İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLERDE TEORİ VE ARAŞTIRMALAR

CİLT II

EDİTÖR:
DOÇ.DR.MUSTAFA METE

gece kitaplığı

İmtiyaz Sahibi / Publisher • Yaşar Hız
Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • Eda Altunel
Editörler / Editors • Doç. Dr. Mustafa Mete
Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Gece Kitaplığı

Birinci Basım / First Edition • © Eylül 2020
ISBN • 978-625-7243-51-3

© copyright
Bu kitabın yayın hakkı Gece Kitaplığı'na aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

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
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
web: www.gecekitapligi.com
e-mail: gecekitapligi@gmail.com

Baskı & Cilt / Printing & Volume
Sertifika / Certificate No: 47083

İktisadi ve İdari Bilimlerde Teori ve Araştırmalar

Cilt II

Editör

Doç. Dr. Mustafa Mete

gece kitaplığı

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 26
TÜRKİYE'DEKİ MUHASEBE AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Cengiz GÜNEY 1

BÖLÜM 27
KAMU SEKTÖRÜ SAĞLIK HİZMETİ SUNUMUNDA "DEĞER" KAVRAMI: DEĞER TEMELLİ SAĞLIK HİZMETİ VE SAĞLIK HİZMETİNDE KAMU DEĞERİ
Şerafettin ERTEN 33

BÖLÜM 28
KARANLIK ÜÇLÜNÜN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ DENETİMİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ
Murat BOLELLİ & Hüseyin EKİZLER 55

BÖLÜM 29
İLİŞKİSEL PAZARLAMA EKSENİNDE SAĞLIK TURİZMİ PAZARLAMASI
Özge AYKIN 83

BÖLÜM 30
İŞLETMELERDE YÖNETİM
Ahmet Semih UZUNDUMLU & Seval KURTOĞLU 101

BÖLÜM 31
FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI PATENT
Ahmet Semih UZUNDUMLU & Seval KURTOĞLU 121

BÖLÜM 32
İNOVASYON ÖLÇÜMÜNDE ULUSLARARASI YAKLAŞIMLAR
Sevgi ELVERDİ & Hayriye ATİK 131

BÖLÜM 33
TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI VE ENFLASYON HEDEFLEMESİ
Murat TURGUT 159

BÖLÜM 34
Türkiye'de Karadeniz Doğal Gaz Keşfinin Bağlantı ve Makroekonomik Etkilerinin Girdi-Çıktı Yöntemiyle Analizi
Levent Aydın 175

BÖLÜM 35
DAVRANIŞSAL FİNANS PERSPEKTİFİNDEN 2008 KÜRESEL FİNANS KRİZİNE BİR BAKIŞ
Gökhan EBİNÇ & Celal KIZILDERE 195

BÖLÜM 36
KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ UYGULAMASINDAKİ ZORLUKLAR VE BU ZORLUKLARA KARŞI BAŞARILI OLMANIN YOLLARI
Nigar ÖZÇETİN 217

BÖLÜM 37
TÜRKİYE'DE REEL DÖVİZ KURU VE TURİZM GELİRLERİ İLİŞKİSİNİN EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ İLE İNCELENMESİ : 1995 - 2019
Şakir İşleyen..... 231

BÖLÜM 38
ÖRGÜTLERDE ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

BÖLÜM 39
BRICS ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE AR-GE HARCAMALARI, YÜKSEK TEKNOLOJİLİ ÜRÜN İHRACATI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: KÓNYA NEDENSELLİK ANALİZİ
Mustafa ZUHAL 265

BÖLÜM 40
BÜYÜME, İSTİHDAM, DIŞ TİCARET BAĞLAMINDA COVİD-19 PANDEMİSİNİN DÜNYA ve TÜRKİYE EKONOMİSİNE YANSIMALARI; EKONOMİ POLİTİKALARI VE DESTEKLER
Neslihan ÇELİK..... 285

BÖLÜM 41
KÜRESEL SALGIN (COVID – 19) SÜRECİNDE İŞ EŞİTSİZLİKLERİ VE ZORUNLU ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM
Furkan ÇELEBİ 301

BÖLÜM 42
ÖNEMLİ BİR ÇEVRE SORUNSALI OLAN HAVA KİRLİLİĞİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İLİŞKİSİ
Özge ARPACIOĞLU ÖZDEMİR..... 317

BÖLÜM 43
İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİŞ-KEK'TEKİ FİNANS VE BANKACILIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Mehmet Ulutaş 335

BÖLÜM 44
BÖLGESEL KALKINMA POLİTİKASI OLARAK KÜMELENME YAKLAŞIMI VE TÜRK HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ KÜMELENME ANALİZİ
Mustafa Cem KIRANKABEŞ 355

BÖLÜM 45
MARKA BAĞLILIĞININ TUTUMSAL ÖNCELLERİ
Saim Saner Çİftyıldız 375

BÖLÜM 46
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE SENDİKALAR İLİŞKİSİ
Onur Hasan ÖZGÜN 393

BÖLÜM 47
LİDERLİĞE FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI: ÖRTÜK LİDERLİK TEORİSİ KAVRAMI
Şeyma Gün ERoğlu 411

BÖLÜM 48
SİYASAL KATILMA VE SİYASAL KAYNAKLAR
Rıfat Karakoç 433

BÖLÜM 49
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN EKONOMİK, SOSYAL VE ÇEVRESEL BOYUTLARI KAPSAMINDA İNCELENMESİ
Safa ACAR & Süleyman ÇELİK & Soner KÜNÇ 453

Bölüm 26

TÜRKİYE'DEKİ MUHASEBE AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Cengiz GÜNEY[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Gazanfer Bilge Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi, Bölümü, cengiz.guney@kocaeli.edu.tr , Orcid Id: https://orcid.org/0000-0001-5703-6176

1. GİRİŞ

Muhasebe bilimi gerek teorisyenlerin, gerek uygulamacıların, gerekse kanun yapıcıların muhasebe konularına ilişkin karar almalarında ve kendi gelişim süreçlerini devam ettirebilmelerinde önem arz eden, çok disiplinli bir alan olarak bilim dünyasında yerini almaktadır. Bilindiği üzere muhasebe bir tür konuşma dili olarak görülmektedir. Muhasebenin dilini anlayan işletmeler ve devletler muhasebe uygulamaları sonucunda üretilen raporlamalar doğrultusunda mikro ve makro bazda ki kararlarını alabilmektedirler. Muhasebe dilinin (biliminin) gelişmesinde, mevcut ve gelecekteki muhtemel problemlerin çözüme kavuşturulmasında, gerekli yasa ve yönetmeliklerin üretilmesinde muhasebe akademisyenlerinin oynadığı rol kayda değerdir.

