döviz kurundaki ve faiz oranlarındaki önemli düzeyde dalgalanmalar yaşanması sebebi ile, havayolu işletmelerinin olumsuz etkilenmemesi için risk yönetim politikalarının belirlenip, risk yönetimine gereken önem verilmelidir.

Havayolları arasında faiz riskine maruz kalmamak için faiz oranı türevleri kullanılmaktadır. Ancak havayolu işletmelerinin faiz oranlarıyla ilişkili riskleri, jet yakıtı fiyatları ile ilişkili risklerinde daha küçüktür (Held, 2014:3)

İşletmelerin riske maruz kalmamak için kullanabilecekleri faiz oranı türevleri Şekil 3’de yer almaktadır (Gökten, 2016: 11).

Şekil 3. Faiz Oranı Türevleri



Kaynak: *Gökten, 2016: 11.*

Havayolu işletmeleri, kredi kurumlarından veya bankalardan sağladıkları fonların maliyeti arttıkça ve kullandıkları uçak kredilerinin artması sonucu, uçak üreticilerinin vermiş olduğu rakamlara göre, borç finansmanı için çok daha fazla sermaye kullanmaktadırlar. Sermaye piyasası iki piyasadan oluşmaktadır: Yeni konuların yatırımcılara dağıtıldığı birincil piyasa ve mevcut menkul kıymetlerin alınıp satıldığı ikincil piyasa. Finansal piyasalar, havayollarının hem kısa hem de uzun vadeli ihtiyaçlar için fon yaratmalarına yardımcı olmaktadır. Havayolu işletmeleri, ticari bir bankadan kredi alarak ve faizlerini geri ödeyerek, sabit faizli krediler kullanarak ve belli bir tarihte geri ödenecek şekilde yatırımcılardan borç para alacakları veya hisse alımları yoluyla kısmi mülkiyet teklif ederek yükümlülüklerini finanse edebilirler (Vasigh, vd., 2014: 32)

Türk Hava Yolları faiz oranı riskinin kontrolü için faiz oranı piyasalarını sürekli takip etmektedir. Risk hassasiyet analizleri yapmaktadır. Riskin yönetimi için trend ve beklentilerin göz önünde bulundurulması ile türev ürün tercihinde bulunmaktadır. Duruma göre sabit veya değişken faizli ürünler ile sabit faizli borçlanma tercih edilmektedir (Investor.Turkish Airlines, 20.06.2019).

Pegasus Hava Yolları ise, Türk Hava Yolları ile benzer şekilde faiz oranı takas sözleşmeleri ile değişken orana sahip borçlar arasındaki uyumu sağlayarak faiz oranı riskini grubun onayladığı politikalar ile yönetmektedir. Borçların değişken faiz oranlarına sahip olması hava yolu şirketini faiz oranı riskine maruz bırakmaktadır. Şirket riskini indirgemek amacıyla vadeli işlem sözleşmeleri yapmaktadır (Pegasus Yatırımcı İlişkileri, Erişim: 21.06.2019).

KAYNAKÇA

- Allayannis, G., & Ofek, E. (2001). Exchange rate exposure, hedging, and the use of foreign currency derivatives. *Journal of international money and finance*, 20(2), 273-296.
- Carter, D. A., Rogers, D. A., & Simkins, B. J. (2006). Does hedging affect firm value? Evidence from the US airline industry. *Financial management*, 35(1), 53-86.
- Elkhaweldi, M. A., & Elmabrouk, S. K. (2015, March). Aviation risk management strategies: Case study. In 2015 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (IEOM) (pp. 1-6). IEEE.
- Emma den Held, Bachelor thesis, Fuel Hedging and Debt Capacity in the U.S. Airline Industry.
- Gökten, S. (2016). Yapılandırılmış Finans. Nobel Akademik Yayıncılık, Nobel Bilimsel Eserler Sertifika No.: 20779.
- IATA Jet Fuel Price Monitor. <https://www.iata.org/publications/economics/fuel-monitor/Pages/index.aspx>. Erişim: 01.06.2019
- Importance & Benefits of Hedging, <https://pdfs.semanticscholar.org/ccc3/748df4603ad1d53ce5ef784a9cb0a2a8e6c8.pdf> , Occasional Paper Series No.3/2013. Erişim: 07.06.2019
- Investor.Turkish Airlines, Erişim: 20.06.2019. <https://investor.turkishairlines.com/tr/kreditor-iliskiler/risk-yonetimi>
- Morrell, P., & Swan, W. (2006). Airline jet fuel hedging: Theory and practice. *Transport Reviews*, 26(6), 713-730.
- Oxley, David and Buecking, Nicholas. 2015. IATA Publications, FX Impacts on Airlines Financing. <https://www.iata.org/publications/economics/Reports/FX-impacts-on-airlines-financing-demand.pdf> Erişim: 04.06.2019
- Pegasus Yatırımcı İlişkileri, Erişim: 21.06.2019. http://www.pegasusyatirimcii-liskileri.com/medium/image/4-ceyrek-mali-tablo-ve-dipnotlar_835/view.aspx
- Soththisopa, M. P. (2016). *Fuel Price Exposure In Airline Industry and risk Management* (Doctoral Dissertation, Thammasat University).
- Tarihsel Petrol Fiyatları Tablosu. <https://inflationdata.com/articles/inflation-adjusted-prices/historical-oil-prices-chart/> 07.06.2019
- Vasigh, B., Fleming, K., & Humphreys, B. (2014). *Foundations of airline finance: Methodology and practice*. Routledge.
- Yeğin, F. (2010). Petrol Fiyatlarını Etkileyen Faktörler, 2010 Araştırma Raporu, Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Dairesi Yayını, <http://www.spk.gov.tr/SiteApps/Yayin/YayinGoster/1018> Erişim: 09.06.2019

- Yumurtacı, G. (2012). Opsiyon Sözleşmeleri. Sermaye Piyasalarında Gündem. Erişim: 10.06.2019. https://www.tspb.org.tr/wp-content/uploads/2015/07/gundem_201209.pdf
- Yücel, A. T., Mandacı, P. E., & Kurt, G. (2007). İşletmelerin Finansal Risk Yönetimi ve Türev Ürün Kullanımı: İMKB 100 Endeksinde Yer Alan İşletmelerde Bir Uygulama. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (36), 1-9.

FİRMALARDA OPTİMUM NAKİT DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Sultan GEDİK GÖÇER¹, Deniz MACİT ²

BÖLÜM 13

¹ Dr. Doğuş Üniversitesi

² Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi



FİRMALARDA OPTİMUM NAKİT DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Sultan GEDİK GÖÇER¹, Deniz MACİT²

GİRİŞ

Firmalar rekabet edebilmek, karlılıklarını üst seviyeye çıkarabilmek amacıyla nakit düzeylerini yönetmeleri gerekmektedir. Nakit düzeyinde fazlalık olası kardan yoksun kalmaya, atıl kapasiteye veya noksanlık ise fırsatlardan faydalanamamaya, ilave fon maliyetlerine sebep olur.

Firmaların bulundurmaları gereken likit fonların optimum tutarını belirlemek, oldukça zor ve karmaşık bir problemdir. Bu nedenle konuyla ilgili bazı pratik yöntemleri ve modelleri görmekteyiz. Firmaların bulundurulması gereken nakit tutarının saptanması ile ilgili uygulamada farklı yöntemler kullanılmaktadır. Firmanın en az on beş günlük satış tutarını belirleyip, bu tutara eşit olacak nakit mevcudunu bulundurması, kısa vadeli yükümlülüklerinin belirli bir kısmına denk gelecek para mevcudunu bulundurması (endüstriyel firmaların, kısa süreli yükümlülüklerinin genel olarak % 20 oranına denk gelecek şekilde nakit fon bulundurmalarının gerekliliği genel bir kural olarak görülmektedir), elde tutulacak nakit miktarının, firmada para çıkışını gerektiren giderlerin karşılanacağı miktara eşit olması kullanılan pratik yöntemlerdir (Güngör, 2009: 67).

Gelişmiş ekonomilerde yapılmış olan araştırmalarda, nesnel karar modelleri uygulamalarının başarılı olduğu ve çözümler üretebildiği görülmektedir. Söz konusu modellerin, firmaların bulundurduğu minimum ve maksimum nakit tutarını, pazarlanabilen (serbest) menkul kıymetlere yapılabilecek plasmanın minimum ve maksimum seviyesinin, serbest menkul kıymetlerin paraya, atıl naktin serbest menkul kıymetlere çevrilme zamanlarının belirlenmesi, nakit eksikliğinin sebebiyet vereceği kayıpların ve para miktarının maliyetinin ve nakit eksikliğinin ortaya çıkaracağı risk arasındaki değişim konuları çerçevesinde karar vermenin kolaylaşmasını sağlamaktadır (Akgüç, 2010: 249).

Etkin sermaye yönetimi firma performansına yönelik önemli bir gösterge olarak kabul edilir. Sermaye yönetimindeki eksiklikler sermayenin gereksiz yerlere bağlanmasına, yüksek faiz giderlerine, borçlanma hatalarına yol açar. Firma gerektiği takdirde hazır nakde sahip olmalıdır, aksi takdirde ek borçlanmaların maliyeti de söz konusu olacaktır (Sakarya, 2008: 230).

1 Dr. Doğuş Üniversitesi

2 Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

1. Optimum Nakit Tutarının Saptanmasında Kullanılan Kantitatif Modeller

Optimum nakit tutarının saptanmasında kullanılan kantitatif modeller W. Baumol Modeli, Miller-Orr Modeli, Beranek Modelidir. Aşağıda bu modellere ait açıklamalar yer almaktadır.

1.1. W. Baumol Modeli:

Baumol modeli firmanın gelecekte oluşacak ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla firmada bulundurduğu nakit miktarı, bulundurulması gereken stok olarak düşünülmektedir. Baumol modeli, atıl nakit varlıkların ortaya çıkardığı fırsat maliyetlerinin ve menkul değerleri nakite dönüştürme maliyetlerinin dikkate alınarak optimum nakit düzeyinin hesaplanması gerektiğini vurgulamaktadır (Kurtuluş, 2007: 35).

Modelde alternatif (fırsat) maliyet kavramını, farklı kullanım alanlarından sağlanacak gelirler göz önünde bulundurularak genelleştirilir. Farklı bir şekilde modelin alternatif nakit tutma maliyeti, yalnızca spesifik aktif bir değere yatırımın yapılması ile sağlanacak gelirle ifade edilmez. Söz konusu modelin özelliklerinden biri de firmaların sadece işlem amacı ile para talebinin önemsenmesidir (Akgüç, 2010: 250).

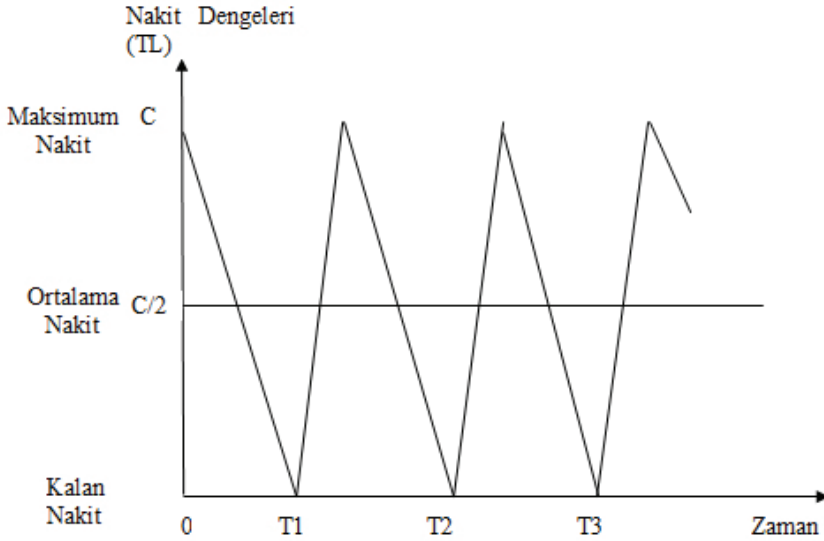
Baumol'un, kasa tutumuna ilişkin modeli aşağıdaki varsayımlar altında oluşmaktadır (Apak ve Demirel, 2010: 260):

- i. Ödemelerin (çıkış) ve tahsilatların (giriş) akımları bilinmekte ve eşit miktarlarda oluşmaktadır.
- ii. Menkul değerlerin faiz oranları bilinmektedir ve zamanla sabit olarak kabul edilmektedir.
- iii. İşlem maliyetlerinin ne kadar olduğu bilinmektedir ve değişmediği kabul edilmektedir. (İşlem giderleri ve banka komisyonları sabit)

Bu varsayımlar nakit ödemelerinin belli bir dönemde olması, devamlı ve düzenli olması, nakit girişlerinin dalgalı olmaması, likit fonların maliyetinin sabit kalması ve işletmenin yalnızca işlem yapma sebebi ile nakit talep etmesine dayanmaktadır (Ceylan ve Korkmaz, 2003: 215).

Baumol modelinin varsayımları altında nakit dengesi aşağıdaki şekilde görülmektedir.

Şekil 1. Baumol Modeli Varsayımları Altında Nakit Dengeleri



Kaynak: Güngör, 2009: 70.

Firma Şekil 1’de görülen C düzeyinde bir nakit miktarı ile işe başlamaktadır ve nakit miktarının sıfıra inmesi ile bir miktar menkul kıymet satıp tekrar C düzeyinde nakit elde etmektedir ve bu durum bu şekilde sürmektedir. Amaç, firma nakit dengesinin sağlanabileceği ve nakit kullanım maliyetinin minimuma indirgeneceği C/2 düzeyinin belirlenmesidir. Toplam nakit maliyetini gösteren aşağıdaki formül ile uygun C miktarı hesaplanabilmektedir (Güngör, 2009: 70).

Toplam Nakit Maliyeti (L) =

$$b \times (T/C) + i \times (C/2)$$

Toplam Nakit Maliyeti = Ticari Maliyet + Fırsat Maliyeti

$C = b (T/L) + (L \cdot i/2)$ şeklinde hesaplanabilir.

T: Belirli bir döneme ilişkin, kişi veya firmanın nakit çıkışlarının toplamıdır.

(Modelde nakit ödemelerinin dönem içinde düzenli olup, büyük dalgalanmaların yaşanmayacağı varsayılır.)

i: Borçlanarak ya da herhangi bir yatırım aracını nakde dönüştürerek elde edilen nakit girişinin maliyetidir. (Pazarlanabilir menkul kıymetlerden sağlanan getiri oranı veya başka bir deyişle alternatif faiz maliyeti. Elde tutma maliyeti, menkul kıymetlerdeki faiz oranıdır.)

b: Borçlanarak veya herhangi bir yatırım aracını nakde dönüştürerek belirli bir dönemde oluşturulan nakit girişlerinin sabit maliyetidir. (Buradaki sabit maliyet modeldeki likit fon tutarından bağımsızdır; borçlanılan veya çekilen tutarın büyüklüğü ile değişmeyeceği kabul edilir.)

Model iki maliyet unsurunu dengeleyerek C miktarını bulmayı amaçlar. Firma için her defasında borç alınacak ya da diğer kullanım alanlarından çekilmek istenen optimum miktarı bulabilmek için, toplam maliyeti veren $(b \cdot T/C + i \cdot C/2)$ denkleminin C'ye göre birinci derece türevini "0" a eşit kılmak gerekir.

Ancak bu durumda firmanın işlem talebiyle elinde bulunduracağı para tutarının maliyeti en düşük düzeye indirilmiş olur.

Firma içi optimum C, yani her defa borç alınacak veya diğer alanlardan çekilecek fon tutarı:

$$C = \sqrt{2bt/i}$$

Optimum olarak bulunduracağı nakit tutarı C/2 dir.

Optimum nakit tutarı işlem maliyetleri ile doğru orantılı olup, faiz oranlarıyla ters orantılı olarak değişim göstermektedir. Her işlemin sabit maliyetlerinin yüksek olması, işletmelerin işlem sayısını azaltmak için nakit düzeyini artıracak anlamını taşımaktadır. Diğer taraftan, faiz oranının yüksek olması durumunda, işletme nakit varlıklarını faiz kazancı getiren varlıklara yönlendireceğinden nakit düzeyi azalmaktadır (Apak ve Demirel, 2010: 261).

1.1.1. Baumol Modeli Eleştirileri

Baumol modeline yöneltilen eleştiriler özetle aşağıdaki iki temel noktada toplanmaktadır (Berk, 2000: 130).

- i. Baumol modeli, faiz oranlarına ve banka komisyonlarına yönelik tam bilgi edinebileceğinin yanı sıra gelecekte oluşacak ödeme akımlarına yönelik olarak da tam bilginin elde edilebileceğini belirtmektedir. Baumol açıklamalarında, Keynes modelinde yer alan işlem nedeniyle para tutma konusunu incelemektedir. Özellikle gelecek

ile ilgili belirsizliğe yönelik olarak ihtiyat nedenine hiç yer vermemektedir.

- ii. Varsayılan tahsilat ve ödeme akımları statik bir görünüm ortaya koymaktadır. İşletmelerde nakit giriş ve çıkışlarının gündelik hayatta dalgalanmalar sergilediği görülmektedir. Nakit giriş ve çıkışlarında dalgalanma olmadığını varsayan Baumol Modeli statik görünümü ile günümüzde yanıltıcı sonuçlar ortaya çıkarabilir.

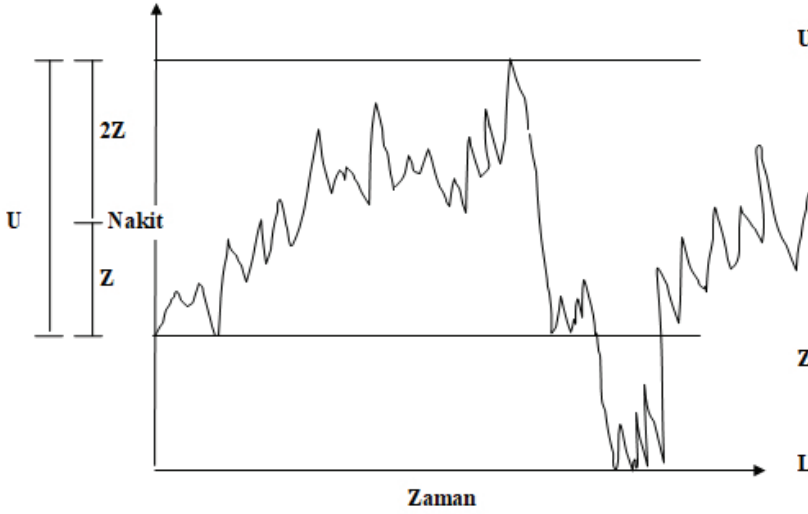
1.2. Miller-Orr Modeli

Baumol modeli, firmanın nakit stoğunu esas almaktadır. Fakat bu durum bazen gerçekleşmeyebilmektedir. Bazı haftalarda firma alacaklarının büyük bölümünü tahsil edip, tahmin ettiğinden fazla nakit girişi sağlamaktadır, zaman zaman ise harcamalarının beklenilen miktardan fazla olması nakit çıkışlarını arttırma sonucunu doğurmaktadır. Ekonomistler ve işletmeciler farklı nakit giriş ve çıkış alternatiflerine yer veren daha realist ve ayrıntılı farklı modeller geliştirmişlerdir. Bu modellerden birisi de Merton Miller ve Daniel Orr (1966) tarafından geliştirilmiştir (Güngör, 2009: 75).

Miller – Orr modeli, menkul kıymetlerle para arasındaki karşılıklı aktarımların zamanının ve tutarının belirlenmesi amacıyla düzenlenmiştir. Miller-Orr modeli, firmaya ait para mevcudiyetinin maksimum ve minimum düzey arasında serbest olarak dalgalanma göstermesi durumunda, firmanın bir şey yapması gerekmemektedir. Eğer firmaya ait para mevcudiyeti şekil 2’de görüldüğü gibi U noktası gibi üst seviyeye ulaştığı an; firma, para mevcudiyetini Z noktası gibi bir düzeyde olacak şekilde indirgeyecektir, serbest menkul kıymetlere yatırımını yönlendirecek, diğer bir deyişle para mevcudunu, menkul değerlere dönüştürecek. Eğer para mevcudu L noktası gibi daha alt bir seviyeye inerse, firma portföyünde yer alan menkul kıymetleri satıp, para mevcudiyetini Z noktası gibi bir düzeye yükseltecektir (Akgüç, 2010: 253).

Miller - Orr modelinde, işletmelerdeki nakit seviyesini yansıtan şekil Baumol modelinden daha karmaşıktır.

Şekil 2. Miller - Orr Modeli Varsayımları Altında Nakit Dengeleri



Kaynak: Van Horne ve Tekok, 1979: 61.

Miller-Orr Modeli'nde, bir nakit yöneticisi birincil olarak minimum nakit mevcudu için maliyetini en düşük düzeyde tutmayı hedefler. Firmanın nakit yönetimi ile ilgili olarak beklenen günlük maliyeti aşağıdaki formül ile bulunur (Güngör, 2009: 77):

$$E(c) = \frac{a E(N)}{T} + i E(M) \frac{a E(N)}{T} + i E(M)$$

$E(c)$: Beklenen maliyet,

a : Nakit para ile pazarlanabilir menkul değerler arasındaki her aktarımın firmaya yüklediği maliyet,

$E(N)$: Nakit para ile pazarlanabilir menkul kıymetler arasında beklenen aktarımların sayısı (Başka bir ifade ile, belirli bir dönem içinde yapılması beklenen nakit menkul değer değişimi işlemi),

T : Planlanan süre içindeki gün

i : Pazarlanabilir menkul değerlerin günlük ortalama getirisi,

$E(M)$: Beklenen günlük ortalama nakit para mevcudu.

Nakit mevcudunun artış olasılığının $p = \%50$, azalış olasılığının ise $q=1-p=\%50$ olarak varsayıldığı özel bir durumda model çözümü şu şekilde olur.

$$Z^0 = \left(\frac{3a\sigma^2}{4i} \right)^{1/3}$$

$$U^0 = 3 Z^0$$

$$U^0 \text{ ve } Z^0$$

Firmanın nakit para mevcudunun serbestçe dalgalanacağı üst ve alt sınırların optimum tutarını vermektedir. Yukarıda verilen özel durumda ($p=q=0,5$) üst kontrol sınırı (U), Z 'nin üç katı olmaktadır (Güngör, 2009: 79).

σ^2 , firmanın günlük para mevcudundaki değişimlerin varyansıdır. Ortalama nakit dengesi $= 4 Z - L/3$ olacaktır.

Model, şu karar kurallarını getirmektedir:

- i. Firmanın nakit para mevcudu U^0 düzeyine yükseldiği zaman, $2Z^0$ tutarında serbest menkul satın alınmalı,
- ii. Para mevcudunun minimum düzeye (şekildeki L düzeyine) inmesi

halinde, Z^0 tutarında menkul değer paraya dönüştürülecek, firmanın nakit

para mevcudu $Z^0 + L$ tutarında yükseltilmelidir.

Sonuç olarak, Miller-Orr modelinin kullanılabilmesi için dört unsurun belirlenmesi gerekmektedir :

- i. Nakit dengesinin sağlanabilmesi için en yüksek ve en düşük kontrol limitlerinin belirlenmesi,
- ii. Günlük nakit akışının standart sapmasının belirlenmesi,
- iii. Faiz oranının belirlenmesi,
- iv. Satılan ve satın alınan pazarlanabilir menkul değerlerin maliyetlerinin tahmin edilmesi.

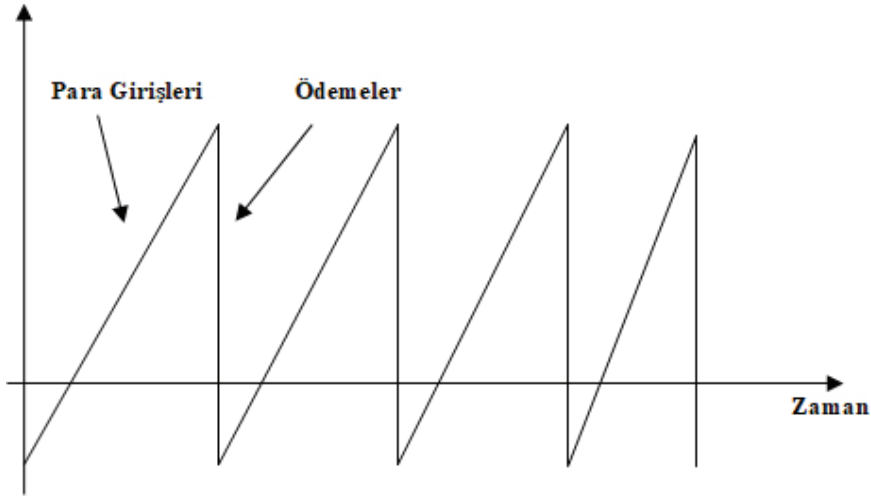
1.3. Beranek Modeli

Optimum nakit tutarının belirlenmesine ilişkin geliştirilmiş modellerden bir diğeri de William Beranek'e aittir. Beranek modeli, bir firmanın elindeki atıl fonların ne kadarını nakit para olarak tutması, ne kadarını ise pazarlanabilir menkul kıymetlerde değerlendirmesi gerektiğine dair optimum çözüm üretmeye yönelik olarak geliştirilmiştir (Ceylan ve Korkmaz, 200: 2003).

Beranek; pazardan tam bilgi alınabileceği varsayımına son vermekte, bunun yerine planlama döneminde beklenen nakit akımlarının tahmininde olasılıkları kullanmaktadır. Böylece Beranek modelinde işlem motivinin yanı sıra ihtiyat motivisi de dikkate alınmaktadır. Beranek incelemesinde ayrıca kritik bir minimum tutara da yer vermektedir. Bu tutarın aşılması halinde, nakit yetersizliğinin yol açtığı maliyetlerle karşılaşmaktadır. Söz konusu maliyetler kredi maliyetleri şeklinde düşünülebilir. Ancak kaçırılan peşin alım iskontoları ya da borçların zamanında ödenmemesi nedeniyle kredi değerliliğinin kötüleşmesinin sonucu olarak, sermaye maliyeti olarak da değerlendirilebilir (Berk, 2000: 133).

Nakit darlığı giderleri, planlama dönemi başlangıcında bulunan nakit miktarının bir fonksiyonu olarak kabul edilmektedir. Başlangıçtaki kasa tutarlarının artması, planlama dönemi süresince minimum miktarın altına düşmesi ve sonuç olarak nakit sıkıntısı sebebi ile maliyetlere sebep olma ihtimali de azalmaktadır (Bakır, 1985: 119).

Beranek modelinde, firma nakit girişlerinin sürekli ve karşılığında nakit ödemelerinin, yönetimin kontrolüyle belli zamanlarda ve yüklü tutarlar olarak yapıldığı varsayılmaktadır. Nakit satışların, müşteri tahsilatlarının yapılması ile firmaya sürekli nakit girişi sağlanması; firma yöneticilerinin ise, satıcılara ödeme yapması, maaş ve vergi ödemelerinin, kâr dağıtımının belirli tarihlerde yapılması ayarlanabilmektedir. Başka bir ifade ile firmaya para girişlerinin sürekli bir akış halinde; firmaya ait büyük ödemelerin ise, belirli aralıklarla düzenli şekilde olmaktadır. Bu varsayım ile model, firmanın para girişleri ve çıkışlarının Şekil 3'de yer aldığı gibi testere dişleri şeklindedir (Güngör, 2009: 80).

Şekil 3. Beranek Modelinde İşletmelerde Nakit Hareketleri

Kaynak: Apak ve Demirel, 2010: 264.

1.4 Optimum Nakit Tutarının Saptanmasında Kullanılan Kantitatif Modellerin Karşılaştırılması

Baumol ve Miller – Orr modellerinde, nakit mevcudiyeti ve menkul kıymetler arasındaki aktarmalar sonucu ortaya çıkan giderlere büyük önem vermektedir; firma için borç alma almaşığı ihmal edilmektedir; firma nakit açığına düştüğü zaman, serbest menkul kıymetlerin paraya dönüştürülmesi şartı ile bu açığın giderileceği kabul edilmektedir. Buna karşın Beranek modeli ise; nakit yetersizliğinin maliyetini, borçlanma maliyetini, sorunun en önemli tarafı olarak görmekte; menkul kıymetlerin paraya çevrilmesi yolu ile nakit açığının ortadan kaldırılması seçeneğini ise yok saymaktadır (Akgüç, 2010: 258).

Optimum nakit tutarının saptanmasında kullanılan kantitatif modeller içinde Miller – Orr modelinin karar kurallarının daha basit olması sebebi ile uygulanması da kolaydır. Diğer modellerden bir diğer üstün tarafı ise, uzun vadeli planlama amacıyla da kullanılabilir olmasıdır. Esnek öğeleri bünyesinde barındırması, firma koşullarına mevsimlik dalgalanmaların etkileri sonucu nakit düzeyindeki artış veya azalış ile optimal nakit mevcudiyetinin kontrol sınırlarının ayarlanması mümkün olmaktadır (Berk, 2000: 135).

Beranek modelinin uygulanabilmesi için çok daha fazla veri gerekmektedir ve parametrelerin daha sık belirlenmesi gerekmektedir. Karar modellerinin uygulanması yöneticilerin üzerinde durması gereken bir konudur.

Bazen öznel yargılarda işin içine girmelidir. Bu sebep ile model yaklaşımı, finans yöneticisini optimum nakit mevcudiyeti konusunda değer yargılarının birlikte kullanılmasını gerektirir. Modeller firmalarda normal günlük işlemlerin yönetimi için kullanılmasıyla daha iyi sonuçlar verebilmektedir. Vergi ve uzun vadeli yabancı kaynakların ödemelerinde, sabit değerlere yatırımın, kar dağıtımı vb. ödemelerin modelin dışında tutulması daha uygun olmaktadır. Yabancı kaynakların ödeme dönemlerinin önceden belirli olması sebebi ile, gerekli önlemlerin zamanında alınmasıyla büyük sorunlar açığa çıkmayabilir (Akgüç, 2010: 258).

Nakit döngüsü, stok, alacak ve borç sürelerine göre stok devir süresi ve alacaklar tahsilat süresinin uzaması sonucu artmaktadır. Bu durumdaki temel varsayımı, satıcılara ödeme süresinin değişmemesi oluşturur. Stokların devir süresinin ve alacak tahsilat süresinin değişmemesi, satıcılara ödeme süresinin kısalmasıyla ise nakit döngüsü artmaktadır. Nakit devrinin artması firmaların ihtiyaç duyduğu finansın arttığını göstermektedir. Bu durum erken uyarı ölçütü olarak kabul edilir. Nakit döngüsünün uzaması, firma stoklarının devri ve/veya alacak tahsilinde problemlerin yaşandığına dair sinyaller verir. Satıcılara yapılan ödemelerin geciktirilmesi ile problemler giderilmiş olmaz. Tüm şartların aynı olması ile nakit döngüsünün kısaltılması firmaların stoklarına ve alacaklarına bağlanan sürenin azalmasını ve beraberinde buna bağlı olarak firma toplam varlıklarında azalma ve devir hızlarında ise artma olduğunu göstermektedir (Ercan ve Ban, 2005: 279).

2. Optimum Nakit Tutarının Saptanmasında Kullanılan Pratik Yöntemler

Optimum nakit tutarının saptanmasında kullanılan kantitatif modeller dışında, elde bulundurulması gereken nakit miktarının saptanmasında kullanılabilecek yöntemler ise (Taşlıca, 1994: 132): Günlük satış tutarı yöntemi, kısa vadeli borçlara göre nakit düzeyi yöntemi ve günlük ortalama nakit çıkışı yöntemidir.

2.1. Günlük Satış Tutarı Yöntemi

Nakit yöneticileri genel olarak, nakit planlarındaki sapmalara engel olmak ve diğer olumsuzlukları giderebilmek amacıyla, belirli bir seviyede nakdi bünyelerinde tutmak isterler. Bu düzeyi saptamak amacıyla, nakit yöneticisinin öncelikle kaç günlük satış tutarına eşit nakit bulunduracağını belirlemesi gerekmektedir. Örneğin, bu sürenin 10 gün ve ortalama satışlarının 1 milyon TL olacağı tahmin edilen bir işletmede optimum nakit düzeyi 10 milyon TL olacaktır. Nakit yöneticisi, elindeki nakit düzeyi 10 milyon TL'nin altına indiğinde, aradaki fark kadar fon sağlayarak nakit düzeyini

10 milyon TL'ye çıkarırken, bakiye düzeyi bu miktarı aşarsa, bu fonları kısa vadeli yatırımlarda değerlendirecektir (Taşlıca, 1994: 132):

2.2. Kısa Vadeli Borçlara Göre Nakit Düzeyi Yöntemi

Nakit yöneticileri kısa vadeli borçlarının belirli bir oranını daima bünyesinde bulundurmayı benimseyebilir. Örneğin, kısa vadeli borçların % 10'nunu nakit olarak elinde güvence stoğu olarak tutmayı benimseyen bir işletmenin, kısa vadeli borçlarının 100 milyon TL olduğu durumda bulundurulması gereken nakit düzeyi 10 milyon TL olacaktır.

2.3. Günlük Ortalama Nakit Çıkışı Yöntemi

Firmanın optimum nakit düzeyinin belirlenmesinde kullanabileceği başka bir yöntem ise, günlük ortalama nakit çıkışlarını belirleyip, belirlenen nakit çıkışlarının bir yüzdesinin elde tutulması yöntemidir. Bu yöntemle göre optimum nakit düzeyi aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanır.

Güvenceli Nakit = Kaç Günlük Miktarın Nakit Olarak Bulundurulacağı x Günlük Ortalama Nakit Çıkışı

İşletmenin günlük nakit çıkışlarının ortalama 10 Milyon TL olduğu bir işletmede, nakit yöneticisinin elde 5 günlük nakit bulundurmayı amaçlaması halinde, bulundurması gereken nakit düzeyi 50 milyon TL olacaktır (Taşlıca, 1994: 132).

SONUÇ

Finansal krizler belirli aralıklarla hem küresel hem de ulusal boyutta yaşanmaktadır. Krizler her defasında derinlik kazanmakta olup şirketleri önemli düzeyde etkilemektedir. Finansal krizler, dünyada ve gelişen ülkeler kategorisinde bulunan Türkiye özelinde gelişimin devam edebilmesi noktasında finansal kurumların ve firmaların bilançolarının, finansal yapılarının güçlendirilmesi hususunun öneminin ortaya çıkmasına vesile olmaktadır. Firmalarda nakit tutma eğilimi, nakit yönetimi yaklaşımları ve bu yaklaşımlara göre belirlenen nakit yönetim politikaları büyük önem arz eder. Finansal planlama ile nakit girişlerini ve çıkışlarını dengeleyip, firmanın dönemsel nakit ihtiyacının belirlenmesine nakit yönetimi denir.

Optimum nakit tutarının saptanmasında kullanılan kantitatif modeller W. Baumol Modeli, Miller-Orr Modeli, Beranek Modelidir. Baumol modeli firmanın gelecekte oluşacak ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla firmada bulundurduğu nakit miktarı, bulundurulması gereken stok olarak düşünülmektedir. Baumol modeli, atıl nakit varlıkların ortaya çıkardığı fırsat maliyetlerinin ve menkul değerleri nakite dönüştürme maliyetlerinin dikkate alınarak optimum nakit düzeyinin hesaplanması gerektiğini vurgulamaktadır. Miller – Orr modeli, menkul kıymetlerle para arasındaki karşılıklı aktarımların zamanının ve tutarının belirlenmesi amacıyla düzenlenmiştir. Beranek modelinin uygulanabilmesi için çok daha fazla veri gerekmektedir ve parametrelerin daha sık belirlenmesi gerekmektedir. Optimum nakit tutarının saptanmasında kullanılan kantitatif modeller dışında, elde bulundurulması gereken nakit miktarının saptanmasında kullanılabilecek yöntemler ise günlük satış tutarı yöntemi, kısa vadeli borçlara göre nakit düzeyi yöntemi ve günlük ortalama nakit çıkışı yöntemidir. Firmaların bulundurmaları gereken likit fonların optimum tutarını belirlemek, oldukça zor ve karmaşık bir problemdir. Ancak konuyla ilgili bazı pratik yöntemlerin ve modellerin varlığı firmalara kolayda alternatifler teşkil etmektedir.

Nakit yönetimi işlemleri firmanın finansal yükümlülüklerini yerine getirirken zor duruma düşmemesini, karlılığı maksimize edecek eldeki nakit tutarını ayarlamayı amaçlamaktadır ve bu amaçların gerçekleşmesi ise yeterli likiditenin korunması ile gerçekleşir. Nakit yönetiminin başarısızlığı firmaların karşılanması çok zor olan finansman giderlerine ve firma başarısızlıklarına maruz bırakır. Yaşanan ekonomik krizler ve artan rekabet firmaların finansal planlamaya vermesi gereken önemi de arttırmıştır. Nakit yönetimini küçük işletmeler de dahil olmak üzere ekonomide yer alan tüm kurum ve kuruluşlar önemsemeli ve gerekliliklerini yerine getirmelidir.

KAYNAKÇA

- Akgüç, Ö. (2010). Finansal Yönetim (8. Baskı). İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Apak, S., & Demirel, E. (2010). Finansal yönetim. Papatya Yayıncılık Eğitim, İstanbul.
- Bakır, P. (1985). Finansal yönetim. İstanbul: Marmara Üniversitesi Nihad Sayar Eğitim Vakfı.
- Berk, N. (2000). Finansal yönetim. Türkmen Kitabevi.
- Ceylan, A., & Korkmaz, T. (2003). İşletmelerde Finansal Yönetim, Ekin Kitabevi, 9. Baskı, Bursa.
- Ercan, M. K., & Ban, Ü. (2005). Finansal yönetim: Değere dayalı işletme finansı. Gazi kitabevi.
- Güngör, B. V. (2009). Bankacılıkta Nakit Yönetimi Ve Toplu Ödeme Sisteminde Bir Uygulama. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Keynes, J. M. (1936). The general theory of employment, interest and money (1936). Kessinger Publishing.
- Kurtuluş, E. (2007). Nakit Yönetimi Ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda Yer Alan İşletmeler Üzerine Bir Uygulama, Mersin Üniversitesi.
- Sakarya, Ş. (2008). Nakit Yönetiminde Nakit Dönüş Süresi Analizinin Kullanılması: İMKB'deki KOBİ'ler Üzerine Ampirik Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 227-248.
- Taşlıca, A. O. (1994). İşletmelerde Nakit Yönetimi Ve Nakit Akımlarının Yönetimine Yönelik Yöntem Önerileri. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.
- Van Horne, J. C., & Tekok, O. (1979). Finansal yönetim ve politikaları. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

YAŞLI BAKIM SEKTÖRÜNDEKİ HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Süreyya YILMAZ¹, Vildan KANDEMİR²

BÖLÜM 14

1 Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Fakültesi, Dr.Öğr.Üyesi, sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

2 Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Doktora Öğrencisi, vildankan@hotmail.com



YAŞLI BAKIM SEKTÖRÜNDEKİ HEMŞİRELERİN MOTİVASYON DÜZEYİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Süreyya YILMAZ¹, Vildan KANDEMİR²

1. GİRİŞ

Dünyadaki ve ülkemizdeki yaşam kalitesini artıran gelişmeler sonucunda, yaşam süresi artmış ve yaşlı bireylerin sayısı toplam nüfusa göre büyük ölçüde artış göstermiştir. Hayatın bir gerçeği olan yaşlanma ile insanlar ömürlerinin belirli bir zaman diliminden sonra bakıma muhtaç duruma gelmektedirler. Bakım ihtiyacı bizzat yaşlının yakınları tarafından giderilebildiği gibi, özel veya kamuya ait kuruluşlar tarafından da karşılanmaktadır. Yaşam standartlarının yükselmesi ve yaşlı nüfusun artış göstermesiyle birlikte, özel ve kamu nitelikli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin önemi gittikçe artmıştır. Yaşlı bakımevleri yönetmeliklerinde profesyonel bir yönetim süreci olmadığı için, genelde kuruluşlarda çalışan hemşireler çok fazla sorumluluk almakta ve karar verici durumunda kalmaktadırlar.

Sağlık sektöründe yer alan yöneticilerin ana hedefleri, bakım kalitesinde belirleyici unsur olan hemşirelerin mesleki performanslarını yükseltecek düzenlemelerle ilgili olmalıdır. Bu düzenlemeler içerisinde özellikle de hemşirelerin çalıştıkları kuruma ve mesleklerine başladıklarındaki motivasyonlarını değerlendirme, verimliliklerini ve tatmin seviyelerinin en üst düzeye çıkartabilecek ortamlarda çalışmalarına olanak sağlama yer almalıdır. Yaşlı bakım sektöründe çalışan hemşirelere yönelik olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, yaşlı bakım kalitesinin yükseltilebilmesinin, personelin sosyo-ekonomik ve psikolojik durumlarının iyileştirilmesine bağlı görülmektedir. Yoğun emek gerektiren yaşlı bakım hizmetlerinde, bu hizmetlerin devamlılığının sağlanması ve güçlendirilmesi için hemşirelerin desteklenmesi ve gerekli motivasyonlarının sağlanması önemli hale gelmiştir. Hemşirelik hizmetleri yönetiminde ve sunumunda temel hedef, daha iyi ve kaliteli bir bakım hizmeti vermektir. Bunun için, hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve iş tatminleri ölçülmeli ve gerektiğinde düzeltilici tedbirler alınmalıdır. Hemşirelerin performansını artırmak ve verimli çalışmalarını sağlamak için iyi bir moral ve motivasyona ihtiyaçları bulunmaktadır.

Yaşlanma kişilerin biyolojik ve psikolojik bakımdan iç kapasitelerini, yaşam boyu elde edilen rezervleriyle birlikte toplumsal süreçleri de kapsamına alan bir olgudur. Her insanın yaşlanma süreci içerisinde, fiziki bakım-

1 Dr.Öğr.Üyesi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Fakültesi,
sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

2 Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Doktora Öğrencisi, vildankan@hotmail.com

dan bedenlerine ait biyolojik saatleri, zihinsel bakımdan psikolojik saatleri ve yaşlanmayla ilgili olan değerler, kültürel normlar ve rol beklentileriyle ilgili toplumsal saatleri bulunmaktadır (Özmete ve Hussein, 2017:9).

Batılı ülkelerin çoğunluğu, emeklilik yaşı olan 65 yaşı yaşlılığın başlangıç evresi olarak kabul etmektedirler. Dünya Sağlık Örgütüne göre de 65 yaşı üzeri yaşlılık olarak kabul edilmektedir. Yaşlı nüfus kendi içerisinde, 65 ile 74 yaş arası kişiler genç yaşlılar, 75 ile 84 yaş arası kişiler ileri yaşlılar, 85 ve üstü kişiler ise çok ileri yaşlılar gurubu olarak sınıflandırılmaktadır (Tekin ve Kara, 2018:220).

Ülkemizde yaşlı bakım hizmetleri özel ya da kamuya ait kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Yaşlı nüfusun artış göstermesiyle birlikte, özel ve kamu nitelikli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin önemi gittikçe artmaktadır. Yaşlı bakım sektöründe çalışan hemşirelere yönelik olarak yapılan çalışmalar, yaşlı bakım kalitesinin yükseltilebilmesinin, personelin sosyo-ekonomik ve psikolojik durumlarının iyileştirilmesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır (Arun ve Pamuk, 2014:20).

Yoğun emek gerektiren yaşlı bakım hizmetlerinde, bu hizmetlerin devamlılığının sağlanması ve güçlendirilmesi için hemşirelerin desteklenmesi ve gerekli motivasyonlarının sağlanması önemlidir (Yurtsever ve Yılmaz, 2016:20).

Sağlık sektöründe yer alan yöneticilerin temel hedefi, bakım kalitesinde belirleyici unsur olan hemşirelerin mesleki performanslarını yükseltecek düzenlemelerle ilgili olmalıdır. Bu düzenlemeler içerisinde özellikle de hemşirelerin çalıştıkları kuruma ve mesleklerine başladıklarındaki motivasyonlarını değerlendirme, verimliliklerini ve tatmin seviyelerinin en üst düzeye çıkartabilecek ortamlarda çalışmalarına olanak sağlama yer almaktadır (Engin ve Çam, 2016:4).

Sağlık personeli içerisinde en kalabalık grubu oluşturan kesim hemşirelerdir. Hemşirelerin verimliliklerinin artırılması verilen hizmetin başarısını ve verimliliğini doğrudan etkilemektedir. Hastaların üst düzeyde kaliteli hizmet alabilmeleri ve dolayısıyla kurum amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için hemşirelerin güçlerinin ve enerjilerinin motive edilerek harekete geçirilmesi gerekmektedir. Motivasyon seviyesi yüksek olan hemşireler, yaptıkları işten tatmin olacak ve dolayısıyla kurumun başarısı da artacaktır. Motivasyonları düşük olan hemşirelerin kurumsal amaçları gerçekleştirmeleri, hastalara kaliteli hizmet sunmaları ve onların tatmini sağlamaları beklenmemelidir. Çünkü düşük motivasyona sahip hemşireler ya sahip oldukları kapasiteyi tam anlamıyla kullanamazlar ya da bilgi, deneyim ve

yeteneklerinin büyük bir kısmını, motivasyonlarını düşüren faktörlerden dolayı performanslarına yansıtamazlar (Çelik ve Karaca, 2017:255).

İnsanların yaşlılık dönemlerinde ruhsal ve fiziksel birçok rahatsızlık mevcut olabilmektedir. Yaşlıların bu rahatsızlıklarla baş edebilmeleri özel ilgi ve çabayı gerektirmektedir. Özellikle yaşlılara hizmet personelinin çok iyi analiz edilmesi onların iyi derecede bilinçlendirilmeleri, yaşlılarla olan ilişki ve iletişimlerinin belirli aralıklarla denetime tabi tutulması ve hizmet içi eğitimlerinin düzenli olarak yapılması gerekmektedir. Yaşlı bakım kalitesine yönelik olarak yapılan çalışmalar, personelin psikolojik ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesiyle kalitenin artabileceği göstermektedir (Diren, 2018:17).

Sağlık hizmetlerinde en önemli unsurlardan birisi sağlık personelidir ve sağlık personelinin iş başarılarının artırılması, çalıştıkları sağlık kuruluş amaçları doğrultusunda motive edilebilmeleri için sağlık personelinin beklentilerinin bilinmesi gerekmektedir. Hemşirelik hizmetleri yönetiminin ana hedefi, hastalara yüksek kalitede bir bakım hizmeti sunmaktır. Hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ve iş tatminlerinin belirlenebilmesi için ölçülmeli ve gerekli durumlarda uygun stratejilerle durumun düzeltilmesi yoluna gidilmelidir (İnfal ve Bodur, 2011:78).

2. Yaşlılık ve Bakıma Muhtaçlık

Yaşlılık, insanların yaşamları sürecinde olgunlaşma ve gelişimin ardından kendine özgü olan ruhsal ve fizyolojik değişikliklerin meydana geldiği evredir. Genellikle de bellekte, algılamada ve yaratıcılıkta azalma belirtileriyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, yaşlılık için tam bir başlangıç yaşı verilememekte ve kişiden kişiye değişebilmektedir. Bir insan yaşlı gibi davrandığında ya da yaşlı gibi hissettiğinde yaşlanmış demektir. Yaşlanma, çevreye karşı ilgisizlik, içe kapanma, yaşamdan zevk alamama vb. değişimlerle kendini belli etmektedir. Aslında yaşlılığa karşı en kuvvetli ilaç yaşama bağlılıktır. Dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmeler, insanların yaşam süresinin uzamasını sağlamıştır. Günümüzde, toplam nüfus içerisindeki yaşlı nüfus geçmişe oranla büyük ölçüde artış göstermiştir (Boycioğlu, 2018:1).

Bakıma muhtaçlık; yaşlılık, hastalık vb. gibi nedenlerle insanların günlük yaşam faaliyetlerini birine bağımlı olmadan yerine getirememesi durumu olarak tanımlanabilir. Bakıma muhtaç olan kişilerin genel olarak çalışma kapasiteleri ve fiziki iş kapasiteleri giderek azalmaktadır. Bakıma muhtaç olan kişiler sağlıkla ilgili sorunlarından dolayı günlük yaşantılarının gereklerini yerine getirmekte zorlanmaktadır ve bu ağır yük sadece aile bağlarıyla çözümlenmeyebilmektedir. Günümüzde bakıma ilgili olarak

programlar ve politikalar, bakıma muhtaç kişilerin genel sağlık durumlarının ve yaşam kalitelerinin artırılmasına odaklanmaktadır (Danış ve Solak, 2014:59).

Toplum içerisinde pek çok kişi tarafından kullanılan bakıma muhtaçlık kavramı, ruhsal, bedensel ve sosyal bakımdan başkalarına bağımlı olma ile ilgilidir. Buna göre, bakıma muhtaç olma durumunun ekonomik, sosyal ve fizyolojik riskleri içerisinde barındırdığı söylenebilir. Bakıma muhtaçlık, ruhsal, akli ve bedensel bütünlüğü tam olmamakla birlikte günlük yaşam içerisinde kendi kendine yapması gereken oturma-kalkma, yeme-içme, banyo-tuvalet vb. ihtiyaçları gerçekleştirmede zorluk yaşayan bireyin başka bir kişinin bakımına ihtiyaç duyması olarak da tanımlanabilir. Bu bakımdan, yaşlılıkla doğrudan ilişkili olarak meydana gelen fonksiyonel kayıplardan dolayı başka bir kişinin psikolojik ve fizyolojik desteğine ihtiyaç duyan yaşlı kişiler de bakıma muhtaç yaşlı olarak adlandırılmaktadır (Seyyar ve Yumurtacı, 2015:4-5).

Hayatın bir gerçeği olan yaşlanma ile insanlar ömürlerinin belirli bir zaman diliminden sonra bakıma muhtaç duruma gelmektedir. Bakım ihtiyacı bizzat yaşlının yakınları tarafından veya özel ya da kamu kurumları tarafından giderilmektedir. Ekonomik gücü bakım için yeterli düzeyde olmayan ve bakacak kimsesi olmayan yaşlıların, yaşam standartlarını ve koşullarını yükseltmek ve yaşamlarının son dönemlerinde insana yakışır bir biçimde yaşamlarını sağlamak amacıyla sosyal devlet tarafından bakımlarının yapılması zorunludur. Bu hizmetler, bakıma muhtaç yaşlıların içerisinde yaşadıkları yerlerde aile üyeleri tarafından ya da sosyal bakım hizmeti sunan kurumlar ve kuruluşların profesyonel bakım uzmanları tarafından veya sağlık personeli tarafından verilen hizmetlerin bütünü olarak ifade edilebilir (Genç ve Barış, 2015:39).

3. Yaşlı Bakım Sektörü

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha çok olmakla birlikte, yaşlı nüfus oranı son yıllarda az gelişmiş ülkelerde de artış göstermeye başlamıştır. 2010 yılında dünya genelinde 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfus oranı %8 iken, bu oranın 2050 yılında %16'ya yükseleceği öngörülmektedir (Oğlak, 2011:118).

2017 yılı itibariyle dünya nüfusunun %8,9'u yaşlı nüfustan meydana gelmektedir. En fazla yaşlı nüfusuna sahip Monako %32,2 ile ilk sırada, Japonya %27,9 ile ikinci sırada %22 ile de Almanya üçüncü sırada yer almaktadır. Türkiye ise bu sıralamada 167 ülke içerisinde 66. Sırada bulunmaktadır. 2017 yılında Türkiye'deki yaşlı nüfusu 6 milyon 895 bin 385 kişi olarak belirlenmiştir (Buz vd. 2018:389).

65 ve üstü yaş aralığında bulunan yaşlı nüfus, 2012 yılında 5 milyon 682 bin 3 kişiye, son 5 senede %17,1 artış göstererek 2016 yılında 6 milyon 651 bin 503 kişiye ulaşmıştır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise, 2012 senesinde %7,5 iken, 2016 senesinde %8,3'e yükselmiştir. Yaşlı bireylerin %43,9'u erkeklerden, %56,1'i ise kadınlardan oluşturmaktadır (TUİK, 2017:1).