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çeşitli değişkenler açısından betimlemesini yapmak ve muhasebe akademisyenlerinin yoğunlaştığı çalışma alanlarını/konularını saptamak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma giriş ve sonuç bölümleri dışında iki bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde literatür ve kanunlar çerçevesinde Türkiye'de "akademisyenlik" ve "muhasebe bilimi akademisyenliği" ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü olan araştırma bölümüne ise; YÖK Akademik web sayfasında yer alan akademisyenlerden yalnızca "Muhasebe" bilim alanında kayıtlı olan akademisyenlerin çeşitli açılardan betimlemesi yapılmakta ve frekans tabloları aracılığı ile araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde literatür ve kanunlar çerçevesinde Türkiye'de "akademisyenlik" ve "muhasebe bilimi akademisyenliği" kaleme alınmaktadır.

2. LİTERATÜR ve KANUNLAR ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE'DE MUHASEBE AKADEMİSYENLİĞİ

Akademisyen kavramı; "üniversite ve benzeri yüksek öğrenim kurumlarında öğretimi gerçekleştiren, araştırma yapan ve özgün araştırmalarıyla alanına katkıda bulunan kişilere verilen genel mesleki unvan" olarak tanımlanmaktadır (Katipoğlu ve Katipoğlu, 2016:572). Türkiye'de akademisyenlik mesleği 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda düzenlenmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun amacı; "yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, **öğretim elemanları**, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemektir." (2547

Sayılı Yükseköğretim Kanunu, md.1). Türkiye'de akademisyenler "öğretim elemanları" olarak isimlendirilmektedirler. (Katipoğlu ve Katipoğlu, 2016:572). 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu beşinci bölümünde öğretim elemanları; Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanları ile tanımlanmışlardır. Bu unvanlardan Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi unvanları ayrıca "öğretim üyesi" olarak da tanımlanmaktadır. 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, md.22' de öğretim üyelerinin görevleri şöylece belirtilmiştir:

a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,

b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,

e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 23, 24, 25, 26, 27 ve 28. Maddeleri Doktor Öğretim Üyesi, Doçent ve Profesör unvanlarına hak kazanma ile ilgili hükümleri düzenlemektedir.

"Öğretim görevlisi" unvanı ise 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, md.31'de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre "Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler."

"Araştırma Görevlisi" unvanına ilişkin hükümler 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, md.33'de yer almaktadır. İlgili maddede araştırma görevlisi; "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır." olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye'de muhasebe akademisyenliği mesleği 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na uygun olarak şekillenmiştir. Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında verilen muhasebe eğitimi esas itibari ile üç düzeyde gerçekleştirilmektedir. Bunlar; meslek yüksekokulları, lisans ve lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) düzeyler şeklindedir. Meslek yüksek okulların-

da verilen muhasebe eğitiminin temel amacı; piyasanın ihtiyacı olan ön muhasebe elemanı[2] ihtiyaçlarını karşılamak olup, bu bölümlerde eğitim gören öğrenciler eğitimlerini örgün veya açıktan/uzaktan eğitim yolları ile kariyer gelişimlerini sağlamaktadır. Lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitiminin amacı; muhasebe meslek mensubu[3] yetiştirmektir. Lisans üstü düzeyde verilen muhasebe eğitiminin temel amacı ise üst düzey muhasebe yöneticileri ve muhasebe akademisyenleri yetiştirmektir (Ezin vd., 2017:26-27). Bu araştırmanın sonuçlarında da görüldüğü üzere Türkiye'de Lisans ve Lisansüstü düzeyde eğitim veren kurumlarda "Öğretim Üyesi" unvanına sahip muhasebe akademisyenleri ağırlıklı olarak görev almaktayken, Önlisans düzeyinde eğitim veren kurumlarda "Öğretim Görevlisi" unvanına sahip akademisyenler görev almaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Türkiye'deki muhasebe akademisyenlerinin çeşitli değişkenler açısından betimlemesini yapmak ve muhasebe akademisyenlerinin yoğunlaştığı çalışma alanlarını/konularını saptamak amacıyla gerçekleştirilen araştırma yöntem ve bulguları kaleme alınacaktır.

3. ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve problemleri, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, araştırma verilerinin elde edilmesi ve analiz yöntemi, araştırma bulguları üzerinde durulacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Problemleri

Bu araştırmanın temel amacı; Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çeşitli değişkenler açısından betimlemesini yapmak ve muhasebe akademisyenlerinin yoğunlaştığı çalışma alanlarını/konularını saptamaktır. Muhasebe akademisyenlerinin kadro işlemlerine ilişkin mevcut durumu göz önüne koymak ve gelecek için planlama yapılmasına zemin oluşturmak çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın temel problemlerini şöylece sıralamak mümkündür:

a) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin cinsiyet dağılımı nasıldır?

b) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin unvan dağılımı nasıldır?

c) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin cinsiyete göre unvan dağılımı nasıldır?

2 "Ön muhasebe elemanı", işletmeye ait işlem ve değerlerin genel muhasebeden önceki sınıflama ve kaydetme işlemlerini yapan ve resmi evrakların genel muhasebeye düzgün olarak akışını sağlayan kişi olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz vd. 2018:18).

3 Türkiye'de "Muhasebe Meslek Mensubu" unvanı ile ilgili hükümler 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir.

d) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları üniversite dağılımı nasıldır?

e) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları birim dağılımı nasıldır?

f) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölüm dağılımı nasıldır?

g) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölüm türüne göre unvan dağılımı nasıldır?

h) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları anabilim dalı/ programı dağılımı nasıldır?

i) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları birincil, ikincil ve üçüncül öncelikli alan/konu dağılımı nasıldır?

j) Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları alan/konu dağılımları genel anlamda nasıldır?

3.2. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıklar

Araştırma YÖK Akademik web sayfasında yer alan akademisyenlerden yalnızca "Muhasebe" bilim alanında kayıtlı olan akademisyenler olarak sınırlandırılmıştır. YÖK Akademik web sayfasında yapılan 7 Ağustos 2020 tarihli sorgu sonucunda "Muhasebe" bilim alanına kayıtlı olan 1179 adet akademisyen olduğu görülmüştür.

3.3. Verilerin Elde Edilmesi ve Araştırma Yöntemi

Çalışmada kullanılan veriler Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Akademik Arama web sayfasından[4] yapılan sorgu ile elde edilmiştir. Verilerin elde edilme tarihi; 7 Ağustos 2020'dir. Elde edilen veriler SPSS ve Excel programları aracılığı ile işlenmiştir. Çalışmada içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada yöntem olarak içerik analizi yöntemi uygulanmıştır. İçerik analizi; "Çeşitli metinlerin içeriğini kendini doğrudan okumaya vermeyen temel öğelerini sınıflandırmak ve yorumlamak amacıyla yöntemsel, sistematik, objektif ve nicel olarak incelenmesini sağlayan tekniktir." şeklinde tanımlanmaktadır (Bilgin, 2006:2).

Çalışmada muhasebe akademisyenlerinin (1179 adet) cinsiyet dağılımları; unvan dağılımları; görev yapılan üniversite, birim, bölüm, anabilim dalı ve program dağılımları; birincil, ikincil ve üçüncül öncelikli çalışma alanları/konuları dağılımları incelenmiş ve oluşturulan frekans tabloları aracılığı ile problemli görülen unsurlara dikkat çekilmek istenmiştir.

4 https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/

3.4. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde muhasebe akademisyenlerinin cinsiyet dağılımları; unvan dağılımları; görev yapılan üniversite, birim, bölüm, anabilim dalı ve program dağılımları; birincil, ikincil ve üçüncül öncelikli çalışma alanları/konuları dağılımlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.4.1. Cinsiyet Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin cinsiyet dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 1. Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	**f**	**%**
Erkek	761	64,5
Kadın	418	35,5
Toplam	**1179**	**100**

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan 1179 adet muhasebe akademisyenlerinin cinsiyet dağılımları incelendiğinde; akademisyenlerin %64,5'nin erkek, %35,5'nin kadın olduğu görülmektedir. Akademideki kadın ve erkek akademisyen oranlarının %50-%50 olması tarafımızca önerilmektedir.

3.4.2. Unvan Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin unvan dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 2. Unvan Dağılımı

Unvan	**f**	**%**
Öğretim Görevlisi	413	35
Doktor Öğretim Üyesi	327	27,7
Profesör	202	17,1
Araştırma Görevlisi	119	10,1
Doçent	118	10
Toplam	**1179**	**100**

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin unvan dağılımları incelendiğinde; akademisyenlerin %35'nin Öğretim Görevlisi, %27,7'sinin Doktor Öğretim Üyesi, %17,1'nin Profesör, %10,1'nin Araştırma Görevlisi ve %10'nun Doçent unvanına sahip olduğu görülmektedir. Akademide doktora sonrası unvan olarak bilinen Doktor Öğretim Üyesi, Doçent ve Profesör unvanlarına sahip olan akademisyen oranı toplamı %54,8 olarak görülmektedir. Bu durum akademik faaliyetlerin niteliği ve niceliği açısından üzerinde düşünülmesi gereken bir problem olarak görülebilir.

3.4.3. Cinsiyete Göre Unvan Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin cinsiyetlerine göre unvan dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 3. Cinsiyete Göre Unvan Dağılımı

	Unvan										
Cinsiyet	Profesör	%	Doçent	%	Doktor Öğretim Üyesi	%	Öğretim Görevlisi	%	Araştırma Görevlisi	%	Toplam
Erkek	152	75	75	64	195	60	269	65	70	59	**761**
Kadın	50	25	43	36	132	40	144	35	49	41	**418**
Toplam	202	100	118	100	327	100	413	100	119	100	1179

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin cinsiyete göre unvan dağılımları incelendiğinde; araştırma görevlisi unvanlı akademisyenlerin %59'nun erkek, %41'nin kadın; öğretim görevlisi unvanlı akademisyenlerin %65'nin erkek, %35'nin kadın; doktor öğretim üyesi unvanlı akademisyenlerin %60'nın erkek, %40'nın kadın; doçent unvanlı akademisyenlerin %64'nun erkek, %36'nın kadın; profesör unvanlı akademisyenlerin %75'nin erkek, %25'nin kadın olduğu görülmektedir.

3.4.4. Üniversite Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin üniversite dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 4. Üniversite Dağılımı

Üniversite Adı	f	%	Üniversite Adı	f	%
Marmara Üniversitesi	42	4	Tarsus Üniversitesi	6	0,5
İstanbul Üniversitesi	31	3	Ankara Üniversitesi	5	0,4
Manisa Celâl Bayar Üniversitesi	29	3	Bartın Üniversitesi	5	0,4
Selçuk Üniversitesi	26	2	Düzce Üniversitesi	5	0,4
Bursa Uludağ Üniversitesi	25	2	Erciyes Üniversitesi	5	0,4
Kocaeli Üniversitesi	24	2	İskenderun Teknik Üniversitesi	5	0,4
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	22	2	Kastamonu Üniversitesi	5	0,4
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	22	2	Mardin Artuklu Üniversitesi	5	0,4
Anadolu Üniversitesi	21	2	Muş Alparslan Üniversitesi	5	0,4
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	21	2	Trabzon Üniversitesi	5	0,4
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	20	2	Yeditepe Üniversitesi	5	0,4
Dokuz Eylül Üniversitesi	20	2	Yıldız Teknik Üniversitesi	5	0,4
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	19	2	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	4	0,3
Akdeniz Üniversitesi	18	2	Fırat Üniversitesi	4	0,3
Atatürk Üniversitesi	17	1	İstanbul Bilgi Üniversitesi	4	0,3
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	17	1	İstanbul Okan Üniversitesi	4	0,3