Değişen toplum yapısı neticesinde yaşlı bakımı ve yaşlılık sorunları sadece aile sorumluluğu içerisinde olmaktan çıkmıştır. Hak temelli yaklaşım çerçevesinde yaşlıların bakım gereksinimleri sosyal devletin bir gereği olarak kabul edilmiştir. Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesi gereğince devletlerin yaşlılara yönelik olarak sosyal destek ve politikaları oluşturmaları ve bunlarla ilgili olarak geliştirme çalışmaları yapmaları zorunlu hale gelmiştir. Sosyal güvenlik ve sosyal refah sistemlerinde geçmiş dönemlerde yaşlıların bakımları ve korunmaları hedef alınırken, günümüzde ise yaşlıların yaşam kalitelerinin artırılması, başarılı ve sağlıklı yaşlanmaları ve topluma aktif katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır (Buz vd. 2018:390).

Ülkemizde, yaşlı nüfusa yönelik yatılı kurum hizmetleri, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren Huzurevleri, Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri, Özel Huzurevleri ve Yaşlı Bakım Merkezleri ve diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları bünyesinde faaliyet gösteren Huzurevleri tarafından sunulmaktadır (Çohaz, 2010:123).

4. Yaşlı Bakımında Hemşirelik

Geçmişten günümüze hemşirelik, kültürel, teknolojik ve sosyal değişimlerden etkilenerek kendisini yenilemeyi başaran bireylerin, ailenin ve toplumun sağlık durumlarıyla ilgilenen uygulamalı bir sağlık disiplini olarak tanımlanabilir. Hemşirelik, bireylerin, ailelerin ve toplumun sağlığını koruyan ve gelişimine yardımcı olan ve hastalık durumunda iyileştirmeyi ya da rehabilite etmeyi sağlayan bir meslek grubu olarak tanımlanmaktadır (Göriş vd. 2014:137).

Yaşlıların hemşirelik bakımı gerontoloji ve geriatri hemşireliği olarak ikiye ayrılmaktadır. Gerontoloji ve geriatri hemşireleri yaşlı sağlığını korumaya ve geliştirmeye odaklanarak yaşlılık için en uygun bakımı yapmaktadır. Gerontoloji hemşireliği; yaşlıların özgün gereksinimlerinden anlayan, geriatrik rehabilitasyon ve bakımı planlama ile hemşirelerin bakım etkinliklerinin kapsamaktadır. Geriatri biliminin ana hedefi; yaşlıların sağlıklarını koruma, hastalandıklarında tedavi etme, yaşlıların bağımsız olarak yaşamlarını sürdürmelerine yardımcı olma ve yaşam kalitelerini yükseltmektir. Gerontoloji hemşiresinin savunucu, eğitici, danışman, araştırmacı,

vaka yöneticisi, iş birlikçi, gözlemci ve yönetici gibi rolleri bulunmaktadır. Hemşireler yaşlıların duygusal, psikososyal, fiziksel ve çevresel iyilik durumlarını arttırmak için yaşlıların fiziksel becerilerini, sorunlarını ve ihtiyaçlarını iyi bilmeli veya belirlemelidirler. Değerlendirme yaşının günlük yaşam faaliyetlerini, sosyal ve ekonomik durumları ile fiziksel ve mental sağlık durumlarını tanılamayı amaçlamaktadır (MEB, 2012:3-4).

Hemşirelerin yaşlılara yönelik sorumluluk ve rolleri, yaşlı kişilerin bağımsızlıklarını sürdürmelerine yardımcı olmak, yaşam kalitelerini yükseltmek, yaşlıların kendi bakımlarını sürdürebilmelerini desteklemek, kronik rahatsızlıkların görülme sıklığını azaltmak ve yaşlanma neticesinde meydana gelen fonksiyonel kayıpların en aza indirgenmesini sağlamaktır (Bulut ve Çilingir, 2016:448).

Yaşlılara bakım hizmetinde bulunan çalışanlar, yaşlıların beklenti ve ihtiyaçlarına karşılık vermek zorundadırlar. Yaşlı bakım hizmetinde bulunan çalışanların bakım verme sorumluluklarındaki artış, bakım hizmeti sunma ve bakım hizmeti alma ilişkisi anlamında, bakım hizmetinde bulunan kişilerin yaşamlarını sıkıntıya sokan bağımlı, tek yönlü, uzun dönemli ve yoğun bir zorluğa dönüşebilmektedir. Bakım hizmetinde bulunma, bakım veren kişiler açısından çok boyutlu olarak değerlendirilmeli ve algılanmalıdır. Bakım hizmetlerinin sürekli ve çok yönlü olması bakım hizmetinde bulunanlar açısından zor bir durumdur. Bakım alanların bitmeyen istekleri nedeni ile bakım hizmeti veren kişilerde bitkinlik ve yorgunluk gibi fiziksel problemler görülebilmektedir. Bunun yanında çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarının kötüleşme olasılığı da bulunmaktadır. Bakım hizmeti veren kişiler, karşılaştıkları bu zorlukları yönetmekte başarısız olabilmekte; çaresizlik, suçluluk, öfke, korku ve sosyal yalıtım gibi duygular yaşayabilmektedirler (Bana ve Dayıoğlu, 2018:218).

Özel Yaşlı bakımevlerinde çalışan hemşireler işlerini tam olarak benimsemezler. Devamlı farklı sağlık işletmelerinde ve hastanelerde iş arayışı içerisindeyler. Çünkü 24 saat esasına dayalı ve yaşlı yakınları ile sürekli iletişim halinde olunan bu sektörde, yaşlı yakınları genelde şikayetçi ve mutsuz durumdadırlar, maddi ve manevi huzursuzluklarını her ziyarette bir şekilde yansıtmaya eğilimindedirler. Yaşlıların bakıma ihtiyaçlarının olması sonucu hemşirelik mesleğini icra ederken bazen bakıcı, bazen de yönetici rolün üstlenmek zorunda kalabilmektedirler. Mesela ilaç içmekte zorlanan yaşlının başında dakikalarca beklemek, ikna etme sırasında yaşlıdan şiddet görmek, hakarete maruz kalmak vb. gibi olaylarla karşılaşabilmektedirler. Yaşlı bakımevleri yönetmeliklerinde profesyonel bir yönetim süreci tanımlanmadığından dolayı, genelde kuruluşlarda çalışan hemşireler çok fazla sorumluluk almak zorunda kalmakta ve karar verici konumunda bulunmaktadırlar. Çünkü yönetmeliklerde sosyal çalışmacı personel üzerine

kurulan sistem, hastaları tamamen sağlık profesyonellerinin yönetimine muhtaç duruma getirmiştir. Ayrıca kuruluşlarda tam zamanlı doktor çalışmadığı için 24 saat çalışan hemşireler yaşının hastaneye gidip gitmeyeceğine, yarasına hangi pansumanı uygulayacağına, kan değerlerinin kontrol zamanlarına karar vererek aileyi bilgilendirmek zorunda kalmaktadırlar. Mesleki görevlerinin dışında yaptıkları bu işlerden ilave bir ücret ya da izin alamamaktadırlar.

Sürekli haberleşmeye açık telefon görüşmeleri ile çoğu zaman izin günlerinde kuruluş çalışanları ve yaşlı yakınları tarafından zamanlı zamansız rahatsız edilebilmektedirler. Hak ettikleri yemek öğünlerini kuruluşlarda yemek zorunda kalan hemşireler, acil bir durum olmaksızın ve bazen sadece ziyaretçilerin bilgi almak istemeleri karşısında öğünlerini yarım bırakarak yaşlı odasına gitmektedirler. Altlarında çalışan yaşlı bakım ve temizlik personelinin de işini onlar takip etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle, maaşları yüksek de olsa, birçok hemşire dolgun ücret karşılığında bakımevlerinde çalışmaktansa daha düşük ücretle tıp merkezleri, hastaneler ve polikliniklerde çalışmayı tercih etmektedirler. Çünkü sürekli negatif bir ortamın olduğu (Yaşlıların vefat ettiği, Alzheimer hastalarının defalarca aynı soruyu sorduğu, vb.) bu kuruluşlarda da çalışsalar aynı SGK yönetmeliğine tabi emeklilik hakkı kazanmaktadırlar. Kendilerini geliştirecekleri seminer, kongre ve eğitimlere genelde gidememektedirler.

Bakım veren kişilerin yaşadığı sorunla, doğrudan işle ilgili ya da işle ilgisi olmayan birçok nedene bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Fakat genel olarak çalışanların karşılanmayan ihtiyaçlarının ve motivasyonlarını etkileyen psikolojik faktörlerin etkili olduğu ve çalışanlarda tükenmişlik hissini ortaya çıkarttığı söylenebilir (Işıkhani, 2018:6).

Tam da bu noktada motivasyon, yaşlı bakım sektöründe diğer sektörlerde olduğundan daha önemli bir konuma gelmektedir. Çünkü bakım hizmeti sunan kişilerin maruz kaldıkları fizyolojik ve psikolojik zorluklar diğer sektörlerle kıyasla daha çok motivasyon düşürücü etkiler yaratabilmektedir.

Yaşlılarla ilişkilerde empati kurabilme becerilerine sahip olma, mizahi yapıya sahip olma, iyimserlik gibi kişilik özellikleri koşulları olumlu algılamayı ve zorluklarla baş etmede sağlıklı tepkiler vermeyi sağlamaktadır. Ayrıca yaşlılara bakım hizmeti veren kişilerin kendilik değerinin ve psikolojik sağlamlığın yüksek olması bakım ve bakıcılık sürecini kolaylaştıracaktır (Çapan, 2016:43).

5. Motivasyon ve Motivasyon Araçları

Latince “moteve” kökünden ortaya çıkan motivasyon kavramı, insanların harekete geçiren, bu hareketlere yön veren inançlar, umutlar, korkular ve düşünceler gibi duygular olarak ifade edilebilir. Motivasyon insanlara enerji veren, davranışlar için isteklendiren, öğrenme ve öğretme süreçlerinde etkinliği artıran faaliyetlerdir. Türkçede motive harekete geçirme ya da güdü olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon ise insanların amaçları için harekete geçmelerini sağlayan güçtür. Bu gücün üç ana özelliği bulunmaktadır. Birincisi kişileri harekete geçirmesi, ikincisi hareketi sürekli kılması ve üçüncüsü de olumlu yönde motive edici olmasıdır (Kulualp ve Erol, 2018:1595).

Motivasyon, hem kişilerin kendi hedef ve amaçlarına hem de çalıştıkları kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmada etkili olan ve örgütlerin amaçlarına çalışanları yönlendirmeye yarayan itici güç veya güdülerdir. Dolayısı ile bir örgütün rekabet üstünlüğü elde ederek başarıya ulaşabilmesi için sahip olduğu insan kaynaklarını en verimli ve etkili bir şekilde kullanmaları oldukça önemlidir. Kişilerin verimlerinin ve performanslarının artırılmasında da motivasyon temel koşul olarak karşımıza çıkmaktadır (Orhaner ve Mutlu, 2018:75).

Motivasyonun beş kaynağı ise şöyledir; İnsanlar bazı davranışları veya bazı şeyleri yalnızca eğlence amacıyla yaptıklarında güdülenmektedirler. İşin kendisi yapılırken zevk verdiği için çalışanlar güdülenirler. Bu durum içe yönelik motivasyondur. Kişilerin gösterdikleri davranış eğer onların dışsal maddi bir ödül (ödemelere, promosyonlara, bonuslara vb.) almalarıyla sonuçlanacaksa bu araçsal ödüller onları güdüler. Bu durum araçsal motivasyondur. Kişiler dışsal olarak yetkinliklerinin, kişilik özelliklerinin ve değerlerinin onaylanmasını beklemektedirler. Bu durumda güdüler dışa bağımlı bir eğilime sahiptir. Bundan dolayı da kişiler kabul görebilmek ve statü kazanabilmek için referans grupları içerisinde rol beklentisine girmektedirler ve referans grup üyelerini tatmin edecek veya etkileyecek davranışlarda bulunmaktadır. Bu durum benlik kavramı dış motivasyondur. İnsanların güdülerini içe yöneliktir, yani motivasyonları içten gelmektedir. Kişilerin içsel bireysel yeteneklerinin, özelliklerinin ve değerlerinin standartlarını yükseltmek ve yeteneklerini üst seviyelere taşımak amaçlanmaktadır. Bu durum benlik kavramı iç motivasyondur. Kişiler kendi davranış ve tutumlarını benimserler, çünkü amaçlar onların bireysel değerleri ile aynıdır. Çalışanlar bu anlamda faaliyetin sebeplerine inanırlar ve ortak amaçlara yönelik güdülenirler. Bu durum amaca yönelik motivasyondur (İyidemirci ve Aydın, 2018:135).

Yapılan araştırmalarla tespit edilmiş ve genel kabul görmüş fakat önem sırası kişiden kişiye değişebilen motivasyon faktörleri, ekonomik faktörler, sosyo-psikolojik faktörler ve yönetsel araçlar olarak sıralanabilir (Özkan, 2018:35-39);

- Ekonomik motivasyon araçları: İnsanların yaşamlarını sürdürmelerinde öncelikli yere sahip olan unsurlardan biri ekonomik koşullardır. Gelir elde etmek insanların çalışma amaçlarının başında gelen etmenlerdendir. Kişiler kendilerine ve sorumluluk kapsamlarındaki kişilere iyi bir yaşam sağlamak için çalışırlar. İyi yaşam koşulları yanında sosyal ilişkilerde belirleyici rolü ekonomik koşulları önemli bir etken olarak işaret etmektedir. Bu nedenlerle ekonomik araçlar çalışanların motivasyonunda önemli yere sahiptir. Ekonomik motivasyon araçlarının en başında gelenleri maddi gelir, adil ücret, ek sosyal faydalar olarak sıralanmaktadır.
- Psikososyal motivasyon araçları: Uzunca bir dönem ekonomik araçların çalışanların motivasyonunda yeterli olduğu düşünülmüştür. Yakın dönemde bu kanı geçerliliğini yitirmiş, işletmelerde yöneticiler, çalışanların motivasyonunda psiko-sosyal bazı araçların yerinin en az ekonomik araçlar kadar hatta bazen daha önemli olduğunu kabul etmişlerdir. Yöneticiler işletme politikaları ve yönetim anlayışları çerçevesinde çalışanların psiko-sosyal durumlarını analiz ederek bazı çıkarımlarda bulunmalı ve buna göre psiko-sosyal motivasyon araçlarından yararlanma yollarına ulaşmalıdırlar. Psiko-sosyal motivasyon araçları bireysel çalışma, sorumluluk alma, takdir görme, manevi olarak ödüllendirme, saygınlık görme ve kişiye anlam atan iş şeklinde sıralanmaktadır.
- Yönetsel motivasyon araçları: Yönetim bilimi, günümüzde insan kaynağının örgütlerin en değerli varlığı olduğunu kabul etmektedir. Kurumun hedeflerine ulaşarak istenilen başarıyı elde etmesi ancak sahip olduğu insan kaynağı ile mümkündür. Yönetimin önemli görevlerinden biri, çalışanların maddi ve manevi ihtiyaç ve isteklerini karşılamak, duygularını önemsemek ve anlamak ve onları etkin biçimde yönetmektir. Yönetim ve çalışanlar arasında yönetsel yönde sağlanan olumlu etkileşim, kararlara katılma, yükselme olanakları, iletişim gibi motivasyon faktörleriyle desteklenmelidir.

6. Hemşirelerde Motivasyonun Önemi

Hangi meslek olursa olsun motivasyon kritik öneme sahip bir kavramdır. Fakat bu kavram sağlıkla ilgili ve sağlık kurum ve kuruluşlarının bel kemiğini oluşturan hemşireler bakımından daha yüksek öneme sahiptir.

Çünkü hemşireler yaptıkları işlerle insan hayatına etki etmektedirler ve yanlış yapacakları bir hata ile telafisi mümkün olmayacak bir zarara ya da hastanın yaşamını kaybetmesine neden olabilmektedirler. Sağlık çalışanlarının işlerini yaparken insan hayatını ön planda tutma zorunluluğu ile yaptıkları işin odak noktasında insan hayatı olması, bu kurumlarda çalışanların stresinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Yüksek stresli bir ortamda çalışan sağlık çalışanlarının motivasyon düzeyleri çok rahatlıkla düşebilmektedir. Hastaların yüksek kalitede ve etkili bir sağlık hizmeti alabilmesi ve aldıkları hizmetten memnun kalması için, hemşirelerin motive edilmeleri gerekmektedir (Çelik, 2016:26).

Hastalara verilen sağlık hizmetlerinin istenilen kalitede ve standartlarda verilebilmesi ve hemşirelerden istenilen verimin elde edilebilmesi için, hemşirelik mesleğine mensup olanların sorunlarının ortaya çıkartılmasında ve çözüme kavuşturulmasında motivasyonun önemli katkıları bulunmaktadır (Hakmal vd. 2012:182).

Sağlık hizmetleri kapsamında hizmet sunumu aşamasında hemşireler önemli bir konumda bulunmaktadırlar. Temel amacının gereksinimi olan bireylerin kaliteli hizmet alımını sağlamak olan hemşirelik hizmetleri, sağlık hizmetleri sunumunda üst düzey öneme sahiptir. Çalışanları motive eden faktörler üzerinde ayrıntılı düşünülmesi ve araştırılması gerekmektedir. Motivasyon artırıcı uygulamaların etkili olup olmadığının ölçülmesi ve takip edilmesi, eğer eksikler varsa giderilmesi sağlanmalıdır. Sağlık hizmetleri sunumunda en önemli unsur sağlık personelidir. Tüm personel için uygulanan motivasyon araçlarının farklı personel grupları düşünülerek kişiselleştirilmesi, daha etkili sonuç almayı sağlar. Motivasyon uygulamalarında kişiselleştirmeye ve örgüt yapısına uygun motivasyon araçları kullanmaya dikkat edilmelidir (Özkan, 2018: 41-42).

Sağlık kurumlarının yapı taşı konumunda bulunan hemşireler, hastaların sağlık kurumlarını seçmelerinde önemli rol oynamaktadırlar. Hizmet sunumunda belirleyici rol oynayan hemşirelerin sağlık hizmet kalitesini artırabilmeleri için hasta tatminini sağlamaları gerekmektedir. Hemşirelerin performansı yüksek ve verimli bir iş yapabilmeleri için iyi bir moral ve motivasyona ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu da ancak kaliteli bir iş ortamı ve olanakları ile sağlanabilmektedir (Erat vd. 2011:4-5).

7. Sonuç ve Öneriler

Hemşirelik yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik riski olan bir meslek olarak kabul edildiğinden dolayı yaşlı bakımında iş ile ilgili stres ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun önüne geçilebilmesi ve yaşlı bakım hemşirelerinin verimli çalışabilmelerinin sağlanabilmesi için motivasyon uy-

gulamaları önemlidir. Hemşireler arasında sağlık hizmetleri bağlamında içsel motivasyon; dış ödüller için çalışmak yerine sorumlulukların yerine getirilmesinde öz-tatmin ve memnuniyet elde edilmesi olarak ifade edilebilir. Dışsal motivasyon ise sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin, dışsal uyaranlar tarafından kendilerine örgütün sağlamış olduğu ikramiyelere, mevkilere, ödüllere, teşviklere ve birçok yan haklara ulaşabilme çabaları olarak ifade edilebilir. Yaşlı bakım sektöründeki hemşirelerin motivasyon düzeyine etki eden faktörlerin önem sırası kişiden kişiye değişse de, genel olarak ekonomik faktörler (para-gelir, adil ücret, yan sosyal faydalar), sosyo-psikolojik faktörler (bireysel çalışma, sorumluluk alma, takdir görme, manevi ödüllendirme, saygınlık ve anlam katan iş) ve yönetsel araçlar (yönetim ve çalışanlar arasında olumlu etkileşim, kararlara katılım, yükselme olanakları, iletişim) etkili olmaktadır.

Diğer birçok sektörde, insanlar dışsal bir motivasyonla, yani ücret, yardımlar veya yükselme olanakları vb. gibi faktörlerle motive olurken, bu durum sağlık bakım sektöründe çalışan hemşireler için tek neden değildir. Daha çok başkalarına yardım etme isteği ve rahat bir yaşama ulaşabilme arzusu motivasyon sağlayabilmektedir. Ayrıca en yüksek motivasyon kaynağı başarılı olmaktır. Yaptığı işte başarılı olmanın sağlayacağı şey de gurur, takdir, saygı ve sosyal kabul gibi içsel motivasyonlardır. Yaşlı bakım kalitesine yönelik olarak yapılan çalışmalarda personelin psikolojik ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesiyle kalitenin artabileceği söylenebilir.

Yaşlılarla çalışmanın ve yaşlılara verilen bakımın zorlukları nedeni ile yaşlı bakım hemşirelerine yönelik olarak sosyal hak ve olanakların artırılması, mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı sunulması, gereksinim ve isteklerinin karşılanması, mesleki eğitimlerin verilmesi, motivasyon düzeylerini belirleyici araştırmalar yapılarak elde edilen sonuçlara göre gerekli uygulamaların hayata geçirilmesi, tatmin edici ücret verilmesi, fazla mesai ve ek görev ücretlerinin verilmesi, iş yaşam kalitelerinin artırılması, çalışan memnuniyetinin sağlanması, iş tatminini sağlanması, kuruma olan bağlılıklarının artırılması, SGK yönetmeliğine tabi emeklilik haklarının iyileştirilmesi ve yıpranma paylarının artırılması vb. gibi uygulamaların yapılmasının motivasyon açısından önemli olduğunu ifade edebiliriz.

KAYNAKÇA

- Arun Özgür ve Pamuk Deniz, (2014), Kurumsal Bakım Sektöründe Ageizm: Yaşlı Bakım Personelinin Yaşlanma ve Yaşlılığa İlişkin Ayrımcı Tutumlarının Nedenleri ve Müdahale Önerileri, *Mediterranean Journal of Humanities*, IV/2, 2014, 19-33.
- Bana E. Perihan ve Dayıoğlu Nurten, (2018), Yaşlı Bakımevi Çalışanlarının Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyleri, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), s.217-226.
- Boyacıoğlu Hakkı, (2018), Bilgi Teknolojisindeki Gelişmenin Yaşlı Bakım Evlerine Etkisi, T.C Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Makalesi, <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/m11.pdf>
- Bulut Enes ve Çilingir Dilek, (2016), Yaşlı Ayrımcılığı ve Hemşirelik Bakımına Yansımaları, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt: 15, Sayı: 5, s.446-449.
- Buz Sema, Koçak E. Yasemin ve Gözen Özlem, (2018), Türkiye’de Yaşlılara Sunulan Hizmetlerin Birleşmiş Milletler Yaşlılık İlkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Ankara Örneği, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 77, s.388-410.
- Çapan E. Bahtiyar, (2016), Yaşlı ile Birlikte Yaşamak: Stres ve Başa Çıkma, Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (YSAD), 9(2), s.33-47.
- Çelik Ayşe ve Karaca Anita, (2017), Hemşirelerde Ekip Çalışması ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (4), 254-263.
- Çelik Ayşe, (2016), Hemşirelerdeki Motivasyon Düzeyinin Ekip Çalışması Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi, *İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- Çohaz Abdurrahman, (2010), Türkiye’de Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Bakım Hizmetleri, 3. Akademik Geriatri Kongresi, 26 -30 Mayıs, KKTC.
- Danış Z. Mehmet ve Solak Yağmur, (2014), Evde Bakım Hizmetlerinin Organizasyonu: Hollanda Örneği, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 24, p.57-71.
- Diren Zeliha, (2018), Yaşlı Bakım Çalışanlarında Duygusal Zekâ, Kişilik Özellikleri, Örgütsel Güven Ve Merhamet Duyguları İle Yaşlılara Yönelik Tutumlar Arasındaki İlişkiler, *İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- Engin ve Çam, (2016), Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32 (3):1-13.
- Erat Şilan, Korkmaz Murat, Çimen Vedat ve Yahyaoğlu Güran, (2011), Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi, *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, Cilt: 1, s.1-29.

- Genç Yusuf ve Barış İsmail, (2015), Yaşlı Bakım Hizmetlerinde Çağdaş Yaklaşım: Kurumsal Bakım Yerine Evde Bakım Hizmetlerinin Güçlendirilmesi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 10, s.36-57.
- Göriş Songül, Kılıç Züleyha, Ceyhan Özlem ve Şentürk Arzu, (2014), Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler, Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 5(3), s.137-142.
- Hakmal Hamidullah, Karadağ Mevlüt ve Demir Cesim, (2012), Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 15(3), s.181-187.
- Işıkhana Vedat, (2018), Kurumda Çalışan Yaşlı Bakım Elemanlarının Bakım Yükünü Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, Cilt: 29, Sayı: 1, s.1-26.
- İnfal ve Bodur, (2011), Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları, İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, s.77-82.
- İyidemirci Halil ve Aydınhan Belgin, (2018), Motivasyon, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma; Ostim Organize Sanayi Bölgesi Örneği, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 4(3), s.131-144.
- Kulualp G. Halime ve Erol Sibel, (2018), Üniversite Öğrencilerinin Motivasyonunda Sosyal Etkinliklerin Önemi, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 3, s.1592-1611.
- MEB, (2012), Hemşirelik, Özel Bakım Teknikleri, TC. Milli Eğitim Bakanlığı Yayını, Ankara.
- Oğlak Sema, (2011), Türkiye’de Yaşlı Bireylerin Bakım Gereksinimlerine Yönelik Yaşadığı Ortamda Sunulacak Bakım Modelleri, “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 13, Sayı:4, s.115-130.
- Orhaner Emine ve Mutlu Seda, (2018), Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi, USAYSAD Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, s.74-93.
- Özkan Olca, (2018), Ebe ve Hemşirelerin Motivasyonunu Etkileyen Koşullar: Mersin İlinde Bir Çalışma, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Özmete ve Hussein, (2017), Türkiye’de Yaşlı Bakım Hizmetleri Raporu, Avrupa’dan En İyi Uygulama Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Tasarımı, Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kasım.
- Seyyar Ali ve Yumurtacı Aynur, (2015), Kırsal Kesimde Yaşayan Bakıma Muhtaç Yaşlılara Dönük Evde Bakım Hizmetleri: Sakarya İli Taraklı İlçesi Ve Köyleri İçin Bir Model Önerisi, Yaşlılık Atölyesi, İstanbul Üniversitesi, Sosyoloji Araştırma Merkezi.

- Tekin S. Çiğdem ve Kara Fatih, (2018), Dünyada ve Türkiye’de Yaşlılık, Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, Cilt:3, Sayı: 1, s.219-229.
- TUIK, (2017), İstatistiklerle Yaşlılar 2016, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 24644.
- Yurtsever Nilgün ve Yılmaz Medine, (2016), Evde Bakım Alanında Çalışan Hemşirelerin Çalışma Koşulları, Yaşadıkları Güçlükler ve Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1(1), 19-25.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Süreyya YILMAZ¹

BÖLÜM 15

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü



ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Süreyya YILMAZ¹

1. GİRİŞ

İşletme ya da örgüt, çeşitli kişiliklere sahip bir sosyo-teknik insan grubu olarak tanımlanmaktadır. Bu insan grubu, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için oluşmuştur. Örgütlerin beşeri yönünün zaman içerisinde artması ve insancıl değerlerin öne çıkması, kültürün yönetim açısından önemini artırmıştır (Erdoğan, 2007, s. 222).

Her örgüt zaman içerisinde kendine özgü değer, ilke, norm, davranış ve duygu gibi unsurları geliştirmektedir. Bu unsurların paylaşılmasıyla örgüt kültürü ortaya çıkmaktadır (Sığı ve Gürbüz, 2015, s. 596). Örgüt kültürü, bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve uyum sağlanan değerler sistemi olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015, s. 520).

Örgüt kültürü, çalışanları bir arada tutarak örgüte olan bağlılıklarını geliştirmek suretiyle, bir anlamda sosyal tutkal işlevi görmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 325). Bu işlev, örgütlerde yeni bilgi yaratma ve eski bilgilerin kullanımdan kalkmasını sağlayan, bilimsel ve teknolojik inovasyonun yanında, en az onun kadar hatta daha da değerli olan sosyal inovasyonun da gelişmesine zemin hazırlamaktadır (Drucker, 2009, s. 79).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt ile kimlik birliği oluşturarak uzun süreli ilişkiler kurmalarını ve örgütsel amaçları benimseyerek hevesle çalışmalarını sağlar (Söyük, 2017, s. 269). Çalışanları örgütsel hedeflere yönelik olarak arzu edilen davranışları göstermeye teşvik eder. Çalışanlar kendilerini örgütle özdeşleştirerek güç birliği oluştururlar (Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 56). Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir.

Bu çalışmada, ilk olarak örgüt kültürü kavramı ve unsurları ele alınmaktadır. Sonrasında, Örgütsel bağlılık kavramı incelenerek, bu iki kavram arasındaki ilişki değerlendirilmektedir.

2. Örgüt Kültürü Kavramı

Kültür, öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranış özellikleri ve anlam ifade eden semboller toplamıdır. Bu kavram kapsamlı olduğu ölçüde üst kültür özelliğine sahip olur. Buna göre, bir genel toplum üst kül-

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

türü bünyesinde, makro ve mikro olarak tanımlanabilen farklı alt kültürler oluşabilir. Örneğin toplum kültürü bir üst (makro) kültür olarak kabul edildiğinde, örgüt kültürü bir alt (mikro) kültür olarak adlandırılabilir (Koçel, 2010, s. 135; Eren, 2008, s. 135).

Kültür, bir toplumun yaşama biçimidir. Benzer şekilde örgüt kültürü de bir örgütün işleyiş biçimi olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, bir kurumu diğerlerinden ayıran önemli unsurlardan biridir. Örgüt kültürü, bir kurumda iş süreçlerinin nasıl yürütüldüğünü anlatır ve bu süreçleri diğer kurumlardaki iş yapış biçimlerinden ayıran davranışları bünyesinde barındırır (Erdoğan, 2007, s. 306).

Örgüt kültürü, örgütün yeni katılan bireylerine aktardığı, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve uyum gösterilen değerler olarak tanımlanmaktadır (Toker vd., 2013). Çalışanların “biz kimiz” ve “neyi temsil ediyoruz” şeklindeki içselleştirilmiş duygularını ifade eder (Atkinson, 2014, s. 108). Her örgütün bir kültürü vardır. Kültürler iyi ya kötü olarak tanımlanamaz. Bazı kültürler başarı üretirken, bazıları da başarısızlık üretir.

Örgüt kültürü, kurumun temel faaliyetlerini yürütmesinde önemli bir rol oynamakla birlikte, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde de etkili olmaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 51; Aranki et al., 2019). Bu anlamda kültür, ortak davranış ve çözüm yollarını belirleyen işlevsel bir etkiye sahiptir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 332).

Teknolojideki gelişmelere paralel olarak, örgütler, rekabet ortamının giderek artmakta olduğu piyasa koşullarında faaliyetlerini daha etkili bir şekilde yürütmek için, örgüt içinde uyumlu bir çalışma ortamı sağlama gereksinimini görmüşlerdir. Her örgütün kendine özgü değer yargıları, kültürel varlığının oluşmasını sağlamaktadır (Coşkun ve Akıncı Vural, 2007, s. 26).

Kültür, örgütü karizmatik liderliğin kişisel kaprislerinden ve kendini vazgeçilmez hissetme tehlikesinden de korur. Bir lider örgütün kültürünü etkileyebilir ama güçlü bir örgüt kültürü, yönetim değiştiğinde bile varlığını sürdürebilir (Atkinson, 2014, s. 108).

2.1. Örgüt Kültürünün Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Örgüt kültürünün oluşumunda temelde üç faktör etkili olmaktadır. Bunlar, örgütün kurucuları, örgüt bireyleri ve dış çevredir (Sığı ve Gürbüz, 2015).

Örgütün Kurucuları: Kurucuların sahip oldukları değerler ve inançların kuracakları örgüt üzerinde güçlü etkileri olmaktadır (Sığı ve Gürbüz,

2015, s. 597). Kurucuların deneyimleri ve başarıları, örgütün geleneklerini, adetlerini ve işlerin yapılaş biçimlerini belirler (Toker vd., 2013).

Örgüt Bireyleri: Örgütte çalışmak üzere gelen bireyler, kendi değer ve normlarını da kuruma taşırlar. Farklı kültürel altyapıya sahip bireyler ortak bir payda altında birleşerek örgüt kültürünü oluştururlar. Çalışanların oluşturduğu bu kültür, örgüte yeni katılan bireylere aktarılır (Sığırı ve Gürbüz, 2015, s. 598).

Dış Çevre: Tüm örgütler faaliyetlerini belirli bir toplumsal kültür ve ekonomi çevresinde ve bu çevre ile etkileşim halinde sürdürürler. Günümüzün modern örgütleri açık sistem olarak yapılandığından, örgütün dış çevre ile etkileşimi kaçınılmazdır (Sığırı ve Gürbüz, 2015, s. 598).

Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için dış çevreden gelen değişim ve gelişmelere uyum sağlamak zorundadırlar (Pehlivan vd., 2015, s. 14). Bu da, örgütlerin dinamik bir özelliğe sahip olmalarını zorunlu kılar (Erdem, 2007).

2.2. Örgüt Kültürünün Unsurları

Örgüt kültürünün unsurları, çoğu zaman araştırmacıların farklı yaklaşımlarına göre değişmektedir. Farklı adlarla tanımlanan bu unsurlar, genel olarak aşağıdaki başlıklarda özetlenebilir:

Değerler: Diğer unsurlara göre daha güvenilir ve kolay belirlenebilir niteliktedir. Örgütsel değerleri, örgüt bireylerinin, insan ve çevre etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğrular oluşturmaktadır. Çalışanlara yaptıkları işlerin veya gösterdikleri tavırların nedeni sorulduğunda, genellikle bu eylemleri yönlendiren değerlere ulaşılmaktadır. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 339). Değerler, özetle örgütte neyin önemli olduğunu açıklamaktadır

Varsayımlar: Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan, örgütteki insan ilişkilerine ve eylemlerine, örgüt içi ve dışı sorunlara ilişkin temel yorumları içermektedir. Bu yorumlar, süreçleri ve iş yapılaş biçimlerini somutlaştırmaktadır. Varsayımlar tartışmaya açık değildir ve örgüt bireyleri tarafından sorgusuzca kabul edilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 341).

Normlar: Örgüt içindeki çalışma davranışlarına ilişkin uyulması gereken kuralları içermektedir. Her zaman açıkça dile getirilmese ve yazılı olmasa da, normların örgüt bireylerinin davranışları üzerinde belirgin etkiye sahiptirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 342; Şenturan, 2014, s. 14).

Törenler: Törenler, belirli dönemlerde tekrarlanan ve örgüt bireylerinin tavır ve davranışlarını etkilemek için kullanılan kalıplaşmış etkinliklerdir (Şenturan, 2014, s. 14).

İnançlar: Bireylerin kendi sosyal ve kültürel çevrelerinden taşıyıp getirdiği inançlar, işe ilişkin tavırlarını ve örgütsel ilişkileri etkilemektedir. İnançlar, bireylerin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırdığını gösterir. Geçmişte ve şimdi gerçeğin ne olduğuna ilişkin bireysel bilgilerden oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 343).

Semboller: Şekiller, giysiler, kullanılan dil ve çalışanların duygularını güçlendiren, onları çalışmaya isteklendiren ve aynı zamanda dış çevre tarafından da fark edilip uyaran her şey sembol olarak tanımlanabilir. Bir tören, bir ayın, bir işaret, jest, sözcük veya bir kişi vb semboller olabilir. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 343).

Kullanılan Dil: Bireylerin örgüt hakkında veya örgütü tanıtırken örgüt içinde ve dışında kullandığı kelimeler ve ifadelerdir (Şenturan, 2014, s. 14). Bu dil, işle ilişkin donanımlar ve ürünler, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler ile ilgili kullanılan terimleri kapsar (Robbins, ve Judge, 2015, s. 532).

Hikayeler ve Kahramanlar: Örgütlerde geçmiş başarılarla ve başarısızlıklara ilişkin hikayeler örgüt bireyleri arasında anlatılır. Bu hikayelerin başında da, örgütün kuruluşu ve kurucularıyla ilgili hikayeler gelir (Şenturan, 2014, s. 13).

Kahramanlar, örgüt çalışanlarının başarısını örnek aldığı kişilerdir, örgütün değerlerini ve kültürünü kendi bünyelerinde somutlaştıran kişilerdir. Örgütte ortak değerlerin oluşumu ve kültürel unsurların etkili olması ile ilgili çok önemli liderlik işlevini yerine getirirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 344).

3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt kültürünü, kurallarını ve süreçlerini benimsemesi ve bunlara uyum gösterme derecesini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, kişinin işiyle psikolojik bütünleşmesinden kaynaklanan bilişsel inanç durumudur (Kıyat vd., 2018). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde istek ve gayretle çalışırlar (Çimen ve Deniz, 2018, s. 59).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin çalışanlarla var olan ilişkilerini, onların örgütte uzun süreli olarak çalışmaya devam etmelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlemesidir (Şenturan, 2014, s. 171). Örgütsel bağlılık,

işgörenlerin örgüte karşı özdeşlik duygusu hissetmesi, örgütsel amaçları benimsemesi ve uzun süreler boyunca özveriyle çalışma arzusu taşıması olarak tanımlanabilir (Söyük, 2017, s. 270).

Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler örgütün daha da güçlenmesine katkıda bulunurlar. Çalışanların bağlılığı ile işgücü devri arasında ters orantılı bir ilişki vardır (Şenturan, 2014, s. 171). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar karar alma ve sorun çözme süreçlerinde daha fazla katılımcı davranış sergilerler (Söyük, 2017, s. 270) veya tersinden söylemek gerekirse, örgütsel karar alma süreçlerine dahil edilen çalışanların bağlılığı artmaktadır (Akhtar et al., 2013).

3.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Günümüzde araştırmacıların çoğu, örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir yapı olarak açıklamaktadır. Bu araştırmacılar Allen and Meyer (1990) tarafından önerilen üç boyutlu model kabul görmüştür. Bu modele göre, işgörenler, örgütlerine duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere üç farklı şekilde bağlılık hissederler.

Duygusal bağlılık: Örgüte psikolojik bir bağlanmayı ifade etmektedir. Duygusal bağlılık, işgörenlerin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için üstün çaba gösterirler. Bu bağlılık türünün gelişmesinde işgörenlerin kişilik özelliklerinin olduğu kadar, örgüt kültürünün de önemli etkisi vardır. (Söyük, 2017, s. 271). Duygusal bağlılık, iş tatmini yüksek olan bireylerde daha fazladır.

Duygusal bağlılığın önemli işaretleri arasında, örgüt bireyleri arasında olumlu ve destekleyici ilişkilerin varlığı, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgütsel süreçlere istekle katılmaları sayılabilir (Çimen ve Deniz, 2018, s. 60). Duygusal bağlılık, çalışanlarla ilgili işe devamsızlık, işten ayrılma ve performans gibi önemli çıktıların belirleyicisidir (Aranki et al., 2019).

Devamlılık bağlılığı: Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek ve hak kayıpları yaşanacağı düşüncesiyle çalışmaya devam edilmesi durumudur. Çalışanlar davranışlarıyla ilgili bir maliyet hesabı yaparlar ve buna göre daha çok fayda sağlayan davranışı tercih ederler (Sökmen ve Kenek, 2017, s. 197).

Bu bağlılık türü rasyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır (Aranki et al., 2019, s. 140; Söyük, 2017, s. 271; Çimen ve Deniz, 2018, s. 60). Tamamen maddi kaygılar nedeniyle işgörenin kendini örgüte bağlı kalmak zorunda hissetmesidir.

Normatif bağlılık: Bireylerin örgütte kalmaya zorunlu olduklarını algılamalarını ifade etmektedir. Normatif bağlılık, kişilerin sorumluluk duygularıyla ve görev algılarıyla açıklanabilir. Çalışanın ahlaki veya kültürel bir nedenden dolayı örgüte olan yükümlülüğüne işaret eder (Sökmen ve Kenek, 2017, s. 197).

Normatif bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma duyduğu sadakat normlarının bir sonucudur (Akbolat vd., 2016, s. 156). Bu bağlılık türü, örgüte sadık kalmanın yararlı olacağını gösteren sosyalleşme deneyimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır (Allen and Meyer, 1990, s. 4).

4. Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Geliştirmeye Etkisi

Örgütsel bağlılık geliştirmede güçlü bir örgüt kültürünün etkisi pek çok çalışma ile gösterilmiştir (örn. Akhtar et al., 2013; Aranki et al., 2019; Boon and Arumugam, 2006; Erdem, 2007; Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö., 2012; Kirkman and Shapiro, 2017; Sinha et al., 2017; Toker vd., 2019; Widyaningrum, 2012).

Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, henüz işe alma aşamasında başlamalıdır. İşe yeni bir eleman alırken, süreci liyakat prensibine uygun yürütmek gerekmektedir. Adayın sahip olduğu yetenek, beceri, deneyim ve kişisel özelliklerin pozisyona uygun olmasına önem verilmelidir (Çimen ve Deniz, 2018, s. 66). Örgüte yeni katılacak olan bireyler örgütün kültürüne uyum sağlayabilecek kişiler arasından seçilmelidir.

Kültür, bireylerin hangi yönde davranış sergileyeceğini belirler. Güçlü örgüt kültürü, örgütsel amaçları gerçekleştirmeye katkı sağlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 351). İşgörenlerin örgüte duydukları güçlü bağlılık, aynı zamanda güçlü bir örgüt kültürüne işaret eder.

Örgüt kültürü, işgörenlerin beklentileri ile örgütsel amaçların örtüşmesini sağlayarak, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. (Gülova ve Demirsoy, 2012, s. 61). Güçlü örgüt kültürü örgüte istikrar kazandırır. Güçlü örgüt kültürü çalışanların duygusal bağlılığını artırır.

Güçlü örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışsal uyumunu geliştirir. Yani örgüt bireylerinin ortak değerleri benimsemesi, aynı davranış kalıplarına ve iş süreçlerine uyum sağlaması ve ortak dili konuşması, çalışanlar arasında davranışsal uyumun gelişmesine yol açar. Bu da, örgütsel faaliyetlerin eşgüdüm içerisinde yürütülmesini sağlayarak, örgüt performansının artmasına katkı sağlamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s. 351: Pehlivan vd., 2015).

Güçlü kültürler, çalışanlarda bir aidiyet duygusu yaşatır. Bu da, personelin iş doyumunu artırır ve onların uzun vadeli örgütte çalışmaya devam

etmelerini sağlar (Atkinson, 2014, s. 108; Şenturan, 2014, s. 171). Örgüt kültürü, örgüt bireyleri arasında biz duygusunu ve takım ruhunu geliştirmek suretiyle olumlu örgüt iklimi yaratarak, bireylerin örgüte olan bağlılığını artırır (Eren, 2008; Sinha et al, 2017)).

Çalışanların duygu durumu, büyük ölçüde çalışma ortamının şartlarına göre biçimlenmektedir. Yaşanan çatışma ve stres durumları olumsuz duyguları ortaya çıkartır (Akbolat vd., 2016). Örgüt bireyleri arasında var olan dayanışma ve karşılıklı güven duygusu ise sosyalleşmeyi geliştirmekte olup, örgütsel bağlılığa katkı sağlamaktadır (Kirkman and Shapiro, 2017; Çimen ve Deniz, 2018, s. 63).

Çalışanların örgüte içten bağlanabilmeleri için görevlerinin bağlanmaya değer olduğuna inanmaları gerekmektedir. Bu da, güçlü örgüt kültürüyle sağlanabilir (Erdem, 2007). Güçlü kültürlerde, örgütün özdeğerleri örgüt bireyleri tarafından güçlü biçimde sahiplenilir ve onlara büyük bağlılık gösterilir, aynı zamanda yaygın olarak da paylaşılır (Robbins, ve Judge, 2015; Boon and Arumugam, 2006).

5. Sonuç ve Öneriler

Rekabetin giderek artmakta olduğu günümüz iş dünyasında örgütler, fark yaratabilmek için nispeten kolay erişilebilen teknolojik ve diğer maddi kaynakların yeterli olmadığının, asıl fark yaratan unsurun örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmanın öneminin farkındalar.

Zamanlarının önemi bir kısmını işte geçiren bireyler için çalışma ortamının duygusal iklimi büyük önem taşımaktadır. İşiyile bütünleşen, işyerinde mutlu olan, dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar üstün performans gösterirler ve bunun sonucunda da kurumun ürettiği ürün ve hizmetlerin kalitesi artar. Çünkü mutlu çalışan işine odaklanır, daha fazla dikkat gösterir ve işinde hata yapma olasılıkları düşer.

Güçlü örgüt kültürü, çalışanların örgüte duygusal bağlılık geliştirmelerine yol açmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların enerjisi ve çalışma azmi yüksek olduğu için çalıştıkları işten ayrılmayı düşünmezler. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların enerjilerini düşürebilecek olumsuzların dile getirilmesini teşvik eden ve onların önündeki duygusal engelleri hızla kaldıran bir örgüt kültürü geliştirmelidir.

Üstün performans gösteren kurumlar, örgüt bireylerinin eğitimi ve gelişimine, onların karar alma süreçlerine dahil edilmelerine, yaratıcılık ve inovasyon için risk almalarına, ödüllendirilmelerine, iletişim ve takım çalışmasına önem verirler. Örgüt kültürünün bu önemli unsurları çalışanların örgütsel bağlılığını geliştirir.

KAYNAKÇA

1. Akbolat, M., Kahraman, G. ve Öztürk, T. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 19 (2): 153-169.
2. Akhtar, S., Naseer, Z., Maqsood, H. and Rafiq, S. (2013). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations. *Research Journal of Recent Sciences*. 2 (5): 1-8.
3. Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
4. Aranki, D. H., Suifan, T. S. and Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*. 13 (4): 137-154.
5. Atkins, S. (2014). *İşletme El Kitabı*. (çev. T. Göbekçin). İstanbul: Alfa Yayınları.
6. Boon, O. K. and Arumugam, V. (2006). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*. 3: 99-115.
7. Coşkun, G. ve Akıncı Vural, Z. B. (2007). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
8. Çimen, M. ve Deniz, S (2018). *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
9. Drucker, P. (2009). *Büyük Değişimler Çağında Yönetim*. İstanbul: Optimist Yayınları.
10. Erdem, R. (2007). Orgut Kültürü Tipleri ile Orgutsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2 (2): 63-79.
11. Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: MİAD Yayınları.
12. Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
13. Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, (3) 3, 49-76.
14. Kıyat, G. B. D., Özgüleş, B. ve Günaydın, S. C. (2018). Algılanan Kurumsal İtibar ve İşe Bağlılığın Duygusal Emek Davranışı Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 21 (3): 473-494.
15. Kirkman, B. L. and Shapiro D. L. (2017). The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance. *Academy of Management Journal*. 44 (3).

16. Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
17. Pehlivan, S., Lafçı, D., Demiray, G. ve Yaman, M. (2015). Cerrahi Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Örgüt Kültürünü Algılamaları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 1 (2): 12-24.
18. Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2015). *Örgütsel Davranış*. (çev. Ed. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
19. Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.
20. Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
21. Sinha, A. K., Kumar, R., Sengupta, P. P. and Bandhopadhyay. (2017). Impact of Organization's Culture on Employees' Commitment: Evidence From Five Homogeneous Units Under A Group Of Company Operating In Different States In India.. *Journal of Business Studies Quarterly*. 8 (3): 89-106.
22. Sökmen, A. ve Kenek, G. (2017). Etkileşimsel Adalet ve Duygusal Bağlılık İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 9 (4): 196-214.
23. Söyük, S. (2017). *Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
24. Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım.
25. Toker, B., Çevirgen, A. ve Kalıpçı, M. B. (2019). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Seyahat Acentaları Üzerinde Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11 (2): 38-53.
26. Widyaningrum, M. E. (2012). Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. *Academic Research International*. 2 (1): 349-355.

AR-GE HARCAMALARI İLE YÜKSEK TEKNOLOJİ ÜRÜN İHRACATI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ

Şakir İŞLEYEN¹



BÖLÜM 16

¹ Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü/VAN, sakirisleyen@yyu.edu.tr



AR-GE HARCAMALARI İLE YÜKSEK TEKNOLOJİ ÜRÜN İHRACATI ARASINDAKİ NEDENSELLİK İLİŞKİSİ

Sakir İŞLEYEN¹

TÜRKİYE ÖRNEĞİ (1990-2017)

Dünya devletleri arasındaki gelir farklılığı ve kalkınma düzeylerinde görülen farklılıkların özünde devletlerin sahip oldukları teknoloji, doğal kaynaklar ve ekonomik istikrarın olduğu kabul edilmiştir. Ülkeler için ekonomik istikrarın sürdürülebilir olması çok önemlidir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik gelişimleri açısından yüksek teknoloji ürünü ihracatının önemi yadsınamaz bir gerçektir. Yüksek teknoloji ürünü ihracatı son zamanlarda ekonomik anlamda içerdiği yüksek katma değerden dolayı ekonomik büyümenin en önemli faktörlerinden birisi olarak kabul görmektedir. Tam da bu yüzden sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanabilmesi açısından Ar-Ge(Araştırma ve Geliştirme) harcamaları çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ar-Ge harcamaları teknolojiye daha yüksek standartlara ulaşmayı kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda daha yüksek gelir seviyesine ulaşmayı sağlar ve gelişmeye neden olur. Ülkeler arasında görülen ekonomik kalkınmada ki farklılıklarından dolayı, hükümetler eğitime ayırdıkları kaynakları arttırmakta, diğer ülkeler ile ekonomik iş birliği içerisine girmektedir. Özellikle kamu ve özel sektörün Ar-Ge yatırımı yapmaları için teşvikler sunmakta ve yeni kaynak arayışı içerisine girmektedirler.

Bu çalışmada ekonomik anlamda Ar-Ge harcamaların yüksek teknoloji ürünü ihracatı üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmaktadır. Yapılan güncel araştırmalarda Ar-Ge harcamaları ile yüksek teknoloji ürünü ihracatı arasında bir nedenselliğin olduğu iddia edilmektedir. Yapılan bu çalışmanın amacı Türkiye için Ar-Ge harcamaları ve yüksek teknoloji ürünü ihracatı arasındaki nedensellik ilişkisini incelemektir. Çalışmada ilk olarak Ar-Ge harcamaları ve Yüksek Teknoloji Ürün İhracatı ile ilgili kurumsal ve kavramsal çerçeve ele alınmış daha sonra Türkiye de yapılan yeniliklere ve Ar-Ge harcamalarına değinilmiştir. Bu amaç kapsamında Dünya veri bankası resmi sayfasından Türkiye için 1990-2017 yılları arasındaki Ar-Ge harcamaları ve Yüksek Teknoloji Ürün İhracatı verileri elde edilmiştir. Elde edilen veriler arasındaki ilişkiyi analiz edebilmek için Granger nedensellik testi kullanılmıştır.

¹ Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü/VAN, sakirisleyen@yyu.edu.tr

1. GİRİŞ

İleri teknoloji kapsamındaki ürünleri minimal boyutlarına rağmen pahalı ürünler olarak nitelendirilebilir. İleri teknoloji ürünlerin bu niteliği sebebiyle katma değer açısından ekonomilere önemli miktarda katkı sağlamaktadır. Ayrıca yüksek teknoloji üretimi ülkelerin gelişmişlik düzeyinde önemli farklar ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda alt yapı yatırımlarını tamamlayan ülkelerin gelişmişlik düzeyi açısından ön sıralarda yer bulabilmektedir. Ülkelerin ihraç ettiği ürünler ve daha yüksek önem arz edecek ihracat sektörleri değişiklik göstermektedir. Dünyada lider konumda olan ülkelerin yüksek katma değere sahip olması sebebiyle ileri teknoloji ürünler ihracatında dünya pazarında lider pozisyonda yer alan ülkeler aynı zamanda gelişmiş ülkelerdir. Bu tür teknolojik ürünlerin üretimi ve ihracatı, ekonomik büyüme stratejilerini ihracata yönelik programlayan ülkelerin ihracat gelirlerini arttırarak büyümesinde ve kalkınmasında oldukça önemlidir (Yıldız, 2017, s. 27). Böylece ihracat faaliyetleri, ihracatçı konumdaki ülkeye döviz girdisini arttırarak ülke ekonomisinin büyümesine, kalkınmasına destek veren unsurlardan en önemlisi olduğunu söyleyebiliriz.