Trakya Üniversitesi	16	1	İzmir Demokrasi Üniversitesi	4	0,3
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	15	1	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	4	0,3
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	14	1	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	4	0,3
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	14	1	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	4	0,3
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	14	1	Yaşar Üniversitesi	4	0,3
Çukurova Üniversitesi	13	1	Adana Alparslan Türkeş Bilim Ve Teknoloji Üniversitesi	3	0,3
Giresun Üniversitesi	13	1	Atılım Üniversitesi	3	0,3
Kırklareli Üniversitesi	13	1	Bahçeşehir Üniversitesi	3	0,3
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	13	1	Çağ Üniversitesi	3	0,3
Afyon Kocatepe Üniversitesi	12	1	Çankırı Karatekin Üniversitesi	3	0,3
Aksaray Üniversitesi	12	1	Erzurum Teknik Üniversitesi	3	0,3
İnönü Üniversitesi	12	1	Iğdır Üniversitesi	3	0,3
Karadeniz Teknik Üniversitesi	12	1	Işık Üniversitesi	3	0,3
Süleyman Demirel Üniversitesi	12	1	İstanbul Medipol Üniversitesi	3	0,3
Uşak Üniversitesi	12	1	İstinye Üniversitesi	3	0,3
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	11	1	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	3	0,3
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	11	1	Maltepe Üniversitesi	3	0,3
Hitit Üniversitesi	11	1	Milli Savunma Üniversitesi	3	0,3
Kafkas Üniversitesi	11	1	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi	2	0,2
Mersin Üniversitesi	11	1	Batman Üniversitesi	2	0,2
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	11	1	Bingöl Üniversitesi	2	0,2
Pamukkale Üniversitesi	11	1	Boğaziçi Üniversitesi	2	0,2
Adıyaman Üniversitesi	10	1	Gebze Teknik Üniversitesi	2	0,2
Balıkesir Üniversitesi	10	1	Hakkari Üniversitesi	2	0,2
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	10	1	İstanbul Kültür Üniversitesi	2	0,2
İstanbul Ticaret Üniversitesi	10	1	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	2	0,2
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	10	1	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	2	0,2
Sakarya Üniversitesi	10	1	İzmir Bakırçay Üniversitesi	2	0,2
Yalova Üniversitesi	10	1	İzmir Ekonomi Üniversitesi	2	0,2
Harran Üniversitesi	9	1	Kadir Has Üniversitesi	2	0,2
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	9	1	Kapadokya Üniversitesi	2	0,2
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	9	1	Kto Karatay Üniversitesi	2	0,2
Necmettin Erbakan Üniversitesi	9	1	Malatya Turgut Özal Üniversitesi	2	0,2
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	9	1	Samsun Üniversitesi	2	0,2
Ardahan Üniversitesi	8	1	Siirt Üniversitesi	2	0,2
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi	8	1	Altınbaş Üniversitesi	1	0,1

Bitlis Eren Üniversitesi	8	1	Amasya Üniversitesi	1	0,1
Dicle Üniversitesi	8	1	Antalya Akev Üniversitesi	1	0,1
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	8	1	Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu	1	0,1
Galatasaray Üniversitesi	8	1	Biruni Üniversitesi	1	0,1
Gümüşhane Üniversitesi	8	1	Bursa Teknik Üniversitesi	1	0,1
İstanbul Aydın Üniversitesi	8	1	Çankaya Üniversitesi	1	0,1
Kayseri Üniversitesi	8	1	Eskişehir Teknik Üniversitesi	1	0,1
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	8	1	Hacettepe Üniversitesi	1	0,1
Yozgat Bozok Üniversitesi	8	1	Haliç Üniversitesi	1	0,1
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	8	1	İbn Haldun Üniversitesi	1	0,1
Artvin Çoruh Üniversitesi	7	1	İstanbul Esenyurt Üniversitesi	1	0,1
Başkent Üniversitesi	7	1	İstanbul Gedik Üniversitesi	1	0,1
Bayburt Üniversitesi	7	1	İstanbul Rumeli Üniversitesi	1	0,1
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	7	1	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	0,1
Gaziantep Üniversitesi	7	1	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	1	0,1
Sinop Üniversitesi	7	1	Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi	1	0,1
Şırnak Üniversitesi	7	1	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi	1	0,1
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	6	1	Koç Üniversitesi	1	0,1
Beykent Üniversitesi	6	1	Konya Gıda Ve Tarım Üniversitesi	1	0,1
Ege Üniversitesi	6	1	Nuh Naci Yazgan Üniversitesi	1	0,1
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	6	1	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1	0,1
İstanbul Arel Üniversitesi	6	1	Özyeğin Üniversitesi	1	0,1
İstanbul Gelişim Üniversitesi	6	1	Piri Reis Üniversitesi	1	0,1
Karabük Üniversitesi	6	1	Sabancı Üniversitesi	1	0,1
Kırıkkale Üniversitesi	6	1	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	1	0,1
Munzur Üniversitesi	6	1	Tobb Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi	1	0,1
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	6	1	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	1	0,1
Nişantaşı Üniversitesi	6	1	Ufuk Üniversitesi	1	0,1
Ordu Üniversitesi	6	1	Toplam	1179	100

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları üniversite dağılımları incelendiğinde; Marmara üniversitesinin, İstanbul Üniversitesinin ve Manisa Celal Bayar Üniversitesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Tablonun geneli incelendiğinde vakıf üniversitelerinin barındırdığı akademisyen sayılarının azlığı göze çarpan bir durum olarak görülebilir.

3.4.5. Çalışılan Birim Türüne Göre Dağılım

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları birim dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 5. Birim Türü Dağılımı

Birimi	f	%
Fakülte	631	53,5
Meslek Yüksekokulu	493	41,8
Yüksekokul	37	3,1
Rektörlük	7	0,6
Sosyal Bilimler Enstitüsü	7	0,6
Kara Harp Okulu	2	0,2
Deniz Harp Okulu	1	0,1
Eğitim Enstitüsü	1	0,1
Toplam	**1179**	**100**

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları birim dağılımları incelendiğinde; %53,5'nin fakülte, %41,8'nin meslek yüksekokulu, %3,1'nin Yüksekokul birimi bünyesinde görev yaptığı görülmektedir. Diğer birimlerde görev yapan muhasebe akademisyeni oranı %2'nin altındadır.