Uluslararası teknolojik ürünlerin ticaretinin artması ve bu tür faaliyetlerin artan çeşitliliği sayesinde uluslararası sermaye akışı hız kazanmıştır. Bu sebeple teknolojiye ulaşma arzusu gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin öncelikli hedefleri arasında yerini almıştır. Ülkeler ileri teknolojiye sahip olduklarında katma değeri yüksek mamuller üreterek, uluslararası pazarlardaki takiplerine karşı pozisyon alabilecek rekabet etme gücüne erişerek ürünlerinin ihracatını istediği şekilde yapacaktır.

Teknolojideki bu olağanüstü ilerlemeler beraberinde bu pazarda ciddi rekabet ortamı yaratmıştır. Bugün ülkelerin en önem verdikleri olgu, katma değeri yüksek ürün üretimi ve bu ürünlerin ihracatı olmuştur (Saray ve Hark, 2015, s. 348).

İleri teknolojik mamullerin üretimi ülkeler arası gelişmişlik farklarını arttırdığı için ülkeler, bu ürünlerin geliştirilmesi için daha çok kaynak ayırması Araştırma geliştirme faaliyetlerine ağırlık vermesi yüksek öneme kazanmıştır. İleri teknoloji ülkelere birçok alanda önemli avantajlar sağlamaktadır. Bunların başında ekonomik büyümeye sağladığı katkılardır. Gelişmiş ülkelerde teknolojinin geliştirilmesi kapsamında alt yapı yatırımları, ekonomik büyümenin en önemli etkilerinden biri olarak ortaya çıkmış ve teknolojik gelişmelerin temelini oluşturmuştur.

Teknolojideki gelişmeler üretici firmaların potansiyelinin artmasına katkıda bulunduğu gibi üretim hacminin de artmasına destek olmaktadır.

Yani teknolojideki olumlu gelişmeler üretim sürecinde etkinlik sağlayarak üretimdeki faktörlerin etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Bu da ekonominin büyümesine, gelişmesine, hızlanmasına katkıda bulunarak kişilerin yaşam kalitesinin yükselmesine sebebiyet vermiştir (Taban ve Şengür, 2014, s. 356).

Yukarıdaki verilere dayanarak ileri teknoloji ürünlerin üretimine yoğunluk veren ülkelerin ekonomilerini hızla büyütürken ciddi bir ekonomik kalkınmaya sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca ülkelerin bu tür yüksek teknolojik ürünleri üretebilmesi, ülkeler arasındaki gelir ve ekonomik büyüme açığını kapatacaktır. Ayrıca bu tür ürünlerin katma değeri yüksek olduğu için, ihracat yoluyla dünya piyasalarına girmesi, ülkenin ihracatının ve ihracat gelirlerinin artmasına ve dolayısıyla ekonomik büyümenin gerçekleşmesine yol açacaktır (Kılıç vd., 2014, s. 115). Geline bu noktada hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkeler için yüksek teknolojik ürünlerin ihracatının, ekonomik büyümede önemli katkılar sağladığını söylenebilir. Son zamanlarda yüksek teknolojik ürün ihracatı yüksek katma değeri sayesinde ekonomik büyümenin en belirleyici unsuru olmuştur (Kızılkaya vd, 2017, s. 63). Bu sebeple ülkelerin özellikle imalat sanayine yönelerek teknolojik ürünlerin üretimine ağırlık vermeleri kaçınılmaz olmuştur.

İleri teknoloji ürünlerin dört ortak özelliği bulunur (Basta, 1998, s. 20-22).

1. Teknoloji sektöründeki gelişmeler tamamen bilimsel incelemelere ve mühendislik araştırmalarına dayanır.
2. Yenilikçi ve radikal denemeler hem üretim aşamasını başarılı bir şekilde geçmek hem de piyasada var olmayan yeni ürünlerin ortaya çıkmasında öncülük etmek için önemlidir. Bu açıdan ileri teknoloji sektörler, klasik yöntemden ayrılır.
3. İnovatif gelişmeler bilimsel niteliğin yanı sıra ticari bir olgudur. İnovatif faaliyetlerin ele alındığı bilimsel araştırmaların ticarileştirilmesi, bilgi güvenliği ve gizliliğinin sağlanmasına önem verir.
4. İleri teknoloji, aynı zamanda yüksek derecede risk taşımaktadır. Bu risk hem çalışan hem de hisse sahiplerinin maddi kayıplarını içermektedir.

İleri teknolojiye sahip sektörler, pazarda rakiplerine karşı güçlerini muhafaza etmek ve arttırmak için üretim sürecinde yüksek öneme sahip modern araçlar ve girdiler kullanmaktadırlar. Bu durum başka sektörler

ile iş birliğini gerektirir. İleri teknoloji sektörlerinde iş birlikçi üretim tarzı bulunur. Bunun sebepleri aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (OECD, 2007).

1. İleri teknoloji kullanarak ileri teknolojiye sahip ürünler üreten sektörler çoğunlukla bilgi yoğun sektörlerdir. Bu sebeple kendilerine bilgi aktaran kaynaklara sürekli olarak erişim sağlamaktadır.
2. İleri teknoloji sektörler, eğitilmiş iş gücüne ihtiyaç duyar. Bu sektörlerde yer alan çalışanların eğitim düzeyi ortalaması yüksektir. Bu nedenle bu sektörler üniversiteler ve buradaki araştırmacılarla uyum içerisinde çalışmaya meyillidirler.
3. İleri teknoloji sektörler ihtiyaçları sebebiyle kamu kurumlarının ve nüfusun yoğun olduğu şehirlerde yerleşmişlerdir.

Günümüzde ülkelerin refah düzeylerini ve ekonomik gelişmelerini sürdürebilmek için teknolojik gelişme ve inovasyon önemli araçlardır. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren teknolojik gelişmeler politika unsuru görülmeye başlanmıştır. Tarihsel süre içinde bir olgu haline gelen teknoloji, fiziki mal ve bilgi birikimiyle ilki ayrı dal olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple teknoloji günümüzde, faktör verimliliğini arttırmada, sermayenin etkin kullanımını kolaylaştırmakta ve iktisadi büyümeyi hızlandırmakta etkin rol oynar hale gelmiştir (Aslanoğlu, 2001:120). Ayrıca ürün sayısının artmasına veya alternatif üretim süreçlerinin ortaya çıkmasına neden olan teknolojik değişim, piyasaları daha da rekabetçi hale getirmiştir (Brozen, 1953:291).

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, gelişmiş ülkelerdeki ekonomik büyümenin %50'den fazlası teknolojik değişimden kaynaklanmaktadır (Grossman ve Helpman, 1991:6). Bu bilgiye dayanarak ülkelerin gelişmişlik seviyesinin belirlenmesinde maddi miktarlar yerine bilgiye dayalı miktarlar etkili olmaktadır.

20. yüzyılda görüldüğü üzere sanayileşmiş işletmelerin çoğunluğu uzmanlaşmış, tam zamanlı çalışanların yer aldığı Ar-Ge departmanlarını kurmuşlardır. Ülkelerin çoğunda 1960'ların sonuna kadar Ar-Ge çalışmalarını hızlı bir şekilde ilerletmiştir.

1980'lerde politikacılar ve araştırmacılar üzerinde iki farklı deneyim büyük etki bırakmıştır.

Bu etkilerden birincisi, önce Japonya ve sonra Güney Kore'nin olağanüstü ekonomik ve teknolojik başarıları, diğeri ise Sovyetler Birliğinin düşüşüdür. Başlarda, Japonya'nın 1950'ler ve 1960'lardaki başarıları doğrudan kopya, taklit ve yabancı teknolojileri ithal etmeleri ile bağdaştırıl-

mıştır. Fakat daha sonra Japon ürün ve üretim süreçleri zamanla daha çok sanayi alanında Avrupa ve Amerika'yı geride bırakmaya başarinca, kopya ve taklit benzetmesi öneminin kaybetmiştir. Bu başarının en temel taşı Japonya'nın en önemli özelliği olan, firma düzeyinde Ar-Ge faaliyeti ile üretim ve teknoloji ithalatının bir arada kullanılıyor olmasıdır. (Freeman, 1995:10). Bu nedenle teknolojik gelişme ve inovasyondaki gelişmeleri belirleyen en önemli faktörün Ar-Ge faaliyetleri olduğu büyük bir önem taşımaya başlamıştır. Özellikle teknolojinin gitgide karmaşık hale gelmesi, üretim bazlı büyüme ve bilimsel çalışmalarda uzmanlaşmanın artması Ar-Ge faaliyetlerini kaçınılmaz hale getirmiştir.

1980'lerin ortalarına kadar Solow-Swan(1956) büyüme ya da Neo Klasik büyüme modellerinin gündemde olduğu bilinmektedir. Bu modeller gerek yakınsama hipotezinin ampirik çalışmalarla desteklenememesi gerekse de teknolojik ilerlemeyi bir dışsal değişken olarak almasından kaynaklı büyümenin nasıl meydana geldiğini tam olarak açıklayamadığı için yetersiz kalmıştır. Bu durumdan kurtulmak için 1980'lerin ortalarından sonra içsel büyüme modelleri adı verilen alternatif büyüme modelleri ortaya çıkmıştır. Bu modeller büyümenin yeni itici güçleri olarak ele alınmıştır. Bu amaçla Romer (1990) AR-GE'ye dayalı ekonomik büyüme modelini ortaya koymuş ve hemen akabinde bu model Grossman ve Helpman (1991) ve Aghion ve Howitt (1992) tarafından geliştirilmiştir. AR-GE yatırım harcamaları, bilgiye ve teknolojiye dayalı yeni üretim strateji tekniklerinin geliştirilmesine ve verimliliğin artmasıyla katma değeri yüksek ürünlerin oluşturulmasının yolunun açılmasına ve nihayetinde ülkelerin uluslararası alanda rekabet gücünün gelişmesine, yabancı sermayenin ülkede teknoloji odaklı yatırımlar yapmasını sağlayarak ülkelerin büyümesine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu sebeple gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde, hem özel sektör hem de kamu sektörü AR-GE harcamaları üzerinde önemle durmakta ve önemli miktarlarda kaynak ayırmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde AR-GE harcamaları, uluslararası rekabetin, verimlilik kazancının ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin en önemli unsuru olarak görülmektedir (Belitz, Junker 455). Bu sebeple, küresel rekabette geri planda kalmak istemeyen ülkeler, AR-GE harcamalarına yoğun önem vermektedir (Karagöl ve Karahan, 2014:9). AR-GE faaliyetleri; ekonomide yenilik yaratabilmek için, bilgi stokunda artış yoluyla teknolojik gelişmeleri sağlayan her türden yaratıcı nitelikteki sistematik faaliyetler şeklinde sunulabilir (Meçik, :670).

AR-GE faaliyetlerindeki sürecin işleyişine bakarsak; alanında uzman araştırmacıların gerçekleştirdiği araştırmalar neticesinde ortaya çıkan fikir nihai haline ulaşma hedefiyle geliştirilmektedir. Nihai halini alan fikrin ürün haline gelmesi amacıyla firmalar tarafından üretimi gerçekleştirilir.

Ürün elde edildikten sonra hedef pazara yönelik plan çalışması yapılarak talebin oluşması ve arttırılması amaçlanır. (Özcan ve Arı, 2014: 40). Ürünlerin geliştirilmesi yanı sıra AR-GE faaliyetleriyle yeni üretim süreçleri de keşfedilebilir.

Ülkelerde AR-GE faaliyetleri için yapılan harcamalarına birçok etmen etki edebilir. Ekonomik ve endüstriyel yapı, ekonomide yer alan büyük işletmelerin sayısı, işletmelerin ortalama büyüklüğü, yeterli bilim ve teknoloji altyapısı, beşeri sermayenin eğitim düzeyi, ekonominin dışa açıklık derecesi, temel araştırmalara yapılan kamu harcamalarının düzeyi, kamu ve özel sektörün araştırma girişimleri arasındaki bağlantı ve fikri mülkiyet haklarının korunmasını başlıca etmenler olarak sıralayabiliriz. (OECD,2002:8). Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin AR-GE faaliyetlerine bakılacak olursa, gelişmiş ülkelerin AR-GE yatırımları sayesinde yeni teknolojiler geliştirdiği, bu teknolojilerin süreç ve ürün inovasyonuna dönüştürülerek ekonomik bir değere dönüştürüldüğü ve birbiriyle iç içe olmuş ardışık süreçler yoluyla ortaya çıkarken, gelişmekte olan ülkelerde bu sürecin entegrasyonun daha zayıf olduğu görülmüştür (Tüy-lüoğlu ve Saraç, 2012:43).

Teoride Ar-Ge faaliyetlerinin yüksek teknoloji ihracatını pozitif etkileyeceği kabul edilmesine rağmen, literatürde farklı sonuçlara da ulaşılmaktadır. Literatürde Ar-Ge faaliyetlerinin ihracat üzerindeki etkileri iki farklı yaklaşımla araştırılmıştır. Bunlardan biri “girdi yaklaşımı” diğeri ise “çıkıtı yaklaşımı”dır. Girdi yaklaşımında yeniliği üretim aşamasında girdi şeklinde kullanılan Ar-Ge harcamaları ve Ar-Ge çalışanları ile ihracat arasındaki ilişki incelenirken, çıkıtı yaklaşımında, inovatif ürün üretimine yönelik çalışmalar sonucu alınan patentler ile ihracat arasındaki ilişki araştırılmaktadır (Yıldırım ve Keskinöğlu, 2012). Bu çalışmada Ar-Ge faaliyetleri ile yüksek teknoloji ihracatı arasındaki ilişki girdi yaklaşımı yoluyla incelenmeye çalışılacaktır. Girdi yaklaşımını dikkate alan bazı çalışmalar aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Landesmann ve Pfaffermayr (1997), 8 OECD ülkesi için 1967-1987 verilerini kullanarak AIDS (almost ideal demand system) Modeli yardımıyla sektörel bazda (elektrikli makineler, elektrikli olmayan makineler ve toplam imalat sanayisi için) Ar-Ge harcamalarının ihracat talep esneklikleri üzerindeki muhtemel etkilerini(pozitif-negatif) araştırmışlardır. Ar-Ge harcamalarının elektrikli olmayan makineler ihracat performansını 4 ülke için pozitif etkilediği, elektrikli makineler ihracat performansını 2 ülke için arttırdığı, 2 ülke için ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Braunerhjelm ve Thulin (2008), 19 OECD üyesi ülkeyi ele alarak 1981-1999 yılları arasında Ar-Ge harcamaları, ileri teknolojili mal ihracatı ve

ülke büyüklüğü arasındaki ilişki panel veri analiziyle incelemiştir. Bu inceleminin sonucunda ortaya çıkan sonuçlar ışığında; Ar-Ge harcamalarında meydana gelen %1’lik bir artışın ileri teknolojik ürün ihracatında %3’lük bir artışa sebebiyet verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ülkedeki ekonomik büyümenin ise yüksek teknolojik mamullerin ihracatı üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özer ve Çiftçi (2009), 1990-2005 yılları arasında OECD üyesi ülkeler için Ar-Ge harcamaları ve mal ihracatı, bilgi - iletişim teknolojisi ihracatı ve yüksek teknoloji ihracatı arasındaki durumu panel veri analizi kullanarak incelemiştir. Panel veri analizi sonucunda hem mal ihracatı hem de bilgi - iletişim teknolojileri ihracatı, yüksek teknoloji ihracatı ve Ar-Ge harcamaları arasında yüksek oranlı pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım ve Kesikoğlu (2012), Türkiye için 1996-2008 döneminde Ar-Ge harcamaları ve ihracat arasındaki nedensellik ilişkisini 25 alt sektörü dahil ederek araştırmışlardır. Bu çalışmada GMM tahmini ve Wald testiyle yapılan nedensellik analizi yapılarak Ar-Ge harcamalarından ihracata yönelik tek taraflı nedensellik ilişkisinin olduğu sonucu bulunmuştur. Uzay vd. (2012), 1995-2005 yılları arasında Türkiye için imalat sanayide meydana gelen ihracat ile Ar-Ge harcamaları arasındaki ilişkiyi panel veri analizi kullanarak incelemişlerdir. İmalat sektöründeki bütün sektörleri içeren analizde Ar-Ge harcamasının ihracat üstündeki etkisinin önemli bir kısmının gecikmeli bir şekilde gerçekleştiği sonucuna bulunmuştur.

2. METADOLOJİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada Türkiye için AR-GE harcamaları ile Yüksek Teknoloji Ürün İhracatı arasındaki nedensellik ilişkisi analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 1990-2017 yıllarına ait veriler Dünya Bankası’ndan(Worlbank) milyon dolar cinsinden alınmıştır. Elde edilen verilerin büyük olması nedeniyle ilk olarak verilerin logaritması alınıp işlemler logaritmik verilerle yapılmıştır. Daha sonra verilerin durağanlığı analiz edilmiştir. Bilindiği üzere durağan olmayan verilerle yapılan işlemler sağlıklı sonuçlar vermektedir. Birim Kök testi ile durağan olmayan verilerin farkı alındıktan sonra birinci seviyede durağan oldukları tespit edilmiştir. Daha sonra durağan olan verilerin gecikme uzunluğu alınarak uygun gecikme elde edilmiştir. Son olarak eş-bütünlüşme testi ve nedensellik testleri yapılarak analiz bitirilmiştir. Analize ait sonuçlar aşağıda uygulama bölümünde detaylı bir şekilde verilmiştir.

3. UYGULAMA

Araştırmada yapılacak analizde kullanılacak olan yüksek teknolojlili ürün ihracatı ve araştırma geliştirme harcamaları değişkenlerine ait veri setleri milyon Dolar cinsinden olup çalışmada kolaylık sağlaması amacıyla verilerin logaritması alınmıştır. LNTEC kodu logaritması alınmış yüksek teknolojlili ürün ihracatı değişkenine ait olup LNARGE kodu da logaritması alınmış araştırma geliştirme harcamaları değişkenini ifade etmektedir.

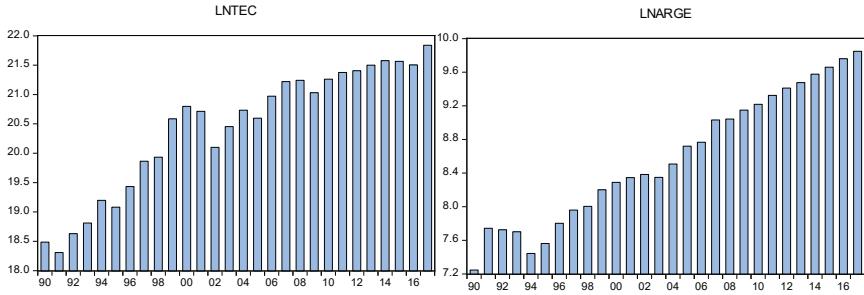
Araştırmada analizde kullanılan değişkenlerin veri setlerine ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: *Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler*

Değişkenler	LNTEC	LNARGE
Ortalama	20.43656	8.580377
Medya	20.72406	8.445439
Maksimum	21.83919	9.848253
Minimum	18.30863	7.245982
Standart Hata	1.069318	0.780032
Eğiklik	-0.651442	0.037004
Basıklık	2.128396	1.748716
Jargue-Bera	2.866737	1.833054
Olasılık	0.238504	0.399906

Yukarıdaki tabloda gösterilen istatistiksel sonuçlara bakıldığında Jargue-Bera test istatistiğinin p-istatistik değeri her iki değişken içinde 0.10’dan büyük bir değere sahip olduğundan serilerin normal dağılıma sahip olduğunu ifade eden sıfır hipotezini red edemediğimizden dolayı serilerimizin normal değişkene sahip olduğunu söyleyebiliriz. Aynı zamanda yüksek teknolojlili ürün ihracat değişkeninin veri setine ait ortalaması 20.43 olup araştırma ve geliştirme harcamalarının veri setine ait ortalamasının da 8.58 olduğu görülmektedir.

Şekil 1: LNTEC ve LNARGE Serilerine Ait Grafikler



Çalışmada kullanılan değişkenlerin logaritmik ve düzey değerlerinde pozitif artan bir trende sahip oldukları görülmektedir. Şekilden anlaşıldığı üzere serilerin düzey değerlerinde durağan olmadıklarını söyleyebiliriz, ancak bunu tam anlamıyla görebilmek için ADF ve PP birim kök testleri ile ispatlamalıyız.

3.1. Birim Kök Testleri

Ekonometrik analizlerde kullanılan birim kök testleri, serilerin analize dahil edilmeden önce durağanlıkları ile ilgili bilgi sahibi olmamamıza yardımcı olan testlerdir. Seriler analize dahil edilmeden önce durağan olup olmadıkları tespit edilip elde edilen sonuçlara göre işlem yapılması önerilir. Durağan olmayan serilerle yapılan analizler doğru olmayan sonuçlara sahip olmamıza neden olur. Bu sonuçlardan kaçınmak için birim kök testleri ekonometrik analizlerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Serilerin birim köke sahip olması demek serinin durağan olmadığı anlamını taşımaktadır. Çalışmada kullanılan yüksek teknoloji ürün ihracatı (LNTEC) ve araştırma geliştirme harcamaları (LNARGE) değişkenlerinin birim kök analizleri Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) testleri ile gerçekleştirilmiştir.

Değişkenler	ADF(Trend)	ADF(Trend ve Sabit)	PP(Trend)	PP(Trend ve Sabit)
LNTEC	0.6003 (0)	0.5669 (0)	0.3296 (0)	0.6368 (0)
LNARGE	0.8525 (0)	0.1151 (0)	0.8547 (0)	0.0862 (0)
Δ LNTEC	0.0001 (1)	0.0006 (1)	0.0000 (1)	0.0001 (1)
Δ LNARGE	0.0000 (1)	0.0001 (1)	0.0000 (1)	0.0001 (1)

Tablo 2: ADF ve PP Birim Kök Testleri

Tablo 2’de değişkenlere ait birim kök testleri sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar doğrultusunda her iki değişkene ait veri setinin düzey değerlerinde durağan olmadıkları ancak birinci farkları alındığında durağan hale geldikleri görülmektedir. Yani serilerimizin birinci dereceden durağan I(1) oldukları anlaşılmaktadır.

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-13.39180	NA	0.014850	1.465886	1.565364	1.487475
1	32.94486	79.43428	0.000264	-2.566177	-2.267742	-2.501409
2	38.86145	9.015746	0.000224	-2.748709	-2.251318	-2.640762
3	39.27411	0.550218	0.000326	-2.407058	-1.710710	-2.255933
4	40.72161	1.654281	0.000443	-2.163962	-1.268657	-1.969658
5	47.17550	6.146567	0.000393	-2.397667	-1.303405	-2.160184
6	55.66682	6.469578	0.000309	-2.825412	-1.532193	-2.544750
7	76.68016	12.00762*	8.31e-05*	-4.445729*	-2.953554*	-4.121889*

3.2. Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Analizde kullanılan serilerin arasındaki nedensellik ilişkinin analizine geçilmeden önce gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Tablo 3’te elde edilen sonuçlara göre en uygun gecikme uzunluğunun yedi olduğu anlaşılmaktadır. Bilgi kriterlere göre gecikmeler aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Gecikme Uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-13.39180	NA	0.014850	1.465886	1.565364	1.487475
1	32.94486	79.43428	0.000264	-2.566177	-2.267742	-2.501409
2	38.86145	9.015746	0.000224	-2.748709	-2.251318	-2.640762
3	39.27411	0.550218	0.000326	-2.407058	-1.710710	-2.255933
4	40.72161	1.654281	0.000443	-2.163962	-1.268657	-1.969658
5	47.17550	6.146567	0.000393	-2.397667	-1.303405	-2.160184
6	55.66682	6.469578	0.000309	-2.825412	-1.532193	-2.544750
7	76.68016	12.00762*	8.31e-05*	-4.445729*	-2.953554*	-4.121889*

3.3. Eş-Bütünleşme Testleri

Ekonometrik analizlere tabi tutulan değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkilerinin tespit edilmesi için eş-bütünleşme testleri kullanılmaktadır. Bu testlerin yapılabilmesi için analize dahil edilen serilerin aynı dereceden durağanlık mertebesine sahip olmaları gerekmektedir. Analizde kullanılan serilerin daha önce yapılan birim kök testleri sonucunda her iki serinin de birinci dereceden fark durağan $I(1)$ olduklarını belirtmiştik. Bu nedenle iki seri arasından eş-bütünleşme testlerinin yapılmasında bir sakınca yoktur. “Yedi” gecikme uzunluğu ile yapılan eş-bütünleşme testleri sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Eş-bütünleşme analiz sonuçlarına bakıldığında; değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olabilmesi için iz ve maksimum özdeğer istatistik değerlerinin tablo kritik değerlerinden büyük olması gerektiği bilinmektedir. Tablo 4’e bakıldığında her iki değişkene ait iz ve maksimum özdeğer istatistik değerlerinin %5 düzeyinde kritik değerlerinden büyük olması nedeniyle seriler arasında en az bir tane uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.

H ₀ Hipotez	Öz Değer İstatistik	İz İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık	Max- Özdeğer İstatistik	%5 Kritik Değer	Olasılık
$r=0^*$	0.646396	32.57348	18.39771	0.0003	25.98941	17.14769	0.0020
$r \leq 1$	0.231537	6.584074	3.841466	0.0103	6.584074	3.841466	0.0103

Tablo 4: Johansen Eş-Bütünleşme Testi Sonuçları

3.4. Nedensellik Analizi

Granger nedensellik analizi sonuçlarına göre yüksek teknoloji ürün ihracatından (LNTEC) araştırma geliştirme harcamalarına (LNARGE) doğru %5 anlamlılık düzeyinde nedenselliğin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda araştırma geliştirme harcamalarından (LNARGE) yüksek teknoloji ürün ihracatına (LNTEC) doğru %5 anlamlılık düzeyinde bir nedenselliğin olduğu tespit edilmiştir. Her iki değişken arasında da karşılıklı bir ilişki tespit edildiğinden değişkenler arasında çift yönlü bir nedenselliğin olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5: Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Sıfır Hipotezi H_0	Chi-Square	Karar	Sonuç
LNTEC LNARGE'nin Granger nedeni değildir	20.02229 (0.0055)	RED	LNTEC LNARGE'nin Granger nedenidir
LNARGE LNTEC'in Granger nedeni değildir	44.74850 (0.0000)	RED	LNARGE LNTEC'in Granger nedenidir

5. SONUÇ

İçinde bulunduğumuz çağda dış ticaretin önündeki bir takım engellerin kaldırılmasıyla ülkeler arasındaki ticaret hacmi büyürken aynı zamanda ülkeler arasındaki rekabet ortamı da artmaktadır. Bu bağlamda ülkelerin dış ticaretten kar elde edebilmeleri amacıyla piyasa için rekabet gücü yüksek ürün üretebilmeyi zorunlu kılmıştır. Konuya bu açıyla bakıldığında zaman teknoloji ekonomiler arasındaki rekabeti belirleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji ve yeniliğin bu kadar önemli olduğu bir yerde elbette ülkeler araştırma ve geliştirme çalışmalarına önem vermelidir. AR-GE harcamaları bu bağlamda ülkelerin dış ticaret performansını etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesidir.

Bu çalışmada Türkiye'nin 1990-2017 yılları arasında yapılan AR-GE harcamalarının yüksek teknoloji ürün ihracatı ile arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Nedensellik analizine geçmeden önce veri setlerine ait temel istatistikler incelenerek serilerin normal dağılım sergilemiştir. Daha sonra verilerin grafikleri çizilmiş olup seriler pozitif artan trende sahip olduğu gösterilmiştir. Bir sonraki aşamada ise değişkenlerin durağanlık analizleri ADF ve PP testleri ile incelenmiştir. Birim kök testleri sonucunda değişkenlerin düzey değerlerinde durağan olmadıkları ancak her iki değişkeninde birinci dereceden fark durağan $I(1)$ oldukları tespit edilmiştir. Serilerin durağanlık analizinden sonra iki değişken arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespit edilmesi için gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Gecikme uzunluğu “yedi” olarak belirlenmiştir. Uzun dönemli ilişkinin tespit edilebilmesi amacıyla Johansen eş-bütünleşme testi yapılmıştır. Eş-bütünleşme testi sonucu ile AR-GE harcamaları ve yüksek teknoloji ürün ihracatı arasında uzun dönemli ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Granger nedensellik testi ile AR-GE harcamaları ve yüksek teknoloji ürün ihracatı arasındaki nedensellik incelenmiştir. Nedensellik testi sonuçlarında AR-GE harcamaları ile yüksek teknoloji ürün ihracatı arasında karşılıklı nedenselliğin olduğu bulunmuş olup değişkenler arasında çift yönlü bir nedensellik tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Aghion, P. ve Howitt, P. (1992) “A Model of Growth Through Creative Destruction” *Econometrica*, 6: 323-351,
- Aslanoğlu, E. (2001). Ulusal yenilenme sistemleri çerçevesinde türkiye’de teknoloji politikaları. *Mülkiye Dergisi*, Cilt:XXV, 230, 119-152.
- Basta, N. (1998). *Careers in high tech*, Professional careers series, 3 Baskı, USA: McGraw-Hill Professional
- Brozen, Y. (1953). Determinants of the direction of technological change, *The American Economic Review*, 43 (2), 288-302.
- Belitz, H., Junker, S., Podstawski, M. and Schiersch, A. (2015). Growth through Research and Development. *DIW Economic Bulletin*, 5(35), 455-465.
- Braunerhjelm, P., & Thulin, P., (2008). Can Countries Create Comparative Advantages? R&D Expenditures, High-Tech Exports and Country Size in 19 OECD Countries, 1981–1999. *International Economic Journal*, 22(1): 95-111
- Freeman, C. (1995). The ‘national system of innovation’ in historical perspective, *Cambridge Journal of Economics*, 19, 5-24.
- Grossman, G. M. & Elhanan H. (1991). *Innovation and growth in the global economy*, MIT Press, Cambridge
- Grossman, G. M. & Helpman, E., (1991a), Endogenous Product Cycles. *The Economic Journal*, 101:1214–1229.
- Grossman, G. M. & Helpman, E., (1991b), Quality Ladders and Product Cycles. *Quarterly Journal of Economics*, 106: 557–586.
- Karagöl, E., T., Karahan, H.(2014), Yeni Ekonomi, Ar-Ge ve İnovasyon
- Kılıç, C., Bayar, Y., & Özekicioğlu, H., (2014), Araştırma Geliştirme Harcamalarının Yüksek Teknoloji Ürün İhracatı Üzerindeki Etkisi: G–8 Ülkeleri İçin Bir Panel Veri Analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 44: 115-130.
- Kızılkaya, O, Sofuoğlu, E. ve Ay, A. (2017). Yüksek teknoloji ürünü ihracatı üzerinde doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve dışa açıklığın etkisi: Gelişmekte olan ülkelerde panel veri analizi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18 (1), 63-78
- Landesmann, M. & Pfaffermayr, M., (1997). Technological Competition And Trade Performance, *Applied Economics*, 29(2): 179-196.
- OECD. (2007). Business Clusters Promoting Enterprise in Central and Eastern Europe (Turkish version), Paris: OECD Publishing.
- Özer, M. & Çiftçi, N., (2009). Ar-Ge Harcamaları ve İhracat İlişkisi: OECD Ülkeleri Panel Veri Analizi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23: 39-49.

- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), 71-102.
- Saray, M. O. ve Hark, R. (2015). OECD ülkelerinin ileri-teknoloji ürünlerindeki rekabet güçlerinin değerlendirilmesi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 347-372
- Solow, R., M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*: 65-94
- Taban, S., ve Şengür, M. (2014). Türkiye’de ar-ge ve ekonomik büyüme, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 355-376.
- Tüylüoğlu Ş. & Saraç, Ş. (2012). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde inovasyonun belirleyicileri: Ampirik bir analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 7(1). 39-75.
- Uzay, N., Demir, M., & Yıldırım, E., (2012). İhracat Performansı Açısından Teknolojik Yeniliğin Önemi: Türkiye İmalat Sanayi Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1): 147-160.
- Yıldırım, E., & Kesikoğlu, F., (2012). Ar-Ge Harcamaları ile İhracat Arasındaki Nedensellik İlişkileri: Türkiye Örneğinde Panel Nedensellik Testi Kanıtları. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1): 165-180.
- Yıldız, Ü. (2017). BRICS ülkeleri ve Türkiye’de yüksek teknoloji ihracatı ve ekonomik büyüme ilişkisinin panel veri analizi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*, (53), 26-34.

ARDL MODELİNİN TAHMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Şakir İŞLEYEN¹



BÖLÜM 17

¹ Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü/VAN, sakirisleyen@yyu.edu.tr



ARDL MODELİNİN TAHMİNİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Şakir İŞLEYEN¹

1.ZAMAN SERİSİNİN TANIMI VE DİĞER KAVRIMLAR

Zaman serisi, zaman sırasına konmuş veri kümesi olarak ifade edilebilir. Gelecekteki değişkenleri tahmin eden modeller geliştirdiği için zaman serisi analizi önemlidir. Zaman serisi verileri genellikle günlük, haftalık, aylık, üç aylık, yıllık ve daha uzun dönemli aralıklarla derlenir ve toplanır (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2005). Ekonomistler, işadamları, yöneticiler genelde karar vermede zaman periyodu ile kaydedilen bilgilere ihtiyaç duyar. Zaman serileri, gelecekteki operasyonların bir yıldan fazla genelde 5, 10, 15, ve 20 yıla dayanan uzun dönem planlamasında ve tahminlemede kullanılanlabilen ölçümleri belirlemek için analiz edilmektedir (Mann, 1995). Zaman serileri analizinin birinci aşamasında, zaman serisinin grafiğinin çizilmesi gelir. Bu grafik ile genel olarak serinin bir trende ya da bir dalgalanmaya sahip olup olmadığı görülebilir. Grafiğin 'x' ekseninde zaman birimi (ay, gün, yıl vb.), 'y' ekseninde ise serinin değerleri yer alır. Bu sayede serinin hangi dönemde en düşük, hangi dönemde en yüksek değere sahip olduğu incelenebilir. Grafik ile gösterim zaman serisinin sayısal verilerinden açıkça görülemeyen birçok özelliğinin görülmesini sağlar. Zaman serisi grafiği bir bakışta, bir ya da daha çok serinin en temel özelliklerini örneğin; trend, konjonktür dalgaları, yapısal değişimler ya da kırılmalar ve mevsimsel değişimler gibi durumları görmemize olanak sağlar. Hatta bazı serilerin grafikleri, o serilerin istatistiksel özellikleri hakkında da ön bilgi verebilir. Örneğin, serinin iki alt döneme ilişkin ortalamalarının farklı olduğu ya da seride büyük bir oynaklığın olduğu grafik yöntemiyle kolayca görülebilir. Bu anlamda grafiklerini inceleyerek serilerin durağanlığı hakkında da fikir sahibi olabiliriz.

1.2.Durağanlık

Zaman serilerinde durağanlık, varyansın zamana bağlı olarak bir değişimin olmadığını ifade eder (İşleyen, vd., 2017). Zaman serisi verileri kullanılan çalışmalarda serilerin durağan olmaları önemlidir. Zaman serileri analizinde, durağan olmayan serilerle çalışıldığında, oluşturulacak regresyonun sonuçları gerçekçi olmamaktadır ve durağan olmayan serilerin kullanılması regresyona tabi tutulan değişkenler arasında sahte ilişkiye neden olur. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoksa bile anlamlı bir ilişki varmış gibi görünür. Bu nedenle, zaman serileri ile çalışırken, öncelikle

1 Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü/VAN, sakirisleyen@yyu.edu.tr

serilerin durağanlığının test edilmesi gerekmektedir(Terzi, 2004) Ayrıca durağan olmayan serilerde oluşan geçici bir şok kalıcı belleğe neden olur. Bu da serilerin belli bir değere yaklaşmasını yani durağanlığını engeller. Bu sebeplerden ötürü zaman serileri ile çalışıldığında ilk aşamada serilerin durağanlık analizlerinin yapılması gerekmektedir. Bir zaman serisinin ortalaması, varyansı ve kovaryansı zaman içinde sabit kalıyorsa o serinin durağan olduğu söylenir. Bir durağan zaman serisinde ard arda gelen iki değer arasındaki fark zamanın kendisinden kaynaklanmamakta, sadece zaman aralığından kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı serinin ortalaması zamanla değişmemektedir.

Herhangi bir Y_t serisinin durağan olabilmesi için:

$$E(Y_t) = \mu$$

$$Var(Y_t) = E(Y_t - \mu)^2 = \sigma^2 \text{ olmalıdır.}$$

Gecikme mesafesine bağlı kovaryans: $\gamma_k = E[(Y_k - \mu)(Y_{t-k} - \mu)]$

(bütün t değerleri için) k:gecikme mesafesi.

Zaman serilerinin uygun bir modelle ifade edilebilmesi için bu serilerin önce durağan hale getirilmesi gerekir(Kutlar,2000). Bu koşullardan birisi sağlanmadığında serinin durağan olmadığı söylenir. Durağan olmayan seriler birim kök içerirler. Bir serideki birim kök sayısı serinin durağan olana dek alınması gereken fark sayısına eşittir. Y_t serisi 1 farkı alınınca durağan oluyorsa seri 1. dereceden durağandır denir ve I(1) olarak gösterilir. Genel olarak seri d kez farkı alınınca durağan oluyorsa seri d. dereceden durağandır denir ve I(d) ile gösterilir(Gujarati,2004).

1.3.Sahte Regresyon

Zaman serisi kullanarak oluşturulan regresyonda durağan olmayan serilerin kullanılması, yapılan tahminde sahte regresyonu ortaya çıkarır(Baltagi,2003). Durağan olmayan verilerle yapılan analizler sağlıklı olmayıp, sahte regresyon sonuçlarına neden olabilmektedir(Altun,vd.,2018). Regresyon çıktılarına bakıldığında R^2 yeterince yüksek ve t istatistikleri anlamlıdır, fakat DW (Durbin Watson) istatistik değeri küçüktür. Fakat sonuçların bir ekonomik anlamı bulunmamaktadır. Granger ile Newbold'un önerdikleri gibi (Granger ve Newbold,1974). $R^2 > DW$ ise tahmin edilen regresyonun sahte olduğundan şüphelenmek için gevşek bir kuraldır. Durağan olmayan bir zaman serisinin, durağan olmayan bir zaman serisine

göre regresyonu oluşturulduğunda standart t ve F sinamaları sinama süreçleri geçerli değildir (Enders , 2004).

1.4.Trend Durağanlık ve Fark Durağanlık

Durağan olmayan zaman serilerinde durağan dışılığın nedenleri serilerdeki deterministik trend veya stokastik trenddir. Bir zaman serisinin sahip olduğu deterministik trend yapısı zaman yolu grafiği kullanılarak ortaya konulabilir. Gerçekte durağan bir zaman serisinde; serinin sahip olduğu deterministik trend etkisiyle ortalamasının değişmesi, zaman serisini durağan dışı gösterir (Maddala G. S ve I. M. Kim,1998). Trend durağan olmayan süreçler için durağanlaştırma iki temel yaklaşımla gerçekleştirilmektedir (Gujarati,2004). Birinci yaklaşım, durağan olmayan zaman serisi için kurulacak regresyon denkleminde, seri trend (zaman) üzerine regrese edilir. Daha sonra bu regresyondan elde edilen kalıntılar üzerinde analizler yapılır. İkinci yaklaşımda ise, zaman serisine trend bir regresör olarak ilave edilerek gerekli analizler yapılır.

$$Y_t = \mu_t + \beta_t + e_t \quad (1)$$

Burada Y_t zaman serisi, t deterministik trend, $e_t \sim \text{IID}(0, \sigma^2)$ durağan stokastik bileşendir (Sevüktekin ve Nargeleçkenler, 2005). Eğer durağan olmayan zaman serisinde, deterministik trend yoksa stokastik trend olması muhtemeldir. Durağan olmayan zaman serisindeki stokastik trend yapısı dışlanarak seri durağanlaştırılır. Bu durağanlaştırma işlemi fark alma olarak tanımlanmaktadır.

Örneğin basit bir rassal yürüyüş serisi :

$$Y_t = Y_{t-1} + e_t \quad (2)$$

olarak tanımlansın. Burada Y_{t-1} stokastik trend $e_t \sim \text{IID}(0, \sigma^2)$ 'dir. Modelin her iki tarafında birinci fark alındığında varsayım gereği durağan olmayan Y_t serisi durağan hale gelecektir (Enders, 2004)

$$Y_t - Y_{t-1} = e_t, \quad (1 - L)Y_t = e_t \rightarrow \Delta Y_t = e_t \quad (3)$$

Bu fark alma işlemi ile zaman serisi stokastik bileşenden arındırılarak hata teriminin özelliklerini almasını sağlar.

1.5.Durağanlık Analizi

Durağanlık analizi için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bunlar; Grafiksel Analiz, Korelogram Testi ve Birim Kök Analizi.

1.6.Birim Kök Analizi

Bir değişkenin durağan olup olmadığını veya durağanlık derecesini belirlemede kullanılan en geçerli yöntem birim kök testidir(Gujarati, 2004). Makro ekonomik ve finansal zaman serilerinde birim kök kavramı ve birim kök testleri uygulamalı ve teorik araştırmalar açısından önem taşımakta ve büyük ilgi görmektedir. Finans alanında birim kök test uygulamaları yaygın olarak kullanılmaktadır. Hisse senedi piyasası için Etkin Piyasa Hipotezi birim kök testleri ile test edilebilir. Bist 100 endeksi birim köklü ise etkin piyasa hipotezi geçerli, durağan ise etkin piyasa hipotezi geçerli değildir. Finansta alım satım stratejisi genellikle varlık çiftlerinin fiyatları arasındaki ortalamaya dönme davranışından yararlanmaktadır. Birim kök testleri ile hangi varlık fiyatlarının ortalamaya dönme eğilimi göstereceğini belirlemek mümkündür(Çilyavuz, 2014). Birim kökün varlığını belirlemeye yönelik çok sayıda test vardır ve her geçen gün bu sayı artmaktadır.

Uygulamada en fazla kullanılan birim kök testleri ;

- Dickey Fuller (DF)

- Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF)

- Phillips-Perron (PP) birim kök testleridir. Bu testlerin yanı sıra KPSS (Kwiatkowski-Phillips-Schmidt Shin) ve N-GPerron birim kök testleri de kullanılmaktadır.

1.7.Eşbütünleşme

Doğrusal olmayan serilerde durağanlığı sağlamak için serilerin birinci, ikinci vb. farklarının alınması sadece geçmiş dönemlerde maruz kaldığı kalıcı şokların etkisini yok etmekle kalmayıp, aynı zamanda dönemler arasında bu şoklar dışında var olabilecek uzun dönemli ilişkilerin de ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bu şekilde durağanlaştırılmış veriler arasında bulunacak bir regresyon ise uzun döneme ait tüm bilginin yok edilmesi nedeniyle, bir uzun dönem denge ilişkisi vermeyecektir. Eşbütünleşme analizi iktisadi değişkenlere ait serilerin durağan olmasalar bile bu serilerin durağan bir doğrusal kombinasyonunun var olabileceğini ve eğer varsa bunun ekonometrik olarak belirlenebileceğini ileri sürmektedir. Durağan olmayan iki zaman serisi aynı derecede entegre iseler, bu durumda iki seri arasında bir eşbütünleşme olabilir. Serilerin düzey değerleri arasındaki regresyon sahte olmayıp anlamlıdır. Başka bir ifadeyle durağan olmayan iki seri bütünleşik ise bu durumda seriler arasında bir uzun dönem ilişkisi olabilir. İki serinin aynı mertebeden entegre olması ikisindeki trendin birbirini götürmesini ve trend faktöründen arındırılmış bir ilişkinin bulunmasını sağlar. Eşbütünleşme yaklaşımı uzun dönem serilerinde

fark almaktan kaynaklanan bilgi kaybını ve çözümsüzlüğünü önleyen bir yaklaşımdır. Engle Granger, Johansen ve ARDL eşbütünleşme testlerinden bazılarıdır.

2.AUTOREGRESSİVE DİSTRİBUTED LAG (ARDL) TESTİ

Eşbütünleşme testleri değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin incelenmesinde kullanılmaktadır. Literatürde sıklıkla kullanılan Engle-Granger (1987), Johansen (1988) gibi eşbütünleşme testleri seviyelerinde durağan olmadığı tespit edilen iki değişkenin durağan bir bileşiminin olabileceğini ifade etmektedir. Bu testler, değişkenlerin aynı dereceden bütünlük olmasını gerektirmektedir. Klasik eşbütünleşme testleri değişkenlerin aynı dereceden bütünlük olmasını gerektirir. Bu durum eşbütünleşme testleri için bir kısıttır. Ancak Pesaran ve diğerleri (1996), farklı dereceden bütünlük değişkenler arasındaki ilişkinin sınanmasına olanak tanıyan ARDL yaklaşımını önermişlerdir (Bahmani Oskooee ve Chi Wing Ng, 2002). Daha sonra Pesaran ve Pesaran (1997), Pesaran ve Smith (1998), Pesaran ve Shin (1999) ve Pesaran ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen bu yaklaşım eşbütünleşme analizlerinde sıkça kullanılır hale gelmiştir. Literatürde ARDL modelinin çeşitli avantajlarından bahsedilmektedir. Bu avantajlardan biri modelde kullanılacak değişkenlerin düzeyde durağan $I(0)$ ya da birinci farkta durağan $I(1)$ olmasının sınır testini uygulamaya engel olmamasıdır. Bu modelin diğer bir avantajı da kısıtsız hata düzeltme modelini kullandığından klasik eş bütünlük testlerine göre istatistiksel olarak daha güvenilir sonuçlar verebilmesidir. Hata düzeltme modelinin en önemli özelliği ise değişkenler arasındaki kısa ve uzun dönem dinamikleri hakkında bilgi içermesidir. ARDL yaklaşımı en küçük kareler metoduna dayanır ve klasik eşbütünleşme analizlerinin aksine ARDL analizinde önceden bir birim kök testi uygulanması gerekmemektedir. Bunun nedeni değişkenlerin $I(1)$ ve $I(0)$ gibi sınıflandırılmasına gerek olmamasıdır (Sharifi-Renani, 2008). ARDL modelinin temel avantajı da değişkenler $I(1)$ ya da $I(0)$ olsa da eşbütünleşme testi yapılabilmesi ve anlamlı sonuçlar elde edilebilmesidir (Pesaran ve Pesaran, 1997; Akt. Paudel ve Jayanthakumaran, 2009).

2.1.Eşbütünleşme Testine (ARDL) Yaklaşımının Uygulanması İçin Gereksinimler

- Temel değişkenlerin $I(0)$ veya $I(1)$ veya her ikisinin bir kombinasyonu olup olmadığına bakılmaksızın, ARDL tekniği uygulanabilir. Bu, değişkenlerin $I(0)$ ve $I(1)$ 'e göre sınıflandırılmasını gerektiren standart eşbütünleşme analizi ile ilişkili ön test problemlerinden kaçınmaya yardımcı

olur. Bu, bağlı eşbütünleşme testi prosedürünün, model kökleri için modele dahil edilen değişkenlerin ön test edilmesini gerektirmediği ve temel değişkenler arasında tek bir uzun süreli ilişki olduğunda sağlam olduğu anlamına gelir.

-F-istatistikleri (Wald testi) tek bir uzun süreli ilişki olduğunu ve örnek veri boyutunun küçük veya sonlu olduğunu tespit ederse, ARDL hata düzeltme gösterimi nispeten daha verimli olur.

-İz veya Maksimal özdeğeri veya F-istatistikleri tek bir uzun vadeli ilişki olduğunu tespit ederse, Johansen ve Juselius yaklaşımını uygulamak yerine ARDL yaklaşımı uygulanabilir.

2.2.ARD L Yaklaşımının Avantajları

-Temel değişkenlerin her biri tek bir denklem olduğu için, endojenite ARDL tekniğindeki bir problemten daha azdır çünkü kalıntı korelasyon yoktur (yani tüm değişkenler endojen kabul edilir). Ayrıca, referans modelini analiz etmemizi sağlar.

-Tek bir uzun vadeli ilişki olduğunda, ARDL prosedürü bağımlı ve açıklayıcı değişkenler arasında ayırım yapabilir. Yani ARDL yaklaşımı, bağımlı değişken ve dışsal değişkenler arasında sadece bir tek indirgenmiş form denklem ilişkisinin var olduğunu varsayar (Pesaran, Smith ve Shin, 2001).

-Bu yaklaşımın en büyük avantajı, çoklu kointegrasyon vektörlerinin bulunduğu eşbütünleşme vektörlerinin tanımlanmasıdır.

-Hata Düzeltme Modeli (HDM), ARDL modelinden, uzun çalışma bilgisini kaybetmeden, kısa süreli ayarlamaları uzun çalışma dengesiyle bütünleştiren basit bir doğrusal dönüşümden türetilir. İlgili HDM modeli, belirli modelleme çerçevelerine genel olarak veri üretme sürecini yakalamak için yeterli sayıda gecikme gerektirmektedir.

2.3.ARD L Modeline Ait Uygulama

Bu çalışmada kullandığımız model aşağıdaki gibidir(Karagöz, vd., 2007);

$$BY_t = \alpha_1 + \alpha_2 LET_t + \mu_t \quad (4)$$

BY_t:Büyüme oranı serisidir. GSYİH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) serisinin bir önceki yıla göre değişimini ifade etmektedir. Veriler TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)’den alınmış ve 1987 fiyatlarıyla reel hale getirilmiştir. **LET_t**:Elektrik Tüketimi serisidir. Bu serinin verileri de TÜİK’den alınmış

ve logoritmik hale dönüştürülmüştür. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde büyüme oranı serisi BY ve elektrik tüketimi serisi LET ile ifade edilecektir.

2.4.Yöntem ve Ampirik Sonuçlar

2.4.1.Birim Kök Testi

Zaman serileri analizinde durağanlık kavramı çok önemlidir. Bir zaman serisi, ortalaması ile varyansı zaman içinde değişmiyor ve iki dönem arasındaki kovaryansı bu kovaryansın hesaplandığı döneme değil de yalnızca iki dönem arasındaki uzaklığa bağlı ise durağandır (Gujarati, 1999: 713). Tablo 1’de birim kök testlerinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1. ADF ve PP Birim Kök Testlerinin Sonuçları

Değişkenler	Augmented Dicky-Fuller(ADF) testi		Philips-Perron (PP) Testi	
	Düze-y Hali	Birinci Farkı	Düze-y Hali	Birinci Farkı
BY	-6.057*	-----	-6.181*	-----
LET	-2.534	-4.157*	-2.205	-4.164*
Anlamlılık Düzeyi	Kritik Değerler			
1%	-3.670	-3.679	-3.670	-3.679
5%	-2.963	-2.967	-2.963	-2.967
10%	-2.621	-2.622	-2.621	-2.622

*%1 de anlamlılığı gösterir

**%5 de anlamlılığı gösterir

***%10 da anlamlılığı gösterir

Tablo 1’de görüldüğü gibi BY serisi düzeyde durağan, LET serisinin ise birinci farkı durağan çıkmıştır. Yani BY serisi $I(0)$, LET serisi $I(1)$ dir.

2.4.2.Eşbütünleşme Testi

Engle ve Granger (1987), Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990) tarafından gerçekleştirilen eşbütünleşme testleri için tüm serilerin düzeyde durağan olmamaları ve aynı derecede farkı alındığında durağan hale gelmeleri gerekir. Eğer ilgili çalışmada serilerden bir veya daha fazlası düzey halinde durağan yani $I(0)$ ise bu testler ile eşbütünleşme ilişkisi araştırılamaz. Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen sınır testi yaklaşımı bu sorunu ortadan kaldırmaktadır. Bu yaklaşıma göre serilerin $I(0)$ veya $I(1)$ olmalarına bakılmaksızın seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı araştırılabilir. Ayrıca sınır testi yaklaşımı düşük sayıda gözlemi içeren verilerle de sağlıklı sonuçlar vermektedir (Narayan ve Narayan, 2004). Bunun için ilk önce kısıtlanmamış hata düzeltme modeli (unrestricted er-

ror correction model UECM) oluşturulur. Bu modelin bizim çalışmamıza uyarlanmış şekli aşağıdaki gibidir.

$$\Delta BY_t = \alpha_0 + \alpha_{1t} + \sum_{i=1}^m \alpha_{2i} \Delta BY_{t-i} + \sum_{i=0}^m \alpha_{3i} \Delta LET_{t-i} + \alpha_4 \Delta BY_{t-1} + \alpha_5 \Delta LET_{t-1} + \mu_t \quad (5)$$

Eşbütünleşme ilişkisinin varlığının test edilmesi için bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birinci dönem gecikmelerine F testi yapılır. Bu test için temel hipotez ($H_0 = \alpha_4 = \alpha_5 = 0$) şeklinde kurulur ve hesaplanan F istatistiği Pesaran vd. (2001)'deki tablo alt ve üst kritik değerleri ile karşılaştırılır. Eğer hesaplanan F istatistiği Pesaran alt kritik değerinden küçükse seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur. Hesaplanan F istatistiği alt ve üst kritik değeri arasındaysa kesin bir yorum yapılamamakta ve diğer eşbütünleşme testleri yaklaşımlarına başvurulması gerekmektedir. Son olarak hesaplanan F istatistiği üst kritik değerin üzerindeyse seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır. Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi tespit edildikten sonra uzun ve kısa dönem ilişkileri belirlemek için ARDL (Autoregressive Distribution Lag) modelleri kurulur. UECM modelinde t trend değişkenini, m gecikme sayısını ifade etmektedir. Gecikme sayısının belirlenmesi için Akaike, Schwarz ve Hannan-Quinn gibi kritik değerlerden yararlanılır ve en küçük kritik değeri sağlayan gecikme uzunluğu modelin gecikme uzunluğu olarak belirlenir. Ancak burada seçilen kritik değerin en küçük olduğu gecikme uzunluğu ile oluşturulan model otokorelasyon problemi içeriyorsa bu durumda ikinci en küçük kritik değeri sağlayan gecikme uzunluğu alınır eğer otokorelasyon problemi hala devam ediyorsa bu problem ortadan kalkana kadar bu işleme devam edilir. Bu çalışmada incelediğimiz veri seti yıllık olduğu için maksimum gecikme uzunluğu 4 olarak alınmış ve Akaike kriterine göre gecikme sayısı 4 olarak belirlenmiştir. Daha sonra modelde otokorelasyon problemi olup olmadığını araştırmak için LM testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre ise otokorelasyon sorununa rastlanmamıştır. Tablo 2'de kriter ve test değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. Gecikme sayısının Belirlenmesi

m	AIC	X^{2BG}
1	-3.934	4.509***
2	-3.940	8.881*
3	-4.047	5.877**
4	-4.070	1.124

X^{2BG} : Breusch-Godfrey otokorelasyon test istatistigidir.

*%1, **%5, ***%10'da anlamlılığı gösterir ve hata terimleri arasında otokorelasyon olduğunu ifade eder.

Gecikme sayısı belirlendikten sonra sınır testi yaklaşımıyla seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin araştırılmasına geçilmiştir. Tablo 3 sınır testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3. Sınır Testi Sonuçları

k	F istatistiği	%5 anlamlılık düzeyindeki kritik değerler	
		Alt Sınır	Üst Sınır
1	10.490	6.56	7.30

k, (2) numaralı denklemdeki bağımsız değişken sayısıdır. Kritik değerler Pesaran vd.(2001:300)'deki Tablo CI(V)'ten alınmıştır.

Tablo 3'de görüldüğü üzere hesaplanan F istatistiği Pesaran'ın üst kritik değerini aştığı için seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir. Artık seriler arasında bir eşbütünleşme ilişkisi tespit edildiğinden uzun ve kısa dönem ilişkileri belirlemek için ARDL (Autoregressive Distribution Lag) modeli kurulabilir.

2.4.3.ARD L Modeli

Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkinin incelenmesi için ARDL modeli aşağıdaki gibi kurulmuştur. Gecikme sayılarının belirlenmesi için yine Akaike bilgi kriterinden yararlanılmıştır.

$$BY_t = \alpha_0 + \alpha_{1t} + \sum_{i=1}^m \alpha_{2i} BY_{t-i} + \sum_{i=0}^m \alpha_{3i} LET_{t-i} + \mu_t \quad (6)$$

Tablo 4. ARDL (1,2) Modelinin Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	T istatistiği
BY(-1)	-0.514	-2.573**
LET	1.045	5.546*
LET(-1)	-0.763	-2.195**
LET(-2)	-0.762	-2.242**
C	4.390	3.287*
T	0.037	3.442*
Tanısal Denetim Sonuçları		
R^2	0.733	
$\bar{R}^2$	0.670	
X^2_{BG}	0.640[0.424]	
$\chi^2_{NORM}(2)$	1.341[0.511]	
$\chi^2_{WHITE}(1)$	3.199[0.074]	
$X^2_{RAMSEY}(1)$	2.629[0.105]	

*%1, **%5, ***%10'da anlamlılığı gösterir

X^2_{BG} , χ^2_{NORM} , χ^2_{WHITE} , X^2_{RAMSEY} sırasıyla otokorelasyon, normallik, değişen varyans ve model kurma hatası sınaması istatistikleridir.

2.4.4.Uzun Dönemli İlişki

ARDL (1,2) modelinin tahmin sonuçlarına göre hesaplanan uzun dönem katsayıları Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5. ARDL (1,2) Modelinden Elde Edilen Uzun Dönem Katsayıları

Değişkenler	Katsayı	T istatistiği
LET	-0.316	-3.586*
C	2.898	3.514*
T	0.024	3.712*

*%1, **%5, ***%10’da anlamlılığı gösterir

Tablodaki sonuçlar ekonomik büyüme ile elektrik tüketimi arasında uzun dönemde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Elektrik tüketimi değişkeninin katsayısı negatif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

2.4.5.Kısa Dönemli İlişki

Değişkenler arasındaki kısa dönemli ilişkinin araştırılması için ARDL yaklaşımına dayalı hata düzeltme modeli aşağıdaki gibi kurulmuştur.

$$\Delta BY_t = \alpha_0 + \alpha_{1t} + \alpha_2 EC_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_{2i} \Delta BY_{t-i} + \sum_{i=0}^m \alpha_{3i} \Delta LET_{t-i} + \mu_t \quad (7)$$

Buradaki EC_{t-1} değişkeni uzun dönem ilişkisinden elde edilen hata terimleri serisinin bir dönem gecikmeli değeridir. Bu değişkenin katsayısı kısa dönemdeki dengesizliğin ne kadarının uzun dönemde düzeltileceğini gösterir.

Tablo 6. ARDL(1,2) Yaklaşımına Dayalı Hata Düzeltme Modeli Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	T istatistiği
DLET	1.045	5.546*
DLET(-1)	0.762	2.242**
C	4.390	3.287*
T	0.377	3.442*
ECT(-1)	-1.514	-7.573*

*%1, **%5, ***%10’da anlamlılığı gösterir

Hata düzeltme değişkeninin katsayısı -1.514 olarak belirlenmiştir. Narayan and Smyth (2006) in de çalışmalarında ifade ettiği gibi hata düzeltme değişkeninin katsayısının 1’den büyük olması sistemin dalgalanarak dengeye geldiğini ifade etmektedir ve bu dalgalanma her seferinde azalarak uzun dönemde dengeye dönüşü sağlayacaktır. Sonuç olarak beklendiği gibi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Elektrik tüketimi ile büyüme arasında kısa dönemde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre kısa dönemde elektrik tüketimindeki bir artış büyüme üzerinde de pozitif yönde bir etki yaratmaktadır.

5.SONUÇ

Bu çalışmada zaman serisi, durağanlık, sahte regresyon, birim kök ve eşbütünleşme açıklandıktan sonra ARDL testi açıklandı ve ARDL'ye ait bir uygulama yapıldı. Çalışmaya ait uygulama örneği, Karagaöz vd.(2007) ait Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı, adlı çalışmadan alınmıştır. Çalışmaya ait sonuç; Bu çalışmada Türkiye'de elektrik tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi 1974–2004 yıllarını kapsayan veriler çerçevesinde incelenmiştir. Kullanılan verilerden ekonomik büyüme serisi düzeyde durağan, elektrik tüketimi ise birinci farkı alındığında durağan hale geldiği için bu değişkenler arasındaki ilişki Pesaran vd. (2001)'in geliştirmiş olduğu sınır testi yaklaşımı ile incelenmiştir. Kısa dönemde pozitif bir ilişki çıkmasına rağmen uzun dönemde negatif bir ilişki çıkmıştır. Kısa dönem için Rosenberg (1998)'in belirttiği; elektrik tüketimi sadece sanayinin gelişmesindeki temel girdi olmasından değil aynı zamanda insanların hayat kalitesini artıran temel bir faktör olarak da ekonomik kalkınmada önemli bir rol oynar görüşü desteklenmektedir. Uzun dönem için baktığımızda ise kişi başına elektrik tüketiminin artması elektrik ve dolayısıyla enerji maliyetlerini azaltır. Türkiye'de ise elektrik tüketimi hala düşük düzeylerde olduğundan enerji maliyetleri yüksektir. Bu durum uzun dönemde ekonomik büyüme üzerinde olumsuz bir etki yapmaktadır. Türkiye'nin büyüme performansını artırabilmesi ve sürdürülebilir kılması için alternatif ve düşük maliyetli elektrik üretimini sağlaması gerekmektedir. Şeklinde olmuştur. Daha sonra çoklu doğrusal problemi açıklandı. Bu sorunun çözüm teknikleri anlatıldıktan sonra çözüm tekniklerinden olan Ridge regresyon ve tahmincisi açıklandı.

KAYNAKÇA

- Albayrak, A. S., 2005. Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 1.
- Alpar, R., (1997). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş.
- Altun, Y., İşleyen, Ş., Görür, Ç., Türkiye’de Eğitim ve Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisi: 1999-2017. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- Badi H. Baltagi, A Companion to Theoretical Econometrics, UK, Blackwell Publishing, 2003.
- Bahmani-Oskooee, M., Raymond Chi Wing NG; (2002), “Long-run Demand for Money in Hong Kong: An Application of the ARDL Model”, International Journal of Business and Economics
- Çilyavuz, N., Finansal Ekonometri, 2014.
- Damodar N. Gujarati, “Basic Econometrics”, Newyork, The McGraw-Hill Comp., 2004.
- Enders W., Applied Econometrics Time Series, Newyork, John Wiley and Sons, 2004.
- Granger, C.W.J., Newbold, P., “Spurious Regressions in Econometrics”, Journal of Econometrics, Sayı: 2, 1974.
- Gujarati D. N., (1995). Temel Ekonometri. İSTANBUL Literatür Yayınları.
- İşleyen, Ş., Altun, Y., Görür, Ç., The Causality Relationship Between Interest Rate and Income with Investment in USA: 1965-2016. The Journal of Academic Social Science, 2017.
- Hines, W. W., Montgomery, D. C., (1990). Probability and Statistics in Engineering and Management Science. John Wiley & Sons, Inc.
- Karagöz, E., Erbaykal, E., Ertüürlü, H., Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1) 2007.
- Kutlar A., Ekonometrik Zaman Serileri Teori ve Uygulama”, Ankara, Gazi Kitabevi, 2000.
- Maddala G. S & I. M. Kim, UnitRoot Cointegration and Structural Change, Cambridge, Cambridge University Press, 1998.
- Mann, P. S., Statistics For Business and Economics, Wiley, USA, 1995.
- Myers, R. H., (1990). Classical and Modern Regression with Applications, Massachusetts PWS-Kent Publishing Company, Boston.
- Neter, J., (1996). Applied Linear Statistical Models, 1st. Irwin.

- Neter, J., Wasserman, W., Kunter, M., (1990). Applied Linear Statistical Models, 3rd. Ed., New Jersey.
- Orhunbilge, A. N., (2000). Uygulamalı Regresyon ve Korelasyon Analizi, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Pesaran, M.H., Shin, Y., Smith, R.J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. Journal of Applied Econometrics.
- Sevüktekin, M., Nargeleçekenler, M., Zaman Serileri Analizi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2005.
- Sharifi-Renani, H. (2008), “Demand for Money in Iran: An ARDL Approach”, MPRA.
- Terzi, H., “Türkiye’de Enflasyon ve Ekonomik Büyüme İlişkisi (1924-2002)”, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 3, 2004.

İŞLETMELERDE ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ: METAL ANA SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Aslan GÜLCÜ¹, Tuba ÖZKAN²

BÖLÜM 18

-
- 1 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, agulcu@atauni.edu.tr,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6857-7760>.
- 2 Dr. Öğrt. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi, tuba.ozkan@atauni.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9510-2693>.



İŞLETMELERDE ETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ: METAL ANA SANAYİ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Aslan GÜLCÜ¹, Tuba ÖZKAN²

1. GİRİŞ

Kaynakların ekonomik anlamda sınırlı olduğu günümüzde, yaşanan yoğun rekabet işletmeleri bu kaynakları en etkin şekilde kullanmaya zorlamaktadır. Ayrıca işletmelerin verimliliklerini ve etkinliklerini artırmaları ülke ekonomisi açısından da büyük önem taşımaktadır.

Etkinlik, önceden belirlenmiş işletme hedeflerine ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler sonucunda, bu hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını gösteren bir performans ölçütüdür. Etkinlik analizi için oran analizleri, parametrelili ve parametresiz yöntemler olmak üzere üç ölçüm sistemi kullanılmaktadır. İşletmelerde, çok sayıda girdi ve çıktı kullanıldığından, parametresiz bir yöntem olan VZA etkinliği ölçmek için uygun bir yöntemdir.

Çalışmada, 2018 yılında BIST’te işlem gören metal ana sanayi sektöründeki işletmelerin etkinlikleri ölçülmektedir. Çalışma dört kısımdan oluşmaktadır. Giriş kısmından sonra ikinci kısımda araştırma konusunda literatür incelemesi yapılmıştır. Çalışmanın üçüncü kısmında, VZA yönteminden bahsedilmiştir. Dördüncü kısımda ise, BIST’te işlem gören metal ana sanayi sektöründeki işletmelerin etkinlikleri incelenmiş ve etkin olan ve etkin olmayan işletmeler tespit edilmiştir. Etkin hale gelebilmeleri için etkin olmayan işletmeler için gerekli potansiyel iyileştirme oranları belirlenmiştir. Genel bir değerlendirme ise sonuç kısmında yapılmıştır.

2. LİTERATÜR

İşletmelerin etkinliklerini değerlendirmede VZA ile etkinlik ölçümünde birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Kula ve Özdemir (2007) çalışmalarında, girdi yönlü VZA yöntemini kullanarak, 2006 yılında İMKB’de işlem gören çimento sektöründeki 17 işletmenin etkinliklerini karşılaştırmışlardır. Çalışmada 7 girdi (finansal kaldıraç oranı, öz kaynak/toplam aktif, maddi duran varlıklar/öz kaynaklar, cari oran, KVKYK/toplam pasif, net satışlar/öz kaynak ve net satışlar/

1 Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, agulcu@atauni.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6857-7760>.

2 Dr. Öğrt. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi, tuba.ozkan@atauni.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9510-2693>.

toplam aktif) ve 3 çıktı değişkeninden (öz kaynak kârlılık, aktif kârlılık ve satış kârlılık oranlarını) istifade edilmiştir. Çalışma sonucunda, göreceli olarak 7 işletmenin tam etkin olduğu belirlenmiştir.

Başka bir çalışmada Ertuğrul ve Işık (2008), 2003-2007 dönemleri arasında İMKB'ye kote olmuş metal ana sanayindeki 13 işletmenin etkinlik ve verimliliklerini, 2 girdi (aktif ve öz kaynak) ve 2 çıktı değişkeni (net satışlar ve net kâr) kullanarak VZA yöntemlerinden çıktı yönlü CCR modeli ile araştırmışlardır. Çıktı yönlü CCR modeli analiz sonuçlarına göre en etkin işletmeler, 2003 yılında BURCE, ERBOS, BURVA ve IZMDC; 2004 yılında sadece IZMDC; 2005 yılında BURVA, CELHA, BURCE, FENIS ve ERBOS; 2006 ve 2007 yıllarında ise IZMDC ve ERBOS olmuştur. Ayrıca 2007 yılında etkin ve verimli konuma geçebilmeleri için etkin olmayan işletmelerin potansiyel iyileştirme oranları belirlenmiştir.

Saranga (2009), Hint otomotiv endüstrisi endüstrisindeki 50 firmanın performans analizini VZA tekniğini kullanarak incelemiştir. Bu çalışmada 2003 yılı verileri kullanılmış ve işletme sermayesi yönetiminde kısa vadeli verimliliğin sektördeki operasyonel verimliliği arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca teknoloji kullanımının verimlilik üzerinde önemli bir etkisi olmadığı belirtilmiştir.

Başka bir çalışmada Kaya vd., (2010), 2008 yılının 4 döneminde İMKB'de işlem gören metal eşya, makine ve gereç yapım sektöründeki 25 işletmenin finansal verileri dikkate alınarak yapılan analizde; kullanılan 7 girdi (cari oran, finansal kaldıraç oranı, asit-test oranı, stok devir hızı, alacak devir hızı, aktif devir hızı ve maddi duran varlık devir hızı) ve 3 çıktı (öz kaynak kârlılığı, satışların kârlılığı ve aktif kârlılığı) değişkeni ile VZA'nın çıktıya yönelik CCR modeli kullanılarak işletmelerin etkinliklerini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Analiz sonucunda 5 işletmenin (Makine Takım, Alarko Carrier, F- M İzmit Piston, Türk Traktör ve Parsan) dört dönemde de etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akyüz vd., (2013) ise, 2007-2011 döneminde BIST'e kote olmuş on bir mevduat bankasının verimlilik ölçümünü VZA Malmquist Toplam Faktör Verimlilik Endeksi yöntemini kullanarak yapmaya çalışmışlardır. Çalışmada öz kaynak, faiz giderleri ve mevduat girdi; faiz gelirleri ve net kâr çıktı değişkenleri olarak kullanılmıştır. Ele alınan tüm yıllarda mevduat bankalarının etkinlik düzeylerine göre analiz sonuçları şöyledir; banka7 (KB7) birinci sırada, banka9 (KB9) ikinci, ve üçüncü sırada banka2 (KB2) yer almaktadır. Bunun yanında banka11 (KB11), banka3 (KB3) ve banka9 (KB9)'un Toplam Faktör Verimliliğindeki Değişimde (TFVD) artış; diğer bankalarda ise azalış görülmüştür. 2008-2009 döne-

minde Malmquist TFVD endeksinde artış gözlemlenirken, diğer dönemlerde azalma gözlemlenmiştir.

Yavuz ve İşçi (2013), VZA yönteminin girdiye yönelik CCR ve BCC modellerini kullanarak; her yıl Fortune Türkiye dergisi tarafından açıklanan ilk 500 büyük firma arasına giren ve gıda sektöründe faaliyet gösteren 25 firmanın 2009-2011 dönemindeki etkinliklerini ölçmüşlerdir. Çalışmada 3 girdi (öz kaynak, aktif toplam ve çalışan sayısı) ve 3 çıktı (net satış, kâr ve ihracat değeri) değişkeni kullanılmıştır. Yapılan 3 yıllık analiz sonucunda; CCR modeline göre ortalama etkinliğin %74, BCC modeline göre %81 olduğu bulunmuştur. Her iki modele göre; Unilever Sanayi ve Ticaret Türk A.Ş. ve Tiryaki Agro Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin etkin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda araştırmacılar, etkin olmayan firmaların 3 girdi değişkeninin olması gerekenden fazla, 3 çıktı değişkeninin ise olması gerekenden daha düşük olduğundan bu firmaların etkin olmadığını ifade etmişlerdir.

Diğer bir çalışmada Orçun vd., (2014), 2008 krizi öncesi (2006 ile 2007) ve sonrasındaki (2009 ile 2010) dönemlere ilişkin İMKB 100 endeksinde işlem gören 25 imalat sanayi şirketinin etkinlik düzeylerini VZA’nın girdiye yönelik CCR modeli ile ölçmüşlerdir. Daha sonra etkin olan şirketler arasında süper etkinlik analizi ile bir sıralama yapmışlardır. Çalışmalarında 5 girdi (alacak devir hızı, cari oran, stok devir hızı, finansal kaldıraç oranı ve uzun vadeli borç/ öz kaynak oranı) ve 2 çıktı (öz kaynak kârlılığı ve aktif kârlılığı) değişkeni kullanılmıştır. İnceleme sonucunda, kriz sonrası ve kriz öncesi olmak üzere her dört yılda da etkin olan şirket sayısı 3 (Koza Anadolu Metal Madencilik, Otokar Otomotiv ve Turcas Petrol) iken; her dört yılda da etkin olmayan şirket sayısı ise 3 (Karsan Otomotiv, OMV Petrol Ofisi ve Ülker Bisküvi) olarak bulunmuştur.

Dizkırıncı (2014) çalışmasında, 2010-2012 yılları arasında BIST gıda, içecek endeksinde işlem gören işletmelerin etkinliklerini karşılaştırmak için 5 girdi (cari oran, asit-test oranı, kaldıraç oranı, alacak tahsil süresi ve stok tüketim süresi) ve 2 çıktı (satış kârlılığı ve toplam varlık kârlılığı) değişkeni kullanarak girdiye yönelik CCR VZA modeli ile ölçmüş ve Malmquist Endeksine göre her bir işletmenin etkinliğini yıllara göre karşılaştırmıştır. Çalışma sonucunda, “Ülker” hem VZA ile üç yılda da etkin olan hem de Malmquist Endeksi’ne göre her bir yılda bir önceki yıla göre toplam faktör etkinliği değeri artan tek işletme olarak bulunmuştur.

Bakırcı vd., (2014) ise; BIST’e kote olmuş demir, çelik metal ana sanayi sektöründeki 14 firmanın 2009 ile 2011 yılları arasındaki finansal verileri kullanılarak 2 girdi (faaliyet giderleri ve duran varlıklar) ve 3 çıktı (faaliyetlerden sağlanan nakit akışı, faaliyet kârı ve satışlar) de-

ğişkeni ile VZA'nın girdiye yönelik CCR modeli yöntemiyle firmaların finansal performanslarını belirlemeye çalışmışlardır. Analiz sonucunda her üç yılda da 4 tane firmanın (Erbosan, Burçelik Vana, İzmir Demir Çelik ve Ereğli) etkin olduğuna ulaşılmıştır. Ayrıca Süper Etkinlik ve TOPSIS yöntemleri kullanılarak VZA yöntemine göre etkin olarak belirlenen şirketler kendi aralarında sıralanmaya çalışılmış ve analiz sonucunda "Ereğli Demir Çelik" işletmesi her üç yılda da birinci sırada yer almıştır.

Çıtak (2015) tarafından yapılan çalışmada, BIST KOBİ sanayi endeksinde bulunan işletmelerin pazarlama yatırımlarının etkinlik durumları analiz edilmiştir. 2012 ve 2013 yıllarına ait veriler kullanılarak KOBİ'lerin pazarlama yatırımları açısından birbirleri içerisindeki göreceli etkinlikleri üç farklı etkinlik türü açısından analiz edilmiştir. Çalışmada VZA yönteminin CCR ve BCC teknikleri kullanılmıştır. Çalışmada girdi değişkeni olarak pazarlama yoğunluğu, çıktı değişkenleri olarak ise vergi önceki kâr marjı ve piyasa değeri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, KOBİ'lerin genel anlamda pazarlama yatırımlarında etkinliklerinin düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, varlık büyüklüğü daha az olan işletmelere nazaran, varlık büyüklüğü daha fazla olan işletmelerin ölçek etkinliğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin pazarlama yatırımlarında artışa giderek optimal ölçek büyüklüğüne mümkün olduğu kadar yaklaşım bu sayede faaliyet etkinliklerini de arttırabilecekleri belirlenmiştir.

Akyüz vd., (2015) çalışmalarında, 2012 yılı itibariyle İMKB'de işlem gören kâğıt ve kâğıt ürünleri, basım ve yayın sanayine ait 16 şirketin etkinliklerini VZA yönteminin girdiye yönelik CCR ve BCC modelleri ile analiz etmişlerdir. Çalışmalarında 5 girdi (cari oran, toplam yabancı kaynaklar/toplam aktif oranı, öz kaynak/toplam aktif oranı, öz kaynak/ toplam yabancı kaynak oranı ve net satışlar/öz kaynak oranı) ve 2 çıktı (net kâr/öz kaynak oranı ve net kâr/toplam aktif oranı) kullanmışlardır. Yapılan analiz sonucunda; şirketlerin ortalama olarak %60,8 düzeyinde etkin kaynak kullanım seviyesine sahip oldukları saptanmıştır. Hürriyet, Koza, Duran Doğan ve Dentaş şirketleri kaynaklarını etkin bir şekilde kullanırken; Mataş, Seray ve Kaplamin şirketlerinin sektör ortalamasının oldukça altında etkinlik değerlerine sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca analiz sonucunda; ayrıca etkin olmayan şirketlerin etkin olmak için dönen varlıklarını azaltmaları ve bu durumda açığa çıkacak olan kaynaklarını daha etkili alanlara aktarmaları gerektiği de ifade edilmiştir.

Öztürk (2016) araştırmasında, BIST taş ve toprağa dayalı sanayi endeksi içerisinde yer alan 9 tane çimento şirketinin 2010 ile 2014 yılları arası etkinliğini hesaplamak için VZA yönteminin girdiye yönelik CCR modelini kullanmıştır. Analizi gerçekleştirmek için 3 tane girdi (satışların

maliyeti/satışlar, genel yönetim giderleri/satışlar ve pazarlama satış ve dağıtım giderleri/satışlar) ve 2 tane çıktı (aktif kârlılığı ve öz kaynak kârlılığı) değişkenini kullanmıştır. Analiz sonucunda, Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin incelenen tüm dönemlerde görece tam etkin olduğu tespit edilmiştir.

Kaya ve Coşkun (2016), son on yılda BIST gıda, içki ve tütün sektörü pay piyasasında işlem gören 17 işletmenin, 2009-2013 yıllarındaki küresel finansal kriz sonrası etkinliklerini beş girdi (Toplam borç/Öz kaynaklar, Toplam Varlıkların Yüzdelik Değişimi, Satışların Yüzdelik Değişimi, Duran Varlıklar/Toplam Varlıklar ve Dönen Varlıklar/KVYK) ve iki çıktı (Net Kâr / Öz kaynaklar, Net Kâr / Net Satışlar) değişkeni kullanarak VZA yönteminin çıktı odaklı CCR modeliyle analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda tüm yıllarda KRVTS ve KNFRT işletmeleri etkin çıkmış, beş yıllık sürede tüm yıllarda etkin olmayan işletme bulunamamıştır.

Özcan ve Anıl (2017) çalışmalarında, Türkiye'nin 2013-2015 döneminde en büyük 500 şirketi arasında bulunan demir-çelik sektöründe faaliyet gösteren 13 işletmenin kısmi verimlilik ve TFVD performanslarını incelemek amacıyla, VZA'nın girdi yönlü CCR modelini kullanmışlardır. Öz kaynaklar, çalışan sayısı ve toplam aktif olmak üzere 3 girdi değişkeni; İhracat tutarı, faiz ve vergi öncesi kâr ve net satışlar olmak üzere 3 çıktı değişkeni kullanmışlardır. Bu firmaların 2013 - 2015 yıllarındaki verimlilikleri hem VZA hem de VZA'ya dayanan Malmquist TFVD yararlanarak analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda, Metal Market Dış Ticaret A.Ş.'nin üç yılda da etkin çalışma sergilediği VZA yöntemi ile elde edilmiştir. Malmquist TFVD sonuçlarına göre ise, on bir firmanın olumlu yönde ilerleme gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Derici ve Atalay (2018) Türkiye'de zincir halinde faaliyet gösteren en büyük teknolojik market mağazalarının (Teknosa, Bimeks, Media Markt ve Vatan Bilgisayar) etkinlikleri 2 girdi (mağaza sayıları ve çalışan sayıları) ve 1 çıktı (ciro) kullanılarak VZA'nın CCR yönteminin girdiye ve çıktıya yönelik yaklaşımları ile ölçülmüştür. Çıktıya yönelik VZA sonucunda; Teknosa ve Media Markt firmaları etkin bulunurken, girdiye yönelik VZA sonucunda ise, Teknosa, Bimeks ve Media Markt etkin bulunmuştur. Hem girdi hem de çıktıya yönelik CCR modelinde Vatan Bilgisayar etkin çıkmamıştır. Bu firmanın tam etkin hale gelebilmesi için ise girdi miktarında azaltmaya gitmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Kavak ve Cihangir (2019), 2013-2017 yılları arasında BIST'e kote olmuş 7 sigorta şirketinin etkinliklerini VZA yönteminin girdi yönelimli CCR modeliyle belirlemeye çalışmışlardır. Analizde öz kaynaklar, acente sayısı ve personel sayısı girdi; teknik kâr ve prim üretim miktarı ise çıktı

değişkenleri olarak seçilmiştir. Çalışma sonucunda, 2013 yılında 5 şirket, 2014 yılında 4 şirket, 2015 yılında 3 şirket, 2016 yılında 5 şirket ve 2017 yılında 4 şirket etkin olarak bulunmuştur. Etkinliklerini artırabilmeleri için sigorta şirketlerine potansiyel iyileştirme önerilerinde bulunulmuş ve referans kümeleri oluşturulmuştur.

3. VERİ ZARFLAMA ANALİZİ

VZA, farklı ölçü birimlerine sahip veya birden çok ve farklı ölçeklerle ölçülmüş girdi ve çıktıların karşılaştırma yapmayı zorlaştırdığı koşullarda, KVB'lerin göreceli etkinliklerinin tespit edilmesi amacıyla geliştirilmiş olan doğrusal programlama tabanlı bir etkinlik ölçme yöntemidir (Boussofiane vd., 1991: 3).

Nonparametrik bir model olan VZA yönteminin modelleri; “çıktıya yönelik” ve “girdiye yönelik” olmak üzere iki şekilde incelenebilir. Belirli bir çıktı bileşimini en etkin şekilde üretebilmek amacıyla en uygun girdi bileşiminin nasıl olması gerektiğini araştırırken girdiye yönelik VZA modelleri kullanılırken; belirli bir girdi bileşimi ile en fazla ne kadar çıktı bileşimi elde edilebileceğini çıktıya yönelik VZA modelleri kullanılarak araştırılmaktadır (Charnes vd., 1981:669).

CCR ve BCC modelleri, VZA'nın temel modelleridir. Literatüre 1984 yılında kazandırılan BCC modeli, ölçeğe göre getiriye ele alış tarzı ile CCR modelinden ayrılmaktadır. BCC modelinde ölçeğe göre değişken getiri söz konusu iken, CCR modelinde ölçeğe göre sabit getiri söz konusudur. Ayrıca odaklanma biçimlerine göre VZA modellerinin girdi ve çıktı odaklı olmak üzere iki türü bulunmaktadır (Bowlin, 1998: 5).

Aşağıda Tablo 1’de, VZA yönteminin girdiye yönelik BCC modeline ait matematiksel yapıları gösterilmiştir (Demirci, 2018).

Tablo 1: Girdiye Yönelik BCC Modelinin Matematiksel Formları

Primal Form	Dual Form
$Max e_0$ $= \sum_{r=1}^s u_r y_{rj_0}$ $- u_0$ (1) Kısıt denklemleri; $\sum_{i=1}^m v_i x_{ij_0}$ $= 1$ (2) $\sum_{r=1}^s u_r y_{rj} - u_0 - \sum_{i=1}^m v_i x_{ij}$ ≤ 0 (3) $j = 1, \dots, n$ $u_r, v_i \geq 0$ $r = 1, \dots, s ; \quad i = 1, \dots, m$ u_0 serbest	$\min \theta$ Kısıt denklemleri; $\sum_{j=1}^n \lambda_j x_{ij} \leq \theta x_{ij_0} \quad i$ $= 1, \dots, m$ (4) $\sum_{j=1}^n \lambda_j y_{rj} \geq y_{rj_0} \quad r$ $= 1, \dots, s$ (5) $\sum_{j=1}^n \lambda_j$ $= 1$ (6) $\lambda_j \geq 0$ θ serbest

Modelde kullanılan parametreler;

u_r : k'inci KVB tarafından r'inci çıktıya atanan ağırlık değeri,

u_0 : k'inci KVB tarafından sıfırcıncı çıktıya atanan ağırlık değeri,

v_i : k'inci KVB tarafından i'inci girdiye atanan ağırlık değeri,

y_{rj} : j'inci KVB tarafından üretilen r'inci çıktı,

x_{ij} : j'inci KVB tarafından üretilen i'inci girdi,

x_{ij_0} : Sıfırcıncı KVB tarafından üretilen i. girdi miktarı,

y_{rj_0} : Sıfırcıncı KVB tarafından üretilen r. çıktı miktarı,

λ_j : j'inci KVB'nin yoğunluk değerini,

λ_i : i'inci KVB'nin yoğunluk değerini,

e_0 : KVB_0 'ın göreceli etkinliği,

$i = 1, \dots, m$ (girdi sayısı), $r = 1, \dots, s$ (çıktı sayısı) ve $j = 1, \dots, n$ (KVB sayısı) olarak tanımlanabilmektedir.

Eğer $e_0 = 1$ (veya 100) olarak hesaplanırsa, KVB diğer KVB'lerine göre etkin; eğer $e_0 < 1$ (veya 100) olarak hesaplanırsa KVB, diğer KVB'lerine göre etkin değildir. Modelin tanımlanmasında kullanılan primal modeller yanında, dual modellerin de verilmesiyle, hesaplama kolaylığı sağlanmış olacaktır. Dual modeller, özellikle etkin olmayan KVB'lerin etkinliklerini sağlamak amacıyla, hedef girdi ve çıktı değerlerinin hesaplanması için yararlıdır. Dual modeldeki θ simgesi, KVB 'ın göreceli etkinliğini ifade eder (Kocakalay ve Işık, 2003:168-169). VZA'nın uygulamasındaki bazı aşamalar aşağıda belirtilmiştir (Atan ve Çatalbaş, 2005: 51):

1. KVB'lerin seçilmesi,
2. Çıktı ve girdi değişkenlerinin belirlenmesi,
3. Her KVB için etkinlik değerlerinin bulunması,
4. Etkin olmayan her KVB için detaylı analiz yapılması,
5. Analiz sonuçlarının değerlendirilmesidir

3.1. KVB'lerin Seçilmesi

VZA yönteminde ilk aşama, aralarında etkinlik karşılaştırması yapabilmek amacıyla benzer konularda faaliyet gösteren ve aynı kararların uygulandığı KVB'lerin seçilmesidir. Araştırmanın güvenilirliği için KVB sayısının belirlenmesinde genel kabul gören iki kısıt bulunmaktadır. Birincisi; seçilen girdi sayısı m ve çıktı sayısı p olmak üzere, en az $m+p+1$ tane KVB alınması, diğer bir kısıt ise, KVB sayısının, toplam değişken sayısının en az iki katı olması gerektiğidir (Boussofiane vd., 1991: 15).

Bu çalışmada KVB'ler, 2018 yılında BIST'te işlem gören metal ana sanayi sektöründeki 17 işletmedir. Çalışmada, 2 girdi ile 2 çıktı kullanıldığından en az $2+2+1=5$ veya $(2+2) \times 2 = 8$ KVB analize katılmalıdır. $17 \geq 5$ ve $17 \geq 8$ olduğundan çalışmada kullanılan KVB sayısının yeterince güvenilir bir seviyede olduğu söylenebilir. İşletmelerin etkinlikleri EMS 1.3 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Etkinlikleri analiz edilen işletmeler Tablo 2' de listelenmiştir.

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan İşletmeler

Kodu	Şirket Adı
BRSAN	Borusan Mannesmann Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş.
BURCE	Buçelik Bursa Çelik Döküm Sanayi A.Ş.
BURVA	Burçelik Vana Sanayi ve Ticaret A.Ş.
CELHA	Çelik Halat ve Tel Sanayi A.Ş.
CEMAS	Çemeş Döküm Sanayi A.Ş.
CEMTS	Çemtaş Çelik Makine Sanayi ve Ticaret A.Ş.
CUSAN	Çuhadaroğlu Metal Sanayi ve Pazarlama A.Ş.
DMSAS	Demisaş Döküm Emaye Mamülleri Sanayi A.Ş.
DOKTA	Döktaş Dökümcülük Ticaret ve Sanayi A.Ş.
ERBOS	Erbosan Erciyas Boru Sanayi ve Ticaret A.Ş.
EREGL	Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş.
ISDMR	İskenderun Demir ve Çelik A.Ş.
IZMDC	İzmir Demir Çelik Sanayi A.Ş.
KRDM A,B,D	Kardemir Karabük Demir Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş.
OZBAL	Özbal Çelik Boru Sanayi Ticaret ve Taahhüt A.Ş.
SARKY	Sarkuysan Elektrolitik Bakır Sanayi ve Ticaret A.Ş.
TUCLK	Tuççelik Alüminyum ve Metal Mamülleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.

3.2 Girdi ve Çıktıların Belirlenmesi

KVB'lerin karşılaştırılmasının temelini çalışmadaki girdi ve çıktı değişkenleri belirlediğinden bu değişkenler büyük bir dikkatle seçilmelidir. KVB'lerin yapısı dikkate alınarak anlamlı girdi ve çıktıların belirlenmesi gerekmektedir. Metal ana sanayi sektörü için belirlenen girdi ve çıktı değişkenleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Çalışmada Kullanılan Girdi ve Çıktı Değişkenleri

Girdiler	Çıktılar
Toplam Aktif	Satışlar
Öz Kaynak	Net Dönem Kârı

3.3. Etkinlik Değerlerinin Bulunması

Çalışmada VZA yönteminin girdiye yönelik BCC modeli kullanılarak hesaplanan 2018 yılına ilişkin etkinlik skorları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. BCC Modeli Etkinlik Skorları (% cinsinden)

Kodu	Etkinlik Skoru
BRSAN	41,24
BURCE	32,78
BURVA	100,00
CELHA	96,92
CEMAS	15,94
CEMTS	100,00
CUSAN	31,07
DMSAS	84,04
DOKTA	100,00
ERBOS	76,29
EREGL	100,00
ISDMR	100,00
IZMDC	100,00
KRDM A,B,D	58,06
OZBAL	100,00
SARKY	100,00
TUCLK	26,28
Etkin Bulunan İşletme Sayısı	8
Ortalama	74,27

2018 yılına ilişkin girdiye yönelik VZA'nın BCC modeli sonucuna göre etkinliği % 100'e eşit olan 8 (Burçelik Vana Sanayi ve Ticaret, Çemtaş Çelik Makine Sanayi ve Ticaret A.Ş. Döktaş Dökümcülük Ticaret ve Sanayi, Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları, İskenderun Demir ve Çelik, İzmir Demir Çelik Sanayi, Özbal Çelik Boru Sanayi Ticaret ve Taahhüt, Sarkuysan Elektrolitik Bakır Sanayi ve Ticaret) tane işletme tespit edilmiştir. Metal ana sanayi sektörünün ortalama etkinlik skoru ise, % 74,27'dir.

3.4. Etkin Olmayan Her KVB İçin Detay Analiz Yapılması

Etkin olmayan KVB'lere performanslarını iyileştirebilmeleri için ulaşılabilir hedefler koyması, VZA'nın en büyük yararlarından biridir. Göreli olarak etkin birimlerin uyguladığı yöntemleri uygulayarak etkin olmayan KVB'lerin aynı etkinlik düzeyine ulaşabilecekleri varsayılır. Bu amaçla 2018 yılında etkin olmayan işletmeler için potansiyel iyileştirme oranları hesaplanmıştır.

2018 yılı için girdi odaklı BCC modeli sonucunda, etkin olmayan işletmelerin gerçekleşen değerleri, etkin olmaları için gereken hedef değerleri, hangi işletmeleri referans almaları gerektiği ve iyileştirme oranları Tablo 5'te verilmiştir. Analiz sonucunda, işletmelerin daha etkin hale gelebilmeleri amacıyla hangi değişkenlerin ne kadar azaltılacağı veya ne kadar arttırılacağı belirlenmiştir.

Tablo 5. 2018 Yılında Girdi Odaklı BCC Modeliyle Etkin Olmayan İşletmeler İçin Hedef Değerler, İyileştirme Oranları ve Referans Kümeleri

İşletme	Değişkenler		Gerçekleşen	Hedef	İyileştirme (%)	Referans Kümesi
BRSAN	Girdiler	Toplam Aktif	6824019	2626128	-61,52	DOKTA ISDMR SARKY
		Öz Kaynak	2769498	1187470	-57,12	
	Çıktılar	Satışlar	4883125	4920327	0,76	
		Net Kâr	283224	295004	4,16	
BURCE	Girdiler	Toplam Aktif	89214	31450	-64,75	BURVA SARKY
		Öz Kaynak	33357	10483	-68,57	
	Çıktılar	Satışlar	67145	74221	10,54	
		Net Kâr	229	992	332,62	
CELHA	Girdiler	Toplam Aktif	206562	200756	1368,91	BURVA CEMETS DOKTA SARKY
		Öz Kaynak	54935	52437	944,09	
	Çıktılar	Satışlar	322441	321111	1767,97	
		Net Kâr	18373	18217	22367,41	
CEMAS	Girdiler	Toplam Aktif	335230	49234	-76,17	BURVA SARKY
		Öz Kaynak	120932	15943	-70,98	
	Çıktılar	Satışlar	144679	131252	-59,29	
		Net Kâr	-32174	1904	-89,64	
CUSAN	Girdiler	Toplam Aktif	327015	102584	-69,40	BURVA SARKY
		Öz Kaynak	153135	32325	-73,27	
	Çıktılar	Satışlar	299206	302344	108,98	
		Net Kâr	-5059	4638	-114,41	
DMSAS	Girdiler	Toplam Aktif	310381	258962	-51,57	BURVA CEMETS DOKTA SARKY
		Öz Kaynak	120117	98915	-76,86	
	Çıktılar	Satışlar	378649	366017	-52,30	
		Net Kâr	36158	35859	-75,48	
ERBOS	Girdiler	Toplam Aktif	459650	355477	8,70	BURVA CEMETS DOKTA SARKY
		Öz Kaynak	281079	216531	41,40	
	Çıktılar	Satışlar	563751	573696	91,74	
		Net Kâr	72002	72647	-1535,89	
KRDM	Girdiler	Toplam Aktif	1735407	1007922	224,74	CEMETS DOKTA ISDMR SARKY
		Öz Kaynak	861534	500609	316,77	
	Çıktılar	Satışlar	1186781	1190739	214,47	
		Net Kâr	171640	171633	374,68	
TUCLK	Girdiler	Toplam Aktif	219943	49234	-96,38	BURVA SARKY
		Öz Kaynak	89130	15943	-87,63	
	Çıktılar	Satışlar	158751	131252	-89,14	
		Net Kâr	-6341	1904	-98,12	

Tablo 4’te görüldüğü gibi, en düşük etkinlik değerine sahip olan CEMAS (%15,94)’ın etkinsizliğine sebep olan girdi ve çıktı değişkenlerine ait potansiyel iyileştirme değerleri açıklanacak olursa; CEMAS işletmesi girdi değişkenleri olan toplam aktifini %76,17, öz kaynaklarını %70,98 azaltırsa ve çıktı değişkenleri olan satışlarını %59,29, net kârını ise %89,64 azaltırsa aynen referans kümesindeki BURVA ve SARKY işletmeleri gibi etkin hale gelecektir.

4. SONUÇ

İşletmeler, sürekli rekabet halindedir ve bu rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri için performanslarını arttırmaları gerekmektedir. Etkinlik analizi işletmelerin performans analizinin yapılabilmesi için gerekli olup; VZA, bu amaçla kullanılabilecek öncü yöntemlerden biridir. Bu yöntem birçok girdi ve çıktı birimiyle karşılaştırmalı bir analiz yapılmasını sağlar.

Bu çalışmada BIST’te işlem gören metal ana sanayi sektöründeki 17 işletmenin 2018 yılındaki etkinlikleri parametrik olmayan VZA yaklaşımı kullanılarak ölçülmüştür. Girdiye yönelik BCC modeli analiz sonucuna göre 2018 yılında; Burçelik Vana Sanayi ve Ticaret, Çemtaş Çelik Makine Sanayi ve Ticaret A.Ş. Döktaş Dökümcülük Ticaret ve Sanayi, Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları, İskenderun Demir ve Çelik, İzmir Demir Çelik Sanayi, Özbal Çelik Boru Sanayi Ticaret ve Taahhüt, Sarkuysan Elektrolitik Bakır Sanayi ve Ticaret olmak üzere 8 işletme etkin bulunmuştur. Metal ana sanayi sektörünün ortalama etkinlik skoru ise % 74,27’dir.

Analizde girdi birimleri toplam aktif ve öz kaynak, çıktı birimleri ise satışlar ve net dönem kârı olarak belirlenmiştir. BCC modeline göre en çok referans alınan işletmeler, Sarkuysan Elektrolitik Bakır Sanayi ve Ticaret, Burçelik Vana Sanayi ve Ticaret ve Döktaş Dökümcülük Ticaret ve Sanayi’dir. Çalışmada kullanılan modellerin sonuçları görece etkinlik değerlerini göstermektedir.

Son olarak çalışmada, 2018 yılı için girdi odaklı BCC modeli analizi sonucunda etkin olamayan şirketler için referans kümeleri tespit edilmiş ve bu şirketlerin etkin olabilmeleri için çıktı ve girdi değişkenlerinde yapılması gereken potansiyel iyileştirme oranları hesaplanmıştır. Bu bakımdan BCC modeli sonucunda en az etkinlik oranına sahip olan CEMAS (%15,94) şirketinin referans kümesindeki şirketler gibi etkin olabilmesi için çıktılarındaki ve girdilerindeki iyileştirme oranları tespit edilmiştir. Genel olarak analize tabi tutulan işletmelerin toplam aktif ve öz kaynak kalemlerinde azalışa, satışlar ve net kâr kalemlerinde artışa gittiklerinde etkin olabilecekleri söylenebilir.

Bu çalışma, sadece belirlenen girdi ve çıktılar çerçevesinde bir işletmenin diğer işletmelere göre daha etkin olduğunu ifade etmektedir. Analizde kullanılan girdi ve çıktı birimlerinin çeşitlendirilmesi sonuçlarda farklılıklara neden olabilir. Girdi ve çıktı birimleri, işletme yöneticilerinin ve muhtemel yatırımcıların görüşlerine göre yeniden düzenlenebilir. Zamanla yeni girdi ve çıktılar belirlenerek farklı değerlendirmelerde bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y., Yıldız, F. ve Kaya, Z. (2013). Veri Zarflama Analizi (VZA) ve Malmquist Endeksi ile Toplam Faktör Verimlilik Ölçümü: BİST'te İşlem Gören Mevduat Bankaları Üzerine Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27(4): 110-130.
- Akyüz, K. C., Yıldırım, İ. ve Balaban, Y. (2015). Kâğıt Sektöründe Yer Alan Firmaların Veri Zarflama Analizi Yardımıyla Etkinliklerinin Ölçümü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14): 23-38.
- Atan, M. ve Karpat Çatalbaş, G. (2005). Bankacılıkta Etkinlik ve Sermaye Yapısının Bankaların Etkinliğine Etkisi, *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20(237): 49-62.
- Bakırcı F., Shiraz, S. E. ve 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*, 14(1): 9-19.
- Boussofiane, A., Dyson, R. and Thanassoulis, E. (1991). Applied Data Envelopment Analysis, *European Journal of Operational Research*, 52(1): 1-15.
- Bowlin, W.F. (1998). Measuring Performance: An Introduction To Data Envelopment Analysis (DEA), *The Journal of Cost Analysis*, 15(2): 3-27.
- Charnes, A. Cooper, W. W. and Rhodes, E. (1981). Evaluating Program and Managerial Efficiency: An Application of Data Envelopment Analysis to Program Follow Through, *Management Science*, 27(6): 668-697.
- Çıtak, L. (2015). Pazarlama Yatırımlarının Finansal Performans Üzerindeki Etkisi ve Borsa İstanbul KOBİ Sanayi Endeksi Firmalarının Etkinliklerinin Değerlendirilmesi, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 45: 49-68.
- Demirci, A. (2018). *Teori ve Uygulamalarla Veri Zarflama Analizi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Derici, S. ve Atalay, E. (2018). Veri Zarflama Analizi (Vza) İle Türkiye'deki Zincir Tekno(Loji) Market Mağazalarının Etkinlik Ölçümü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3): 1387-1399.
- Dizkırıncı, A. S. (2014). Borsa İstanbul Gıda, İçecek Endeksine Kote İşletmelerin Finansal Performanslarının Veri Zarflama Analizi ile Ölçümü ve Malmquist Endeksine Göre Karşılaştırılması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 63: 151-170.
- Ertuğrul, İ. ve Işık, A. T. (2008). İşletmelerin VZA ile Mali Tablolarına Dayalı Etkinlik Ölçümü: Metal Ana Sanayiinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1): 201-217.
- Kavak, B. ve Cihangir, M. (2019). Sigorta Şirketlerinin Etkinlik Düzeylerinin Saptanması: Borsa İstanbul'da Yer Alan Sigorta Şirketleri Üzerine VZA Modeliyle Bir Uygulama, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(3): 115-128.

- Kaya, A., Öztürk, M. ve Özer, A. (2010). Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım Sektördeki İşletmelerin Veri Zarflama Analizi ile Etkinlik Ölçümü, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24(1): 129-147.
- Kaya, A. ve Coşkun, A. (2016). VZA ile İşletmelerde Etkinliğin Ölçülmesi: BİST Gıda, İçki ve Tütün Sektöründe Bir Uygulama, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1): 231-242.
- Kocakalay, Ş. ve Işık, A. (2003). Veri Zarflama Analizi, *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5: 163-171.
- Kula, V. ve Özdemir, L. (2007). Çimento Sektöründe Göreceli Etkinsizlik Alanlarının Veri Zarflama Analizi Yöntemiyle Tespiti, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1): 55-70.
- Orçun, Ç., Çimen, A. ve Şahin, A. (2014). Şirket Etkinlikleri: İMKB 100 İmalat Sanayi Şirketleri Uygulaması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39: 21-34.
- Özcan, A. İ. ve Anıl, N. K. (2017). İlk 500 Arasında Yer Alan Demir-Çelik Sektörüne Ait Firmaların VZA ve Malmquist Yöntemleriyle Verimliliklerinin Ölçümü, *Kırklareli Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (1): 112-120.
- Öztürk, E. (2016). Maliyet Performansının Ölçümü İçin Göreli Etkinlik Analizi: BİST Çimento Sektöründe Veri Zarflama Analizi Uygulaması, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 1-16.
- Saranga, H. (2009). The Indian auto component industry - Estimation of operational efficiency and its determinants using DEA, *European Journal of Operational Research*, 196(2): 707-718.
- Yavuz, S. ve İşçi, Ö. (2013). Veri Zarflama Analizi ile Türkiye’de Gıda İmalatı Yapan Firmaların Etkinliklerinin Ölçülmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36: 157-174.

NURETTİN TOPÇU VE TAHAYYÜL EDİLEN BİR KİMLİK: SİMBİYOTİK- TERİTORYAL MİLLİYETÇİLİK

Yunus KOÇ¹, Vedat ALMALI²

BÖLÜM 19

1 Dr. Öğretim Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Muş/Türkiye, e-posta: y.koc@alparslan.edu.tr. Orcid ID: 0000 0001 9453 2910

2 Arş Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, e-posta: v.almali@alparslan.edu.tr. Orcid ID: 0000 0003 2124 703x



NURETTİN TOPÇU VE TAHAYYÜL EDİLEN BİR KİMLİK: SİMBİYOTİK-TERİTORYAL MİLLİYETÇİLİK

Yunus KOÇ¹, Vedat ALMALP²

Anadoluculuk bir aydın hareketi olarak gelişen ve Anadolu coğrafyasını başlangıç noktası olarak ele alan, Mükrimin Halil Yinanç, Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu, Mehmet Halit Bayrı, Mustafa Şekip Tunç, Remzi Oğuz Arık, Hilmi Ziya Ülken, Nurettin Topçu, Şevket Raşit Hatipoğlu ve Mehmet Kaplan gibi fikir adamlarının öncülüğünde gelişmiş bir hareket olarak karşımıza çıkmıştır (Bingöl ve Pakiş, 2016: 7). Bugün bu milliyetçi muhafazakâr düşünürler arasında Nurettin Topçu'nun dikkat çeken en önemli isimlerden biri olduğunu söylemek mümkündür. Topçu, bir yandan batılı düşünürler Blondel ve Bergson üzerinden pozitivizme karşı çıkarak bir maneviyatçılık önerirken, diğer yandan İslâm'ın Anadolu'daki yorumunu önemseyerek bu pozitivizm karşıtlığına Anadolu milliyetçiliğini eklemiştir. Ancak bu milliyetçilik Gökalp'in önerdiği, İslâmiyet'ten arındırılmış bir Türk milliyetçiliği değildir.