3.4.6. Çalışılan Birim Türüne Göre Unvan Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları birim türüne göre unvan dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 6. Birim Türüne Göre Unvan Dağılımı

Birim Türü	Unvan	f	%
Deniz Harp Okulu	Doktor Öğretim Üyesi	1	0,001
Eğitim Enstitüsü	Araştırma Görevlisi	1	0,001
Fakülte	Doktor Öğretim Üyesi	212	0,180
	Araştırma Görevlisi	108	0,092
	Doçent	107	0,091
	Öğretim Görevlisi	14	0,012
	Profesör	190	0,161
Kara Harp Okulu	Doktor Öğretim Üyesi	1	0,001
	Öğretim Görevlisi	1	0,001
Meslek Yüksekokulu	Doktor Öğretim Üyesi	83	0,070
	Araştırma Görevlisi	3	0,003
	Doçent	8	0,007
	Öğretim Görevlisi	389	0,330
	Profesör	10	0,008
Rektörlük	Öğretim Görevlisi	7	0,006
Sosyal Bilimler Enstitüsü	Doktor Öğretim Üyesi	1	0,001
	Araştırma Görevlisi	6	0,005

Yüksekokul	Doktor Öğretim Üyesi	29	0,025
	Araştırma Görevlisi	1	0,001
	Doçent	3	0,003
	Öğretim Görevlisi	2	0,002
	Profesör	2	0,002
Toplam		1179	100

Fakültelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin unvanlarının sayısal olarak dağılımı incelendiğinde sıralamanın; Doktor Öğretim Üyesi, Profesör, Araştırma Görevlisi, Doçent ve Öğretim Görevlisi şeklinde olduğu görülmektedir. Fakültelerde Profesör ve Doçent unvanına sahip akademisyenlerin sıralamada ilk başlarda yer almaması ve yığılmanın Doktor Öğretim Üyesi unvanına sahip akademisyenlerde olması, doçentlik sınavını geçen ve kadroya atanan akademisyen sayısının yeterli olmadığı izlenimini uyandırmaktadır.

Meslek Yüksekokullarında görev yapan muhasebe akademisyenlerinin unvanlarının sayısal olarak dağılımı incelendiğinde sıralamanın; Öğretim Görevlisi, Doktor Öğretim Üyesi, Profesör, Doçent ve Araştırma Görevlisi şeklinde olduğu görülmektedir. Meslek Yüksekokullarında Öğretim Görevlisi unvanına sahip akademisyen sayısının ilk sırada yer alması, Meslek Yüksekokullarının yayın ve akademik araştırma yapmadan ziyade eğitim-öğretime öncelik veren bir rolünün olduğunu göstermektedir. Ancak üniversitelerin kuruluş amaçları esas itibari ile bilgi üretmek dolayısıyla araştırma yapmaktır. Bu durumun bir problem olarak algılanıp, yetkililerce gerekli önlemlerin alınması tarafımızca önerilmektedir.

Yüksekokullarında görev yapan muhasebe akademisyenlerinin unvanlarının sayısal olarak dağılımı incelendiğinde sıralamanın; Doktor Öğretim Üyesi, Doçent, Öğretim Görevlisi, Profesör ve Araştırma Görevlisi şeklinde olduğu görülmektedir. Yüksekokulları fakülte olmayan ancak 4 yıl ve üzeri eğitim veren birimler olarak tanımlanmaktadır. Bu birimlerinde fakülteler gibi düşünülüp kadrolaşmasının fakülteler standartlarında yapılması tarafımızca önerilmektedir.

3.4.7. Bölüm Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölüm türüne göre dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 7. Bölüm Dağılımı

Bölüm Adı	f	%	Bölüm Adı	**f**	**%**
İşletme Bölümü	457	38,8	Sigortacılık Bölümü	2	0,2
Muhasebe Ve Vergi Bölümü	249	21,1	Sosyal Hizmet Bölümü	2	0,2
Yönetim Ve Organizasyon Bölümü	78	6,6	Sosyal Hizmetler Bölümü	2	0,2
Finans Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü	32	2,7	Tıbbi Hizmetler Ve Teknikler Bölümü	2	0,2
Bankacılık Ve Finans Bölümü	25	2,1	Uluslararası Finans Ve Bankacılık Bölümü	2	0,2
Dış Ticaret Bölümü	21	1,8	Uzaktan Öğretim Bölümü	2	0,2
Sağlık Yönetimi Bölümü	20	1,7	Adalet Meslek Yüksekokulu	1	0,1
Büro Hizmetleri Ve Sekreterlik Bölümü	19	1,6	Ayakkabı Ve Deri Bölümü	1	0,1
Muhasebe Ve Finans Yönetimi Bölümü	18	1,5	Beşeri Ve Sosyal Bilimler Bölümü	1	0,1
Finans-Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü	17	1,4	Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Bölümü	1	0,1
Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü	17	1,4	Çocuk Bakımı Ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	1	0,1
Ulaştırma Hizmetleri Bölümü	15	1,3	Dekanlık	1	0,1
Muhasebe Ve Denetim Bölümü	12	1	Elektronik Ve Otomasyon Bölümü	1	0,1
Turizm İşletmeciliği Bölümü	10	0,8	Endüstri Mühendisliği Bölümü	1	0,1
Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Bölümü	10	0,8	Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Bölümü	1	0,1
Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü	9	0,8	Girişimcilik Bölümü	1	0,1
Uluslararası Ticaret Ve Finansman Bölümü	9	0,8	Gümrük İşletme Bölümü	1	0,1
Uluslararası Ticaret Bölümü	8	0,7	Gümrük İşletmeciliği Bölümü	1	0,1
Rektörlük	7	0,6	Hukuk Bölümü	1	0,1
Uluslararası Ticaret Ve İşletmecilik Bölümü	7	0,6	İktisadi Ve İdari Programlar Pr.	1	0,1
Enstitü	6	0,5	İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,1
İktisadi Ve İdari Programlar Bölümü	6	0,5	İşlem Analitiği Anabilim Dalı	1	0,1
Muhasebe Bölümü	6	0,5	İşletme Ve Yönetim Bilimleri Bölümü	1	0,1
Muhasebe Ve Finansal Yönetim Bölümü	6	0,5	İşletme Yönetimi Bölümü	1	0,1
Pazarlama Ve Dış Ticaret Bölümü	6	0,5	Lojistik Bölümü	1	0,1
Lokanta Ve İkram Hizmetleri Bölümü	5	0,4	Lojistik Yönetimi Bölümü	1	0,1
Maliye Bölümü	5	0,4	Muhasebe-Finansman Bölümü	1	0,1
Pazarlama Ve Reklamcılık Bölümü	5	0,4	Otel Yöneticiliği Bölümü	1	0,1

Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Bölümü	4	0,3	Sanat Ve Kültür Yönetimi Bölümü	1	0,1
Uluslararası Lojistik Ve Taşımacılık Bölümü	4	0,3	Sermaye Piyasaları Ve Portföy Yönetimi Bölümü	1	0,1
Bilgisayar Teknolojileri Bölümü	3	0,3	Sermaye Piyasası Bölümü	1	0,1
Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü	3	0,3	Seyahat İşletmeciliği Ve Turizm Rehberliği Bölümü	1	0,1
Ekonomi Ve Finans Bölümü	3	0,3	Seyahat-Turizm Ve Eğlence Hizmetleri Bölümü	1	0,1
Havacılık Yönetimi Bölümü	3	0,3	Sigortacılık Ve Aktüerya Bilimleri Bölümü	1	0,1
İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü	3	0,3	Spor Yöneticiliği Bölümü	1	0,1
Muhasebe Bilgi Sistemleri Bölümü	3	0,3	Tapu Kadastro Bölümü	1	0,1
Toptan Ve Perakende Satış Bölümü	3	0,3	Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Bölümü	1	0,1
Uluslararası Ticaret Ve Finans Bölümü	3	0,3	Turizm Rehberliği Bölümü	1	0,1
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü	3	0,3	Turizm Ve Eğlence Hizmetleri Bölümü	1	0,1
Bankacılık Bölümü	2	0,2	Uluslararası Finans Bölümü	1	0,1
Ekonomi Bölümü	2	0,2	Uluslararası İşletmecilik Ve Ticaret Bölümü	1	0,1
Gayrimenkul Geliştirme Ve Yönetimi Bölümü	2	0,2	Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Yönetimi Bölümü	1	0,1
İktisat Bölümü	2	0,2	Yönetim Bilimleri Programları Bölümü	1	0,1
Konaklama İşletmeciliği Bölümü	2	0,2	**Toplam**	**1179**	**100**

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölüm dağılımları incelendiğinde; %38,8'nin İşletme Bölümü, %21,1'nin Muhasebe ve Vergi Bölümü, %6,6'sının %6,6'sının Yönetim ve Organizasyon Bölümünde görev yaptığı görülmektedir. İlk üç sıralama bu şekildedir. Tablo incelendiğinde muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölümlerin oldukça çeşitli olduğu (87 çeşit) görülmektedir. Bu durum bölüm isimlerinin tekrar gözden geçirilmesini, birbirine benzer bölüm adlarının standart bir tanımla tanımlanmasını gerektirmektedir. Örneğin bir üniversitede bölümün adı "Muhasebe ve Vergi Bölümü" iken diğer bir üniversitede bu bölümün adı "Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü" olarak tanımlanmıştır. Bunun bir problem olarak algılanması ve yetkililerce çözüm üretilmesi, Türkiye'deki üniversitelerin genel kurumsal görünümü açısından önem arz etmektedir.

3.4.8. Bölüm Türüne Göre Unvan Dağılımı

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölüm türüne göre unvan dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 8. Bölüme Göre Unvan Dağılımı

Bölümü	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Toplam	**Bölümü**	**Profesör**	**Doçent**	**Doktor Öğretim Üyesi**	**Öğretim Görevlisi**	**Araştırma Görevlisi**	**Toplam**
İşletme Bölümü	155	81	128	3	90	457	Sigortacılık Bölümü	1	-	1	-	-	2
Muhasebe Ve Vergi Bölümü	5	6	43	194	1	249	Sosyal Hizmet Bölümü	-	-	2	-	-	2
Yönetim Ve Organizasyon Bölümü	1	-	12	64	1	78	Sosyal Hizmetler Bölümü	-	-	-	2	-	2
Finans Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü	1	-	6	25	-	32	Tıbbi Hizmetler Ve Teknikler Bölümü	-	-	-	2	-	2
Bankacılık Ve Finans Bölümü	3	2	15	2	3	25	Uluslararası Finans Ve Bankacılık Bölümü	-	-	2	-	-	2
Dış Ticaret Bölümü	2	1	5	13	-	21	Uzaktan Öğretim Bölümü	2	-	-	-	-	2
Sağlık Yönetimi Bölümü	2	3	14	-	1	20	Çocuk Bakımı Ve Gençlik Hizmetleri Bölümü	-	-	-	1	-	1
Büro Hizmetleri Ve Sekreterlik Bölümü	-	-	2	17	-	19	İşlem Analitiği Anabilim Dalı	-	-	1	-	-	1
Muhasebe Ve Finans Yönetimi Bölümü	4	-	10	-	4	18	İşletme Ve Yönetim Bilimleri Bölümü	-	-	1	-	-	1
Finans-Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü	1	-	2	14	-	17	İşletme Yönetimi Bölümü	-	-	-	1	-	1
Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik Bölümü	-	-	3	14	-	17	İktisadi Ve İdari Programlar Pr.	-	1	-	-	-	1
Ulaştırma Hizmetleri Bölümü	-	-	2	13	-	15	İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı	-	-	-	-	1	1

Muhasebe Ve Denetim Bölümü	5	2	4	-	1	12	Adalet Meslek Yüksekokulu	-	-	-	1	-	1
Turizm İşletmeciliği Bölümü	2	3	3	1	1	10	Ayakkabı Ve Deri Bölümü	-	-	-	1	-	1
Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Bölümü	1	3	5	-	1	10	Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Bölümü	-	-	-	1	-	1
Bankacılık Ve Sigortacılık Bölümü	-	-	5	4	-	9	Beşeri Ve Sosyal Bilimler Bölümü	-	-	1	-	-	1
Uluslararası Ticaret Ve Finansman Bölümü	2	1	4	-	2	9	Dekanlık	-	-	-	1	-	1
Uluslararası Ticaret Bölümü	4	-	4	-	-	8	Elektronik Ve Otomasyon Bölümü	-	1	-	-	-	1
Rektörlük	-	-	-	7	-	7	Endüstri Mühendisliği Bölümü	1	-	-	-	-	1
Uluslararası Ticaret Ve İşletmecilik Bölümü	3	2	2	-	-	7	Gümrük İşletme Bölümü	-	-	-	1	-	1
İktisadi Ve İdari Programlar Bölümü	-	-	1	5	-	6	Gümrük İşletmeciliği Bölümü	-	-	1	-	-	1
Enstitü	-	-	-	-	6	6	Girişimcilik Bölümü	-	1	-	-	-	1
Muhasebe Bölümü	-	2	3	-	1	6	Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Bölümü	-	-	-	1	-	1
Muhasebe Ve Finansal Yönetim Bölümü	-	1	5	-	-	6	Hukuk Bölümü	-	-	-	1	-	1
Pazarlama Ve Dış Ticaret Bölümü	-	-	1	5	-	6	Lojistik Bölümü	-	-	1	-	-	1
Lokanta Ve İkram Hizmetleri Bölümü	-	-	2	3	-	5	Lojistik Yönetimi Bölümü	-	1	-	-	-	1
Maliye Bölümü	-	1	4	-	-	5	Muhasebe-Finansman Bölümü	-	-	-	-	1	1
Pazarlama Ve Reklamcılık Bölümü	-	-	1	4	-	5	Otel Yöneticiliği Bölümü	-	-	1	-	-	1

Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Bölümü	-	-	1	3	-	4	Sigortacılık Ve Aktüerya Bilimleri Bölümü	-	-	1	-	-	1
Uluslararası Lojistik Ve Taşımacılık Bölümü	-	1	3	-	-	4	Sanat Ve Kültür Yönetimi Bölümü	-	1	-	-	-	1
İşletme Bilgi Yönetimi Bölümü	-	-	3	-	-	3	Sermaye Piyasaları Ve Portföy Yönetimi Bölümü	1	-	-	-	-	1
Bilgisayar Teknolojileri Bölümü	-	-	1	2	-	3	Sermaye Piyasası Bölümü	-	-	-	-	1	1
Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü	-	-	3	-	-	3	Seyahat İşletmeciliği Ve Turizm Rehberliği Bölümü	-	1	-	-	-	1
Ekonomi Ve Finans Bölümü	-	-	2	-	1	3	Seyahat-Turizm Ve Eğlence Hizmetleri Bölümü	-	-	-	1	-	1
Havacılık Yönetimi Bölümü	-	-	2	-	1	3	Spor Yöneticiliği Bölümü	-	-	1	-	-	1
Muhasebe Bilgi Sistemleri Bölümü	-	-	3	-	-	3	Tapu Kadastro Bölümü	-	-	1	-	-	1
Toptan Ve Perakende Satış Bölümü	-	-	-	2	1	3	Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Bölümü	-	-	-	1	-	1
Uluslararası Ticaret Ve Finans Bölümü	1	-	1	1	-	3	Turizm Rehberliği Bölümü	-	-	1	-	-	1
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü	1	-	2	-	-	3	Turizm Ve Eğlence Hizmetleri Bölümü	-	-	-	1	-	1
İktisat Bölümü	-	-	1	1	-	2	Uluslararası İşletmecilik Ve Ticaret Bölümü	-	-	1	-	-	1
Bankacılık Bölümü	1	1	-	-	-	2	Uluslararası Finans Bölümü	1	-	-	-	-	1
Ekonomi Bölümü	-	-	1	-	1	2	Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Yönetimi Bölümü	1	-	-	-	-	1
Gayrimenkul Geliştirme Ve Yönetimi Bölümü	-	2	-	-	-	2	Yönetim Bilimleri Programları Bölümü	1	-	-	-	-	1
Konaklama İşletmeciliği Bölümü	-	-	2	-	-	2	Genel Toplam	202	118	327	413	119	1179

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları bölümlerdeki unvan dağılımları incelendiğinde;

İşletme bölümünde görev yapan akademisyenlerinin unvanlarının sayısal olarak dağılımının çoktan aza; Profesör, Doktor Öğretim Üyesi, Araştırma Görevlisi, Doçent ve Öğretim Görevlisi şeklide olduğu görülmektedir. Muhasebe ve Vergi Bölümünde görev yapan akademisyenlerinin unvanlarının sayısal olarak dağılımının çoktan aza; Öğretim Görevlisi, Doktor Öğretim üyesi, Doçent, Profesör ve Araştırma Görevlisi şeklide olduğu görülmektedir. Yönetim Ve Organizasyon Bölümünde görev yapan akademisyenlerinin unvanlarının sayısal olarak dağılımının çoktan aza; Öğretim Görevlisi, Doktor Öğretim Üyesi, profesör ve Araştırma Görevlisi şeklide olduğu görülmektedir. Diğer bölümlerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin sayısal olarak dağılımı tabloda belirtilmiştir. Muhasebe akademisyenlerinin dağılımında Doktor Öğretim Üyesi Unvanında yığılma olduğu görülmektedir. Bu durum doçentlik sınavını giren ve doçent olarak kadroya atanan muhasebe akademisyeni sayısının yeterli olmadığını göstermektedir

3.4.9. Anabilim Dalı/ Programı Açısından Dağılım

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları Anabilim Dalı/ Programı türüne göre dağılımlarına ilişkin tablo şöyledir:

Tablo 9. Anabilim Dalı/Program Dağılımı

	Anabilim Dalı/ Programı	f	%				
Anabilim Dalı (571 adet)	Muhasebe Ve Finansman Anabilim Dalı	303	26	Program (573 adet)	Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Pr.	248	21
	Muhasebe Anabilim Dalı	48	4,1		Bankacılık Ve Sigortacılık Pr.	42	3,6
	Muhasebe Finansman Anabilim Dalı	39	3,3		İşletme Yönetimi Pr.	39	3,3
	İşletme Anabilim Dalı	14	1,2		Dış Ticaret Pr.	26	2,2
	Muh.Ve Finansman Anabilim Dalı	13	1,1		İşletme Pr.	26	2,2
	Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı	11	0,9		Lojistik Pr.	19	1,6
	Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı	9	0,8		Büro Yönetimi Ve Yönetici Asistanlığı Pr.	13	1,1
	Bankacılık Ve Finans Anabilim Dalı	8	0,7		Muhasebe Ve Finans Yönetimi Pr.	13	1,1
	Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı	8	0,7		Sağlık Kurumları İşletmeciliği Pr.	13	1,1
	Bankacılık Anabilim Dalı	6	0,5		Maliye Pr.	11	0,9
	Finans Anabilim Dalı	6	0,5		Muhasebe Ve Denetim Pr.	10	0,8
	Muhasebe Ve Finansal Yönetim Anabilim Dalı	6	0,5		Sosyal Güvenlik Pr.	9	0,8
	Muhasebe Ve Finans Yönetimi Anabilim Dalı	5	0,4		Posta Hizmetleri Pr.	6	0,5
	Ticaret Hukuku Anabilim Dalı	5	0,4		İş Sağlığı Ve Güvenliği Pr.	5	0,4
	Bankacılık Ve Sigortacılık Anabilim Dalı	4	0,3		Pazarlama Pr.	5	0,4
	İktisadi Ve İdari Programlar Anabilim Dalı	4	0,3		Turizm Ve Otel İşletmeciliği Pr.	5	0,4
	Muhasebe Ve Denetim Anabilim Dalı	4	0,3		Uluslararası Ticaret Ve Finans Pr.	5	0,4
	Muhasebe Ve Finans Anabilim Dalı	4	0,3		Hukuk Büro Yönetimi Ve Sekreterliği Pr.	4	0,3
	Uluslararası Ticaret Ve İşletmecilik Anabilim Dalı	4	0,3		Bilgisayar Programcılığı Pr.	3	0,3
	Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Anabilim Dalı	4	0,3		Çağrı Merkezi Hizmetleri Pr.	3	0,3
	Hastane İşletmeciliği Anabilim Dalı	3	0,3		Ekonomi Ve Finans Pr.	3	0,3
	İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı	3	0,3		Emlak Ve Emlak Yönetimi Pr.	3	0,3
	Muhasebe Bilgi Sistemleri Anabilim Dalı	3	0,3		Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Pr.	3	0,3
	Muhasebe-Finansman Anabilim Dalı	3	0,3		Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Pr.	3	0,3
	Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı	3	0,3		Uluslararası Lojistik Ve Taşımacılık Pr.	3	0,3
	Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı	2	0,2		Uluslararası Ticaret Ve İşletmecilik Pr.	3	0,3
					Yerel Yönetimler Pr.	3	0,3