Bundan dolayıdır ki Nurettin Topçu, genel olarak garplılaşma ve Turancılık karşıtlığı üzerine geliştirdiği görüşlerinde, özellikle Türk modernleşme süreçlerini eleştirmiştir. Fakat Topçu (2014b: 149-180), “*Bir millet kendi kültürünü yaparken kendi kültürü dışındaki kuvvetlere uzanmasın mı? Elbette uzanacaktır. Ancak mazisinden İlham almayan ve kültürünü yığuracak kuvvete sahip olmayan millet, insanlığın büyük hareketlerine de uzanamıyor*” derken garplılaşma üzerine yaptığı eleştirileri, milli kültürden sıyrılma ve taklit noktasında gerçekleştirmektedir. Bu eleştirilerin yanında toplumsal, siyasal ve ekonomik öneriler ortaya koyarak, yeni bir kimlik modeli ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Topçu'nun bu fikirleri, 1940'lı yıllardan itibaren Türkçülüğü ve İslâmcılığı etkilemiştir. Onları bir araya getirip yeniden yorumlayarak yeni bir kimlik tahayyül etmiştir. Bu kimliğe ise yerli ve milli bir ruh verilmek istenmiştir.

Bu noktada Topçu'nun farklı bir milliyetçilik yorumu getirdiğinin aşikâr olduğu söylenebilir. İnşa etmeye çalıştığı bu milliyetçiliğin, İslâm dini, Türk kimliği, Anadolu coğrafyası ve tarihsel birikimler ile iç içe har-

1 Dr. Öğretim Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Muş/Türkiye, e-posta: y.koc@alparslan.edu.tr. Orcid ID: 0000 0001 9453 2910

2 Arş Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, e-posta: v.almali@alparslan.edu.tr. Orcid ID: 0000 0003 2124 703x

manlayarak kültürel bir sürece, geleneğe, muhafazakârlığa doğru evrilmesini sağlamak istemiştir. İşte böylesi bir milli kimliği kuramsal olarak bir yere oturtmak oldukça güçtür. Keza milliyetçilik kuramlarına baktığımızda modernistler, milletlerin ve milliyetçiliğin modern dönemde ortaya çıktığını, etnik kimliklere, geçmişin birikimlerine dayanarak milli bir kimlik inşa edilemeyeceğini ve dinin milli kimlik inşasında ehemmiyetli olmadığı iddiasında bulunurlar (Hobsbawm, 2014: 23-33, 82-87; Nairn, 2015: 45, 87; Anderson, 2014: 19-22; Özoğlu, 2005: 13). Etno-sembolcüler, milletlerin ve milliyetçiliğin modern dönemin ürünü olduğunu, milliyetçiliğin modern dönemde geçmişin külleri üzerinden doğduğunu, milli kimliğin inşasında dinin araç, halk ve politik kültürün ise bir amaç niteliğine sahip olduğunu savunurlar (Smith, 2014: 70-71; Smith, 2013: 25-26). İlkçiler ise milletlerin ve milliyetçiliğin geçmişten beri var olduğunu, milli kimlikler saf bir ırk ya da küçük değişimler geçiren etnisiteler üzerine inşa edildiğini vurgularlar (Smith, 2013: 77-78; Aktürk, 2006: 23-26). Fakat Topçu'nun, Anadolucu kimliği ile inşa etmeyi tasavvur ettiği milli kimlik karma bir niteliğe sahiptir. Çünkü milliyetçiliğin inşasında İslâm dinini, geçmişin deneyimlerini, birikimlerini, Türk kimliğini³ ve Anadolu toprağını beraber alarak dünyanın en verilmiş yüksek kültürünü⁴ ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Haliyle inşa edilmeye çalışılan böylesi bir kimliği, bir taraftan teritoryal bir milliyetçilik diğer taraftan batının maddi, modernist milli kimliği ile İslâm'ın mili ruhsal kimliğini bir arada ele almasından dolayı simbiyotik milliyetçilik⁵ şeklinde tanımlamamız mümkündür.

Çalışmada, iki analiz yönteminden yararlanılmıştır. Bunlar; nitel araştırmalardan betimsel ve içerik analiz yöntemidir (Özdemir, 2010: 335-336). Betimsel analiz yöntemiyle çalışma konusunun çerçevesi belirlenmiş, bu doğrultuda verilere ulaşılmış, elde edilen veriler işlenmiş, son olarak ulaşılan bulgular tanımlamış ve yorumlanmıştır. İçerik analizi yöntemiyle ise

3 Bu çalışmada Anadoluculuk bağlamında Türk ve Türk etnisitesinden kastedilen şudur (Topçu, 2014a: 129-162): Topçu milliyetçi aydınlar gibi Anadolu Türklerinin kökeninin Orta Asya'ya dayandırmamaktadır. Orta Asya'dan gelen Türkler ile Anadolu'nun yerli halkının karışımından yeni bir sentez oluşturmakta, bugünkü Türklerin ise Oğuzların ve Etilerin(Hititler) karışımı yeni bir millet olduklarını iddia etmektedir. Bu açıdan Kemalizm'in Anadolu merkezli tarih görüşüne yaklaşmakta, Ziya Gökalp'in Orta Asya merkezli Türk tarih anlayışını reddetmektedir. Ayrıca bu tezi ile topçu, ırkçı yaklaşımları eleştirirken, Anadolu meydana gelen bu yapının, oluşumun, sentezin bugünkü Türk halkının kaynağı olduğunu bildirmektedir.

4 Burada "Yüksek Kültür" kavramını Ernest Gellner'in vurguladığı "Yüksek Kültür" kavramı ile karıştırmamak gerekir. Ernest Gellner'de "yüksek kültür" modern üretimin ihtiyaçlarını gerçekleştirmek için standart eğitim sisteminin beraberinde getirdiği standart bir dil ve kültürel bir homojenliğe tekabül eder (Gellner, 2013a; Gellner, 2013b). Topçu'da ise "yüksek kültür" Anadolu coğrafyasında İslâm'ın Türk kimliği ile bir araya gelmesinin sonucunda dünyanın en verimli kültürü olarak kabul edilir (Atabay, 2003: 528).

5 Simbiyotik kavramının kelime anlamı iki farklı türün bir arada yaşama durumunu ifade eder (Hoşgör, 2016: 333). Simbiyotik Milliyetçilikle kast edilen, iki kimliğin yani din ve etnik kimliklerin bir arada bulunarak yeni bir anlam dünyası yaratmasıdır.

elde edilen veriler ışığında konuya açıklık getirecek kavramlar belirlenmiş, kategorileştirilmiş ve ilişkiler kurulmuştur.

1. Milli Kimliğin Yeniden İnşası: Simbiyotik Milliyetçilik

Dünyada milliyetçilik; soy, toprak, emek, dil, din ve kültür gibi milletleri meydana getiren maddi veya ruhi unsurların herhangi birine bağlanmışlık ölçüsünde değer kazanmış ve karakter bulmuştur. Örneğin Alman milliyetçiliği, soy üzerinde bir milliyetçilik kimliğine sahip olmuştur. Fransız milliyetçiliği, vatan ve kültür üzerinden yükselmiştir. İngiliz milliyetçiliği, emek ve ekonomi unsuruna dayanmıştır. Bundan dolayı sömürgeci ve egoist yapıda bir dava gütmüşlerdir. İtalyan milliyetçiliği ise, milletin tarihi temelleri üzerine inşa edilmiştir. Anadolu coğrafyasında ise İslâm'ın ruhunu yücelten, kendi ruh ve karakterine İslâm ruhunu sindiren, ruhçu bir milliyetçik davası oluşmuştur (Topçu, 2014a: 170): *“Milliyetçilik; bir itham vesikası veya zafer silahı değil, bir insan felsefesi ve bir dünya nizamıdır”*

Daha açık bir ifadeyle Topçu (2014a: 167-168) milliyetçiliği maddi ve ruhçu olarak iki ayırır. Maddi milliyetçilikle Alman, Fransız ya da İngiliz milliyetçiliğinden esinlenen Gökâlî ve cumhuriyetin maddeci milliyetçilik anlayışı kastedilmiştir. Bu Turancıların maddeci ütopyizmine ve altı okluların kaba maddeci realizmine karşılık gelmektedir. Bundan dolayı Gökâlî, Turancılık davasını ortaya attığı zaman, bu akımı ümmetçilikten milliyetçiliğe geçiş olarak adlandırmıştır. Ruhçu milliyetçilikle Anadoluculuk vurgulanmıştır. Bu ruh hem etnik kimlik hem de İslâm dininden kaynaklanan yani bir araya gelerek oluşturuldukları verimli senteze tekabül eder. Bu yüzden Anadolucular, milliyetçiliği bin yıllık tarihimizden çıkararak onun kalbine İslâm'ı koymuşlardır. Burada milletin ruhunu temsil eden İslâm'ın, koruyucu ve özgürlük sağlayıcı bir vazifeye sahip olduğu ifade edilebilir. Keza Topçu'nun (2012: 91) milliyetçiliği tanımlarken kaleminden dökülen cümleler dikkat çekicidir: *“milliyetçilik, devletin temellerini atmış, milletin tohumlarına hayat vermiş olan ataların kutsal emanetini sonsuzluğa giden yolda daima büyüyen aydınlıklara ulaştırmak, ruhların mabedinde derinleştirmek ve onu yabancı ellerden korumaktır.”* Dolayısıyla İslâm'ın milliyetçiliğe kazandırmış olduğu o ruh, her şeyden evvel topluma kaybolan benliklerini bulmalarını sağlayacaktır (Topçu, 2015: 107).

Gökâlî'nin laik pozitivist milliyetçiliği karşısında, Anadolucu hareket içerisinde ruhçu-milliyetçi dünya görüşünü hayatının sonuna kadar savunmuş olan (Akt. Kaçmazoğlu, 2015: 211) Topçu (2014a: 155-156), Gökâlî'nin pozitivist ve modernist milliyetçilik anlayışını şiddetle eleştirmiştir. Selanik'ten gelen bu akımın Osmanlı'nın geleneksel milliyetçiliğine karşı olduğunu, Yahudi-mason teşkilatının maşası olduğunu ve eski anlayışı çöktüğünü belirtmiştir. Bu yeni milliyetçilik Osmanlı'nın ruhçu-milliyetçili-

ğini ortadan kaldırdığını ve milliyetçiliğin sonunu getirdiğini belirtmiştir. Bunun yanında Topçu'ya (2014a: 167-168) göre, Gökalp'in Turancılığı, içeriden zayıflatılan büyük milli ruhun kendi topraklarında kendisini inkâr etmesi anlamına geliyordu. Maddeci milliyetçiliğin bayrağını süsleyen altı ok şema ve kalıp olarak var oldukları halde, fikir ve dava olarak ise içleri boştu. Anadolucular ise gerçek milliyetçiliği tarihimizden çıkararak onun kalbine İslâm'ı koymuşlardır. Bu kapsamda Topçu'nun (2014a: 234) önerdiği sistem; Ruhçu-milliyetçi Anadolu sosyalizmi; kapitalizme, pozitivizme ve komünizme karşı çıkmaktadır. Bu sistem Anadolu coğrafyasını İslâm'ın ruhu ile biçimlendirerek, otoriter milliyetçi, devletçi, muhafazakâr, mistik bir sistemdir.

Buraya kadar anlatılanlar dikkate alındığında şöyle bir çıkarım yapmak mümkündür. Topçu'nun maddi milliyetçilik şeklinde vurguladığı Almanya'nın etnik, Fransa'nın politik kültür, İngilizlerin iktisadi milliyetçiliğinden farklı olarak ruhçu milliyetçilik üzerine inşa ettiği Anadoluculuğun simbiyotik milliyetçiliğe tekabül ettiği söylenilebilir. Keza ruhçu milliyetçiliğin inşasında etkili olan müstakil etnik kimlik; Alman milliyetçiliğiyle, müstakil etnik kimliğin İslâm dini ile bir araya getirilmesiyle ruh/yüksek kültür; tıpkı Fransa'nın "özgürlük (hürriyet), kardeşlik (uhuvet), eşitlik (müsavvat)" şiarıyla inşa etmeye çalıştığı politik üst kültürüyle, müstakil ekonomi ise; İngilizlerin iktisadi temelde inşa edilen milliyetçiliğiyle benzerlik gösterir. Dolayısıyla Topçu, batının milliyetçiliklerini kendisinden olan renklerle ve İslâm inancıyla yeniden okuyarak birbirini besleyen ve Anadoluculuğun inşasında önemli olan üç milli kavrama göndermede bulunması, onun inşa etmeye çalıştığı milliyetçiliğinin simbiyotik bir nitelik arz ettiğinin göstergesi olarak yorumlanabilir.

1.1. Müstakil Etnik Kimlik

Topçu'nun milli kimliği inşasını nasıl gerçekleştirmeye çalıştığını millet kavramına olan yaklaşımından çıkarmak mümkündür. Topçu (2014a: 160) millet kavramını; *"kökleri mazide, gövdesi halde bulunan, dalları ve yaprakları istikbale uzanan, geçmişte, halde ve gelecekte hatıraları, temayülleri ve tasavvurlarıyla birleşmiş olan varlık"* şeklinde açıklamıştır. Devamında yazar milleti bir realite, milliyetçiliği ise bir ideal olarak tanımlamıştır. Burada kastedilen realite etnik bir kimlik olarak Türklüğe tekabül ederken ideal olan bu etnik kimlik üzerine inşa edilecek olan kimliktir. Keza Topçu (2014a: 166), İslâm dini ile Türk etnisitesinin bir araya gelmesini dünya tarihinin harikası olarak görür. Bunun oldukça verimli bir sentez olduğunu ve İslâmiyet'in de aradığı ilahi ruhu Türk'te bulunduğunu belirtmiştir.

Yine Topçu'ya (2014a: 156) göre, Türklük madde ve mekân içinde bir bölgenin ve ırkın realitesidir. Ancak Türk ruhu, ilahi bir cevher halinde sonsuzluğa uzanmadıkça ebedi olamayacaktır. Batı milliyetçiliği de Hristiyan ruhundan kaynakarak bir kıtayı aydınlatmış ve dünyaya hâkim kılmıştır. Fakat hatalı evrimler sonucu maddenin ve maddeye bağlı hırsların hâkimiyetine sığınması batı medeniyetinin kâbusu olmuştur. Ruhun ve aşkın eseri olmayan milliyetçilik barbarlıkla yaşatılmaya, parçalanmaya ve yıkılmaya mecburdur.

Milliyetçiliği etnik bir geçmişin külleri üzerine inşa etmeye çalışan bunların yanı sıra milliyetçiliği 1071'de Malazgirt zaferi ile başlatan (Topçu, 2014a: 166) Topçu (2014b: 119-120), milletlerin ruh yapısını açıklayan birçok sebepten söz etmektedir. Bu sebepleri milletin kaynaklarından millet halinde kuruluşuna kadar geçirdiği tarihi olaylar, coğrafi ve iktisadi etmenler olarak açıklamıştır. Topçu'nun milli kimlik tasavvurundan çıkarım yapılacak olursa millet ve milliyetçiliğin geçmişten bu yana var olduğu iddiasına dayandığını söylemek mümkündür. Haliyle bu durum bizi millet ve milliyetçiliğin modern dönem ile beraber ortaya çıktığını belirten milli kimlik kuramcılarından etno-sembolcü (Huntchinson, 2000: 651, 661; Hroch, 2011: 22-24) ve modernistlerden (Anderson, 2014: 26-33; Özkırımlı, 2015: 177-178; Castells, 2008: 43) ayırdığını daha çok millet ve milliyetçiliğin modern dönemden çok daha öncesinde olduğunu vurgulayan primordialistlere (Özoğlu, 2005: 10-12) yakınlaştırdığı söylenebilir.

1.2. Müstakil Ruh/Yüksek Kültür

Milli kimlik inşasında başarılı olmanın en önemli araçlarından biri “birlik” kavramında gizlidir. Bir toplumda insanlar gerek hafıza/bellek gerek siyasi-sosyal gerek ise iktisadi olarak bir araya getirilemiyorsa orada bir kimlik inşasından bahsetmek oldukça güçtür. Diğer bir ifadeyle, soy, vatan ve ekonomi birliği; dil ve din birliği; kültür ve ahlak birliği gibi milletleri meydana getiren unsurlardır. Ancak bu birliklerin bulunmadığı yerde millet de yoktur. Birlikteliğin zayıf olduğu yerde millette zayıftır (Topçu, 2014b: 153-154). İşte Topçu böylesi bir realiteyi görerek birliği sağlayacak olan topluma o ruhu verecek dine/İslâm'a başvurur. Ancak bunu yalnızca İslâm inancı ile değil aynı zamanda o ruhun tezahürü için etnik olarak Türklükle gerçekleştirmeye çalışır. Buradaki Türklük saf bir ırka gönderme yapmaktan ziyade siyasal bir üst kimlik olarak diğer kimlikleri kapsayıcı ve çözümleyici bir kimliktir.

Bundan dolayı Topçu'ya (2014a: 156) göre; ırk, sadece kendi varlığı ile birlik sağlayamaz. Maddi unsurların temel karakteri bölünebilmek ve sonsuz parçalara ayrılabilir. Ruhun temel yapısı ise birliktir. Bu birlik çokluk içinde birliği yaşatmaktır. İslâm'dan önce Türk dünyası kendi içe-

risinde kavga halindeydi, bir hükümdarın ölmesi ile beraber devlet, oğullar arasında parçalara bölünürdü. Müslüman Türk'ün Allah adına birliğe ulaşma gayreti devletin devamlılığını sağlamıştır. Keza millet varlığının ruhu devlet ile açıklanabilir. Devletin devamlılığı ise millet şuuru ile izah edilebilir (Topçu, 2014c: 50). Bu şuurun millete kazandırılması da İslâm diniyle ifade edilebilir. Hatta Topçu'ya (2014b: 150) göre, İslâmiyet Türkü, insanlık seviyesinin en yukarı kademelerine ulaştırmıştır. Bu yönüyle Topçu; Turancıların millet gerçeğini açıklarken kullandıkları saf ırk bağlarını reddetmektedir. Ona göre, bir milleti ayakta tutan güç, ortak gayeler etrafında birleşen ruhsal misyonlardır. Turancıların maddi bir unsur olan ırk üzerinden milliyetçilik yapmalarını içi boş 'maddi' bir hareket olarak açıklar. Maddi olan bu hareketin, benimsenmesini anlamlı kılacak hiçbir dayanağın mevcut olmadığını belirtir (Akt. Ögün, 1991: 66). Bu durum tıpkı Smith'in modern dönemde milli kimliklerin homojen bir etnik kimlik kuramayacak kadar kimliklerin iç içe geçtiğini ifade etmesine benzer (Smith, 2013: 168-169; Smith: 2015: 165; Smith, 2014: 50).

İslâmiyet'in Türk kimliğine sağladığı üstlüğün yanında İslâmiyet'in bu ruhu Türk kimliğinde bulduğunu iddia eden (Topçu, 2014a: 166; Topçu, 2014b: 150) Topçu'ya (2014a: 166) göre, bu diyalektik ilişki, dünya tarihinin en verimli senteziydi. Diğer bir ifadeyle Anadolu coğrafyasının Türklük ve İslâmiyet ile tanışması yeni bir yüksek kültür oluşturmuştur (Atabay, 2003: 528). Bu kimlik ise müstakil milli bir ruha tekabül etmektedir.

1.3. Müstakil Ekonomi

Batıya karşı yaklaşımını reddiye üzerinden kuran Topçu ruhçu, geleceği, endüstri karşıtı, makine karşıtı, bireyi yalnızlaştırdığını düşündüğü büyük kent karşıtı bir sosyolojiyi temsil etmektedir. Topçu'nun bu sosyolojisinin esin kaynağı batı felsefecilerden olan Fransız, Henri Bergson'dur. Bergson Türkiye'de Muhafazakâr eğilimli birçok aydını da etkilemiştir. Anti-pozitivist bir yaklaşımı temsil eden bu akımın ismi Bergsonculuk⁶ olarak ifade edilmektedir. Bundan dolayıdır ki batıdaki pek çok sosyoloji yaklaşımını reddeden Topçu, yorumlayıcı, anti-pozitivist, anti-pragmatist, anti-determinist, anti-Marksist ve egemen yaklaşımların karşısında bir sosyoloji anlayışı geliştirmiştir (Kaçmazoğlu, 2016: 114).

Bunun yanı sıra küçük yaştan itibaren dinsel konulara olan yakınlığından dolayı idealizm ve mistizm etkisinde kalmıştır. Öyle ki Mehmet Doğan, Topçu için mistik ve İslâmi bir Anadolucu ifadesini kullanmıştır. Tabi burada gözden kaçırılmaması gereken Anadoluculuğun temel unsurlarının, İslâmiyet, toprak ve tarih olarak belirtilmiş olmasıdır (Doğan, 2005: 443).

6 Bergsonculuk: 1905'ten 1918 yılına kadar hüküm sürmüş olan pozitivism ve mekanik evrimcilik akımına tepki olarak ortaya çıkmış düşünce akımıdır. Daha fazla bilgi için Bkz: Ülken, 2013.

Topçu'nun esin kaynakları, anti-pozitivist olarak Bergsonculuk ve İslâm ruhunun mistizmi ile idealizminin harmanlanması, müstakil bir iktisadi boyuta işaret eden anlayışı ortaya çıkarmıştır. Bu ise milli kimliğin inşasına bir anlam verme çabasına tekabül eder. Yani "İslâmi Sosyalizm" üzerine hayal edilmesi düşünülen bir kimliktir. Bu kimlik anti-teknik, anti-pozitivist yaklaşımına dayanarak toprağa, emeğe, alın terine dayanır.⁷ Yani İslâm ruhuna uygun olarak hayatın geçiciliğini ortaya koyan kaynakları ifade eder. Diğer bir ifadeyle insan emeğini, ruhunu, duygusunu ortadan kaldıran ve maddi ya da dünyaya olan geçicilik anlayışını yok eden modern teknikleri ve onun ürettiklerine karşı varolma, mevcudiyetini muhafaza etme durumudur. Bu tıpkı Berman'ın modern olanın katı, geleneksel olanı buharlaştırdığı (Berman, 1994) tezine karşı bir önlem olarak da okunabilir.

Topçu'nun kimlik inşasına dair felsefi görüşleri ruhçu (İslâmi ruh) bir yapıya sahipken, tarihsel-toplumsal görüşlerinin maddeci izlenimler taşıması ve sosyalizm kavramını kullanmış olmasından ötürü milliyetçi çevrelerce Marksistlikle suçlandığı dönemler de olmuştur (Öğün, 1991: 13). Fakat Topçu metinlerinin çoğunun Marksizm karşıtlığı üzerine kurulduğu gözlemlenmektedir. Komünizmi; *"insanlık tarihinin maddi ve manevi birikimlerini toptan reddeden, dini ve ahlaki değerleri ortadan kaldırmaya çalışan inkârcı bir sistem"* olarak tanımlamıştır (Topçu, 2014a: 247-260).

Oysaki Topçu, sosyalizmin bazı temel kavramlarını kullanmakla beraber onlara İslâmi değerler ve Türk iktisadi kuruluşlar içinde bir anlam yükleyerek yeni bir müstakil iktisadi yorum getirmiştir. Keza Topçu'nun milliyetçilik anlayışı, İslâm, Anadolu, Oğuzlar, Türkçü ve devletçi bir ekonomi sistemi ile şekillenmektedir (Kaçmazoğlu, 2015: 226). Bu bağlamda iktisadi hayat için Topçu (2014b: 160), *"devlet programı, devlet teşebbüsü ve devlet kontrolünde; devletin ortak işleteceği yerli kooperatiflerin sermayesini kullanan, köylünün emeği ile çalışan, kârına köylüyü ortak yapan sosyalist sistemdir. Bu sosyalizm fabrika amelisini değil, işlettiği toprağın asıl sahibi olan köylüyü alacaktır. Loncaların ise yeni görüş ve ihtiyaçlara uygun olarak canlandırılması"* gerektiğini belirtmiştir. Böylelikle bu iktisadi yapı bir taraftan Türk toplumun iktisadi kuruluşları ile sosyalizmin temel argümanlarına dayanırken diğer taraftan Türk milletinin iktisadi yapısı da İslâm'a dayanıyordu. Çünkü mesleklerin bağlı oldukları lonca teşkilatları da dini bir tarikattı. Türk milletinin iktisadi hayatı da dinden

7 Anadolu akım kırsal hayatın ülküleştirilmesi(eksiklerini gözden kaçırarak onu gerçekte olduğundan daha güzel, önemli ya da büyük görme), kentlerde olup bitenlere karşı kırsal hayatın korunması esasına dayanmaktadır. Kırsal mekân pozitivizmin karşısında kolektif ruhun direndiği mekândır. Son tahlilde Kemalist modernizm ile Anadolu tutuculuk arasındaki mücadelede temel eksenler kır-kent eksenidir. Bu noktadan hareketle Anadoluçuluk anti-modernist muhalefetin odaklandığı, popülist açılımlar taşıyan bir fikriyata sahiptir. Bu tarz muhalefetin en önemli isimlerinden biride Nurettin Topçu'dur (Öğün, 1991: 32).

emir alıyordu. Hatta ilim ve kültür ocağı olan medreselerde İslâm'ın emrettiği düzene uygun olarak bütün ilimler okutulmaktaydı. İslâm dini Türk milletinin ruhunu yoğurmuş ve onun iktisadi yapısına, eğitimine, ordusuna kendi hayati kudretini yaymıştır. Bundan dolayıdır ki Topçu (2014a: 162), Türklük ile İslâm'ın zorla ayrılması durumunda Türklüğün yok olmaya mahkûm olacağını belirtmiştir. Topçu bu sözleriyle ortaya koyduğu müstakil iktisadi yapı, sosyalizmin argümanlarını ve Türk iktisadi kuruluşlarını sentezleyerek manevi olarak İslâm'a doğru bir yöneliş göstermiştir.

Görüldüğü üzere Topçu; felsefi düşünce yapısı, yaşam biçimi ve dünya görüşü açısından muhafazakâr olarak nitelendirilmektedir. Tabi Topçu (2014b: 159), milliyetçiliğin esasında muhafazakârlıktan ayrılmadığı, muhafazakâr milliyetçiliğin ise ekonomi sisteminin mazideki iktisat müesseselerinin canlandırılması demek olmadığını belirtir. Ekonomi hayatı, maddi varlığımızın ve ellerle zekânın iş birliğinin eseri olan tekniğin tekâmülünü, tabii oluşunu takip etmek zorundadır. Lâkin milliyetçi deha ve millet ahlakı, maddi kuvvetin manevi iktidar emrinde seferber edilmesinde görür. Buradaki manevi iktidar milletin hiç değişmeyip olgunlaşan ve daima kendisi olarak kalan ruhudur, milletteki şahsiyettir. İktisadi yapı ve maddi kuvvet ise, daima ilerleyen asrın emrinde bulunur. Haliyle ona göre muhafazakârlık; *“millet hayatını kurmuş olan maddi ve manevi kaynakların etkisinin korunması demektir”* (Akt. Kaçmazoğlu, 2016: 129). Bu kaynaklardan biri de İslâm ruhuyla yoğrulmuş emeğe, iktisadi üretime dayanır. Dolayısıyla Türk etnisitesi ile İslâm ruhunun sentezine dayanan bu kimlik iktisaden güçlü bir kalıba sokulmaya çalışılmıştır.

2. Türkçülüğün Yüksek Kültür ve Anadolu ile Yeniden İcadı: Teritoryal Milliyetçilik/Anadoluculuk

Topçu'nun, Türkçülüğü yeniden inşa etmeye çalışmasının en önemli gerekçeleri vatan/toprak algısındaki farklılığından, İslâm'ın mili kimlik ruhunu ortaya çıkarması noktasındaki yaklaşımından ve Türk kültürünün ve değerlerinin milli ruhu hareketlendiren ve korunması gereken bir değer olduğunu düşünmesinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bundan dolayı Anadolu milliyetçiliği, Türk milliyetçiliğinin Turancı kanadında olduğu gibi modernist, inkılâpçı, batıcı değil, Anadolu toprağını, Türk etnisinin o topraklara yerleşmesinden sonraki süreci önceleyen, kültürcü, tarihi ve toplumsal birikimlerine değer veren, İslâmi kaideleri önemseyen, Türk etnik kimliği İslâmi değerlerle besleyen niteliklerine dayanmaktadır.

Topçu dolayısıyla da Anadolucular, Anadolu'nun ve Anadolu halkının gerçek tarihini 1071 Malazgirt muharebesiyle başlatırlar. Bu tarihten önceki Türk tarihini, diğer bir deyişle İslâm öncesi Türk tarihini, kavmi tarih olarak kabul ederek ilgi alanları dışında bırakmışlardır. Yani “Anadolucu-

lar, Turancı düşüncenin benimsediği ‘irredantizmi’ kabul etmemektedirler. Anadoluocular toprağa dayalı ‘territoryal’ milliyetçilik anlayışını benimsemektedirler. Bu anlayışa göre, bir milletin sahip olduğu en önemli değer toprak olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkçü-Turancı akımın ‘*Vatan ne Türkiye’dir Türklere ne Türkistan; vatan büyük ve müebbet bir ülkedir: Turan!*’ söyleminde yer alan uçsuz bucaksız ve sınırları belirsiz vatan kavramına karşılık, Anadoluocular ‘*Türk milliyetçiliğine bağlı olanlar ayaklarını topraktan kesmesinler*’ sloganıyla hareket etmektedirler” (Bingöl ve Pakiş, 2016: 7). Görüldüğü üzere Anadoluocular, Orta Asya Türklerini ve Anadolu dışında yaşayan Türkleri ‘Müslüman Türk’ tanımlaması dışında bırakmaktadırlar. Özellikle yerleşik yaşamın önemine vurgu yapmaktadırlar.

Haliyle şunu söyleyebiliriz ki, Anadoluocu düşüncede gücün ana kaynağı; bir milleti yaratan, onu canlı tutan ‘vatan’ toprağı olarak gösterilmektedir. İşte tam da bu noktada üzerinde yaşadıkları toprakla tarihsel, kültürel, toplumsal anlamda bütünleşme sağlayabilen topluluklar, millet olma özelliklerini devam ettirebilirler. Anadoluoculara göre, vatansız bir millet nasıl yok olmaya mahkûmsa, milletsiz bir vatanda eninde sonunda yok olmaya mahkûmdur (Bingöl ve Pakiş, 2016: 14). Böylece Topçu’da milli kimliğin inşasında Türk etnisitesi, tarihsel birikimler ve vatan önemli bir yer edinir. Bunlarla beraber hatta bu araçları milli kimliğin hareketlenmesi noktasında tetikleyecek olanda İslâm dini olacaktır. Burada İslâm dininin milli bir ruhun ana kaynağını oluşturduğunu söylememiz yanlış olmayacaktır.

Öyle ki Anadoluoculara Topçu’nun yaklaşımına paralel olarak; “Anadolu coğrafyasının Türklük ve İslâmiyet’le tanışmasına özel bir anlam atfetmektedirler. Orta Asya’dan Anadolu’ya gelen Türkmenler İslâm kültürünün de etkisiyle yeni bir ‘yüksek kültür’ oluşturmuşlardır. Bu yüksek kültürün Anadolu coğrafyasıyla bütünleşmesi ile beraber Anadolu’nun gerçek kimliğine kavuştuğunu” ileri sürmüşlerdir (Atabay, 2003: 528).

Topçu’nun milli kimliğin tahayyül edilmesi noktasında İslâm’a olan bu yaklaşımı ötekine karşı eleştiri konularından biri olacaktır. Keza Topçu’ya (2014a: 159-166) göre, inkılâpçı zümre diye adlandırdığımız kesim, millet varlığı adı altında iskeletten ibaret olan ruhsuz bir beden yaşatmak istemektedirler. Bu kesim açık olarak İslâm’a karşıdır ve oldukça tehlikelidirler. Bozulmamış Türkün kahraman kılıcı ile İslâm’ın sonsuz ruhunu bünyesinde birleştiren Osmanlılığın ruhçu milliyetçiliği, Makedonya’dan gelen bir kılıç darbesiyle yere serilmiştir. Bu tarihten itibaren milliyetçiliğin hazin bir tarihi başlamıştır. Diğer bir ifadeyle Topçu, özlem duyulan Türk milliyetçiliği batının himayesinin eseri olmayacağını söylemiştir. Ona göre batıya ihtiyacımız olduğunu söyleyenler, Türk milletinin ve davasının içteki düşmanlarıdır ve bunlar dış düşmanlardan daha tehlikelidirler. Bir milletin kendine yetmediğini söylemek, birtakım yardımlara ve himayelere muhtaç

olduğunu söylemek, o milleti tüm değerleri ile gömmek demektir. “*Müslüman Türk dünyasının öncü olacağına inanmaktayız*” şeklindeki ifadeyle Topçu, kendi kendine yeten bağımsız bir Türk milliyetçiliğinden söz etmektedir.

Böylece Topçu, Türkçülüğe karşı yaptığı bir eleştirel duruşunu Türkçülüğü yeniden ele alarak ona yeni bir kimlik kazdırmaya çalışmıştır. Bunu da gerçekleştirmek için üç temel kavramdan beslenecektir. Biri, vatan ya da toprak ile Turancılardan farklı olarak sınırları belli olan Anadolu coğrafyasıdır. Diğer ikisi ise, yüksek bir kültür ruhunu toplumda sağlayabilmek için İslâm dini/inancı ve Türk etnik kimliğidir.

Maziye dayanan bir tarihsel tecrübenin yaşandığı, toplumsal yaşamışlığın gerçekleştiği, tarihi şahsiyetlerin, mitlerin ve efsanelerin olduğu belirli bir toprak parçası milliyetçiliğin inşa edilmesinde en önemli araçlardan biri olarak karşımıza çıkar. Tıpkı Ögün’ün dediği gibi milliyetçilik ancak tanımlanmış bir coğrafya içinde bir düş olmaktan sıyrılabilir ve gerçeklik kazanabilir (Ögün, 1991:8). Keza Topçu (2014b: 127-128) milliyetçilik ortaya çıkması için vatan ve tarih birliği olmasının önemine değinmektedir. Bu noktada yerleşiklik kavramı üzerinde durarak, yerleşik düzende belirsizliğin, köksüzlüğün aşılanacağını böylelikle ortak bir coğrafyada kader birliği sağlanacağını vurgulamıştır. Bu yüzden milliyetçiliği ve Türk tarihini Malazgirt zaferi (1071) ile başlatan Topçu, Anadolu’ya gelen Oğuzların İslâm dini ile birlikte yeni bir ruh ve hayat kazandıklarını belirtir. Yani yazar kimlik inşasının temellerini modern dönem öncesine, Anadolu topraklarına ve dine dayandırır. İşte Topçu’nun bu yaklaşımı, milliyetçilik kuramlarından etno-sembolcü, modernist ve primordialistlerden farklı şekilde değerlendirilmesini sağlar. Öyle ki, etno-sembolcüler ve modernistler milliyetçiliğin tezahürü için dinin ikinci plana itilmesi ve icat ya da reforme edilmiş kültürün öne çıkarılması gerektiğini öne sürerler (Hobsbawm, 2014: 83-86, 32-33, 66-67; Anderson, 2014: 26-33; Smith, 1998: 190; Huntchinson, 2000: 651,661; Hroch, 2011: 22-24). İlkçiler ise kimliği daha etnik temel üzerine okur (Smith, 2013: 77-78; Özkırımlı, 2015: 81, 92). Ancak Topçu, din ile etnik kimliği Anadolu toprağı içerisinde harmanlayarak hayal eder.

Bundan dolayıdır ki yazar, İslâm’ın Türk ile birleşmesinin dünya tarihinin en büyük harikasını ortaya çıkardığını belirtir. Dünya tarihinde böyle verimli sentez görülmediğini ve İslâmiyet’in yeryüzünde aradığı ilahi ruhu Türk’te bulduğunu ifade etmiştir (Topçu, 2014a: 166).

3. Simbiyotik ve Teritoryal Milliyetçiliğin İnşasında Belirleyici Etmenler

Bu bölümde simbiyotik ve teritoryal olarak inşa edilmeye çalışılan milli kimliğin üzerinde belirleyici olan din, ahlak ve tarihsel birikim gibi enstrümanların nasıl ele alındığı incelenecektir.

3.1. Kolektif Kimliğin İnşasında Belirleyici Bir Etken Olarak “Din”

Dinin, bir günah-sevap nizamnamesi veya sıkı kaideler mecellesi olmadığını; gayesine doğru durmadan ilerleyen ‘ruhi hayat’ (Topçu, 2014d: 100) olduğunu vurgulayan Topçu’ya (2016: 22) göre, yaşamın merkezinde olan, maddi yaşama anlam katan bu ruh milli kültürün esaslı bir kısmıdır, milletin malı olmasa bile milletin kuruluşunun esaslı kaynağıdır. Haliyle inşa edilmesi düşünülen kolektif milli kimlikte İslâm’ın önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Hatta bu kimliğin yüksek bir kültür haline gelmesi Anadolu coğrafyasında Türklük ile İslâm’ın bir araya gelmesi neticesinde oluştuğu ve gerçek bir kimliğe dönüştüğü iddia edilir. Fakat burada ele alınan İslâm yalnızca vahiy bir niteliğe sahip değil aynı zamanda milli bir ruhu da temsil etmektedir. Keza Anadolucuların milli tarihi dinsel-ruhsal bir açıdan algılamaları, II. Meşrutiyetin ilanından itibaren çatışma halinde olan iki ideolojiyi, İslâmcılık ile milliyetçiliği bir çatı altında birleştirmeye yönelik olması bu anlamda kayda değerdir (Öğün, 1991: 13). Ayrıca Topçu’nun (2014b: 150) şu cümlesi önem arz etmektedir: *“Bizim milletimiz, Orta Asya’dan kaynaklı Türk ırkından çıkmış dokuz yüzyıl önce Anadolu’da kurulmuştur. İlmi adı Anadolu Türkleri olan bu tarih ve millet, Türk ırkından ayrılan oğuz boylarının Müslüman olarak Anadolu’ya yerleşmeleriyle başladı. Göçebe olan Türkmen Anadolu’da toprağa yerleşti, cenkçi iken çiftçi oldu. Şamanlıktan kurutulup İslâm’a sığındı. Eski geri inançlarını bırakarak sonsuzluğun iradesini kazandı. İslâmiyet türkü, insanlık seviyesinin en yukarı kademelerine yükseltti.”*

Bu noktada şunu söyleyebiliriz ki Anadolucular, soyut bir İslâm’dan değil, Anadolu’da Türk soyunun gelenekleri ile ‘yetkinleşmiş’ milli bir İslâm’dan söz etmektedirler. Çağdaşlaşma süreçlerine karşı getirdikleri eleştirilerin ana noktası din-toplumsal değişme değil, gelenek-toplumsal değişmedir (Öğün, 1991: 2). Topçu’nun (2014b: 146-147) şu ifadesi bu durumu destekler niteliktedir: *“Mukadderatını üstünde yaşadığı toprakla birleştirmiş olan ‘Anadolu Türkü’nün Arap’a ve Orta Asya Türkmen’ine üstün ruhi ve ahlaki değerlere sahip olduğunu kabul etmek lazımdır. Çünkü Anadolu insanı ne Arap ne de Orta Asya Türkmen’i gibi göçebe değildir. Toprağa bağlı insan ise sürekli bir hakikatin sorumluluğunu taşıyan insandır. Sonsuzluğa yönelen hareketin en yüksek değerlerini biz bu insanın*

yaşayışında buluyoruz. Bu insan, ana vatani olmayan, dünün ve yarının hesabı kendisinden sorulmadığı yerlerde macera arayan ve yağmacılıkla yaşayan, zorba yabancı değildir. Bu insan kendi babası, eşi ve çocukları gibi yükünü omuzlarına aldığı mukaddes toprakların üstündeki acılarla alını kırışan, bu ıstırapın yarattığı hikmetle gözleri olgunlaşan ebedi vatan sahibi insandır. Bu insan vatan toprağına ondan menfaat çekmek için yaklaşıp sonra onu terk etmesini bilen kurnaz ve göçebe tüccar değildir. O kutsal toprağı her gün daha kuvvetlenen bağlarla yaklaştıkça Allah'a yaklaştığını duyan çiftçi insandır.”

Topçu (2014b: 146) İslâm dini için yapmış olduğu şu açıklama; “*Anadolu'daki özelliğini burada yaşayan halkın karakterinden almış, burada bulunan maddi unsurların, muayyeniyetine bürünmüştür. Bu bağlamda İslâm dini, Anadolu köylüsünün ruhunda başka bir üslup kazanmıştır.*” İslâm'ın yalnızca vahiy bağlamıyla değil daha çok kültürel, toplumsal bir milli dönüşümüyle ele alındığını dolayısıyla da milli bir ruhun ortaya çıkarılmaya çalışıldığı söylenebilir. Keza Anadolu sentezini; mükemmel bir ruh, yani İslâm ile çiftçi Oğuz Türklerinin, yani maddi unsurun birleşmesi olarak açıklayan Topçu, bu ilişkide maddi olan unsurdan, manevi olan unsura doğru bir ilişki kurmaktadır (Öğün, 1991: 13).

Bundan dolayıdır ki Anadolucular, İslâmcılığa ve Osmanlıcılığa bir takım eleştirilerde bulunmuşlardır. Onlara göre, İslâmcıların ümmet devrinde arta kalan bir ulus yaratacaklarını zannettiklerini ancak coğrafyanın ve ekonominin yaşattığı ulusal tarihi unutmışlardır. Diğer bir ifadeyle milli kimliği inşa edememeleri Anadolu halkını coğrafyanın var ettiği gerçeğini göz ardı etmelerinden kaynaklanmaktadır. Osmanlılar ise hanedanın azamet ve şerefi uğruna bir ulusun tarihini ve bir halkın geleceğini kenara bırakmış; imparatorluğun istila gücüne ahlaki bir değer kazandıramamıştır (Atabay, 2005: 531). Dolayısıyla İslâm, kültürel birikimlere, Anadolu coğrafyasına ve Türk etnisitesine dayandığı takdirde milli bir ruhun hareketlenmesinde önem arz edecektir.

Bu yaklaşımlarının gereği olarak Türkçülük ile İslâmcılığın tarihsel temelini oluşturmaya çalışan milliyetçi muhafazakârlar bunun için milliyetçilik ve ümmetçiliğin bazı öğelerini birleştirme yoluna giderler. “*Milliyetçi muhafazakârlar, ürettikleri sentezin iki ana ayağı olan Türklük ve Müslümanlığı milliyetçilik ve ümmetçilik bağlamında birleştirmeyi hedeflemektedirler. Ümmetçilik, ‘insanın Hz. Âdem’den türeyip ürettiği inancına dayanan; ulusların, halkların, kabilelerin, renklerin, dillerin, doğum yerlerinin varlığını ve birbirine üstünlüğünü reddeden, insanın var oluşunu din kardeşliği çerçevesinde kabul eden bir inanış’* şeklinde tanımlanmaktadır. Türk- İslâm sentezini üreten muhafazakârlar ise ümmetçiliği ‘*Allah’ın iradesine teslimiyetten ibaret bir insan topluluğunun peşinden*

koşulması’ olarak tanımlarlar. Milliyetçi muhafazakârlara göre milliyetçilik ise ‘*insanın kendi milletini tanımasıyla ilgili bir anlayış ya da bilinçtir.*’ Bu tanımlardan yola çıkılacak olursa milliyetçi muhafazakârlar Türk milletini; Allah’ın iradesine teslim olmuş bir topluluk ve bu iradeye sahip olmayanları ise hem dinin hem de milliyetin sapkınları olarak ifade ederler” (Dursun, 2002: 93-96). Bu sentezde göze çarpan en önemli ayrıntı, milliyetçi muhafazakârlar ümmetçiliği kendilerine uygun bir manada tanımlamaktadırlar. Temel dayanaklarını ise Türklerin Müslümanlığa yaptığı hizmetler doğrultusunda açıklamaktadırlar. Aslında ümmetçilik ırklara ve milletlere karşı bir yapı olarak görülmektedir. Fakat milliyetçi muhafazakârlar bu bağlamda inşa etmeye çalıştığı kimlik yumuşatılmış bir ümmetçiliğe dayandığı söylenilebilir.

3.2. Tasavvur Edilmesi Düşünülen Kimlik Üzerinde Belirleyici Bir Unsur Olarak “Ahlak”

Topçu inşa etmeyi düşündüğü simbiyotik ve teritoryal niteliğe sahip olan milli kimliği “ahlak” kavramı üzerinden inşa etmeye çalıştığını söylemek mümkündür. Bu kavramı ise, hareket felsefesinden çıkarmak mümkündür. Hareket felsefesinin esasları Topçu’nun esin kaynağı olan Maurice Blondel’in⁸ (1861–1949) 1893’te doktora tezi olarak savunduğu “L’action” adlı eserde ortaya konulmuştur. Bu, batıda sanayi devrimine paralel olarak gelişen materyalist-pozitivist akımlar karşısında, Blondel tarafından ahlaki ve moral değerlere ağırlık verilerek geliştirilen spiritüalist ve metafizik temelli bir felsefe anlayışıdır. Blondel’in yapmak istediği, insanın doğal olarak yöneldiği tabiat-üstüne, ruhun bir faaliyetiyle ulaşmak ve irade ile hareket sayesinde tabiat-üstüne ulaşmanın nasıl gerçekleştirilebileceğini göstermektir. Haliyle hareket felsefesinin özü, dini bir alan olan tabiat-üstünün, insanın somut varlığında kendini gösterdiği yerdir. Hareketten ister ahlaki, ister metafizik, ister estetik, ister bilimsel ya da dini olsun, her türlü insan faaliyetini anlamaktır. Fakat temelde hareket, ruhi bir aktivitedir (Gündoğan, 2016: 26-27).

Blondel’in bu felsefesinin temelini, batıda Katolik ve eski rejim yandaşlarının görüşlerini de merkeze yerleştiren bir anlayış temsil etmektedir. Fakat Topçu bu felsefenin araçlarında değişime giderek hareket felsefesini İslâm dini, Türk kültürü üzerinden okumaya çalışmıştır. Dolayısıyla batının akli merkeze alarak inşa etmeye çalıştığı modern etiğinin yerine

8 Maurice Blondel: 1861-1949 yılları arasında yaşamış Fransız Filozof, Hareket Felsefesinin kurucusudur. İnsan ve Din ağırlıklı olan hareket felsefesi Materyalist, pozitivist felsefelerle karşı olan ruhçu bir felsefedir. Temel iki problemle meşgul olmuştur. İlk olarak düşüncenin hareketle ilişkisinin ne olduğunu araştırmak, ikinci olarak İlim-İman ve Felsefe-Din ilişkisini araştırmak. Daha fazla bilgi için Bkz: Kök, 1995; Gündoğan, 1994.

İslâm ve Türk değerleri ile yoğrulmuş bir ahlak ile kimliği inşa etmeye çalışmıştır.

Keza Topçu (2014b: 63-66) felsefe anlayışını şu şekilde açıklamaktadır: *“Bizim felsefemiz İslâm ruhçuluğuna dayalı, şahsiyeti temel alan ve idealizm anlayışını benimseyen özellikler taşımalıdır. Felsefe bir düşünüş tarzıdır. Kendimizi yabancı etkilerden korumak, kültürümüzü, İslâm dininin insan anlayışını ve özelliklerini kavramak için felsefeye ihtiyaç duyarız.”* Bir başka deyişle Topçu’nun hareket felsefesinin yapı taşlarından birini oluşturan ahlakın izahatından belirleyici olan temel kavramlar ise, kültürel varoluş, etnik olarak mevcudiyet, batı etiğine karşı müstakil irade, batıyı taklitten uzak özgür olma durumu ve tüm bu kavramları İslâm ruhu ile yoğurmaktır.

Meselelere genellikle ahlâk üzerinden bakan Topçu, hem felsefî açıdan, hem bireysel hem de toplumsal yapı itibariyle ahlâk meselesi onun düşüncesinin merkezini oluşturur. Cumhuriyet devri Türk aydınları arasında ahlâk konusunda en çok metin yazmış ve bu alandaki vurgularını bütün hayatı boyunca sürdürmüştür (Kara, 2016: 15). Müstakil bir kimlik arayışında olan Topçu kendisinden olmayan ahlaki değerlerin topluma dayatılması sorunlarına neden olacağını belirtir. Öyle ki Topçu’ya (2013: 127) göre, *“her toplum, içinde yaşadığı şartların hazırladığı kendine özel bir ahlak anlayışına sahiptir. Kendi varlığının zorunlu olarak ortaya koyduğu ahlakın dışında başka ahlak kaideleri ona zorla kabul ettirilemez. Bu hususta zorlamalar, toplum yapısında sakatlıklar doğurur.”* Ancak bu özgünlüğün oluşabilmesi ahlaki değerlerin iyi olduğuna dair bir kanaatin topluma nüfuz etmesi gerekir. İşte bunu da sağlayacak olan ahlak meselesinin kalbine sorumluluk kavramını enjekte eden İslâm ruhu ile olacaktır (Topçu, 2017).

3.3. Milli kimliğin Tahayyül Edilmesinde Belirleyici Bir Etmen Olarak “Tarihsel Birikimler”

Milliyetçilikten bahsedebilmemiz için her şeyden evvel toplumun kendi değerlerini muhafaza etmesi gerekir. Aynı zamanda kendinde bulunan kadim değerlere dayanarak toplumsal bellekte olumlu çağrışımlar uyandırabilir ve milli duyguları harekete geçirebilir. Dolayısıyla milli bir ruhun inşası, toplumun gelenekleri, görenekleri, mitleri, efsaneleri, tarihi, tarihi şahsiyetleri ve yaşadığı toprak gibi kadim olan tarihsel birimler üzerinden hayal edilebilir bir gerçeklik olarak ortaya çıkar. Haliyle Topçu’da müstakil bir milli kimliğin tahayyül edilebilmesi için Anadolu’nun tarihsel değerlerine önem verdiğini görmek mümkündür.

Topçu (2014a: 169), Türkçülere-Turancılara göndermede bulunarak kendilerini milliyetçi olarak görenlerin aslında kendilerinden hiçbir şey

taşımadığını, batının kültürüne bağlı bir yaşam tarzına sahip olduğunu, hiçbirinin davranışında bir davanın ve millet görüşünün samimi izleri, bir karakter belirtisi olmadığını belirtir. Milliyetçiyim diyebilmek için, milli değerlere sahip çıkarak o değerlerle yaşamak, evde, bulunduğu cemiyette, şehirde bu değerleri yaşatmak ve onlarla toplumsal düzeni gerçekleştirmek gerekir.

Yine Turancıları eleştirerek batıya karşı toplumun kendi değerlerini yok etmeye mahkûm ettiklerini belirterek bu anlayışın milliyetçilik şeklinde değerlendirilemeyeceğini asıl milliyetçiliğin bu değerlere sahip çıkan muhafazakârlık olduğunu kendi ifadesiyle şöyle anlatmaya çalışmıştır (Topçu, 2014b: 153-154): *“Türk milliyetçiliğini savunanlar kültür değerlerimizi ele geçirmişlerdir. Garplılaşma maskesi altında haçlılaşma barınmaktadır. İçimize sinen haçlılaşma zihniyeti, çok tehlikeli sayılabilecek bir aşağılık duygusu yaratmaktadır. Anadolu insanı kendisine ait olan, kendi varlığını oluşturan her şeyden tiksindir olmuştur. Haçlılaşma zihniyeti, tüm yabancı unsurları bünyemize aşıl原因arak Türk-İslâm kalesini içeriden yıkmaya çalışmaktadırlar. Yabancı kelimeler, örfler, okullar milli ve şerefli mazimizi yenilik adı altında istila etmeye başlamıştır. Bu bağlamda milliyetçilik tabi olarak muhafazakârlıktır.”*

4. Sonuç

Nurettin Topçu Türk düşünce hayatının velut kalemlerinden biridir. Çok cepheli yazın ve düşün hayatı boyunca birçok sahada kalem oynatmıştır. Yazılarının yoğunlaştığı ana temalar arasında Türk kimliğini zikretmek mümkündür. Topçu; bu kimliği kendi tarihi ve felsefik bakış açısına göre tanımlamış ve idealist-ruhçu bir perspektifle anlamlandırmıştır.

Milliyetçi muhafazakâr bir yazar olarak Nurettin Topçu’nun millet kavramına yaklaşımını literatürdeki milliyetçilik nazariyeleri açısından ele almaya çalıştığımızda, yazarın kendine mahsus çizgilerinin temayüz ettiği görülmektedir. Zira Batı temelli milliyetçilik teorilerinin açıkladığı Batılı kimlik oluşum süreçleri Topçu’nun Türk kimliği için aradığı malzemeyi sağlamada yetersiz kalmaktadır. Nihayetinde bu teorilerin çıkış noktasını oluşturan entelektüel arka planın Batılı menşei dikkate alındığında, Anadolu topraklarını bütün tarihsel mirası ve coğrafik hususiyetleri ile birlikte odak noktası olarak seçen Topçu gibi bir düşünürün, yerli bir kalkış noktası seçmesi doğaldır.

Topçu’nun milliyetçilik anlayışını biçimlendiren kimlik tasavvurunun teritoryal ve simbiyotik kavramlarıyla tarif edilebileceği düşünülmüştür. Bu tasavvur teritoryal özellikler göstermektedir, çünkü bastığı zemin muayyen bir toprak parçası yani Anadolu coğrafyasıdır; bununla birlikte

simbiyotiktir, çünkü diyalektik bir ilişki içinde bir arada bulunan İslam ve Türk kimliklerinden müteşekkildir.

Topçu; coğrafyanın kader olduğunu ihsas eden yorumlarda bulunmaktadır. Ona göre, Anadolu coğrafyası diğer toprak parçalarından farklı olarak nevi şahsına münhasır özellikler göstermekte, sahip olduğu hususiyetlerle diğer coğrafyalardan temayüz etmektedir. Her şeyden evvel bu coğrafya mümbit topraklara, böylece; yerleşik hayatı mümkün kılan tarımsal imkânlarla sahiptir. Toprağa bağlı ekonomisiyle Anadolu insanı, çiftçi millet özelliği göstermektedir. Onu; göçebe ya da tüccar milletlerinden ayıran temel farklardan biri de, bu toprağa bağlı çiftçi karakteridir. Topçu'ya göre, toprağın insana yüklediği mesuliyet duygusu, insanı ahlaken yükselten en önemli unsurlar arasındadır. Bu tarz bir mesuliyet duygusuna ve böylece ahlaki yüceliğe göçebe ya da tüccar toplumların ulaşma şansı yoktur. Anadolu coğrafyası, savaşçı ve talancı göçebeleri toprağın bağrına ve rahmine bağlayarak, onların ruhlarına dinginlik ve selamet kazandırmıştır.

Topçu'ya göre, Anadolu coğrafyası üzerinde cenkçi iken çiftçi olan Türk insanı kimliğini ve kişiliğini Şamanlıktan İslam dinine geçmekle bulmuştur. Kendi milli şahsiyetini İslam dinin evrensel kaideleri etrafında kuran Türklük, Topçu'ya göre, insanlık tarihinin en mükemmel terkiibini yaratmıştır. Türk'ün Anadolu coğrafyasıyla buluşan bedenine İslamiyet kendi ruhunu üflemiş, toprağın ve dinin kazandırdığı mesuliyet duygusuyla birlikte yüksek bir ahlaki duyarlılık yaratılmıştır.

Böylece; Topçu'nun milli kimlik tasavvurunun sacayaklarını oluşturan coğrafya, etnisite ve din unsurlarının, Türk kimliği özelinde, müstakil ve müstesna özellikler gösterdikleri söylenebilir. Anadolu coğrafyası, bu coğrafyanın yarattığı Türk seciyesi, İslam dininin bu seciye ve coğrafyada yorumlanma biçimi, coğrafyanın kendine mahsus ekonomi politiği, Türk kimliğinin Topçu nazarında sahip olduğu biricikliğin dinamikleridir. Topçu'nun tahayyül ve tasavvur ettiği milli kimlik, Anadolu merkezli, Türk seciyeli, Müslüman bir kimliktir. Onun için Türklüğün tarih sahnesinde tam bir şahsiyet olarak arzı endam etmesi Malazgirt'in fethiyle çakışmaktadır. Topçu; İslamsız bir Türk kimliğine de Anadolusuz bir ümmetçiliğe de Turancılığa da karşıdır. Türk kimliği; Anadolu insanının, tüm tarihsel mirasıyla ve müşerref olduğu İslam diniyle kurduğu bir değerdir.

KAYNAKÇA

- Aktürk, Ş. (2006). “Etnik Kategori ve Milliyetçilik: Tek Etnili, Çok Etnili ve Gayri-Etnik Rejimler”, *Doğu Batı Dergisi*, 9(38): 23-53.
- Anderson, B. (2014). *Hayali Cemaatler: Milliyetçiliğin Kökenleri ve Yayılması*, Çev. İskender Savaşır, İstanbul: Metis Yayınları.
- Atabay, M. (2003). Anadoluculuk, *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce C.4 (Milliyetçilik)*, Ed. T. Bora, M. Gültekingil, İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 515-532.
- Berman, M. (1994). *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor*, Çev. Ü. Altuğ, B. Peker, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bingöl, Y. ve Pakiş, A. (2011). “Anadoluculuk Hareketi ve Üç Tarz-ı Siyaset”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, (50):113-137.
- Bingöl, Y. ve Pakiş, A. (2016). “Milliyetçiliğin Anadolucu Söylemde Yeniden Üretimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 49(1):1-27.
- Castells, M. (2008). Kimliğin Gücü: Enformasyon Çağı; Ekonomi, Toplum ve Kültür, Çev. E. Kılıç, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008.
- Doğan, M. (2005). “Nurettin Topçu”, *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce, Cilt-6 (İslamcılık)*, Ed. T. Bora, M. Gültekingil, İstanbul: İletişim Yayınları, ss. 438-452.
- Dursun, Ç. (2002). “İdeoloji ve Özne: Türk-İslam Sentezi”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara.
- Gellner, E. (2013a). *Uluslar ve Ulusçuluk*, Çev. B. Ersanlı, İstanbul: Hil Yayınları.
- Gellner, E. (2013b). *Milliyetçiliğe Bakmak*, Çev. S. Coşar, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gündoğan, A. O. (1994). “Aksiyon Felsefesi”, *Felsefe Dünyası*, (11): 36-42.
- Gündoğan, A. O. (2016). “Topçu ve Hareket felsefesi”, *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (4): 24-37.<http://dergipark.gov.tr/temasa/issue/23821/253772>
- Hobsbawm, E.J. (2014). *Milletler ve Milliyetçilik*, Çev. O. Akınhay, İstanbul: Ayrintı Yayınları.
- Hoşgör, K. (2016). “Simbiyotik Bir Bakışla Dilin Evrimi”, *DTCF Dergisi*, (56): 332-364.
- Hroch, M. (2011). *Avrupa’da Milli Uyanış: Toplumsal Koşulların ve Toplulukların Karşılaştırmalı Analizi*, Çev. A. Özdemir, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Huntchinson, J. (2000). “Ethnicity and Modern Nations”, *Ethnic and Racial Studies* 23(4): 651-669.
- Kaçmazoğlu, B. (2015). *Türk Sosyolojisi Tarihi Üzerine Araştırmalar*, İstanbul: Doğu Kitapevi.
- Kaçmazoğlu, B. (2016). *Türk Sosyolojisinde Temalar I: Türkçülük, İslamcılık, Muhafazakârlık*, İstanbul: Doğu Kitapevi.

- Kara, İ. (2013). *Nurettin Topçu Hayatı Bibliyografyası*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Kara, İ. (2016). “Ahlâk Davasına ve Muallimliğe Adanmış Bir Ömür: Nurettin Topçu”, *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 4(4): 6-23. <http://www.temasa.org/wp-content/uploads/2016/sayi4/6-23.pdf>
- Kök, M. (1995). *Nurettin Topçu'da Din Felsefesi*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Nairn, T. (2015). *Milliyetçiliğin Yüzleri: Janus'a Yeni Bir Bakış*, Çev. S. Kırdar, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Öğün, S. S. (1991). “Nurettin Topçunun Siyasal Düşüncesinde Popülizm-Milliyetçilik Etkileşimi”, *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi*.
- Özdemir, M. (2010). “Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 323-343.
- Özkırımlı, U. (2015). *Milliyetçilik Kuramları: Eleştirel Bir Bakış*, Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Özoğlu, H. (2005). *Osmanlı Devleti ve Kürt Milliyetçiliği*, İstanbul: Kitap Yayınevi, 2005.
- Smith, A. D. (1998). *Nationalism and Modernism*, London: Routledge.
- Smith, A. D. (2013). *Milliyetçilik: Kuram, İdeoloji, Tarih*, Çev. Ü. H. Yolsal, Ankara: Atıf Yayınları.
- Smith, A. D. (2014). *Milli Kimlik*, Çev. B. S. Şener, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Smith, A. D. (2015). “Nations Before Nationalism and Symbolism in John Armstrong's Perspective”, *Nations and Nationalism* 21 (1): 165-170.
- Topçu, N. (2012). *Büyük Fetih*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2013). *Sosyoloji*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2014a). *Ahlak Nizamı*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2014b). *Yarınki Türkiye*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2014c). *İradenin Davası Devlet ve Demokrasi*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2014d). *İslâm ve İnsan Mevlana ve Tasavvuf*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2015). *Var Olmak*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2016). *Kültür ve Medeniyet*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Topçu, N. (2017). *İsyân Ahlakı*, İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Ülken, H. Z. (2013). *Türkiye'de Çağdaş Düşünce Tarihi*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

TÜRKİYE’DE MATBAA EĞİTİMİNDE YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİNİN EĞİLİMLERİ

Zafer ÖZOMAY¹

BÖLÜM 20

¹ Dr., Marmara Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu , Basım Teknolojileri Bölümü,
ozomay@marmara.edu.tr



TÜRKİYE'DE MATBAA EĞİTİMİNDE YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİNİN EĞİLİMLERİ

Zafer ÖZOMAY¹

1. GİRİŞ

Meslek liselerinin matbaacılık bölümlerine Teknik Öğretmen yetiştirmek üzerine kurulan Matbaa Eğitimi Bölümü, ilk mezunlarını verdiği 1980 yılından günümüze kadar 1800'e yakın mezun vermiştir.

Mezunlarının bir kısmı öğretmenliği tercih ederek eğitime hizmet verirken, bir kısmı da matbaa sektörümüzde önemli noktalarda görev yapmaktadır.

Matbaacılık mesleği ülkemizde tam olarak tanınmamaktadır. Bir çok kişi matbaacılık mesleğini Gutenberg ve İbrahim Müteferrika'dan bahsedilirken kurşun harfler kullanılarak icra edilen bir meslek olduğunu düşünmektedirler.

Teknolojinin gelişmesi Matbaacılık mesleğini de etkilemiş ve üretimde kullanılan makineler bilgisayar kontrollü hale gelmiştir. Geçmiş yıllarda üniversitelerin matbaacılık bölümlerini çoğunlukla erkek öğrenciler tercih ederken bugün sınıfların neredeyse yarısı kız öğrencilerden oluşmaktadır.

Matbaa Sektöründe eğitimli eleman sıkıntısı oldukça fazladır. Bu nedenle öğrencilerin bazıları daha mezun olmadan iş sahibi olabilmektedirler. İşini seven ve öğrencilik yıllarında kendini geliştirebilen hiç bir mezun işsiz kalmamaktadır.[1]

2. TÜRKİYE'DE MATBAACILIK EĞİTİMİ

Türkiye'de matbaacılığın tarihsel gelişim sürecini incelerken, Cumhuriyet sonrasında, kronolojik olarak ele aldığımızda, eğitim ve öğretim alanında aşağıdaki gelişmeler gerçekleşmiştir.

Matbaacılık Eğitim Kurumları:

1. Matbaa Meslek Liseleri ve Endüstri Meslek Liseleri (1946)
2. Teknik Eğitim Fakülteleri, Lisans Eğitimi (1976)
3. Meslek Yüksek Okulları, Önlisans Eğitimi (1984)

1 Dr., Marmara Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu , Basım Teknolojileri Bölümü, ozomay@marmara.edu.tr

4. Fen Bilimleri Enstitüsü, Lisansüstü Eğitim (1986)
5. Mesleki Eğitim Merkezleri, Çıraklık ve Kalfalık Eğitimi (1986)

2.1 Teknik Eğitim Fakülteleri, Lisans Eğitimi (1976)

Ülkemizde Üniversite (Lisans) düzeyinde Matbaacılık Eğitim alanında ilk bölüm, İstanbul Yüksek Teknik Öğretmen Okulu bünyesinde 1976-1977 öğretim yılında açılmıştır. 1980 yılında ilk mezunlarını vermiştir. 1982 yılında 41 sayılı kararname ile kurulan YÖK bünyesinde toplanan yüksekokullardan biri olan bu okul, o yıl açılan Marmara Üniversitesinin Teknik Eğitim Fakültesine dönüştürülmüştür. 1993 - 1994 Öğretim yılında Ankara Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesinde de Matbaa Öğretmenliği Bölümü açılmıştır. Ülkemizde Lisansüstü Matbaa Eğitim Bölümü, Teknik Eğitim Fakültesi Lisans Eğitimi ilk mezunlarının verildiği 1980 yılından 6 yıl sonra 1986 yılında Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde açılmıştır. 2009 yılında Teknik Eğitim Fakültelerinin kapatılması ile 2010 yılında Matbaa Eğitimi Yüksek Lisans programı da kapatılmıştır. 2013 yılında Marmara Üniversitesi bünyesinde Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Basım Teknolojileri Bölümü olarak lisans eğitimi açılmış ve 2014 yılında ilk öğrenci alımını gerçekleştirmiştir. Aynı yıl Fen Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü olarak yüksek lisans ve doktora programları Basım Teknolojileri adıyla tekrar eğitim hayatına dönmüştür.

Şu ana kadar 128 yüksek lisans 28 doktora öğrencisi diploma almıştır. Yüksek Lisans kontenjanı 10 öğrenci, doktora kontenjanı ise 5 öğrencidir. Doktora programına girebilmek için, yüksek lisans derecesine sahip olmak gerekmektedir. Yüksek Lisans Eğitimi min. 2 yıl, doktora Eğitimi ise Yüksek Lisans Eğitimi sonrası min. 3 yıldır. Yüksek lisans ve doktora öğrencileri en az 24 kredilik yedi farklı ders alıp mezun olabilmek için alanı ile ilgili bilimsel bir tez hazırlamak zorundadır.

3. YÖNTEM

Bu araştırma, 1986-2017 yılları arasında Türkiye’de Matbaa Eğitimi alanında yapılmış lisansüstü tezlerini içerik analizi yönünden değerlendirmeyi amaçlayan nitel bir çalışmadır. Nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan içerik analizi, yazılı metinlerin bazı özelliklerini sayısal olarak belirten bir analiz yöntemi olup materyalin nitel analizi ve istatistiksel sonuçları arasında köprü görevi görmektedir (Bauer, 2003).

4. EVREN – ÖRNEKLEM

Bu çalışmanın evrenini 1986-2018 yılları arasında Türkiye’de Matbaa eğitimi alanında yapılmış lisansüstü (Yüksek Lisans-Doktora) tezleri oluşturmaktadır.

Çalışmada ölçüt olarak, Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Veri Tabanında (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>) yer alan ve tam metin olarak ulaşılabilen Matbaa Eğitimi ana bilim dalındaki tezler çalışma kapsamına alınmış olup, çalışma 1986-2018 yılları ile sınırlandırılmıştır. Bir diğer ölçüt ise, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde olarak kullanılmıştır. Araştırmada sadece Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Matbaa Eğitimi alanında yapılan tezler incelemeye alınmış olup, Matbaa Eğitimi içeren diğer bölümlerde yapılan çalışmalar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Bu çalışma, Türkiye’de ilk ve tek matbaa eğitimi alanında lisansüstü eğitimi sunan Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde yapılan tezler olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda yapılmış olan 128’i yüksek lisans ve 30’i doktora tezi olmak üzere toplam 158 tez incelenmiştir.

5. BULGULAR

1986-2018 yılları arasında matbaa eğitimi alanında yapılmış tezlerin incelenerek alandaki lisansüstü eğitime yönelik araştırma eğilimlerinin belirlenmesi amacıyla toplam 128 yüksek lisans ve 30 doktora tezi incelenmiştir. Yapılan tez sayıları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Kadın – Erkek oranına göre yapılan tez sayıları

Cinsiyet	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Kadın	41	32,0	10	33,3	51	32,3
Erkek	87	68,0	20	66,7	107	67,7
Toplam	128	100,0	30	100,0	158	100,0

Tablo 1’de Fen Bilimleri Enstitüsü Matbaa Eğitiminde yapılan toplam 156 lisansüstü tez sayıları ve cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; 41 kadın , 87 erkek yüksek lisans çalışmasını tamamlamışken, 10 kadın, 20 erkek doktora çalışmasını tamamlamıştır. Toplamda 51 kadın, 107 erkek lisansüstü çalışmayı başarı ile tamamladıkları görülmektedir. Oran olarak bakıldığında yüksek lisans yapan kadınlar %32 iken, erkek %68 oranında olduğu görülmüştür.

Yıllara göre yapılan tez sayılarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. *Yıllara Göre Bitirilen Lisansüstü Tez Sayıları*

Yıl	Yüksek Lisans		Doktora		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1987	2	1,6	0	0,0	2	1,3
1988	2	1,6	0	0,0	2	1,3
1989	2	1,6	0	0,0	2	1,3
1990	3	2,3	0	0,0	3	1,9
1991	1	0,8	0	0,0	1	0,6
1992	8	6,3	0	0,0	8	5,1
1993	4	3,1	0	0,0	4	2,5
1994	5	3,9	2	6,7	7	4,4
1995	2	1,6	0	0,0	2	1,3
1996	0	0,0	1	3,3	1	0,6
1997	3	2,3	1	3,3	4	2,5
1998	3	2,3	1	3,3	4	2,5
1999	4	3,1	3	10,0	7	4,4
2000	3	2,3	0	0,0	3	1,9
2001	6	4,7	3	10,0	9	5,7
2002	8	6,3	2	6,7	10	6,3
2003	7	5,5	1	3,3	8	5,1
2004	3	2,3	0	0,0	3	1,9
2005	6	4,7	1	3,3	7	4,4
2006	7	5,5	2	6,7	9	5,7
2007	9	7,0	1	3,3	10	6,3
2008	0	0,0	3	10,0	3	1,9
2009	8	6,3	0	0,0	8	5,1
2010	18	14,1	1	3,3	19	12,0
2011	5	3,9	1	3,3	6	3,8
2012	1	0,8	1	3,3	2	1,3
2013	4	3,1	1	3,3	5	3,2
2014	1	0,8	2	6,7	3	1,9
2015	1	0,8	1	3,3	2	1,3
2016	0	0,0	1	3,3	1	0,6
2017	1	0,8	1	3,3	2	1,3
2018	1	0,8	0	0,0	1	0,6
Toplam	128	100,0	30	100,0	158	100,0

Tablo 2’de Matbaa Eğitimi ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezlerinin yapıldığı yıllara göre dağılımı verilmiştir.

Yıllara göre sırasıyla en fazla yapılan yüksek lisans tezleri 2010’da 18 (%14,1), 2007’de 9 (%7), 1992, 2002 ve 2009’da 8 (%6,3) olarak tamamlanmıştır. Matbaa Eğitimi yüksek lisansının başladığı 1986 yılından 2018 yılları arasındaki tezler incelendiğinde yılda ortalama 4 tez tamamlanmış olduğu görülmektedir. Yıllara göre sırasıyla en fazla yapılan doktora tezleri 1999 ve 2001’de 3 (%10), 1994, 2002, 2006 ve 2014’de 2 (%6,7) olarak tamamlanmıştır. Matbaa Eğitimi doktora eğitiminin başladığı 1986 yılından 2018 yılları arasındaki tezler incelendiğinde yılda ortalama 1 tez tamamlanmış olduğu görülmektedir. Yıllara göre sırasıyla en fazla yapılan lisansüstü tezleri 2010’da 19 (%12), 2002 ve 2007’de 10 (%6,3), 2002’de 9 (%5,7) olarak tamamlanmıştır. Matbaa Eğitimi lisans eğitiminin başladığı 1986 yılından 2018 yılları arasındaki tezler incelendiğinde yılda ortalama 5 tez tamamlanmış olduğu görülmektedir.

Lisansüstü Tez İsimlerinde Geçen Kelimelerin dağılımına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. *Lisansüstü Tez İsimlerinde Geçen Kelimelerin Dağılımı*

Kelime	Yüksek Lisans - Doktora	
	f	%
Ambalaj	11	6,4
Basım	6	3,5
Ciltleme	2	1,2
Dijital	9	5,2
Flekso	10	5,8
Grafik	12	7,0
Hologram	2	1,2
Kağıt	11	6,4
Kalıp	10	5,8
Masaüstü Yayıncılık	7	4,1
Matbaa	26	15,1
Mürekkep	11	6,4
Ofset	24	14,0
Renk	14	8,1
Reprodüksiyon	2	1,2
Serigrafi	5	2,9
Tasarım	2	1,2
Tifdruk	3	1,7
Tipografi	3	1,7
Web Ofset	2	1,2
Toplam	172	100,0

Tablo 3’de Matbaa Eğitimi ile ilgili Lisansüstü Tez İsimlerinde Geçen Kelimelerin Dağılımı verilmiştir.

Matbaa Eğitimi ile ilgili lisansüstü tez isimlerinde geçen kelimelerin dağılımlarına bakıldığında “Matbaa” 26 (%15,1) ile ilk sırada yer alırken ardından “Ofset” 24 (%14) ikinci sırada “Renk” 44 (%8,1) üçüncü sırada yer almaktadır. Sırasıyla bakıldığında “Grafik” 12 (%7,9), “Kağıt” 11 (%6,9), “Mürekkep” 11 (%6,9), “Grafik” 12 (%7,9), “Kağıt” 11 (%6,9), “Mürekkep” 11 (%6,9) “Ambalaj” 11 (%6,9), “Flekso” 10 (%6,3), “Kalıp” 10 (%6,9), “Dijital” 9 (%5,7), “Masaüstü Yayıncılık” 7 (%4,4), “Basım” 6 (%3,8), “Serigrafi” 5 (%3,1), “Tifdruk” 3 (%1,9), “Tipografi” 3 (%1,9), “Tasarım” 2 (%1,2), “Ciltleme” 2 (%1,2), “Web” 2 (%1,2), “Reprodüksiyon” 2 (%1,2), “Hologram” 2 (%1,2) olarak lisansüstü tez isimlerinde yer aldığı görülmektedir.

6. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırma, 1986-2018 yılları arasında Türkiye’de Matbaa Eğitimi alanında yapılmış yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Tezler yayınlandıkları yıl, tez hazırlayan kişilerin cinsiyetleri, tez isimlerinde geçen kelimeler olarak eğilimleri çıkarılmaya çalışılmıştır. Türkiye’de ilk ve tek lisansüstü eğitimi sağlayan bölüm olmasından kaynaklı farklı üniversitelerdeki yapılan çalışmalar ile karşılaştırma imkanı bulunmamaktadır.

İncelenen yüksek lisans ve doktora tezlerinin yıllara göre dağılımlarına bakıldığında düzensiz ve dengesiz olduğu sonucuna varılmıştır. Tezlerin en fazla tamamlandığı yıl 2010’ dur. Bunun sebebinin M.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Matbaa Eğitiminin kapatıldığı ve Basım Teknolojileri olarak olarak açıldığı yıl olmasında dolayı olduğu düşünülmektedir.

Araştırma dahilinde Matbaa Eğitimi alanında yapılan yüksek lisans ve doktora tez isimlerinde “Matbaa” ve “Ofset” kelimelerinin kullanım oranının diğer mesleki kelimelere oranla fazla olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin mevcut yıllar içerisinde ofset baskının sisteminin gelişmekte olduğu ayrıca bölüm laboratuvar şartlarının ofset açısından elverişli olduğu ve ayrıca matbaa sektöründeki büyük payı ofset baskının oluşturmalarının olduğu görülmektedir. 2000 yılından sonraki çalışmalarda ağırlıklı olarak tez isimlerinde “Dijital” kelimesi kullanımının yıllara göre attığı sonucuna da varılmıştır. Son yıllarda gelişen dijital baskı pazarının rolü ve üniversite dijital baskı laboratuvarlarının artışının payı dijital baskı konusuyla ilgili çalışmalarının artışına etken olmuştur.

1986-2018 yılları arasında matbaa eğitimi alanında hazırlanmış 128 yüksek lisans ve 30 doktora tezinden, 51 kadın , 107 erkek lisansüstü tez çalışmasını tamamlamıştır. Yaklaşık olarak tezlerin 1/3 lik bölümünün kadınlar tarafından 2/3lik bölümünün erkekler tarafından yapıldığını göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre; matbaa eğitimi alanındaki yapılacak lisansüstü tezlerin sayısının artırılması ve alanda lisansüstü eğitim yapmak isteyen adayların nicelik ve nitelik anlamında geliştirilmesi matbaa eğitiminin Türkiye’deki gelişimine pozitif bir ivme kazandırabileceği düşünülmektedir. İlgili sonuçlar resmi olarak yayınlanmış ve kabul edilmiş tezlerden elde edilmiş verilerden oluşturulmuştur. Çalışmanın bu yönüyle ilgili tüm eğitimcilere ve matbaa sektörüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akkaya, M., Kılınç, N., (2009) ‘A survey on coordinator instructors involved in industrial practices of student in vocational training high schools offering clothing education in Turkey’, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 2768–2775.
- Ural, E., (2006), Avrupa Birliği ülkelerinden Almanya’da matbaa eğitimi veren yüksek öğretim okulları ile Türkiye’deki matbaa eğitimi veren yüksekokullarının karşılaştırılması ve yeni bir matbaa eğitim modeli önerisi”, M.Ü. F.B.E., Doktora Tezi, İstanbul.
- <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>
- <http://ilp.marmara.edu.tr/ProgramTanitim/uygulamali-bilimler-yuksekokulu/basim-teknolojileri-1004-757-0>
- Şimşek, A., (1999), “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması”, TUSİAD, Türkiye
- Çifçi, T. (2017). Türkiye’de Coğrafya Eğitimi Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin (2006-2017) Eğilimleri. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), 864-887. doi:<http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i4.1060>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Varışoğlu, B.; Şahin, A. & Göktaş, Y. (2013). Türkçe eğitimi araştırmalarında eğilimler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*

KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Şeyma Nur AYDIN¹, Ertuğrul KARAKAYA²,

İsmail GÖKDENİZ³

BÖLÜM 21

1 Şeyma Nur AYDIN, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, seymanuraydin90@gmail.com

2 Dr.Öğr.Üye. Ertuğrul KARAKAYA, Kırıkkale Üniversitesi Fatma Şenses Sosyal Bilimler M.Y.O. Öğretim Üyesi, erkara@hotmail.com

3 Doç.Dr. İsmail GÖKDENİZ, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, isgokdeniz@gmail.com



KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Şeyma Nur AYDIN¹, Ertuğrul KARAKAYA², İsmail GÖKDENİZ³

GİRİŞ

İşletmelerin sahip olduğu diğer kaynaklarla faaliyete geçebilmesi ve rekabet ortamında devamlılığını sağlayabilmesi için gerekli insan gücüne sahip olması gerekir. Bir işletme maddi ve fiziksel anlamda ne kadar donanımlı olursa olsun yeterli insan gücüne sahip değilse istediği amaca ulaşabilmesi mümkün değildir.

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde emek yoğun teknolojilerin daha ağırlıklı olmasından dolayı insan faktörü büyük ölçekli işletmelere göre daha fazla önem arz etmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi KOBİ'ler için hayati bir değer taşınmaktadır. Ancak insan kaynakları yönetiminin her KOBİ için işleyişi aynı değildir. Çoğu zaman faaliyet gösterilen sektöre, çalışan sayısına ve faaliyet süresi gibi bazı değişkenlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu çalışmada KOBİ'lerde insan kaynakları yönetiminin bu tür değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiği araştırılmıştır.

1. KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin iyi belirlenmiş bir personel politikasına sahip olması, nitelikli elemanların işletmede devamlılığının sağlanması ve çalışanlardan arzu edilen verimin alınması yönünden oldukça önemlidir. Personel politikasını oluşturmak ve uygulamak işgören yönetiminin birincil görevidir. Büyük ölçekli işletmelerde bu görev genellikle bir uzman tarafından yerine getirilmektedir. Ancak küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışan sayısının az olması, personel politikasını oluşturup uygulayacak uzman kadronun istihdam edilmesine pek olanak tanımamaktadır (Alpugan, 1994, s.296).

Küçük işletme sahiplerinin faaliyet odağı, işin başlamasını ve işleyişini sağlamaktır. Genellikle üretim, pazarlama ve satış faaliyetleri ile nakit

1 Şeyma Nur AYDIN, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, seymanuraydin90@gmail.com

2 Dr.Öğr.Üye. Ertuğrul KARAKAYA, Kırıkkale Üniversitesi Fatma Şenses Sosyal Bilimler M.Y.O. Öğretim Üyesi, erkara@hotmail.com

3 Doç.Dr. İsmail GÖKDENİZ, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, isgokdeniz@gmail.com

akışını gerçekleştirmek gibi konularla ilgilendiklerinden insan kaynakları yönetimi gereken önemi görmemektedir. Küçük işletmelerde durum böyle iken firmalar büyüdükçe insan kaynakları politikalarının resmileştirilmesi arzu edilir hale gelmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin resmileştirilmesi bu konudaki mevzuatın ve hukukun bilinirliğine de bağlıdır. Örneğin; iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, haksız yere işten çıkarmaların önlenmesi ve eşit istihdam fırsatının oluşturulması etkin bir insan kaynakları yönetimi ile mümkün olmaktadır (Mayson ve Barrett, 2006, s.451).

1.1.KOBİ’lerde İnsan Kaynakları Planlaması

Globalleşme ve teknolojiye meydana gelen değişimler, işletmelerin rekabet gücünü artırabilmek için ihtiyaç duyduğu niteliklerin farklılaşması ve iş süreçlerinde yaşanan gelişmeler, insan kaynakları planlamasını bütün işletmeler için zorunlu hale getirmiştir (Arslan, 2012, s.89).

KOBİ’ler insan emeğinin ağırlıklı olduğu işletmelerdir ve insan kaynağı bu kuruluşların en önemli sermayesidir. Bu nedenle KOBİ’ler yapacakları insan kaynağı planlaması ile birçok sorunun önüne geçebilir. İşletme amaçlarının gerçekleşmesi için; nitelikli ve yeterli sayıda personel bulunması, bu personelin fiziksel ve zihinsel faaliyetlerinden en etkin ve verimli şekilde yararlanılması KOBİ’lerde insan kaynakları planlamasına gereken önemin verilmesini zorunlu kılmaktadır. İnsan kaynakları planlaması ile doğru zamanda, doğru iş için doğru personelin seçilmesi mümkün olacak, böylelikle işletme verimliliğinin artması da sağlanacaktır.

1.2.KOBİ’lerde İnsan Kaynağı Seçimi

İnsan kaynakları yönetiminin birincil görevi; işletmede yapılacak iş için, en uygun insan kaynağının bulunması ve seçilmesidir. İnsan kaynakları yönetimi tarafından bir iş için uygun vasıflara sahip olmayan personelin istihdam edilmesi işletmenin işleyişi açısından olumsuz durumlar oluşturabilir. Bu durum insan kaynakları yönetimi açısından yetersiz olan KOBİ’ler için düşünüldüğünde daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü günümüzde küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin karşılaştığı en büyük problemlerden birisi de işletmeye faydalı olacak eğitime ve iş tecrübesine sahip insan kaynağının bulunamamasıdır. İş için uygun nitelikteki insan kaynağının seçilememesi, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için önemli maliyet sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle KOBİ yöneticileri bazı kaynaklara başvurarak doğru insan kaynağını bulmaya çalışmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için bu kaynaklar; işletme çalışanlarının önerileri, gazetelerin ilan sayfaları, mesleki ve teknik eğitim veren okullar, işçi bulma kurumu, sendikalar ile işletmeye doğrudan veya internet yoluyla başvurular olarak sıralanabilir.

Çeşitli kaynaklardan yararlanılarak görüşmeye çağrılan adayların seçilmesinde genel olarak yazılı ve sözlü mülakat en çok tercih edilen yöntemlerdir. Bireylerin becerilerini, bilgi ve zeka düzeylerini, ölçebilmek için geliştirilmiş testler ile başvuruda bulunan adayların yapılacak işin niteliklerine uygun olup olmadığına karar verilebilir. Ancak uygulanan bu testler adayların bilgi ve becerilerini belli bir ölçüde yansıtabilir. Bu nedenle testlerde (yazılı sınav) başarılı olan adayları daha iyi tanımak adına sözlü mülakata başvurmak yararlı olacaktır. Görüşme esnasında adaya yöneltilen sorular, iş için uygun eleman olup olmadığı hakkında önemli ipuçları verecektir (Alpugan, 1994, s.299). İşin niteliğine uygun personel seçilmesi ile hem çalışanların hem de KOBİ'lerin verimliliğini artırmak mümkün olacaktır. Personel tercihlerini ve işin gereklerini dikkate alan, istikrarlı yapıya sahip işe yerleştirme sistemleri, KOBİ'lerin daha etkin bir şekilde faaliyette bulunmasına zemin hazırlayacaktır (Çetinyokuş, Yıldız, Dağdeviren ve Gökçen, 2007, s.328).

1.3.KOBİ'lerde İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim

Bireyin görevine ve çalışacağı işletmeye uyum sağlaması için gösterilen çabaların tümüne işe alıştırma denir. İşe alıştırma çabalarının asıl amacı, işe yeni başlayacak olan bireyin işletmeye kazandırılmasını sağlamaktır (Alpugan, 1994, s.300).

Görevine yeni başlayan birey bir kültür şoku ile karşı karşıya kalır. Yeni işinin hayallerindeki işten uzak olduğunu anlar. Bu düşüncenin gerçeklik payı oldukça yüksektir. Çünkü yeni bir işletmede çalışmaya başlamak daha önce gidilmemiş bir ülkeyi ziyaret etmeye benzer. İşletmede oluşacak böyle bir şok etkisini azaltmak etkili bir işe alıştırma programı ile mümkün olacaktır (Cascio'dan aktaran, Karakaş, 2014, s.2). İşe alıştırma kadar önemli olan diğer bir hususta hizmet içi eğitimidir. İş başında eğitim olarak da adlandırılan hizmet içi eğitim, işgörenlerin daha önceden edindikleri kuramsal ve teknik bilgilerin, değişen teknoloji ve yeniliklere uyum sağlaması için yapılan eğitim çalışmalarının tümü olarak ifade edilebilir (Alpugan, 1994, s.300). KOBİ'lerin en büyük eksikliklerinden biri de hizmet içi eğitimidir. Yöneticilerin sevk ve idare konusundaki başarısızlıkları, çalışanların geleneksel çalışma yöntemleri ile yetinmeleri de bu eksiklikten kaynaklanmaktadır. İşletmelerde verilen eğitim ile birlikte verimliliğin artması, çalışanların motivasyonlarının yükselmesi, kontrol faaliyetlerinin minimum seviyeye düşürülmesi, iş kazalarının azalması sağlanabilir (Çelebioğlu, 2012, s.61-62).

1.4 KOBİ'lerde Ücret Politikası

Günümüzün değişen şartları KOBİ'lerde çeşitli grupların beklentilerini karşılamak için; verimliliği, kaliteyi, iş doyumunu, yaşam standardını ve başarıyı artıran bir ücret yönetiminin kurulmasını zorunlu kılmaktadır. KOBİ'lerde iyi tanımlanmış bir ücret yönetim sistemi ve kriterleri mevcut değildir. İşverenler daha çok endüstriyel işlerin yolunda gitmesi için çalışanlarla iyi diyalog kurma yolunu tercih etmektedirler. Diğer tercih ettikleri yol ise; ücretlerin nispeten yüksek tutulmasıdır. Özellikle küçük işletmelerde nitelikli eleman bulmak, işverenlerin yaşadığı en büyük sıkıntıdır. İşverenler bu durumdan dolayı ikilemde kalabilmektedir. Nitelikli elemanlarına fazla ücret verdiklerinde işletmedeki uyumun bozulacağını, vermedikleri takdirde de bu elemanları kaybedeceklerini düşünmektedirler. Çünkü nitelikli elemanlar genellikle büyük işletmelerde çalışmayı tercih etmektedirler (Erol, 2006, s.36).

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde yaşanan ücret sorunlarının en büyük nedeni ise bu işletmelerin ücret politikasını düzenleyecek bir uzman bulundurmamasıdır. KOBİ sahipleri işletmelerde ücret düzenlemesi yapacak bu bireyleri önemli bir maliyet unsuru olarak kabul etmektedir. Bunun yanı sıra KOBİ'lerde aynı şartlarda aynı işi yapan bireylerin almış oldukları ücretler arasında farklılıklar bulunması da KOBİ'leri önemli ölçüde tehdit eden başka bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme sahipleri ve yöneticileri ücretler arasında bulunan bu farklılığın sebeplerini çalışan personellerine gerekçeleri ile sunmalıdır. Aksi takdirde çalışanlarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaları söz konusu olacaktır.

1.5. KOBİ'lerde Performans Yönetimi

KOBİ'lerde insan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından birisi de personele yönelik performans değerlendirmesi yapmaktır. Performans değerlendirmesi ile çalışanlar kariyerlerini ne yönde şekillendirmek istediklerine dair ciddi kararlar alabilirken, işletme yöneticileri ise ücretlerin belirlenmesi, terfi ya da işten çıkarma gibi kararların alınması için önemli adımlar atmaktadırlar.

Etkin bir performans değerlendirme sistemi ile tüm çalışanlar ve yöneticilerin işletme tarafından değerinin anlaşılması sağlanır. Hatta hak etmediği halde terfi almış olanların değerlendirmesi yeniden yapılır. Böylelikle işletmeler birtakım hırsların kurbanı olmaktan da kurtulur (Serinkan ve Cabar, 2008, s.25).

1.6. KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Ülkemizdeki işyerlerinin %99'u küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden oluşmakta ve aktif nüfusun %84'ü bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise iş kazalarının %80'nin yani önemli bir kısmının bu işletmelerde meydana geliyor olmasıdır (Tunalı, 2014). Bunun en önemli sebebi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde emek yoğun bir üretim söz konusu olduğundan işle ilgili aletlerin çalışanlar tarafından daha çok kullanılmasıdır (Alpugan, 1994, s.302). Bunun yanı sıra küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde önemli olan üretimin artırılması olduğundan iş kazalarını önlemek için uygulanacak kurallar ihmal edilmektedir. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerden genel olarak mahrum bırakılmaktadır. En önemli eksiklikte bu işletmelerin piyasada fazla olmalarından dolayı denetimin sık olarak gerçekleşmemesidir. Ayrıca küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ekonomik açıdan yetersiz olmaları, iş güvenliği açısından bir uzman bulundurma konusunda sıkıntı yaşamalarına da neden olmaktadır. Bu da her geçen gün bu işletmelerde yaşanan iş kazası riskini artırmaktadır.

2.YÖNTEM

2.1. Araştırma Soruları

Bu araştırmada yanıtlanması istenen sorular aşağıdaki gibidir:

1. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi'ndeki alt boyutlar işletmenin faaliyet gösterdiği sektör türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi'ndeki alt boyutlar işletmedeki çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi'ndeki alt boyutlar işletmenin faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi'ndeki alt boyutlar işletmede çalışanların görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi'ndeki alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, betimsel bir araştırma olup ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelinde; iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında var olan değişim ve/veya bu değişimin derecesini belirlemek amaçlanır (Karasar, 2012, s.81). Çalışmada, İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi'nin alt boyutları işletmenin bulunduğu sektör türü, işletmedeki çalışan sayısı, işletme faaliyet süresi ve işletmedeki çalışanların görev türüne göre karşılaştırıldığı için karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelidir.

2.3. Çalışma Grubu

Araştırmada çeşitli sektörlerde yer alan 25 KOBİ'den veri toplanmıştır. Anket şirketlerdeki farklı görevlerde çalışan 482 kişiye uygulanmıştır. Bu kişilerin 183'ü (%38) kadın ve 299'u (%62) erkektir. Ayrıca çalışanların 64'ü (%13,3) ortaöğretim, 178'i (%36,9) lise, 128'i (%26,6) ön lisans, 95'i (%19,7) lisans ve 17'si (%3,5) lisansüstü eğitim mezunudur. Şirketlere ilişkin özellikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Şirketlerin Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Özellikler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Sektör	Tarım	28	5,8
	Üretim	114	23,7
	Hizmet	339	70,3
	Kayıp Veri	1	0,2
	Toplam	482	100,0
Çalışan Sayısı	1-9 arası	223	46,3
	10-49 arası	179	37,1
	50-249 arası	79	16,4
	Kayıp Veri	1	0,2
	Toplam	482	100,0
Faaliyet Süresi	5 yıl	151	31,3
	6-10 yıl arası	131	27,2
	11-15 yıl arası	82	17,0
	16 yıl ve üstü	115	23,9
	Kayıp Veri	3	0,6
	Toplam	482	100,0
Görev Türü	İşletme sahibi	216	44,8
	Yönetici	133	27,6
	İnsan kaynakları uzmanı	41	8,5
	Diğer	92	19,1
	Toplam	482	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında yer alan şirketlerin 28’i (%5,8) tarım, 114’ü (%23,7) üretim ve 339’u (%70,3) hizmet sektöründedir. Şirketlerdeki çalışan sayılarına bakıldığında, 1-9 arası çalışanı olan 223 (%46,3), 10-49 arası çalışanı olan 179 (%37,1) ve 50-249 arası çalışanı olan 79 (%16,4) şirket vardır. Şirketlerden faaliyet süresi 5 yıl olan 151 (%31,3), 6-10 yıl arası olan 131 (%27,2), 11-15 yıl arası olan 82 (%17,0) ve 16 yıl ve üstü olan 115 (%23,9) şirket bulunmaktadır. Şirketlerde çalışanların görev türüne göre bakıldığında, işletme sahibi olan 216 (%44,8), yönetici 133 (%27,6), insan kaynakları uzmanı 41 (%8,5) ve diğer çalışanlar ise 92 (%19,1)’dir.

2.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “KOBİ’lerde İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi” kullanılmıştır. Anketin geliştirilme aşamasında, literatür taraması yapılarak konu ile ilgili ölçek ve anket çalışmaları incelenmiş ve buna göre maddeler oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler üç alan uzmanı ve bir ölçme değerlendirme uzmanının görüşü alınarak yeniden düzenlenmiştir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda toplam 31 madde ve 7 alt boyuttan oluşan bir anket elde edilmiştir. Ankette, İnsan Kaynakları Planlaması (5 madde), İnsan Kaynağı Seçimi (5 madde), İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim (2 madde), Ücret Politikası (5 madde), Performans Değerlendirme (4 madde), İş Sağlığı ve Güvenliği (4 madde) ve İnsan Kaynakları Yönetimi (6 madde) alt boyutları yer almaktadır. Ankette “işletmenizde insan kaynakları birimi (departmanı veya çalışanı) var mı?” sorusu yer almaktadır. Bu soruya “Evet” yanıtı verenler İnsan Kaynakları Yönetimi boyutundaki maddeleri de işaretlemişlerdir. Diğerleri ise bu maddelere yanıt vermemişlerdir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı, KOBİ’lerde insan kaynakları yönetiminin çeşitli değişkenler ile incelenmesi olduğu için bağımlı değişkenler olarak anketteki alt boyutlar göz önüne alınmıştır. İlk olarak veri seti incelenerek bağımlı değişkenlerde kayıp veri olup olmadığı incelenmiştir. Kayıp veri olmadığı görüldükten sonra normallik test edilmesi amacı ile Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testinin anlamlı çıkması normallik sağlanmadığını göstermektedir. Araştırmadaki her alt boyut için Kolmogorov-Smirnov testi anlamlı çıktığı için normallik sağlanmadığı yorumu yapılabilir. Daha sonra her bir bağımlı değişken için çarpıklık katsayısı ve standart hatası hesaplanmıştır. Çarpıklık katsayısının standart hataya bölünmesi ile elde edilecek z istatistiğinin mutlak değerinin $=.05$ için 1.96’dan küçük olması dağılımın normalden aşırı sapma göstermediği

şeklinde yorumlanır (Büyüköztürk, 2014). Her alt boyutun çarpıklık katsayısının standart hatasına bölümü 1,96'dan büyük olduğu için normallik sağlanmamıştır. Bu iki test istatistiğinin yanında verilerin normalliği için histogramlar ve kutu-çizgi grafikleri de incelenmiştir. Elde edilen bütün bulgulara göre verilerin normal dağılım sergilemediği görülmüştür. Puanlarının normal dağılım sergilememesi nedeni ile analizlerde parametrik olmayan istatistikler kullanılmıştır. Buna göre, ilişkisiz ikiden çok grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H-Testi sonucunun anlamlı çıkması durumunda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için her bir grup ikişerli olarak Mann Whitney U-testi ile karşılaştırılmıştır (Büyüköztürk, 2014). Ayrıca veriler normal dağılım sergilemediği için boyutlar arasındaki ilişkileri incelemek için Sperman Korelasyonu hesaplanmıştır. Analizler SPSS 21.0 paket programı ile yapılmıştır.

2.6.Bulgular ve Yorumlar

KOBİ'lerde insan kaynakları yönetiminin, işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektöre göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketindeki Alt Boyutların Sektör Türüne Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	P	Anlamlı Farklılık
İnsan Kaynakları Planlaması	0,347	0,84
İnsan Kaynağı Seçimi	0,031	0,98
İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim	1,511	0,47
Ücret Politikası	1,152	0,56
Performans Değerlendirme	0,190	0,90
İş Sağlığı ve Güvenliği	35,361	0,00* Tarım-Hizmet, Üretim-Hizmet
İnsan Kaynakları Yönetimi	0,566	0,75

* p 0,05

Tablo 2 incelendiğinde, İnsan Kaynakları Yönetimi anketinin İnsan Kaynakları Planlaması ($=0,347$; $p > 0,05$), İnsan Kaynağı Seçimi ($=0,031$; $p > 0,05$), İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim ($=1,511$; $p > 0,05$), Ücret Politikası ($=1,152$; $p > 0,05$), Performans Değerlendirme ($=0,190$; $p > 0,05$), İnsan Kaynakları Yönetimi ($=0,190$; $p > 0,05$) alt boyutlarının işletmelerin sektör türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer

bir ifade ile işletmelerin sektör türü bu boyutları etkilememektedir. Buna karşılık İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutu işletmelerin sektör türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($= 35,361$; $p > 0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, tarım ve hizmet ile üretim ve hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre hizmet sektöründeki işletmelerim İş Sağlığı ve Güvenliği boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=12,82$), tarım sektöründeki işletmelerin puan ortalamasından ($\bar{X}=11,21$) daha yüksektir. Yine hizmet sektöründeki işletmelerim İş Sağlığı ve Güvenliği boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=12,82$), üretim sektöründeki işletmelerin puan ortalamasından ($\bar{X}=11,59$) daha yüksektir.

KOBİ'lerde insan kaynakları yönetiminin çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketindeki Alt Boyutların İşletmelerdeki Çalışan Sayısına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut		P	Anlamlı Farklılık
İnsan Kaynakları Planlaması	3,495	0,17	
İnsan Kaynağı Seçimi	0,565	0,75	
İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim	1,285	0,52	
Ücret Politikası	3,140	0,20	
Performans Değerlendirme	5,580	0,06	
İş Sağlığı ve Güvenliği	7,493	0,02*	1-9 arası – 10-49 arası
İnsan Kaynakları Yönetimi	3,480	0,17	

* $p > 0,05$

Tablo 3 incelendiğinde, İnsan Kaynakları Yönetimi anketinin İnsan Kaynakları Planlaması ($= 3,495$; $p > 0,05$), İnsan Kaynağı Seçimi ($=0,565$; $p > 0,05$), İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim ($=1,285$; $p > 0,05$), Ücret Politikası ($=3,140$; $p > 0,05$), Performans Değerlendirme ($=5,580$; $p > 0,05$), İnsan Kaynakları Yönetimi ($=3,480$; $p > 0,05$) alt boyutlarının işletmelerdeki çalışan sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile işletmelerdeki çalışan sayısı bu boyutları etkilememektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alt boyutu işletmelerdeki çalışan sayılarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($= 7,493$; $p > 0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, çalışan sayısı 1-9 arasında olan işletmeler ile çalışan

sayısı 10-49 arasında olan işletmeler arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür. Buna göre çalışan sayısının 1-9 arasında olan işletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{X}=12,77$), çalışan sayısının 10-49 arasında olduğu işletmelerin puan ortalamasından ($\bar{X}=11,99$) daha yüksektir. Ayrıca çalışan sayısının 50-249 arasında olan işletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği boyutu puan ortalaması ($\bar{X}=12,48$)'dir.

KOBİ'lerde insan kaynakları yönetiminin faaliyet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketindeki Alt Boyutların İşletmelerin Faaliyet Sürelerine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut		P	Anlamlı Farklılık
İnsan Kaynakları Planlaması	8,625	0,03*	5 yıl- 16 yıl ve üstü; 6-10 yıl - 16 yıl ve üstü
İnsan Kaynağı Seçimi	4,031	0,25	
İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim	15,410	0,00*	5 yıl-6-10 yıl;5 yıl-11-15 yıl; 5 yıl- 16 yıl ve üstü
Ücret Politikası	5,227	0,15	
Performans Değerlendirme	0,777	0,85	
İş Sağlığı ve Güvenliği	2,945	0,40	
İnsan Kaynakları Yönetimi	1,548	0,67	

* p 0,05

Tablo 4 incelendiğinde, İnsan Kaynakları Yönetimi anketinin İnsan Kaynağı Seçimi ($=4,031$; $p > 0,05$), Ücret Politikası ($=5,227$; $p > 0,05$), Performans Değerlendirme ($=0,777$; $p > 0,05$), İş Sağlığı ve Güvenliği ($=2,945$; $p > 0,05$) ve İnsan Kaynakları Yönetimi ($=1,548$; $p > 0,05$) alt boyutlarının işletmelerin faaliyet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifade ile işletmelerin faaliyet süreleri bu boyutları etkilememektedir.

İnsan Kaynakları Planlaması alt boyutu işletmelerin faaliyet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($= 8,625$; $p 0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, 5 yıl ile 16 yıl ve üstü ve 6-10 yıl ile 16 yıl ve üstü hizmet süresine sahip işletmeler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İşletmelerin, faaliyet sürelerine göre İnsan Kaynakları Planlaması boyutundan aldıkları puanların ortalaması ise, faaliyet süresi 5 yıl

olanların ($\bar{X}=11,00$), faaliyet süresi 6-10 yıl arasın olanların ortalaması ($\bar{X}=11,02$), faaliyet süresi 11-15 yıl arası olanların ($\bar{X}=10,68$) ve faaliyet süresi 16 yıl ve üstü olanların ortalaması ise ($\bar{X}=9,59$)'dur. Buna göre işletmelerin faaliyet gösterdikleri süre arttıkça insan kaynakları planlamaları azalmaktadır.

İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim alt boyutu işletmelerin faaliyet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($= 15,410$; $p 0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre, 5 yıl ile 6-10 yıl, 5 yıl ile 11-15 yıl ve 5 yıl ile 16 yıl ve üstü hizmet süresine sahip işletmeler arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İşletmelerin, faaliyet sürelerine göre İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim boyutundan aldıkları puanların ortalaması ise, faaliyet süresi 5 yıl olanların ($\bar{X}=4,93$), faaliyet süresi 6-10 yıl arasın olanların ortalaması ($\bar{X}=4,32$), faaliyet süresi 11-15 yıl arası olanların ($\bar{X}=4,47$) ve faaliyet süresi 16 yıl ve üstü olanların ortalaması ise ($\bar{X}=4,21$)'dir. Buna göre faaliyet süresi 5 yıl olan işletmelerin işe alıştırma ve hizmet içi eğitimleri en yüksek iken, faaliyet süresi 16 yıl ve üstü olan işletmelerin en düşüktür.

KOBİ'lerde insan kaynakları yönetiminin çalışanların görev türlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketindeki Alt Boyutların Çalışanların Görev Türlerine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut		P	Anlamlı Farklılık
İnsan Kaynakları Planlaması	26,519	0,00*	İşletme Sahibi-Diğer; Yönetici-Diğer; İ.K uzmanı-Diğer
İnsan Kaynağı Seçimi	43,186	0,00*	İşletme Sahibi-Diğer; Yönetici-Diğer; İ.K uzmanı-Diğer
İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim	37,558	0,00*	İşletme sahibi-İ.K uzmanı; İşletme Sahibi-Diğer Yönetici-İ.K uzmanı; Yönetici-Diğer; İ.K uzmanı-Diğer

Ücret Politikası	44,856	0,00*	İşletme Sahibi-Diğer; Yönetici-Diğer; İ.K uzmanı-Diğer
Performans Değerlendirme	32,883	0,00*	İşletme Sahibi-Diğer; Yönetici-Diğer; İ.K uzmanı-Diğer
İş Sağlığı ve Güvenliği	11,341	0,00*	İşletme sahibi-Yönetici; Yönetici-İ.K uzmanı; Yönetici-Diğer; İ.K uzmanı-Diğer
İnsan Kaynakları Yönetimi	36,541	0,00*	İşletme Sahibi-Diğer; Yönetici-Diğer

* p 0,05

Tablo 5 incelendiğinde, İnsan Kaynakları Yönetimi anketinin İnsan Kaynakları Planlaması (=26,519; p 0,05), İnsan Kaynağı Seçimi (= 43,186; p 0,05), İşe Alıştırma ve Hizmet İçi Eğitim (=37,558; p 0,05), Ücret Politikası (=44,1856; p 0,05), Performans Değerlendirme (= 32,883; p 0,05), İş Sağlığı ve Güvenliği (=11,341; p 0,05) ve İnsan Kaynakları Yönetimi (=36,541; p 0,05) alt boyutlarının işletmelerde çalışanların görev türlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Anlamlı farklılığın hangi görev türleri arasında olduğu ise Tablo 5’de gösterildiği gibidir.

İnsan Kaynakları Yönetimi anketinde yer alan boyutlar arasındaki ilişkiyi incelemek için Sperman korelasyonu hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. İnsan Kaynakları Yönetimi Anketi Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Boyutlar	İKS	İAHE	ÜP	PD	İSG	İKY
İKP	0,52*	0,28*	0,37*	0,40*	0,21*	0,58*
İKS		0,37*	0,54*	0,41*	0,17*	0,53*
İAHE			0,21*	0,31*	0,13*	0,22*
ÜP				0,45*	0,24*	0,51*
PD					0,17*	0,44*
İSG						0,20*

* p 0,01

Tablo 6 incelendiğinde, boyutlar arasındaki korelasyon değerlerinin -0,34 ile 0,58 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre en yüksek ilişki İnsan Kaynakları Planlaması ile İnsan Kaynakları Yönetimi (r=0,58; p 0,01) boyutları arasındadır.

SONUÇ

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde insan kaynakları yönetiminin bazı değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiğini ölçmeye yönelik yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir.

KOBİ'lerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyet gösterilen sektör türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hizmet sektöründe yer alan KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği ortalaması üretim ve tarım sektöründe yer alan KOBİ'lere göre daha yüksektir. Bu durumun üretim ve tarım sektöründe beden işçiliğinin daha fazla olmasından veya makine ve teçhizatın daha fazla kullanılmasından kaynaklandığı söylenebilir. KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında dikkat çeken başka bir unsur ise anketin bu boyutunun çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermesidir. Buna göre çalışan sayısı 1-9 arasında değişen işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği puanlarının ortalaması çalışan sayısı 10-49 ile 50-249 arasında değişen işletmelere göre daha yüksektir.

KOBİ'lerde insan kaynakları planlaması işletmelerin faaliyet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yani işletmelerin faaliyet süreleri arttıkça insan kaynakları planlaması puanlarının ortalaması azalmaktadır. İşe alıştırma ve hizmet içi eğitim faaliyetleri de KOBİ'lerin faaliyet sürelerine göre değişen başka bir boyuttur. Faaliyet süresi en kısa olan (5 yıl) KOBİ'lerde işe alıştırma ve hizmet içi eğitim puanlarının ortalaması en yüksek iken, faaliyet süresi en uzun olan (16 yıl ve üstü) KOBİ'lerde ise en düşüktür. Bu sonuçlara istinaden işletmelerin faaliyetlerinin başında insan kaynakları planlaması ile işe alıştırma ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine daha çok önem verdiği söylenebilir. Ayrıca anketin tüm boyutlarının görev türlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Anketin tüm boyutlarının KOBİ çalışanlarının görev türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermesi de çalışmadan elde edilen bir diğer önemli sonuçtur. Yani çalışanların görev türleri anketteki tüm boyutlara verilen cevapları etkilemektedir.

KAYNAKÇA

- Alpugan, O. (1994). *Küçük işletmeler: kavramı, kuruluşu ve yönetimi*. Trabzon: Der Yayınları.
- Arslan, M. L. (2012). İnsan kaynakları gereksinime süreç yaklaşımı: Stratejik insan kaynakları planlaması. *Öneri Dergisi*, 10(37), 89-101.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 19. Baskı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çelebioğlu, A. (2012). *KOBİ'lerde insan kaynakları yönetimi: Bursa ilinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Çetinyokuş, T., Yıldız, O., Dağdeviren, M. & Gökçen, H. (2007). KOBİ'lerde personel seçimine yönelik bir uzman sistem yaklaşımı. *4. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi*, 317-329.
- Erol, Z. (2006). *KOBİ'lerde ücret yönetimi mobilya sektöründe bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karakaş, A. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde işe alıştırma eğitim programlarının önemi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(7), 1-15.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mayson, S., & Barrett, R. (2006). The Science and practice of HRM in small firms. *Human Resource Management Review*, 16(4), 447-455.
- Müftüoğlu, T. (1993). *Türkiye'de küçük ve orta ölçekli işletmeler: sorunlar, öneriler*. Ankara: Desen Ofset AŞ.
- Serinkan, C. & Cabar, H. (2008). KOBİ'lerin yönetim ve organizasyon sorunları: Denizli'deki tekstil işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-27.
- Tunalı, N. (2014, Mayıs). KOBİ'lerde iş sağlığı ve **güvenliği**. *VII. Uluslararası İş Sağlığı Ve Güvenliği Konferansı*.

SOSYOLOJİK AÇIDAN TÜRK CEZA KANUNU'NDAKİ BİLİŞİM SUÇLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Nebiye KONUK¹



BÖLÜM 22

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eğitim Fakültesi., nebiye.konuk@kisbu.edu.tr



SOSYOLOJİK AÇIDAN TÜRK CEZA KANUNU'NDAKİ BİLİŞİM SUÇLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Nebiye KONUK¹

GİRİŞ

Globalleşen dünyada hızla yayılan teknolojik gelişmeler, daha önce tecrübe edilmemiş toplumsal olaylara sebep olmaktadır. Bilişim teknolojilerinin kullanım sıklığı günlük yaşam tecrübelerinden, eğlence, alışveriş, ilişkilere kadar sosyal hayatı etkilemekte ve dönüşümlere sebep olmaktadır. 21. yüzyılın sosyal, siyasi, iktisadi ve kültürel gelişmelerinin önemli yönlendiricilerinden birisi olan internet, bilgiye her an ulaşılabilir kılmakta, anlık bilgi paylaşımlarını kitleler ile buluşturma imkânı sağlamaktadır (Fırat, 2015: 106). Eski dostlarla haberleşilen, yeni arkadaşlar edinilen, gruplar oluşturularak paylaşımlar yapılan sosyal ağlar; her ne kadar sosyalleşme açısından fırsatlar sunsa da davranışların analiz edilmesine izin verme, düşmanlara fırsat sunma, tehditler alma, kişisel bilgilerin paylaşılmasıyla güvenliği tehlikeye atma gibi riskleri de beraberinde getirmektedir (Ceyhan ve diğ., 2015: 1).

Her yaş grubundan bireyin teknolojik imkânları kullanmaya başladığı düşünüldüğünde kaçınılmaz olarak kişisel veriler açığa çıkmakta, özel hayatın gizliliği konusu gündeme gelmektedir. Bu yönden bakıldığında bireyler, ekonomik, sosyal ve teknik anlamda kullandıkları, elektronik sistemlere yükledikleri bilgileri koruma altına alma konusunda, baş edilmesi güç sorunlar ile karşı karşıyadır. Bireyler korunma yöntemi olarak; hesaplarını düzenli kontrol etme, bilgisayarlarını düzenli olarak taratma, karışık şifre kombinasyonları kullanma, güvensiz siteleri araştırma ve alışveriş yapmama gibi yöntemleri kullanmayı deneseler de hukuki zemini tam olarak netleşmemiş bir alanda savunmasız kalacakları açıktır.

Sosyal medyanın hukuki boyutundan haberi olmayan, medya yetkinliği olmadan birçok paylaşımda bulunma ihtimali olan gerekse çocuklar gerek yetişkinler yeni teknolojilerin sunduğu ve kendilerine çok cazip gözüken iletişim kanallarında, risklerle karşı karşıyadır. Bu risklerin önüne geçebilmek adına, mevzuatın boşluklarından kaynaklanan ve kişilik haklarının ihlali olarak değerlendirilebilecek bilinçli paylaşımlara uygulanacak yaptırımları hızlandıracak bir mekanizmanın da ivedi olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eğitim Fakültesi., nebiye.konuk@kisbu.edu.tr

Türk hukukunda, sosyal ağlar aracılığıyla işlenen suçların bir kısmı Türk Ceza Kanunu (TCK)’nda kendine yer bulmuş olsa da birçok önemli suç hâlihazırda TCK kapsamında doğrudan herhangi bir müeyyideye bağlanmamıştır. Ancak çeşitli düzenlemeler yapılmaya devam edilmektedir. Bunlardan belki de en önemlisi “nefret suçu”dur. Daha önce kanun metninde yer almayan nefret suçunun TCK’nda yer almasına dair bir değişiklik yapılmış olup² İlgili kanun madde başlığı “ayırımcılık” iken, 02/03/2014 tarihli ve 6529 sayılı Kanunun 15 inci maddesiyle başlığa “nefret”de eklenmiştir. Nefret suçuna ek olarak sıklıkla işlenen diğer suçlar; hakaret, tehdit, cinsel taciz, çeşitli özgürlük ihlali suçları ile müstehcenlik ve çocuk pornografisi suçlarıdır. Bu sebeple sözü edilen suçları Türk Hukuku kapsamında sistematik bir çalışma ile incelemek gerekli gözükmemektedir. Bu noktada hukukun diğer alanlarına göre daha yeni ve dinamik bir alan olarak bilişim hukuku özellikle önem arz etmektedir.

Bilişim suçu ve bilişim yoluyla işlenen suçların birbirlerinden farklı kavramlar olduğu ve birbirleriyle karıştırılarak sıklıkla yanlış kullanıldığı belirtilmektedir: “Bilişim yoluyla işlenen suçlar; hırsızlık, dolandırıcılık, tehdit, hakaret, kişisel verileri yayma ve özel hayatın gizliliğini ihlal gibi asayiş suçlarının bilişim teknolojileri kullanılarak işlenmesi iken, bilişim suçları ise genel tanımıyla; her türlü teknoloji kullanılarak, kanuni olmayan yollarla kişisel ya da kurumsal bilgisayarlarda, sistemler üzerinde zarar verici etki bırakmaktır” (Sönmez, 2017: 6). “Teknolojinin yardımı ile genellikle sanal bir ortamda kişi veya kurumlara maddi veya manevi zarar vermek” olarak da tanımlanabilecek olan internet kullanımı ile oluşan suç ve ihlaller; bilgisayar suçu; bilgisayarla ilgili suç; internet suçluluğu; elektronik suç; bilgisayar vasıtası ile işlenen suçlar; bilişim suçları ya da suçluluğu; bilişim ihlali gibi değişik kavramlarla ifade edilmektedir (Gülseren, 2013: 24).

İşleniş yöntemleri açısından diğer suçlardan farklılık gösterebilen ‘Bilişim suçu’ olarak nitelenen bu suçlar, suçluların tespiti ve delillere ulaşma gibi noktalardan bakıldığında kendine has özelliklere sahiptirler. Bilişim suçları, “... verilerin bilişim temelli olarak ve otomatik bir biçimde işlenmesi, saklanması, tasnif edilmesi, terkibi ve iletilmesi ile ilgili ve bilişim alanı içerisinde işlenen, bir bilgisayara veya bilgisayar ağına yahut bir bilişim sisteminin bir kısmına ya da tamamına yönelik olarak veya onları araç olarak kullanarak icra edilen haksız eylemler” (Özocak, 2013: 1) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu suçların işlenmesinde, faillerin suçu ne zaman ve nerede işlendiğinin tespiti zor ve bazı durumlarda imkânsız olabilmektedir. Kolayca işlenebilen bu tip suçlarda soruşturma ve kovuşturmalarda

2 <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=24110&pkanun-numarasi=5237>, Erişim tarihi: 05/03/2019.

karşılaşılan sorunlar konuyu önemli kılmaktadır (Gülseren, 2013: 15). Bu noktada karşımıza bilişim suçlarıyla mücadelede önemli hususlardan biri olarak uluslararası ortak çalışmaların önemi çıkmaktadır (Fırat, 2015: 114). Ancak burada bir hususun da altı çizilmelidir, hukuken olması gerekenden fazla kısıtlayıcı olmak, bilgiye erişim hakkı, iletişim hakkı, ifade özgürlüğü gibi temel hak ve hürriyetlerin orantısız kısıtlanmasına sebep olabilmektedir. Bilişim suçları, TCK’nda yer aldığı gibi ‘Doğrudan Bilişim Suçları’ (Gerçek Bilişim Suçları) ve ‘Dolayısıyla Bilişim Suçları’ (Bilişim Bağlantılı Suçlar) olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir (Gülseren, 2013: 19).

I- Bilişim Suçlarını Doğrudan Konu Alan Hükümler

Bilişim suçları ile ilgili düzenlemeler 5237 sayılı TCK’nda yer almaktadır³; ancak bazı durumlarda boşluklar olabilmektedir. Ayrıca idari ve yasal düzenlemeler, yaygınlaşan teknoloji kullanımına uygun olarak yeniden yapılandırmayı gerektirmekte, iyileştirmelere gidilerek sanal ortamın hukuki altyapısının tanınması, bu ortamlarda işlenen suçların engellenmesi için büyük önem arz etmektedir (Turan ve Külcü, 2014: 44). “Bilişim Alanında Suçlar” başlığı altında; bilişim sistemine girme, sistemi engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka ve kredi kartlarının kötüye kullanılması ile bilişim suçlarında yasak cihaz veya program kullanılması konularında düzenleme mevcuttur (Özocak, 2013: 3).

A- Bilişim Sistemine Girme Suçu

Bilişim sistemine girme takibi şikayete bağlı bir suçtur ve bu suçta re’sen soruşturma yürütülemez. TCK m. 243: *(1) Bir bilişim sisteminin bütününe veya bir kısmına hukuka aykırı olarak giren ve orada kalmaya devam eden kimseye bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. (2) Yukarıdaki fıkra da tanımlanan fiillerin bedeli karşılığı yararlanılabilen sistemler hakkında işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranına kadar indirilir. (3) Bu fiil nedeniyle sistemin içerdği veriler yok olur veya değişirse altı aydan iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur* ifadesini içermektedir. Bilişim sistemine girme suçu kişinin bir bedel karşılığında aldığı bir hizmetle alakalı ise ceza indirilir. Fiilin işlenmesi sonucunda istenmeyerek yani taksirle sistemdeki veriler yok olur veya değişirse bilişim sistemine girme suçunun cezayı ağırlaştırıcı nitelikli hali gerçekleşir. Uygulamada bir bilişim sisteminin var olması ve bu sisteminden bedeli karşılığında yararlanılıyor olması gerekmektedir, failin bedel ödemeksizin sisteme girmesi durumunda birinci fıkra hükümleri uygulanabilecektir (Erdoğan, 2010: 1396).

3 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, Erişim Tarihi: 09.01.2018

Yirmi birinci yüzyılda bilgisayar, akıllı telefon ıpad vb. araçların kullanımı ve iletişim hızla artmaktadır. Buna bağlı olarak da internet üzerinden çeşitli programlar kullanılarak, hak ihlali olarak nitelendirilebilecek kor-san program kullanımı da yayılmaktadır. Ciddi yatırımlarla üretilen tüm yazılımların, programların bir bedelinin olması çok tabiidir ve izinsiz bel-delsiz kullanımı da kuşkusuz bir yaptırıma tabii olmalıdır.

B- Sistemi Engelleme, Bozma Verileri Yok Etme veya Değiştirme

TCK m. 244'e göre; (1) *Bir bilişim sisteminin işleyişini engelleyen veya bozan kişi bir yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.* (2) *Bir bilişim sistemindeki verileri bozan, yok eden, değiştiren veya erişilmez kı-lan, sisteme veri yerleştiren var olan verileri başka bir yere gönderen kişi altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.* (3) *Bu fiille bir ban-ka veya kredi kurumuna ya da bir kamu kurum veya kuruluşun ait bilişim sistemi üzerinde işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılır.* (4) *Yukarıdaki fıkralarda tanımlanan fiillerin işlenmesi suretiyle kişinin kendisinin veya başkasının yararına haksız bir çıkar sağlamasının başka bir suç oluşturmaması halinde iki yıldan altı aya kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezasına hükmolunur.* Görüleceği gibi, ilgili mad-dede zararın kamu kurumlarıyla ilgili olması durumunda verilecek ceza artırılır. Maddenin üçüncü fıkrasında, ilk iki fıkradaki suçların işlenmesi durumuna ek olarak kişinin kendisi veya bir başkasına haksız bir çıkar sağ-laması gerekir. 'Başka bir suç oluşturmaması halinde' denilerek kastedilen husus ise; kişinin eylemi eğer dolandırıcılık, hırsızlık, zimmet veya görevi kötüye kullanma ve benzeri gibi bir suçu meydana getiriyorsa bu madde gereğince değil bahsedilen suçların düzenlendiği maddeler uyarınca hü-küm verilmesine gerek olduğudur⁴.

C- Banka veya Kredi Kartlarının Kötüye Kullanılması

Bu suçların konusunu banka veya kredi kartları oluşturmaktadır ancak toplumsal hayattaki gelenekler gözönüne alınarak bazı durumlarda cezaya hükmolunmadığı söylenebilir. Kanun koyucu suç teşkil eden fiillerin varlı-ğında rızanın olup olmadığını özellikle göz önünde bulundurur. Bu suçların işlenmesi herhangi bir şikayete bağlı olmayıp takibi re'sen yapılmaktadır. Bu durumlarla ne sıklıklarla karşılaşıldığına bakıldığında; kredi kartıyla %22; kredi kartı olmadan %27, kredi kartından fazla/mükerrer çekim %3, hesabın devralınması/transferi %4, kimliğin/kimlik bilgilerinin ele geçiril-mesi/istismarı %44 oranında olduğu aktarılmaktadır (Yılmaz, 2015: 13).

4 Sistemi engelleme, bozma verileri yok etme veya değiştirme kapsamında emsal karar, Yargı-tay 8. Ceza Dairesi 2015/8 E. , 2015/12695 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21/07/2019

TCK m.245'e göre; (1) (Değişik:29.06.2005-5377-27.md) Başkasına ait bir banka veya kredi kartını her ne suretle olursa olsun ele geçiren veya elinde bulunduran kimse kartı sahibinin veya kartın kendisine verilmesi gereken kişinin rızası olmaksızın bunu kullanarak veya kullandırarak kendisine veya başkasına yarar sağlarsa, üç yıldan altı aya kadar hapis cezası ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. (2) Başkalarına ait banka hesaplarıyla ilişkilendirilerek sahte banka veya kredi kartı üreten, satan, devreden, satın alan veya kabul eden kişi üç yıldan yedi yıla kadar hapis ve on bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. (3) Sahte oluşturulan veya üzerinde sahtecilik yapılan bir banka veya kredi kartını kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlayan kişi, fiil daha ağır cezayı gerektiren başka bir suç oluşturmadığı takdirde, dört yıldan sekiz yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. (4) Birinci fıkrada yer alan suçun. a- Haklarında ayrılık kararı verilmiş eşlerden birisinin. b- Üstsoy veya altsoyunun veya bu derecede kayın hısımlarından birinin veya evlat edinen veya evlatlığın. c- Aynı konutta beraber yaşayan kardeşlerden birinin zararına olarak işlenmesi halinde, ilgili akraba hakkında cezaya hükmolunmaz. (5) (Ek Fırka: 06.12.2006-5560/11.md) Birinci Fıkra kapsamına giren fiillerle ilgili olarak bu kanunun malvarlığına karşı suçlara ilişkin etkin pişmanlık hükümleri uygulanır.

Banka ya da kredi kartlarında meydana gelen kanunda söz edilen bu ihlaller ele alındığında; bankaların bir talep sorunuyla karşılaşma riskinin mevcut olduğunu, bilişim suçlarının en büyük mağdurlarının bankalar ve banka ve kredi kartı sahibi vatandaşlar olduğunu söylemek mümkündür (Turan ve Külcü, 2014: 44). Dolandırıcılık suçundan verilen mahkûmiyet hükmünün temyizinde etkin pişmanlık hükümlerine dayanarak kararın bozulduğuna dair emsal bir Yargıtay kararı bulunmaktadır⁵.

D- Bilişim Suçlarında Yasak Cihaz veya Program Kullanılması

Günümüz dünyası koşulları gereği hayatın pek çok yerinde teknolojik araç-gereç kullanılmaktadır. Hukuk kuralları da kendisini çağa uygun şekilde yenileyerek ayak uydurma gayretinde olacaktır. Bu çerçevede, önceki suç tanımlamalarında yer almayan bir çok sosyal olay hukuk ilkeleri çerçevesinde ele alınmaya başlanmıştır. Bilişim suçları işlenirken kanun koyucunun yasak olarak nitelendirdiği cihaz ya da programın kullanılması TCK'nda ayrı bir suç teşkil etmektedir. TCK'nun 245/A maddesi: (1) *Bir cihazın, bilgisayar programının, şifrenin veya sair güvenlik kodunun; münhasıran bu bölümde yer alan suçlar ile bilişim sistemlerinin araç olarak kullanılması suretiyle işlenebilen diğer suçların işlenmesi için yapılması veya oluşturulması durumunda, bunları imal eden, ithal eden, sevk eden,*

⁵ Yargıtay 15. Ceza Dairesi 2019/1732 E. , 2019/2839 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim Tarihi: 21/07/2019

nakleden, depolayan, kabul eden, satan, satışa arz eden, satın alan, başkalarına veren veya bulunduran kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli *para cezası ile cezalandırılır* ifadesini içermektedir.

Bu madde 5237 sayılı TCK'nun "Bilişim Alanında Suçlar" bölümüne 24.03.2016 tarihinde eklenmiş olup, suç işlemeye yönelik üretilen/kullanılan yazılım ve cihazların kullanımının önüne geçilmesini amaçlamıştır. Yalnızca bu kötü niyetli yazılım ve cihazları üretenleri yahut kullananları cezalandırmayı değil; hukuka aykırı araçları imal eden, ithal eden, sevk eden, nakleden, depolayan, kabul eden, satan, satışa arz eden, satın alan, başkalarına veren veya bulunduran kişilerin de cezalandırılmasını sağlamıştır. Dolayısıyla siber güvenliğinin sağlanması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bilişim suçlarıyla mücadele açısından çok önemli bir gelişme olarak kabul edilen bu madde, veri güvenliği de dahil olmak üzere kişilerin maddi ve manevi varlıklarının kötü niyetli kimselerin eline geçmesini engelleme gayesine hizmet etmektedir.

II- Bilişim Suçlarını Dolaylı Olarak Konu Alan Hükümler

Teknolojinin hız kazandığı çağımızda, sosyal medya araçlarının sıkça kullanılması, gerçekleştirilen suçların da artmasına sebep olmakta; hakaret suçu, dolandırıcılık, tehdit, taciz, şantaj, suça teşvik ve daha birçok suç unsuru, yeni medya iletişim araçlarıyla oluşabilmektedir (Gülseren, 2013: 16). Bilişim hukukunun temelinde -dolaylı olarak yer alsa da- oluşabilecek bu suçlar, TCK'nda yer almaktadır. Bir suçun bilişim sistemi kullanılarak gerçekleştirilmesi durumu, bazı hallerde kanunda daha çok cezayı gerektiren "suçun nitelikli hali" sayılmıştır. Suç işlenirken teknolojik imkanların kullanılması ve kitlesel olarak etkinin büyütülmesi durumları bilişimden faydalandığının göstergesidir. Bilişim suçlarını dolaylı olarak düzenleyen maddelere aşağıda değinilmiştir.

A- Haberleşmenin Engellenmesi

Kitle iletişim araçlarının ve yeni medya araçlarının sıklıkla kullanıldığı çağda haberleşme hakkının kişinin elinden alınması birçok soruna sebep olacağından kanun koyucu bireyleri güvence altına almıştır. TCK m. 124'e göre; (1) *Kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engellenmesi halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.* (2) *Kamu kurumları arasındaki haberleşmeyi hukuka aykırı olarak engelleyen kişi, bir yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.* (3) *Her türlü basın ve yayın organının yayınının hukuka aykırı bir şekilde engellenmesi halinde, ikinci fıkra hükmüne göre ceza-ya hükmolunur.* Görüleceği gibi, kanun koyucu hizmetlerin aksamaması için kamu kurumlarına ayrıcalıklar tanımıştır. Haberleşmenin engellen-

mesi suçu da diğer cezalarda olduğu gibi işleniş şekli ve etkisi açısından farklı oranlarda cezalandırılır.

B- Hakaret ve Tehdit

TCK’unda yer alan ilgili maddeyle vatandaşların saygın bir şekilde yaşamasına önem verildiği görülmektedir. Hakarete ilişkin TCK m. 125. ele alındığında; (1) *Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.* (2) *Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkra da belirtilen cezaya hükmolunur...* (4) *Ceza, hakaretin alenen işlenmesi halinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, üçte biri oranında artırılır.* Hakaret suçu belli somut bir durum ve olgunun isnat edilmesi suretiyle kişinin şeref ve saygınlığının zedelenmesi şeklinde olabileceği gibi genel ve soyut nitelikteki söz ve davranışlarla kişinin değersizleştirilmesi, rencide edilmesi *şeklinde de işlenmiş olabilir.* Kanun koyucu, hakaret suçuna verilecek cezayı belirlerken fiilin toplumda kaç kişiye duyurulduğunu göz önüne alır. İlgili madde ile “kişinin hukuk düzeni tarafından ‘şeref varlığı’ adı altında korunan toplumdaki sosyal değerlerine ve itibarına saygı gösterilmesinin sağlanması ve zarar verilmesinin önlenmesi” (Özocak, 2013: 8) amaçlanmaktadır.

Yeni medya araçlarında en çok karşılaşılan ihlâl şekli, başkalarının şeref, haysiyet ve itibarının zedelenmesi amacıyla paylaşımların hakaret, tehdit veya iftira niteliği taşıyan unsurlar içermesi durumudur. Hakaretin yeni medya ve sosyal medya araçları ile işlenmesi cezayı ağırlaştırıcı neden olarak kabul edilmektedir (Karahisar, 2015: 259). Çünkü yeni medya aracılığıyla hakaret hızla çokça kişi tarafından görülmekte ve kişi itibarı daha fazla zarar görebilmektedir. Ayrıca hakaret veya tehdit suçu, kimlik gizlenerek gerçekleştirilirse TCK’nun 106/2 (b) fıkrasına göre cezanın arttığı bilinmektedir (Karahisar, 2015:10). Ancak burada, sosyal medya vasıtasıyla karşılaşılan her ifadenin hakaret suçu oluşturmadığı, yukarıda değinilen kıstaslara uyup uymadığı değerlendirerek ve kişilerin ifade özgürlüklerini de göz önünde bulundurarak suçun işlenip işlenmediğine kanaat getirilmesi gerektiği de göz önünde bulundurulmalıdır. İnternet üzerinden hakaret suçunun oluşumu çeşitli yollarla olabilmektedir ancak suçun oluşması için öncelikle fail ile mağdur arasında sohbet, forum, haber siteleri, bloglar gibi web araçlarında yayınlanan bir yazı, fotoğraf, resim gibi herhangi bir araçla internetten iletişim gerekmektedir (Gülseren, 2013: 28).

Tehdit ise, kişilerin bağımsız karar almasına, özgürce düşünüp hareket edebilme yetisine karşı işlenen bir suç olup kanun koyucu insana özgü bu mekanizmanın sekteye uğramasına engel olmayı amaçlamaktadır (Özocak, 2013: 8). Tehdit suçu, hakaret suçunda olduğu gibi mağdurun şikâyetine bağlı olup, mağdurun hayatına, cinsel dokunulmazlığına, malvarlığına ve/veya mağdurun bir yakınının hayatına, cinsel dokunulmazlığına, malvarlığına zarar vermekle korkutulması sonucu oluşmaktadır. TCK m. 106'da yer aldığı şekliyle tehdit, *“Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştirilmesinden bahisle tehdit etmek”* biçiminde düzenlenmiştir.

Tehdit suçunun oluşmasında kanun koyucu fail ile mağdurun yüz yüze olmasını şart koşmamıştır. Böylelikle karşı karşıya olmasa dahi kanun maddesinde sayılan değerleriyle tehdit eden birey cezalandırılacaktır. Dolayısıyla bu durum sosyal medya vasıtasıyla da bu suçun oluşabileceğini ortaya koymaktadır. Kanun koyucu tehdidin mağdura bildirilmesini suçun oluşması için yeterli saymıştır. Ayrıca bu maddenin b bendinde: *Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle işlenmesi halinde, fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur* ifadesi yer almaktadır. Tehdit suçunun nitelikli halini oluşturan bu hal, tehdit suçu ve sosyal medya ile yakından ilgilidir. Özellikle anonim ve sahte hesaplar arkasına saklanıp, kimliğinin öğrenilmeyeceğini düşünerek tehdit suçunu işleyen şahıslar hakkında böyle bir yaptırımın olması, bu suçu işlemeye aday şahıslar üzerinde caydırıcı etkiye sahiptir. Ancak merkezi yurt dışında bulunan sosyal medya platformlarını kullanan, bilgilerinin yargıya dahi sunulamayacağını bilen fail, bu suçu rahatlıkla işlemektedir. Bu hukuki boşluktan faydalanmaya çalışan, sahte hesaplar kullanarak rahatlıkla suç işleyen şahısların cezalandırılabilmesi için, sosyal ağların devletlerin yargı organlarıyla bilgi paylaşımını düzenleyen uluslararası çalışmalar ve düzenlemeler yapılmalıdır.

Hakaret, verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme, tehdit suçlarına ilişkin Yargıtay emsal kararında ilgili suçların temyizi isteminde red kararı alınmıştır⁶. Bir diğer emsal kararda ise verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme, hakaret suçlarından sanığın beraatine ilişkin hüküm temyiz edilmiş, Yargıtay kararında görüleceği gibi istem onanmıştır⁷.

6 Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2014/3841 E., 2014/24200 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21.07.2019

7 Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2013/26590 E., 2014/14164 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21.07.2019

C- Haberleşmenin Gizliliğini İhlal

Kanun koyucu toplumsal düzeni sağlamak amacıyla bireysel görüşmeleri koruma altına alır. Bireylerin konuşmaları özel mahiyettedir, konuşmalar bireyin rızası olmadan, izinsiz, farklı şekilde çıkar sağlamak amacıyla kullanılamaz. TCK m. 132. haberleşmenin gizliliğini şu şekilde karara bağlar: *(1) Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Yukarıdaki maddenin birinci fıkrasında da görüldüğü üzere kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğinin ihlali suç olarak sayılmıştır. Ancak bu ihlal günümüzde internet ve bilişim ağları üzerinden de rahatlıkla gerçekleşebilmektedir. (2) Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (3) Kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın alenen ifşa eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. (4) Kişiler arasındaki haberleşmelerin içeriğinin basın ve yayın yolu ile yayınlanması halinde, ceza yarı oranında artırılır.* Bu madde ile kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğinin ihlal edilmesi ve haberleşme içeriklerinin hukuka aykırı olarak, yani tarafların rızası dışında ifşa edilmesi; kişinin kendisiyle yapılan haberleşmenin içeriğinin diğer tarafın rızası olmaksızın ifşa edilmesi suç olarak düzenlenmiştir (Özocak, 2013: 11). Haberleşmenin gizliliğini ihlal ancak muayyen kişiler arasında mümkün olabilmekte, aksi durumda, haberleşmenin gizliliğinin ihlali suçu oluşmamaktadır (Hafızoğlu ve Özen, 2009: 11).

D- Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması

Kişilerin yaptıkları konuşmaların mahremiyet kuralları çerçevesinde kalmasını istiyor olması bireylere tanınan evrensel bir haktır. Bu suçun oluşması kişinin rızasının olmadığı durumlara bağlıdır. Böyle bir durumda kişinin özel hayatının gizliliğinin ihlali söz konusudur. Özel hayata ilişkin konuşmaların kişinin rızası dışında kayda alınması suç unsurudur. TCK m. 133'e göre; *(1) Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişi, iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır... (3) Yukarıdaki fıkralarda yazılı fiillerden biri işlenerek elde edildiği bilinen bilgilerden yarar sağlayan veya bunları başkalarına veren veya diğer kişilerin bilgi edinmelerini temin eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis ve bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Bu konuşmaların basın ve yayın yoluyla yayınlanması halinde de aynı cezaya hükmolunur.* Görüleceği gibi bu madde ile kişiler arasındaki haberleşme-

nin gizliliğinin ihlal edilmesi ve haberleşme içeriklerinin hukuka aykırı olacak biçimde, tarafların rızası olmadan ifşa edilmesi suç olarak nitelendirilmiştir⁸. Yargıtay 18. Ceza Dairesinin 22.06.2016 tarih ve 2015/27331 E., 2016/13882 K. kararı olay eşler arasında ise bu durumu suç saymamıştır.

E- Kişisel Verilerin Kaydedilmesi

Özel nitelikli kişisel veriler, kişinin dini ve felsefi inancı, ırk veya etnik kökeni, siyasi düşüncesi, dernek, vakıf ve sendika üyeliği, cinsel tercihleri, sağlık bilgileri, özel yaşamları ve hür türlü mahkûmiyetleri vb. ile ilgili bilgiler hassas kişisel veri olarak nitelendirilerek kanun ile koruma altına alınır (Karahisar, 2015: 159). Toplumsal hayatta her kişinin kendisine ait özel bilgileri, 24.3.2016 tarihli ve 6698 sayılı kişisel verilerin korunması kanunu kapsamındadır. Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile bazı hak ve yükümlülükler getirilmiş ve bu hak ve yükümlülüklerle uymayanların eylemleri suç ve kabahat olarak ikiye ayrılmıştır. Suç olarak getirilen düzenlemelerde TCK'na atıfta bulunularak kişisel verilere ilişkin suçlar bakımından TCK'nun 135-140 ıncı madde hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmış, bu Kanunun 7 nci maddesi hükmüne aykırı olarak; kişisel verileri silmeyen veya anonim hâle getirmeyenlerin de 5237 sayılı Kanunun 138 inci maddesine göre cezalandırılacağı belirtilmiştir⁹. Kanun ile Kişisel Verileri Koruma Kurulu oluşturulmuş ve Kurul'a idari para cezası yetkisi verilmiştir. Kurul bu yetkisini etkin olarak kullanmaya başlamış olup, toplumu yakından ilgilendiren kararlar almaktadır¹⁰.

TCK m.135.'e göre; (1) *Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.* (2) *Kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kimse, yukarıdaki fıkra hükmüne göre cezalandırılır.* Kanun koyucu bu maddenin ilk fıkrasında kişisel verilerin hukuka aykırı olarak kaydedilmesini şart koyarken, ikinci fıkrada siyasi, felsefi veya dini görüşlere yahut ırksal kökenlere ilişkin verilerin kaydedilmesinde hukuka aykırı kayıt şartı aramamıştır (Özocak, 2019: 9). Burada kişisel veriden kasıt kişinin kendi şahsına ait tüm bilgilerdir. Kişisel verinin ne olduğu her ne kadar tartışmalı ve sınırları tam olarak çizilemeyen bir kavram olsa da insana ait, bireyi tanımlayabilecek her türlü bilgi şeklinde tanımlanabilir (Dülger, 2016: 101). Bu verilerin hukuka aykırı olarak kağıda, ses bantlarına veya dijital ortama kaydedilmesi

8 Konuya ilişkin Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2018/8075 E., 2019/1860 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21/07/2019

9 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6698.pdf>, Erişim Tarihi: 31/07/2019

10 İlgili kişiye ait telefon numarasına kendisine ait olmayan içeriğin gönderilmesi ile ilgili Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/05/2019 Tarihli ve 2019/166 Sayılı Karar Özeti için bkz. <https://kvkk.gov.tr/Icerik/5497/2019-166>, Erişim Tarihi: 31/07/2019

yasaklanmıştır. Kayıt için yapılan hazırlık cezalandırılmaz ancak kayıt işinin bitirilmesiyle birlikte suç oluşmuş olur (Hafizoğulları ve Özen, 2009: 20)

F- Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme veya Ele Geçirme

Kişisel verilerin korunması başta Anayasamız olmak üzere bir takım kanun ve yönetmeliklerin ilgili hükümleri ile kişisel veriler koruma altına alınmıştır (Oğuz, 2013: 14). Anayasa m.20’de yer aldığı şekliyle “*Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir*”¹¹. Buradan, bir kişilik hakkı olarak, kişinin özel hayatının, aile hayatının ve haberleşmesinin ihlal edilmeyeceği, gizli kalmasının sağlanmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Hafizoğulları ve Özen, 2009: 1). Herhangi bir kişinin izni olmadan ona ait olan bilgileri başkaları ile paylaşmak hem etik açıdan hem de belirtilen yasa maddesi gereğince uygun değildir. “Kişisel verilerin toplanması, elde edilmesi, kaydedilmesi, düzenlenmesi, saklanması, değiştirilmesi, uyarlanması, birleştirilmesi, okunması, sorulması, kullanılması, açıklanması, erişilebilir hale getirilmesi, üçüncü kişilere aktarılması, yayılması, hazır bulundurulması veya anonimleştirilmesi için yapılan işlemlerin yanı sıra verilerin birleştirilmesi ya da ilişkilendirilmesi ve hatta bloke edilmesi, silinmesi ya da yok edilmesi suretiyle gerçekleştirilen her türlü işlem ya da işlemler bütünü kişisel verilerin işlenmesi tanımı kapsamında değerlendirilir” (Dülger, 2016: 112).

TCK m. 136’ya göre; (1) *Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. 138. maddeye göre ise (1) Kanunların belirlediği sürelerin geçmiş olmasına karşın verileri sistem içinde yok etmekle yükümlü olanlara görevlerini yerine getirmediğinde altı aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.* Burada özellikle altı çizilmesi gereken husus kaydın hukuka uygun yapıp yapılmadığından ziyade başka bir kişiye ait veriyi, bilgiyi ele geçirme üzerinde yoğunlaşıldığıdır. “Kişisel verilerin hukuka uygun olarak veya hukuka aykırı olarak kayıt edilmiş olmasının bu suç bakımında bir önemi bulunmamaktadır. Fiil, kişisel verileri, ele geçirmek, bir başka kişiye vermek yahut başkalarına yaymaktır. Kişisel verileri ele geçirmek, o verileri yakalamak, onların sahibi olmaktır. (...) Kişisel verileri ele geçirmek, bir başka kişiye vermek veya yaymakla suç tamamlan-

11 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim tarihi: 09/07/2019

miş olur” (Hafizoğulları ve Özen, 2009: 21). Kişisel verileri hukuka aykırı biçimde ele geçirme başlığı altında sosyal ağlarda mağdurların hesaplarını “hacklemek” suretiyle ele geçiren faillerin, elde ettiği kişisel verileri çeşitli amaçlarla kullanabildiğini belirtmek gerekir. Buna ek olarak ele geçirilen bu verileri “yaymama” karşılığında, mağdurlardan çeşitli şeyler talep eden failler şantaj suçu da işlenebilmektedir¹².

G- Nitelikli Hırsızlık

TCK’nda yer aldığı gibi hırsızlık, ‘başkasına ait taşınır bir malın zilyedinin rızası olmadan kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak amacıyla bulunduğu yerden alınması’ şeklinde tanımlanabilir (Binici, 2010: 14). “Hırsızlık suçunun maddi unsurunun gerçekleşebilmesi için, fail tarafından zilyedinin rızası olmaksızın malın bulunduğu yerden alınmasına yönelik icra hareketlerinin tamamlanmış olması gerekir. Fail, zilyedinin rızası olmaksızın malı bulunduğu yerden almakla *hırsızlık suçunu* işlemiş sayılır” (Şen, 2012: 327). Nitelikli hırsızlık ise TCK m. 142’de ele alınmıştır. *Hırsızlık suçunun; e) Bilişim sistemlerinin kullanılması suretiyle, işlenmesi halinde, üç yıldan yedi yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Suçun, bu fıkranın (b) bendinde belirtilen surette, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda olan kimseye karşı işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte biri oranına kadar artırılır.* Bilişim sisteminin kullanılarak hırsızlık yapılması suçun nitelikli hâlidir. Bilişim sistemini kullanmak planlı bir şekilde yapılan bir fiildir. Burada kişinin zor durumda kalmasından, kendini savunamayacak olması durumundan faydalanan kişiye ceza oranının artırıldığı görülmektedir¹³.

Bilişim sistemlerinin kullanılmasıyla oluşan nitelikli hırsızlık ile nitelikli dolandırıcılık suçlarını birbirinden ayırmak gerekir. Eğer bir aldatma olmaksızın mağdurun rızası hilafına taşınır malını, örneğin parasını kendisinin veya başkasının hâkimiyet alanına geçiriyorsa bu noktada nitelikli hırsızlık suçu gündeme gelecekken, bilişim sistemlerinin kullanılması suretiyle hileli davranışlar icra eden fail tarafından mağdurun aldatılması durumunda, nitelikli dolandırıcılık söz konusudur (Şen, 2012: 340).

Öğretide, verinin taşınabilir bir mal olmaması karşısında bilişim sistemlerinin kullanılması suretiyle hırsızlık suçunun işlenmesinin mümkün olup olmadığı hususu tartışmalıdır: “veri, taşınabilir bir mal olarak tanımlanmadığı için veriyi temel almak suretiyle bilişim sistemleri kullanılarak bir yarar sağlanması durumunu hırsızlık suçu ile karşılayabilmek mümkün

12 Emsal Yargıtay 12. Ceza Dairesi 2015/5707 E. , 2016/10206 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21.07.2019

13 Bilişim sistemlerinin kullanılması suretiyle hırsızlık suçuna ilişkin 2. Ceza Dairesi 2018/3137 E., 2019/6032 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21.07.2019

değildir. Bu nedenle, örneğin bir kişi bilgisayar sistemine yanlış veri girerek veya mevcut verileri değiştirerek bankadaki başkasına ait mevduatı kendi hesabına aktardığında ortada taşınabilir bir mal bulunmadığından hırsızlık suçu oluşmayacaktır” (Binici, 2010: 97).

2.8 Nitelikli Dolandırıcılık

Dolandırıcılık suçu, hileli davranışlarla bir kimseyi aldatarak, kişinin zararına ve aynı zamanda kendisinin veya üçüncü bir kişinin yararına sebep olmak şeklinde tanımlanabilir (Binici, 2010: 21). Dolandırıcılık suçunda hileli davranışlarla karşısındakini menfaat temin etmek için kandırmak bulunmaktadır (Yılmaz, 2015: 1).

Dolandırıcılık tipleri genel olarak ele alındığında, kapıdan satış, ön ödeme, sosyal mühendislik/senaryo, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun dolandırılması, para toplama, büyü ve muska vb., evlendirme veya evlenme yoluyla dolandırıcılık, kendine ait olmayan yeri/malı satma/kiralama, sözde fırsat yatırımı, satış işleminde dolandırıcılık, çek ve senet, değerli kâğıt (bilet vb.), kimlik ve kredi kartı dolandırıcılığı, kamudan haksız menfaat sağlama gibi başlıklar etrafında toplandığını söylemek mümkündür (Yılmaz, 2015: 5-14)

Toplumdaki düzeni sağlamak için hukuk düzeni, insanları dürüst davranmaya teşvik eder. Dolandırıcılık yaparken kitlesel iletişim araçlarını kullanarak daha çok kişiye daha çabuk ulaşılmasından dolayı bu durum dolandırıcılığın nitelikli hâli olarak kabul görmektedir. “5237 sayılı TCK’nun 157. maddesinde ‘Hileli davranışlarla bir kimseyi aldatıp, onun veya başkasının zararına olarak, kendisine veya başkasına bir yarar sağlamak’ şeklinde tanımlanmıştır ve TCK’nun 158. maddesinde dolandırıcılık suçunun nitelikli halleri belirlenmiştir” (Sönmez, 2017:3). İlgili maddeye göre, (1) *Dolandırıcılık suçunun; bilişim sistemlerinin, banka veya kredi kurumlarının araç olarak kullanılması suretiyle, basın ve yayın araçlarının sağladığı kolaylıktan yararlanmak suretiyle işlenmesi halinde, iki yıldan yedi yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezasına hükmolunur*¹⁴. Bu madde kapsamında ele alınabilecek olan sosyal ağlar, kişilerin kendi kimlikleriye ya da sahte kimlikler üzerinden kaşısındakinin güvenini kolaylıkla kazanabileceği ve muhatabını kandırabileceği platformlar olup, nitelikli dolandırıcılık suçlarının işlenmesi için uygun alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilişim teknolojileri vasıtasıyla mağdurla aynı yerde bulunmaksızın hırsızlık, dolandırıcılık gibi fiillerin *mümkün hale gelmiş olduğu* söylenebilir (Başbüyük ve Hekim, 2013: 136).

14 Emsal Yargıtay 15. Ceza Dairesi 2017/6874 E. , 2019/2950 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21.07.2019

H- Müstehcenlik ve Cinsel Taciz

Müstehcenlik kavramının nerede başladığı nerede bittiği hususu, kanunlardaki yeri açısından tartışılmış olan bir konudur. Toplum düzenini korumak amacı ile müstehcen yayınları katı ölçülerde kontrol etme neticesinde temel hak ve hürriyetler kısıtlanması gibi bir sonucun doğacağı, aksi halde ise konunun önemi açısından mahzurların olduğu açıktır (Gürrelli, 1967: 3). Bilindiği gibi müstehcen; ‘açık saçık, edepsizce olan, çirkin ve uygunsuz’ anlamına gelen; bireyden bireye olduğu gibi toplumdan topluma da farklılıklar gösteren bir kavramdır (Karaca ve Beyaznar, 2010: 2-3). “Müstehcenlik ile kanun koyucu, genel adabı ortak bir duygu kabul ederek, genel ahlâkın bozulmasını önlemeyi amaçlamıştır” (Taneri, 2009: 585). Toplumsal değerlere zarar verecek şekilde görüntülü, yazılı veya görsellerden oluşabilecek olan müstehcen içerikler, genel ahlak prensipleri açısından ele alındığında topluma rahatsızlık verecek seviyelere ulaşabilir. Özellikle yeni medya kullanımında içerik filtreleme sistemlerinin olmaması durumunda çocukların bu tip içeriklerle karşılaşması önemli bir konudur.

Sosyal medyada müstehcenlik kadar sık rastlanan suçlardan birisi de cinsel tacizdir. TCK m. 105’de düzenlenen cinsel taciz suçu için failin fiziksel teması aranmamakta, mağduru cinsel amaçlı olarak taciz etmek davranışı, suç için yeterli görülmektedir (Özocak, 2013: 11). TCK m. 226. müstehcenliğe ilişkin yaptırımları içermektedir. Buna göre; (1) a) *Bir çocuğa müstehcen görüntü, yazı veya sözleri içeren ürünleri veren ya da bunların içeriğini gösteren, okuyan, okutan veya dinleten, b) Bunların içeriklerini çocukların girebileceği veya görebileceği yerlerde ya da alenen gösteren, görülebilecek şekilde sergileyen, okuyan, okutan, söyleyen, söyleten, c) Bu ürünleri, içeriğine vakıf olunabilecek şekilde satışa veya kiraya arz eden, d) Bu ürünleri, bunların satışına mahsus alışveriş yerleri dışında, satışa arz eden, satan veya kiraya veren, e) Bu ürünleri, sair mal veya hizmet satışları yanında veya dolayısıyla bedelsiz olarak veren veya dağıtan, f) Bu ürünlerin reklamını yapan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis ve adli para cezası ile cezalandırılır.*

Görüleceği gibi bu maddede, gerek çocukları müstehcen görüntü, ses ya da yazıya maruz bırakmak ve gerekse bu ürünlerde çocukları kullanmak suç olarak tanımlamıştır (Özocak, 2013: 11). Kanunda bahsedildiği gibi, müstehcen sayılan görüntüleri topluma yaymak kamu düzenine aykırılık teşkil eder. Özellikle bu fiilin çocuğa karşı işlenmesi ağırlaştırıcı bir nedendir. Kamu düzeni sağlanırken, hukuk sisteminin sağlayacağı açık ve net biçimde tanımlanmış ceza ve yükümlülükler toplumsal yapıya en büyük katkıyı sağlayacaktır. TCK’nun ilgili maddesinde düzenlenen müstehcenlik suçu internet yoluyla gerçekleştirilen her türlü pornografiye ilişkin eylem

ve özellikle çocuk pornografisi dikkate alınarak bu madde kapsamında suç olarak kabul edilmektedir (Sağır, 2017: 73). Ancak çocuk pornografisine ilişkin suçlar tanımlanmasında bazı eksikliklerin bulunduğu ve tekrar ele alınması gerektiği belirtilmelidir (Ceyhan ve diğ., 2015: 6).

Sosyal medya kullanımında üyelik yaşının çok düşük olabildiği düşünüldüğünde, çocukları güven telkini ve ikna ile kandırarak iletişime geçen, cinsel içerikli konuşmalarla, vücutlarının mahrem yerlerinin fotoğraflarını ele geçiren, TCK m.226'ya göre müstehcenlik suçu işleyen, kötü niyetli kullanıcıların da olduğu açıktır. Çocukların cinsel istismarına sebep olan bu tarz kullanıcıların ve internet yayınlarının kontrol edilebilmesi amacıyla Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Telekomünikasyon İletişim Başkanlığı'nın çalışmaları sonucu Türkiye, Uluslararası İnternet Bilgi İhbar Merkezleri Birliği'ne üye olmuştur (Ceyhan ve diğ.,2015: 6). Ayrıca, "İnternetteki Müstehcen İçeriklere Uygulanan Sansür ve İlgili Devlet Politikası TCK'nda 5651. yasa ile kabul edilen internet ortamında yapılan yayınların düzenlenmesi ve bu yayınlar yoluyla işlenen suçlarla mücadele edilmesi hakkındaki kanun tasarısının ele almış olduğu en önemli kriterlerden biri çocukların cinsel istismarı olup, internet üzerindeki pek çok kullanıcı tarafından desteklenmektedir" (Ceyhan ve diğ, 2015: 6).

Cinsel taciz suçu ise TCK m. 105 ile düzenlenmiştir. Bu maddeye göre *Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.* Bu maddede yer alan cinsel taciz suçunun gerçekleşmesi için kanun koyucu herhangi bir temas şartı aramamıştır. Dolayısıyla bu suç sosyal medya üzerinden işlenebilen suçlar kategorisinde yer almaktadır. Herhangi bir temas olmaksızın, failin cinsel dürtülerini tatmin etmek kastıyla, mağdurun rızası hilafına gerçekleştirdiği hukuka aykırı eylemler cinsel taciz suçunu oluşturmaktadır.

Cinsel taciz suçu 18 yaşının altında bir bireye karşı işlendiğinde, altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Cinsel taciz suçunun nitelikli hali olan bu durum, çocuğa karşı işlenen taciz suçunun bir istismar hali olduğunu gözler önüne sermektedir. Buna ek olarak kanunda cinsel tacizin nitelikli halleri de düzenlenmiştir: *Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle veya vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından veya aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle veya posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle veya teşhir suretiyle işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında arttırılmaktadır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış*

ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz. Dolayısıyla posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle yani sosyal medya aracılığıyla cinsel taciz suçunun işlenmesi, kanun koyucu tarafından daha fazla cezayı gerektiren bir hal olarak belirlenmiştir¹⁵.

SONUÇ

Bilişim suçlarını kanunda geçtiği şekliyle tasnif ederek hazırlanan bu bölümde ana amaç sistematik bir biçimde hangi suçların bu kapsamda ele alınabileceğini ortaya koymaktır. Şüphesiz yeni medya teknolojileriyle, sosyal medya araçları vasıtasıyla, teknolojik gelişmelerin bütünüyle işlenebilecek suç çeşitleri ne yazık ki artmaktadır. Sosyal medya vasıtasıyla işlenebilecek ve Türk Ceza Kanununda tanımlı diğer suçlardan bazıları: nefret ve ayrımcılık, intihara yönlendirme, kişilerin huzur ve sükununu bozma, suç ve suçluyu övme, suç işlemeye tahrik, halkı kin ve düşmanlığa tahrik veya aşağılama, hayasızca hareketler, fuhuş, kumar oynanması için yer ve imkan sağlama, suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme, Cumhurbaşkanı'na hakaret, Türk Milletini, Türkiye Cumhuriyeti Devletini, Devletin kurum ve organlarını aşağılama suçları olarak sıralanabilir. Burada henüz gündemimizde olmayan ancak suç niteliği taşımaya aday eylemlerin varlığından da söz edilmelidir. Sadece suç niteliği taşımaya aday olup olmama dışında, hukuki sonuçları itibarıyla tartışmaya açık pek çok konu önümüzde durmaktadır. Yapay zekadan, dijital para birimlerine, elektronik ticaretten e-sözleşmelere kadar pek çok konunun hukuki sınırları netleştirilmeye muhtaçtır.

Burada belirtilen suçlar dışında değinilebilecek birçok başlık bulunabilir. Ancak burada altı çizilmesi gereken husus, disiplinlerarası etkileşimin gerekliliği ile diğer bilim dallarının hukuk disiplinine sağlayacağı katkı olmalıdır. Şüphesiz sosyal bilimlerin verilerinden, öngörülerinden, tartışmalarından uzak hukuki çözümlemeler ihtiyaçlara cevap vermeyecek ve gerçekçi olmayacaktır.

15 Emsal Yargıtay 18. Ceza Dairesi 2015/45221 E. , 2018/3497 K. sayılı kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> Erişim tarihi: 21.07.2019

KAYNAKÇA

- Aktaş, B. (2018). Bilgisayarlarda, Bilgisayar Programlarında Ve Kütüklerinde Arama, Kopyalama ve El koyma Tedbiri Üzerine Bir İnceleme. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 211.
- Apiş, Ö. (2018). Bilişim Sistemine Girme Suçu Bakımından Bilgisayarlarda, Bilgisayar Programlarında ve Kütüklerinde Arama Kopyalama El koyma Kuruma Tedbiri. *Yasama Dergisi*, 37-50.
- Başıbüyük, O. ve Hekim, H. (2013). Siber Suçlar ve Türkiye'nin Siber Güvenlik Politikaları. Marmara Üniversitesi Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi 4(2), s.136, 138.
- Binici, M. (2010). 5237 Sayılı TCK'da Hırsızlık Suçu, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceyhan, E. B., Demiryürek, E., & Kandemir, B. (2015). Sosyal Ağlarda Güncel Güvenlik Riskleri ve Korunma Yöntemleri. *Uluslararası Bilgi Güvenliği Mühendisliği Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Dülger, M. V. (2005). Banka veya Kredi Kartlarının Kötüye Kullanılması Suçunda 5377 Sayılı Yasayla Yapılan Değişikliğin Değerlendirilmesi. *Güncel Hukuk Dergisi*, İstanbul, Sayı:23, 28-30 .
- Dülger, Murat Volkan. "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Ve Türk Ceza Kanunu Bağlamında Kişisel Verilerin Ceza Normlarıyla Korunması (Protection of Personal Data with Criminal Norms in the Context of Protection of Personal Data Law and Turkish Criminal Code)." *Istanbul Medipol University School of Law Journal* 3.2 (2016).
- Erdoğan, Y. (2010). "Bilişim Sistemine Girme ve Kalma Suçu", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, Cilt: 12, ss. 1363-1433.
- Fırat, M. S. (2015). Hukuk Devleti Açısından İnternette İnsan Hakkı ve Kişilik Haklarına Saldırı Sorunu. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 101-116.
- Gülseren, F. Ş. (2013). İnternet Ortamında İşlenen Hakaret Suçları. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 15-33.
- Gürelli, N. (1967). Ceza Hukukunda Müstehcenlik Kavramı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32(2-4), 569-587.
- Hafizoğulları Z., ve Özen, M. (2009). Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar. *Ankara Barosu Dergisi*, (4), 9-22.
- Karaca, Ayşe ve Beyaznar, B. (2010). İnternette Müstehcenlik: Nerede başlar ve nerede biter?. *Akademik Bilişim* 10, 63.
- Karahisar, T. (2015). Yeni Medya, Mahremiyet ve Unutulma Hakkı. T. Kara, E. Özgen (Ed.), Ağdaki Şüpheli: Bir Sosyal Medya Eleştirisi (ss:249-276). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

- Karakehya, H. (2009). Türk Ceza Kanunu'nda Bilişim Sistemine Girme Suçu. *TBMM Dergisi*, (81), 1-24.
- Oğuz, H., (2013). Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları Ve Ülkemizdeki Durum. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (3), 1-38.
- Özkan, Ö., & Özen, İ. (2011). Kredi Kartı İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi ve Kredi Kartı Yoluyla Yapılan Hile Türleri ve Cezai Müeyyideler. *Çözüm*, İstanbul: İSMMM Yayınları, Mayıs-Haziran., 127-161
- Özocak, G. (2013), "Sosyal Medyada İşlenen Suç Tipleri ve Suçluların Tespiti", Yeni Medya Çalışmaları: Kuram, Yöntem, Uygulama ve Siyasa I. Ulusal Kongresi, 7-8 Mayıs 2013, 463-479.
- Sağır, M., (2017). "Çocuk Pornografisi Suçlarında Bilirkişi İncelemesi ve Dijital Görüntülerdeki Mağdurun Yaş Tespiti." *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5.2,
- Solmaz, M. (2017). Sosyal Medyada Kişilik Hakları İhlalleri ve Korunma Yolları. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(2), ss. 195-232.
- Sönmez, Ü. (2017). Bilişim Sistemleri Aracılığıyla Dolandırıcılık Suçu. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 1(2), 47-68.
- Şen, E., (2012). Hırsızlık Suçları. *Ankara Barosu Dergisi*, (3). 321-357
- Taneri, G. (2018). Müstehcenlik Suçu. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 561-624.
- Tezcan, D. (2013). Özel Hayatın Gizliliğini İhlal ve Kişisel Verilerin Kaydedilmesi Suçu İle İlgili Bazı Gözlemler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), 1159-1164.
- Turan, M., & Külcü, Ö. (2014). Türkiye'de Bilişim Suçlarının Tanımlanması ve Yaşanan İhlallere Yönelik İçerik Analizi. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(1), 18-46.
- Uyanık, F. (2013). Sosyal Medya: Kurgusalılık ve Mahremiyet, Kocaeli Üniversitesi Yeni Medya Kongresi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, (7 Mayıs 2013).
- Yılmaz, A., (2015) "Türkiye'deki Dolandırıcılık Tipolojileri: Dolandırıcılık Olaylarının Kategorik Tasnifi ve Yapılış Şekilleri." *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*.
- Yılmaz, S. (2010). Banka veya Kredi Kartlarının Kötüye Kullanılması Suçu. *TTB Dergisi*, 87, 161-298.

AKILLI TELEFONLAR VE TABLETLER İÇİN MOBİL UYGULAMALARIN KULLANILABİLİRLİK TESTİ

Burcu ÖNGEN BİLİR¹



BÖLÜM 23

¹ Uludag University, Department of Econometrics, Bursa/Turkey, burcuongen@uludag.edu.tr



AKILLI TELEFONLAR VE TABLETLER İÇİN MOBİL UYGULAMALARIN KULLANILABİLİRLİK TESTİ

Burcu ÖNGEN BİLİR¹

1.GİRİŞ

Mobil cihazların kullanımı gün geçtikçe daha da artmaktadır. Kullanılan uygulamaların sayısının gün geçtikçe artması sonucunda kişilerin tercihleri değişmektedir. Mobil cihaz kullanımındaki artış nedeniyle mobil uygulama geliştirmenin önemi artmıştır. Mobil uygulamaların çoğunluğu kullanıcı dostu olarak akıllı telefonlarda yerini almaktadır. Bu çalışmanın en önemli amacı, mobil uygulamanın kullanılabilirlik ölçümünü iyileştirmektir. Mobil uygulamaların ve mobil telefonların benzersiz özellikleri, kullanılabilirlik ölçümünde başlıca zorluklar haline geliyor. Kullanılabilirlik, mobil uygulamanın çalışmasının kolay olmasına yardımcı olur ancak doğrudan ölçülemez Nielsen, Levy (2003).

Akıllı telefon kullanıcılarının sayısı 2016'da 2,1 milyar olup, 2019'da 2,5 milyar'a çıkacağı tahmin edilmektedir. Ve yaklaşık 1 milyar insan tablet bilgisayar kullanıyor. Google Play Store'da 2,2 milyon ve İos'da 2 milyon uygulama bulunmaktadır. Google Play ve İos'da pek çok mobil uygulama olmasına rağmen, bu uygulamaların bazıları insanlar tarafından benimsenmedi, bazıları ise karmaşık, tutarsız ve kullanımı zor olması sebebiyle insanlar uygulamayı kullanmayı bırakmıştır. Bu nedenle Kullanılabilirlik, bir sistemi kullanma niyetini ve mobil uygulamaların sürekli kullanılmasını etkileyen en önemli kalite faktörlerinden biridir.

Mobil uygulamaların avantajlarına bakıldığında, verimlilik, kolaylık, daha geniş seçimler, rekabetçi fiyatlandırma, zengin bilgi ve çeşitlilik ön planda yer almaktadır. Mobil uygulama akıllı telefon ve tabletler gibi cihazlara özel olarak kodlanmış ve tasarlanmış yazılımlara denmektedir. Birçok kullanılabilirlik anketi olmasına rağmen, çalışmada Brooke (1996) tarafından geliştirilen Sistem Kullanılabilirlik Ölçeği (SUS) kullanılmıştır. Bu ölçek Çağıltay (2011) tarafından Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçek kullanılmaktadır. Bu ölçek kullanıcılara sistemin kullanımından hemen sonra uygulanabilmekte ve değerlendirilmesi çok hızlı yapılabilmektedir (Bangor ve diğ., 2008).

Google'ın Android ve Apple'ın iOS'lerinde, geliştiricilerin mobil uygulamalarını Apple ve Google mağazasında serbest bırakmak için izlemesi gereken kendi kullanıcı arayüzü kuralları vardır. Bu rehberlere ek olarak, literatürde, araştırmacılar tarafından bu tür kullanıcı arayüzü

¹ Uludag University, Department of Econometrics, Bursa/Turkey, burcuongen@uludag.edu.tr

rehberlerine dayanarak geliştirilen birkaç mobil uygulama kullanılabilirlik kılavuzu vardır. Hoehle ve Venkatesh (2015), Apple genel kullanıcı kılavuzlarına dayanan mobil uygulamalar için anında başlatma, çabanın en aza indirilmesi, öz dil ve uygulama tasarımı, kullanıcı arayüzü grafikleri vb. Kortum ve Sorber (2015) akıllı telefonlar ve tabletler için iOS ve Android platformlarında ilk on mobil uygulamanın kullanılabilirliği ölçmek için SUS kullanıyor. Çalışmalarının sonuçlarına göre, iOS platformundaki mobil uygulamaların Android tabanlı uygulamalardan daha kullanıcı dostu olduğu görülmüştür.

Sistem kullanılabilirliği mobil uygulamalar için oldukça önemlidir. Birçok mobil uygulamanın kullanımı zor, esneklikten ve sağlamlıktan uzak durduğundan, mobil uygulamanın çalışmasını kolaylaştırabilir. SUS, uygulayıcılar ve katılımcılar için geniş kullanım alanı, sadeliği ve kullanım hızlığı ile dikkat çekmektedir (Bangor ve ark. 2008).

2.YÖNTEM

Araştırma kapsamında veriler 180 kişiyle yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Bu çalışmada tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 21.0 paket programından yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Ankete katılan öğrencilerin %73,9'u kadın, %26,1'i erkektir. Yaş ortalaması $23,49 \pm 3,97$ 'dir. Cep telefonu sahibi olan kişilerin %72,8'i cep telefonunu sık kullanırken, %25'i kolaylık için kullanırken, %2,2'si ise acil ihtiyaçlar için kullanmaktadır.

Ayrıca işletim sistemine bakıldığında; %51,1'i İOS, %48,9'u Android işletim sistemi kullanmaktadır.

Uygulamaların kullanılabilirlik oranlarına bakıldığında;

- YouTube %93
- E-mail %85
- Facebook %82
- WhatsApp %96

Tablo 1. Mobil Uygulamanın SUS Değerleri

SUS	İOS	Android	Ortalama
WhatsApp	88,53	86,10	87,32
Facebook	71,39	75,00	73,19
E-mail	74,72	78,70	76,72
YouTube	83,00	85,03	84,02
Ortalama	79,41	81,20	80,63

Tablo 1’de görüldüğü gibi sistem kullanılabilirlik puanlarına bakıldığında her iki işletim sisteminde de WhatsApp’ın Youtube ve Facebook’tan daha kullanılabilir olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ortalama değerler uygulamaların ve işletim sistemlerinin kullanılabilirliğini gösterse de, daha fazla sonuç elde etmek için daha fazla istatistiksel analiz gereklidir. Bu nedenle, uygulamalar ve işletim sistemleri arasında kullanılabilirlik açısından bir fark olup olmadığını göstermek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Levene test sonuçlarına göre, işletim sistemlerinin SUS puanlarındaki hata farklılıkları homojendir ($\alpha = 0.876 > 0.05$). Homojenlik varsayımı yerine getirildiğinden, post-hoc testi için Tukey testi uygulanır. Sonuçlar, işletim sistemlerinin SUS puanları üzerinde önemli bir etkisi olmadığını ve iOS ile aralarında bir fark olmadığını göstermektedir.

Kullanılabilirlik açısından Android işletim sistemi (ortalama fark = -1.594, std.hata = 1.239, $\alpha = 0.233 > 0.05$). Ayrıca, aynı testler işletim sistemlerinin ve mobil uygulamaların ortalama derecelendirme ölçekleri dikkate alınarak uygulanır. İşletim sistemlerinin derecelendirme puanlarındaki hata varyansları, Levene test sonuçlarına göre homojendir ($\alpha = 0.257 > 0.05$). İşletim sistemlerinin sıfat derecelendirme puanları üzerinde önemli bir etkisi yoktur ve iOS ile Android işletim sistemi arasında kullanılabilirlik açısından bir fark yoktur (ortalama fark = 0.073, std. hata = 0.072, $\alpha = 0.059 > 0.05$).

Tablo 2. *SUS ortalamaları için Tek Yönlü Varyans Analizi*

(I)	(J)	Ortalama Farklılık (I-J)	Standart Hata	p
YouTube	WhatsApp	-3,61	1,33	0,075
	E-mail	7,31	1,58	0,000
	Facebook	9,94	1,70	0,000
WhatsApp	E-mail	10,18	1,73	0,000
	Facebook	14,35	1,84	0,000
E-mail	Facebook	2,21	2,05	0,654

Levene test sonuçlarına göre, mobil uygulamaların SUS puanlarındaki hata farklılıkları homojen değildir ($\alpha = 0.000 < 0.05$). Mobil uygulamaların homojen olmayan varyansları nedeniyle, Dunnett testi post-hoc testleri için uygulanır. Dunnett testinin sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Dunnett testi YouTube'un ortalama SUS puanları ile WhatsApp ($\alpha = 0.075 > 0.05$) ve Mail ile Facebook ($\alpha = 0.654 > 0.05$) arasında fark olmadığını göstermektedir.

4.TARTIŞMA

Bu çalışmada, en çok kullanılan dört mobil uygulamanın kullanılabilirlik puanlarını belirledik. (Facebook, WhatsApp, YouTube ve E-mail) WhatsApp, kullanımı kolay, daha az karmaşık ve iyi entegre bir yapı olması nedeniyle en yüksek kullanılabilirlik puanına sahiptir. Öte yandan, Facebook, karmaşık yapısı ve kullanıcıların gizlilik kaygıları nedeniyle en düşük kullanılabilirlik puanına sahiptir. Ayrıca, YouTube'un kullanılabilirliği WhatsApp'tan daha az, e-mail ve Facebook'tan daha iyidir. Ayrıca, sonuçlar tüm mobil uygulamaların öğrenilmesinin kolay olduğunu ve bu uygulamaları kullanmak için ek desteğe gerek olmadığını göstermektedir. Mobil uygulama geliştiricileri, mobil uygulamaların kullanılabilirliğini de etkileyen karmaşıklık, tutarlılık ve entegrasyon konularına da önem vermelidir. Ayrıca, Facebook'un kullanılabilirliği ile ilgili sonuçlar literatürdeki çalışmalarla uyumludur. (Hart et al. 2008).

KAYNAKÇA

- Bangor, A., Kortum, P., & Miller, J. A. (2008). The system usability scale (SUS): An empirical evaluation. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 24, 574–594.
- Bangor, A., Kortum, P., & Miller, J. A. (2009). Determining what individual SUS scores
- Bangor, A., & Kortum, P. T. (2013). Usability Ratings for Everyday Products Measured With the System Usability Scale. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 29(2), 67-76.
- Hart, J., Ridley, C., Taher, F., Sas, C., & Dix, A. (2008, October). Exploring the Facebook experience: A new approach to usability. In *Proceedings of the 5th Nordic Conference on Human-Computer Interaction: Building Bridges* (pp. 471–474). ACM.
- Hoehle, H., & Venkatesh, V. (2015). Mobile application usability: Conceptualization and instrument development. *Mis Quarterly*, 39(2), 435–472.
- J.Brooke. (1996). SUS: A “quick and dirty” usability scale. In P. W. Jordan, B. Thomas, B. A. Weerdmeester, and I. L. McClelland (Eds.), *Usability evaluation in industry*, 189–194.
- J. Nielsen, & J. Levy. (2003). “Measuring usability: Preference vs. performance”, *Communications of the ACM*, vol. 37(4), 66-75.
- Kortum, P., & Sorber, M. (2015). Measuring the usability of mobile applications for phones and tablets. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 31(8), 518–529.

TÜRKİYE’DE 6, 7, VE 8. SINIFLARDA İLK UYGULAMALI MEDYA OKURYAZARLIĞI PROGRAMI: İTERNET GAZETESİ ÖRNEĞİ

Ümit SARI¹ , Onur AKYOL² , Halil TÜRKER³,
Cansu AYDEMİR COŞAN⁴

BÖLÜM 24

1 Dr. Öğr. Üyesi, İÜ İletişim Fakültesi

2 Dr. Öğr. Üyesi, İÜ İletişim Fakültesi

3 İÜ İletişim Fakültesi

4 Medya Okuryazarlığı Derneği Kurucu Başkanı



TÜRKİYE’DE 6, 7, VE 8. SINIFLARDA İLK UYGULAMALI MEDYA OKURYAZARLIĞI PROGRAMI: İNTERNET GAZETESİ ÖRNEĞİ

Ümit SARI ¹, Onur AKYOL ², Halil TÜRKER ³,

Cansu AYDEMİR COŞAN ⁴

Medya Okuryazarlığı Kavramı

Eğitim, gelişim, teknoloji ve farkındalık olmak üzere çeşitli kavramlarla doğrudan bağlantılı olan medya okuryazarlığı kavramı günümüz dünyasının ulaştığı noktada her geçen gün daha önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda kavramın çıkış noktasını, gelişim sürecini ve günümüzde ifade ettiği anlamı incelemek faydalı olacaktır.

Medya okuryazarlığı kavramının kökenleri insanoğlunun iletişim kurmaya başladığı ilk dönemlere dek götürülebilmektedir. Ancak bilimsel anlamda kavramsallaşması 1920 ve sonrasına dayanmaktadır. Avrupa ve ABD’de 1920 ve 1930’lu yıllarda kitle iletişim araçları sınıf içi etkinliklerde eğitim materyali olarak kullanılmaya başlanmıştır. Medyanın zararlı etkilerinden kullanıcıyı korumayı ilke edinen ilk yaklaşım ise 1930’da Büyük Britanya’da ortaya çıkmıştır. İlerleyen yıllarda Kanada, Avustralya, Güney Afrika ve İsviçre gibi ülkelerde alan üzerine çalışmalar başlamış ve kısa sürede yoğunlaşmıştır (Taşkiran, 2007: 91). 1960’lı yıllara gelindiğinde ise medya yoluyla öğrenmenin yerini medya hakkında öğretme düşünceleri almaya başlamıştır (İnal, 2009: 15). Bu noktadan hareketle 1970’li yıllarda medya okuryazarlığı, çocuklara medyada reklamların nasıl işlendiğini ve televizyon programlarının nasıl analiz edileceğini öğretme işi olarak görülmüş ve çalışmalar bu doğrultuda şekillendirilmiştir. Medya okuryazarlığı kavramı tarihsel süreç içerisinde *medya eğitimi* ile aynı anlamda kullanılmış ve söz konusu kullanım günümüzde de devam etmektedir. Ancak alan üzerinde çalışan akademisyen ve uzmanların genel eğilimi *medya okuryazarlığı* ifadesinin kullanılması yönündedir.

1980’li yıllarda uluslararası kurum ve kuruluşlarca medya okuryazarlığı eğitiminin önemi tartışılmaya başlanmış; yazılı ve görsel kaynakların oluşturduğu mesajlarla donatılmış dünyada, aktif yurttaş olabilmek için yeni iletişim becerilerinin gerekli olduğu ileri sürülmüştür (İnal, 2009: 37). Medya okuryazarlığının kavramsallaşması sürecinde UNESCO’nun düzenlediği uluslararası konferanslar önemli rol oynamaktadır. 1982’de

1 Dr. Öğr. Üyesi, İÜ İletişim Fakültesi

2 Dr. Öğr. Üyesi, İÜ İletişim Fakültesi

3 İÜ İletişim Fakültesi

4 Medya Okuryazarlığı Derneği Kurucu Başkanı

Grunwald, 1990'da Toulouse, 1999'da Viyana ve 2002'de Seville'de düzenlenen konferanslar dünyanın çeşitli yerlerinden akademisyen ve uzmanları bir araya getirerek alana ilişkin verimli tartışmaların ve düzenlemelerin oluşmasını sağlamıştır.

Medya Okuryazarlığı Tanımı

Medya okuryazarlığına ilişkin tanımın anlaşılabilmesi açısından medya, okuryazarlık ve medya okuryazarlığı eğitimi tanımlarının ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Medya, tüm elektronik ya da dijital anlamları ve baskı ya da artistik görsel efektler kullanılarak oluşturulan mesajlara denir. Okuryazarlık, sembolleri şifreleyebilmek ve şifresini çözmek, mesajları analiz ve sentezleyebilme becerisidir. Medya okuryazarlığı ise medya aracılığı ile aktarılan sembolleri kodlayabilme ve kod çözebilme, analiz ve sentez yapabilme ve dolaylı mesaj üretebilmektir.

Medya okuryazarlığına ilişkin çalışan akademisyen ve uzmanlar temelde benzer olmakla birlikte çeşitli tanımlar geliştirmişlerdir. 1992'de Aspen Medya Okuryazarlığı Liderlik Enstitüsü Toplantısı'na katılan bilim adamları medya okuryazarlığını "çeşitli yapılarda bulunan medyaya erişme, analiz etme, değerlendirme ve yaratma yeteneği" olarak tanımlamışlardır (Aufderheide, 1993). Kellner (1995) ve Share (2005) ise medya okuryazarlığını "çeşitli kaynaklardaki bilgiye erişim, medyadaki mesajların nasıl oluşturulduğunu anlama, açık ya da gizli mesajları değerlendirebilme ve kendi mesajlarını yaratabilme yeteneği olarak tanımlamaktadırlar. Renee Hobbs'a göre medya okuryazarlığı yazma, okuma, konuşma, dinleme, yeni teknolojilere erişim ve eleştirel bakış açısı ile kendi mesajlarını oluşturma becerisidir. Livingstone benzer şekilde medya okuryazarlığını "çeşitli bağlamlardaki mesajlara erişim ve bu mesajları yaratma, değerlendirme ve çözümleme yeteneği" olarak tanımlamıştır (as cited in Durur, 2016: 292) Kavramın gelişmesine öncülük eden Anglosakson ülkelerde ise medya okuryazarlığının eleştirel çözümleme sürecine ve kişinin kendi mesajlarını (basılı, işitsel, görsel, çoklu medya ile) oluşturmaya öğrenmesine gönderme yaptığı genel olarak kabul görmektedir.

Kavrama ilişkin yapılan farklı tanımlar incelendiğinde medya okuryazarlığını yazılı ve yazılı olmayan, türlerine göre büyük çeşitlilik gösteren formatlardaki (televizyon, video, sinema, reklamlar, internet vs.) mesajlara ulaşma; bunları doğru algılayabilme, çözümleme, değerlendirme ve kişinin yeni medya içeriklerini iletme yeteneği kazanabilmesi olarak tanımlamak mümkün hale gelmektedir.

Medya Okuryazarlığı Eğitimi

Medya okuryazarlığı eğitimi bireydeki medya okuryazarlığı ile ilişkili yetenekleri ve becerileri fark ettirmeye çalışan, gündelik hayatta ve dijital hayattaki karmaşayı ortadan kaldırarak bireysel gelişimlerde medyanın gücünü olumlu yönde kullanmayı öğreten ve bu alanda söz konusu kitlelere dijital okuryazarlık ile alt dallarını aktarmaya çalışan eğitsel bir alan olma özelliği taşımaktadır. Siber zorbalık, nefret söylemi, dijital okuryazarlık ve dijital vatandaşlık medya okuryazarlığı eğitimi kapsamı içinde yer almaktadır. Medya okuryazarlığı eğitimi; izleyiciyi ve özellikle bu hedef kitleden çocukları, gençleri medyanın zararlı etkilerinden korumayı amaçlamaktadır. Ayrıca günümüzde kar odaklı kapitalist bir sistem üzerinde çalışan medya, bireyleri kolaylıkla etkileme ve yönlendirme gücüne sahiptir. Medya okuryazarlığı eğitimi ile bu etkileme ve bağımlılık ilişkisine dair farkındalık yaratmak ve bu bireyin kültürel çerçevesini yeniden yapılandırarak gelişkin bir yurttaşlık bilinci bağlamında her türden hegemonik yapıya direnmesine katkı vermek de mümkün olacaktır (as cited in Büyükbaykal, 2018: 37).

Alana dair çalışan akademisyen ve uzmanlar medya okuryazarlığı eğitimine ilişkin çeşitli yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Söz konusu yaklaşımlar aşılamacı, korumacı, güçlendirmeci, eleştirel ve çözümlemeci yaklaşım olarak başlıklara ayrılmaktadır.

Çalışmanın kapsamı gereği çözümlemeci yaklaşımı incelemek faydalı olacaktır. Medya okuryazarlığı eğitiminde araştırmacılık süreçleri büyük önem taşımaktadır. Bu noktada öğrencilere çözümlemeci beceriler kazandırılmalı ve yaratıcı yönleri harekete geçirilmelidir. Çözümleme üretim ile birleştirildiğinde teori uygulamaya dökülür ve böylece öğrenci bir diğeryle bağlantılı doğal süreçlerde kendi öğrenme düzeyini keşfetme ve ifade etme imkânı yakalar (Thoman & Jolls, 2008: 39). Medya okuryazarlığı eğitimi öğrencilere erken yaşlarda analiz perspektifi de kazandırmaktadır. Çünkü öğrencilerin çözümleme becerilerinin geliştirilmesi; kitle medyasının toplumdaki fonksiyonu, ekonomik arka planı ve bilgi yapılarını anlamalarını sağlayacaktır.

Dünyada Medya Okuryazarlığı Çalışmaları

Medya okuryazarlığının ders olarak okutulması bu alanda atılan önemli adımların başında gelmektedir. Medya okuryazarlığı eğitimi süreci medyadaki içeriğe erişebilmek için teknolojiyi kullanabilme becerisi ve sunulan içeriği anlamanın yanı sıra değerlendirebilme yeteneğini kazandırma olmak üzere iki temel nokta üzerinde şekillenmektedir. Dünyanın çeşitli ülkeleri incelendiğinde medya okuryazarlığı derslerinin öğrencilerin yara-

tıcı, eleştirel ve katılımcı yönlerini geliştirecek şekilde uygulama ağırlıklı işlendiği görülmektedir.

İngiltere’de yürütülen medya okuryazarlığı çalışmaları özellikle eğitim boyutuyla dikkat çekmektedir. Ülkede medya okuryazarlığı eğitiminde film incelemeleri önemli yer tutmaktadır. Bu durumun oluşmasında British Film Institute’un etkisi görülmektedir. Kültür, eleştirelilik ve yaratıcılık ekseninde şekillenen medya okuryazarlığı çalışmalarında medya ortamı olarak araç ve tür üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak medya okuryazarlığı dersi İngiltere’de zorunlu ders kapsamında değildir. Eğitim zorunlu İngilizce dersinin içinde verilmektedir. Medya okuryazarlığı ulusal müfredatlara müstakil zorunlu bileşen olarak eklenmemiştir (Share, 2006: 68).

ABD’de medya okuryazarlığı alanında yazar, izleyici, mesaj, anlam ve sunum ekseninde çalışmalar yapılmaktadır. Kanada’da kültür, metin ve bağlam üzerinde durulurken Avustralya’da yaratıcılık ön plana çıkmaktadır. Öğretmenler arası iş birliği ve medya okuryazarlığı eğitimi geliştirmeye yönelik faaliyetler Avustralya’da eğitim kültürünün bir parçası olduğundan ülkedeki çalışmalar verimli sonuçlar doğurmaktadır.

Birleşik Devletler ve İngiltere başta olmak üzere, Latin Amerika ülkeleri dâhil tüm dünyada araştırmacılar, uygulamacılar ve değerlendirmeciler bir diğer ülkedeki meslektaşlarını kimi zaman izlemekte, kimi zaman da onlara liderlik yapmaktadırlar. Oldukça iyi organize olmuş, ulusal düzeyde homojen, eğitimin tüm aşamalarında medya derslerine yer veren Batı Avusturalya ve Kanada gibi ülkeler de bu etkileşimde önemli bir paya sahiptir (Brown, 1998: 51-52).

Asya ülkeleri medya okuryazarlığı alanında Türkiye gibi 2000’den sonra harekete geçmiş ve son yıllarda alana yönelik çalışmalarını hızlandırmıştır. ABD’de medya okuryazarlığı ile özdeşleşen isim Renee Hobbs’a göre Asya’dan medya okuryazarlığı alanında akademik çalışma yapmak üzere ABD’ye gelen öğrenci sayısı her geçen yıl artış göstermektedir.

Avustralya medya okuryazarlığı alanında çalışmalar ve verimlilik açısından lider ülke konumundadır. Sebebi ise medya okuryazarlığı alanında uzmanlaşmış öğretmenlerin gönüllülük esaslı örgütlü çalışmalarıdır. Ülkede medya okuryazarlığı dersi 1990’da zorunlu hale getirilmiştir (Share, 2006: 66). Avustralya-Viktorya Millî Eğitim Bakanlığı medya okuryazarlığı müfredatında yapılan çalışmaların amacına ulaşmasının üç koşula bağlı olduğunu belirtmiştir: Gerçekleştirilebilirlik, iddialılık ve uygunluk... Gerçekleştirilebilirlik; belirli süre ve koşullar sağlandığında öğrencilerin çoğunun başarılı olabileceğine dair gerçekçi beklentilerinin olmasıdır. İddialılık; ortalama bir öğrencinin yapabileceğinin biraz üzerinde öğrencileri

kamçılatabilecek nitelikte olmasıdır. Uygunluk; sunulan öğrenme fırsatlarının öğrencilerin çoğunluğunun deneyimleyebileceği düzeyde olmasıdır. Avustralya’da medya okuryazarlığında akademik eğitim de oldukça gelişmiştir. Medya okuryazarlığı, bazı üniversitelerde ders olarak okutulmakta ve bu derste kitle iletişimi, medya çalışmaları, kültürel çalışmalar adı altında bazı medya okuryazarlığı konuları yer almaktadır. Bazı üniversitelerde ise medya okuryazarlığı uzmanlık eğitimi bulunmaktadır.

Türkiye’de Medya Okuryazarlığı Çalışmaları ve Eğitimi

Türkiye’de medya okuryazarlığı çalışmaları ve eğitimine dair ilk adımlar RTÜK ve MEB tarafından atılmıştır. Medya okuryazarlığı konusunu 20–21 Şubat 2003 tarihlerinde düzenlenen İletişim Şurası’nda dile getiren ve Şura’nın sonuç bildirgesinde konuya yer veren RTÜK, ilerleyen yıllarda da önemli adımlar atılmasını sağlamıştır.

Medya okuryazarlığı konusuna akademik alanda ilginin uyanması adına atılan önemli adımların başında ise 23–25 Mayıs 2005 tarihinde Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi tarafından gerçekleştirilen I. Uluslararası Medya Okuryazarlığı Konferansı gelmektedir. Konferansın sonuç bildirgesinde medya okuryazarlığı ile ilgili ders açılması önerilmiş ve akademisyenler alan üzerinde çalışmaya teşvik edilmiştir.

Ülkemizde medya okuryazarlığı konusunda atılan en önemli adım RTÜK-MEB iş birliğinin sonucu olarak medya okuryazarlığının ilköğretim kademesinde seçmeli ders olarak kabul edilmiş olmasıdır. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu’nun bu süreçte yer alması oldukça önemlidir. Çünkü medya eğitimi müfredat standartlarının belirlenmesinde kullanılacak kıstasların doğrudan iletişim disiplini içinde temellendirilmesi gerekmektedir (Kotilainen, 2009: 143) . 2004 yılında Devlet Bakanlığı bünyesinde kurulan, ülkemizin önde gelen kamu kurumlarının, sivil toplum örgütlerinin ve üniversitelerinin temsil edildiği Şiddeti Önleme Platformu’nda, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ilk kez ilköğretim okullarında medya okuryazarlığı derslerinin okutulmasını önermiştir. Üst Kurulun bu önerisi geniş kabul görerek hem Medya Alt Komisyonu raporuna hem de eylem planına alınmıştır. Aynı yıl Üst Kurul tarafından Millî Eğitim Bakanlığı’na yazı yazılarak, okullarda medya okuryazarlığı dersleri verilmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Yapılan ön hazırlık çalışmaları sonucunda, Medya Okuryazarlığı konusundaki çalışmaları yürütmek üzere bir komisyon oluşturulmuştur. “Medya Okuryazarlığı Dersi Taslak Öğretim Programı ve Öğretmen Kılavuzu” Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı ile Radyo ve Televizyon Üst Kurulu uzmanları ve İletişim Bilimleri akademisyenlerinden oluşan bu komisyon tarafından hazırlanmıştır. 22 Ağustos 2006 tarihinde Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile Millî Eğitim Bakanlığı Talim ve Ter-

biye Kurulu arasında “Öğretim Kurumlarına Medya Okuryazarlığı Dersi Konulmasına Dair İş birliği Protokolü” imzalanmıştır. “İlköğretim Seçmeli Medya Okuryazarlığı Dersi Öğretim Programı” da 31.08.2006 tarihinde MEB Talim ve Terbiye Kurulu’nda görüşülerek kabul edilmiştir.

Medya okuryazarlığı eğitiminde ilk pilot uygulama 2006-2007 öğretim yılında Ankara, Adana, Erzurum, İstanbul ve İzmir illerindeki birer ilköğretim okulunda gerçekleştirilmiştir. Başlangıçta sosyal bilgiler öğretmenleri tarafından okutulan medya okuryazarlığı dersi daha sonra İngilizce, Türkçe, Beden eğitimi öğretmenleri tarafından da verilmeye başlanmıştır. İlköğretim düzeyinde medya okuryazarlığı dersi 2007-2008 öğretim yılından itibaren 6.7. ya da 8. sınıflarda öğrenciler tarafından seçmeli ders olarak eğitim müfredatına dâhil edilmiştir.

Türkiye’de verilen medya okuryazarlığı eğitiminde hedeflenen gözlem, araştırma, eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, iletişim, problem çözme, bilgi teknolojilerini kullanma, girişimcilik, sosyal ve kültürel katılım, Türkçe’yi doğru ve etkili kullanma becerilerinin kazandırılmasıdır.

Türkiye’de medya okuryazarlığı çalışmalarında sivil toplum alanında atılan en önemli adım ise Medya Okuryazarlığı Derneği’nin kurulmasıdır. 2017 yılının Temmuz ayında Cansu Aydemir Coşan tarafından kurulan Medya Okuryazarlığı Derneği alana dair ilk olması açısından önem taşımaktadır. Kuruluşunun ardından kısa sürede çok sayıda ilde üniversite ve ilk-ortaöğretim düzeyinde eğitim ve atölye etkinlikleri gerçekleştiren dernek RTÜK, Talim ve Terbiye Kurulu başta olmak üzere devletin ilgili kurumları ile temas halinde faaliyetlerini yürütmektedir.

Türkiye’de 6, 7 ve 8. Sınıflarda İlk Uygulamalı Medya Okuryazarlığı Programı: İnternet Gazetesi Örneği

Gelişen teknolojilerin doğurduğu yeni mecraların enformasyon ve bilgiye erişimi kolaylaştırması beraberinde yeni ihtiyaçları getirmektedir. Dijitalleşmenin özellikle iletişim teknolojilerinde meydana getirdiği değişim ve dönüşüm bireylere kullanıcı olmanın ötesinde üretici niteliği de kazandırmaktadır. Kitle iletişim araçları başta olmak üzere yeni medya olarak kavramsallaştırılan sosyal ağlardan gelen iletilere maruz kalan kullanıcı bireyler gerçek veya anonim kimlik kullanarak içerik üretmektedirler. Bireylerin katılım ve üretim eksenli çift yönlü rolü beraberinde bir otokontrol gereksinimini doğurmaktadır. Bu noktada gerekli otokontrolü sağlayacak bir çalışma alanı olarak medya okuryazarlığı ortaya çıkmaktadır. Medya okuryazarlığı kavramının öneminin anlaşılması bu alana dair farkındalığın artmasıyla doğru orantılıdır. Bilinçli medya okuryazarlarından oluşan bir toplumun temelini çocukların eğitimi yoluyla mümkün olduğu düşün-

cesinden hareketle öncelikle çocuklardaki farkındalığı artırmak amacıyla Türkiye’de çocuklarla yapılan ilk uygulamalı örnek olan “İnternet Gazetesi” projesi bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında özel bir eğitim kurumunda 6, 7 ve 8. sınıf öğrencilerinden oluşan bir grupla internet gazetesi içeriği üretilmiş ve yayına verilmiştir. Medya okuryazarlığının kavramsal çerçevesinden yola çıkılan çalışmada öğrenciler ile yürütülen uygulamanın detayları verilmiş ve farkındalık düzeyine olan katkısı incelenmiştir.

Dijital bilgi toplumunda yetişen çocukların gündemi kendi sentezlerinden geçirerek okuyabilmesi ve farkındalık düzeyinin artması söz konusu uygulama çalışmasının çıkış noktasını oluşturmaktadır. 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı’nda özel bir ortaokulu çatısı altında kurulan ve İnternet Gazeteciliği Kulübü kapsamında geliştirilen gazetede 6, 7 ve 8. sınıflardan toplam 22 öğrenci aktif olarak yer almıştır. Uygulama örgün eğitim dışı ders saatlerinde etüt olarak her hafta 1,5 saat gerçekleştirilmiştir.

Öğrenciler için geliştirilen internet gazetesi üzerinden yürütülen medya okuryazarlığı eğitiminde öğrencilerin bilgiye ulaşma, elde edilen bilgiyi farklı yerlerden doğrulayarak haber dilinde işleyebilme becerisinin kazandırılması hedeflenmiştir. Türkiye’nin önde gelen medya kuruluşlarında çalışan basın mensupları İnternet Gazeteciliği Kulübü’nün konuğu olarak eğitimlere katılmış ve tecrübelerini paylaşmıştır. Ayrıca yine program konuğu olan akademisyenler Basın Etiği, Basın Kanunu ve İnsan Hakları dersleri vermişlerdir. Uygulamalı eğitim teorik bilgilerle desteklenerek öğrencilerin çift yönlü gelişiminin sağlanmasına yönelik bir eğitim ortamı oluşturulmuştur.

Uygulama boyunca öğrenciler arasında adeta profesyonel bir medya kuruluşunda çalışıyormuşçasına “editör, görsel tasarımcı, haber müdürü” gibi ünvanlarla nitelendirilerek görev dağılımı yapılmıştır. Görev tanımı gereği hareket eden öğrenciler haber yazma ve yayınlama sürecini deneyimlemiştir.

Öğrencilerin eğitim öncesinde ve sonrasındaki farkındalık düzeyleri ön test ve son test olmak üzere iki soru grubu ile ölçülmüştür. Ön test ve son testte yer alan sorular ve cevapları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Ön test soru ve cevap tablosu

Sorular	Evet	Hayır
Medya ve medya okuryazarlığı nedir biliyor musunuz?	6	16
Okuduğunuz haberleri 3. El kaynaktan kontrol ediyor musunuz?	2	20
Arkadaşlarınızın paylaştığı haber ya da mesajlara inanıyor musunuz?	16	6
İzni olmadan kimsenin fotoğrafını paylaşıyor musunuz?	20	2
Dijital dünyada güvenliğiniz ve dijital kimliğiniz hakkında bilgi sahibi misiniz?	4	18
Bir medya aracının yayın organlarını ve yayın kurulu nasıl oluşur biliyor musunuz?	2	20
Siber Zorbalık, Nefret Söylemi, Dijital Vatandaşlık ve Dijital Hijyen kavramlarının tanımlarını biliyor musunuz?	4	18

Son test soru ve cevap tablosu

Sorular	Evet	Hayır
Medya ve medya okuryazarlığı nedir biliyor musunuz?	21	1
Okuduğunuz haberleri 3. El kaynaktan kontrol ediyor musunuz?	17	3
Arkadaşlarınızın paylaştığı haber ya da mesajlara inanıyor musunuz?	0	22
İzni olmadan kimsenin fotoğrafını paylaşıyor musunuz?	0	22
Dijital dünyada güvenliğiniz ve dijital kimliğiniz hakkında bilgi sahibi misiniz?	14	8
Bir medya aracının yayın organlarını ve yayın kurulu nasıl oluşur biliyor musunuz?	19	3
Siber Zorbalık, Nefret Söylemi, Dijital Vatandaşlık ve Dijital Hijyen kavramlarının tanımlarını biliyor musunuz?	17	5

Uygulamalı eğitim öncesi ve sonrası öğrencilerin verdiği cevaplar karşılaştırıldığında söz konusu eğitimin (ve örnek gösterilebilecek çeşitli uygulamalı eğitimlerin) medya okuryazarlığı farkındalık düzeyine doğrudan etki ettiği görülmektedir.

Okunan haberlerin özellikle üçüncü bir kaynaktan kontrol edilmesine yönelik soruya eğitim öncesinde ve sonrasında verilen cevaplar karşılaştırıldığında medya okuryazarlığı bağlamındaki medya eğitiminin araştırıcı ve sorgulayan bireyler yetişmesine katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Facebook, Twitter ve Instagram gibi sosyal ağların hayatın merkezinde olduğu günümüz dünyasında fotoğraf paylaşımı büyük yer tutmaktadır. Bireylerin kendilerini, arkadaşlarını, yemeklerini, gittikleri mekanları ve çeşitli özel anlarını paylaştıkları gerçeği göz önünde bulundurulduğunda söz

konusu sosyal ağların günlük yaşama nüfuz etme düzeyleri daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Buna rağmen ön test ve son testte yer alan “izni olmadan kimsenin fotoğrafını paylaşıyor musunuz?” sorusuna eğitim öncesinde ve sonrasında “hayır” cevabının verilmesi günümüz ve gelecek için olumlu öngörülerde bulunmanın önünü açmaktadır.

Sonuç

Dijitalleşmenin medya mecralarını dönüştürmesi ve pasif kullanıcıyı aktifleştirerek birer içerik üreticisi haline getirmesi bilgi paylaşımının ve dolaşımının saniyede milyarlarca varan rakamlarla ölçüldüğü günümüz dünyasında bilginin güvenilirliğinin ve işlenme kalitesinin en çok tartışılan konuların başında gelmesi sonucunu doğurmuştur. Kaliteli içeriğin üretilmesi ve ulaştığı bireyler tarafından sorgulanması, çözümlenmesi, doğrulanması ve gerektiği şekilde anlamlandırılabilmesi medya okuryazarlığına dair bilinç, farkındalık ve eğitim ile mümkün olmaktadır.

Türkiye’nin medya okuryazarlığı alanına 2000’lerin başından itibaren eğilmesi dünya genelinde (özellikle ABD ve Avustralya) yapılan çalışmaların takip edilmesini geciktirmiş olsa da aradan geçen yaklaşık 20 yılda önemli adımlar atılmıştır. Medya okuryazarlığı dersinin eğitim müfredatına dâhil edilmiş olması günümüzde yetişmekte olan çocuklar ve gelecek nesiller için büyük önem taşımaktadır. Akademik dünyanın da son yıllarda üzerinde yoğunlaştığı dijital vatandaşlık, siber zorbalık, kişisel bilgilerin korunması ve nefret söylemi kavramlarının yakın gelecekte çok daha önemli hale geleceği göz önünde bulundurulduğunda alana dair çalışmaların ve eğitimin önemi daha net bir şekilde anlaşılmaktadır.

Çalışma kapsamında öğrencilere yöneltilen sorulara verilen cevaplar uygulamalı medya okuryazarlığı eğitiminin farkındalık ve bilinç düzeyine doğrudan etki ettiğini göstermektedir. İnternet gazetesini oluşturma sürecinde öğrencilere kazandırılan bilgi işleme disiplininin aynı zamanda bir otokontrol mekanizmasının gelişmesine katkıda bulunması ön görülmektedir. Uygulamalı eğitim kapsamında editör sıfatıyla içerik üreten öğrencilerin günlük yaşamda birer sosyal medya kullanıcısı olarak da eğitim kapsamında kazandıkları hassasiyet ile hareket etmeleri ve paylaşımlarını bu doğrultuda gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

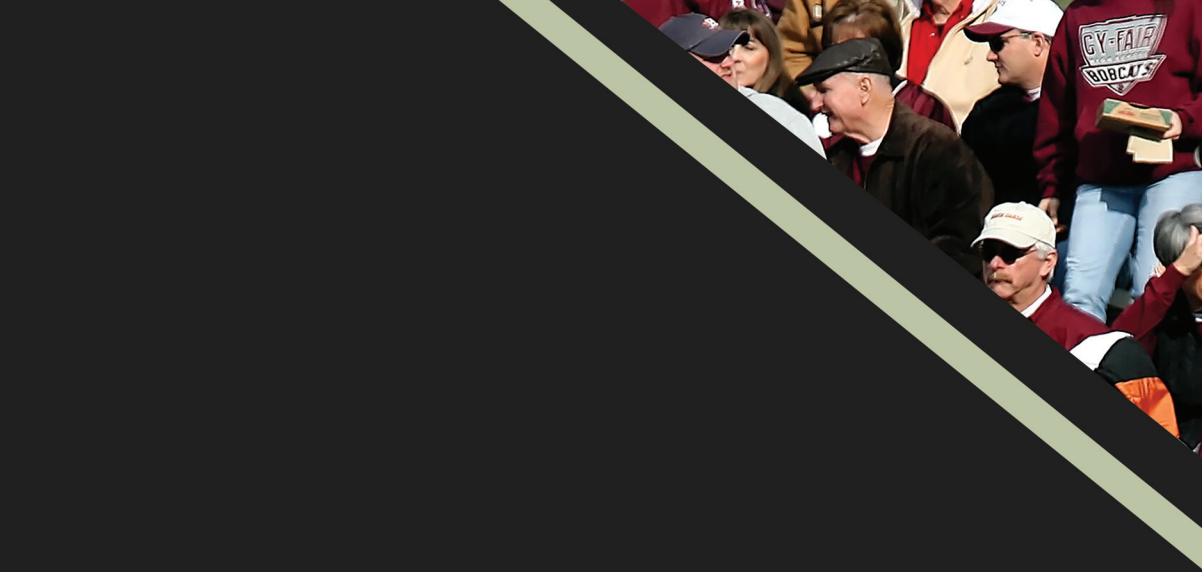
“Medya okuryazarlığı dersini kimler vermeli?” sorusunun cevabına dair tartışma yıllardan beri devam etmektedir. Akademisyenler, uzmanlar, alana dair çalışanlar iletişim ve eğitim fakültesi mezunlarının medya okuryazarlığı dersi vermesi konusunda görüş ayrılığı yaşamaktadırlar. Çalışmaya konu olan uygulamalı eğitimler dikkate alındığında medya okuryazarlığı dersini vermek için eğitim fakültelerinin verdiği formasyon

eğitiminin destekleyici unsur olarak konumlandığı, iletişim fakültelerinin verdiği eğitimin ise ana unsur olarak konumlandığı görüşü güç kazanmaktadır. Medya, küresel dünyada çeşitli dinamikleri bünyesinde barındıran ve disiplinler arası bakış açısı geliştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle medya okuryazarlığı dersi veren eğitimciler (iletişim veya eğitim fakültesi mezunu olması farkı gözetilmeden) kapsamlı bir medya bilinci ve kültürüne sahip olmalıdır.

Türkiye’de medya okuryazarlığı çalışmalarının özellikle ABD, İngiltere ve Avustralya’daki standartlara ulaşabilmesi için alana dair sivil toplum faaliyetleri artmalı ve resmi kurumlar ile olan iş birlikleri geliştirilmelidir. Bu noktada faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile ilk ve ortaöğretim kurumları arasında yoğun bir trafik oluşturulmalıdır. Üniversite eğitimi aşamasına gelmiş bir bireye temel medya okuryazarlığı bilinci kazandırma çalışmasının başarı oranı ilk ve ortaöğretim aşamasındaki bir öğrenciye yönelik yapılan çalışmadan çok daha düşük olacaktır. Temel bilincin ilk ve ortaöğretimde kazandırılması, çocuğun gençlik dönemine bu bilinçle adım atması toplumun geneline dair bilinç düzeyinin artmasını sağlayacaktır. Çünkü söz konusu birey üniversite aşamasına geldiğinde bir medya okuryazarı adayı değil medya okuryazarlığı eğitimcisi adayı olacaktır. Ve bu noktada alana dair insan kaynağı daha verimli değerlendirilecektir.

KAYNAKÇA

1. Aufderheide, P., Firestone, C. (1993). Media Literacy: A Report of the National Leadership Conference on Media Literacy. Queenstown, MD: The Aspen Institute, s.1.
2. Brown, J.A. (1998). Media Literacy Perspectives. Journal of Communication.
3. Büyükbaykal, C. (2018). Medya Okuryazarlığı Eğitimi. İstanbul: Der Yayınları
4. Durur, E.K. (2016). Medya Okuryazarlığı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
5. Kellner, D. (1995). Media Culture: Cultural Studies, Identity and
6. Politics between the Modern and Postmodern. New York.
7. Kemal, İ. (2009). Medya Okuryazarlığı El Kitabı. Ankara: Ütopya Yayınevi.
8. Kotilainen, S. (2009). Media Literacy: Appropriation and Empowerment. Bruxelles.
9. Share, J.S. (2006). Critical Media Literacy is Elementry: A Case Study of Teachers Ideas and Experiences with Media Education and Young Children. Los Angeles.
10. Taşkıran, Ö. (2007). *Medya Okuryazarlığına Giriş*, İstanbul: Beta Yayınları.
11. Thoman E., Jolls, T. (2008). Literacy for the 21. Century an Overview & Orientation Guide to Media Literacy Education.



www.gecekitapligi.com



/gecekitapligi



/gecekitapligi



/gecekitap



9 786057 749970 >