	Konaklama İşletmeciliği Anabilim Dalı	2	0,2		Adalet Pr.	2	0,2
	Liman Ve Gemi Yönetimi Anabilim Dalı	2	0,2		Bankacılık Ve Finans Pr.	2	0,2
	Mali İktisat Anabilim Dalı	2	0,2		Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Pr.	2	0,2
	Sigortacılık Anabilim Dalı	2	0,2		Hava Lojistiği Pr.	2	0,2
	Sigortacılık Ve Aktüerya Anabilim Dalı	2	0,2		İnsan Kaynakları Yönetimi Pr.	2	0,2
	Sosyal Hizmet Anabilim Dalı	2	0,2		Sosyal Hizmetler Pr.	2	0,2
	Uluslararası Finansman Anabilim Dalı	2	0,2		Spor Yönetimi Pr.	2	0,2
	Uzaktan Öğretim Anabilim Dalı	2	0,2		Turizm Ve Seyahat Hizmetleri Pr.	2	0,2
	Üretim Yönetimi Ve Pazarlama Anabilim Dalı	2	0,2		Uluslararası Finans Ve Bankacılık Pr.	2	0,2
	Askeri Psikoloji Anabilim Dalı	1	0,1		Uluslararası Ticaret Pr.	2	0,2
	Bilişim Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,1		Yönetim Bilişim Sistemleri Pr.	2	0,2
	Bütçe Ve Mali Planlama Anabilim Dalı	1	0,1		Acil Durum Ve Afet Yönetimi Pr.	1	0,1
	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,1		Çocuk Gelişimi Pr.	1	0,1
	Ekonomi Ve Finans Anabilim Dalı	1	0,1		Deniz Ve Liman İşletmeciliği Pr.	1	0,1
	Gayrimenkul Geliştirme Ve Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,1		Ekonomi Pr.	1	0,1
	Girişimcilik Anabilim Dalı	1	0,1		Endüstri Mühendisliği Pr.	1	0,1
	Gümrük İşletme Anabilim Dalı	1	0,1		Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Pr.	1	0,1
	İktisat Tarihi Anabilim Dalı	1	0,1		Gayrimenkul Geliştirme Ve Yönetimi Pr.	1	0,1
	İşletme Anabilim Dalı	1	0,1		Gümrük İşletme Pr.	1	0,1
	Kooperatifçilik Anabilim Dalı	1	0,1		İşletme-Ekonomi Pr.	1	0,1
	Lojistik Anabilim Dalı	1	0,1		Menkul Kıymetler Ve Sermaye Piyasası Pr.	1	0,1
	Mali Hukuk Anabilim Dalı	1	0,1		Mobil Teknolojileri Pr.	1	0,1
	Maliye Anabilim Dalı	1	0,1		Optisyenlik Pr.	1	0,1
	Sağlık Kurulumlarında Muhasebe Ve Finansman Anabilim Dalı	1	0,1		Otel Yöneticiliği Pr.	1	0,1
	Sağlık Kuruluşunda Muhasebe Ve Finansman Anabilim Dalı	1	0,1		Otobüs Kaptanlığı Pr.	1	0,1
	Sağlık Kurumları Muhasebe Ve Finansman Anabilim Dalı	1	0,1		Özel Güvenlik Ve Koruma Pr.	1	0,1
	Sağlık Politikası Ve Ekonomisi Anabilim Dalı	1	0,1		Raylı Sistemler İşletmeciliği Pr.	1	0,1

	Sağlık Sistemleri Anabilim Dalı	1	0,1		Sanat Ve Kültür Yönetimi Pr.	1	0,1
	Sayısal Yöntemler Anabilim Dalı	1	0,1		Sermaye Piyasaları Ve Portföy Yönetimi Pr.	1	0,1
	Sermaye Piyasası Anabilim Dalı	1	0,1		Sivil Savunma Ve İtfaiyecilik Pr.	1	0,1
	Seyahat İşletmeciliği Ve Turizm Rehberliği Anabilim Dalı	1	0,1		Spor Yöneticiliği Pr.	1	0,1
	Sigortacılık Ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı	1	0,1		Tekstil Teknolojisi Pr.	1	0,1
	Tapu Kadastro Anabilim Dalı	1	0,1		Uluslararası Finans Pr.	1	0,1
	Tedarik Zinciri Yönetimi Anabilim Dalı	1	0,1		Uluslararası Lojistik Yönetimi Pr.	1	0,1
	Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı	1	0,1		Uluslararası Ticaret Ve Lojistik Yönetimi Pr.	1	0,1
	Turizm Rehberliği Anabilim Dalı	1	0,1		Yönetim Bilimleri Programları Pr.	1	0,1
	Uluslararası İşletmecilik Ve Ticaret Anabilim Dalı	1	0,1		**Program Toplamı**	**573**	50
	Uluslararası Lojistik Ve Taşımacılık Anabilim Dalı	1	0,1		**Anabilim Dalı ve Program Toplamı**	**1144**	97
	Uluslararası Sermaye Piyasaları Anabilim Dalı	1	0,1		Bilgi Yok	35	3
	Uluslararası Ticaret Ve Finansman Anabilim Dalı	1	0,1		**Genel Toplam**	**1179**	**100**
	Anabilim Dalı Toplamı	**571**	50				

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin görev yaptıkları Anabilim Dalı ve Program dağılımları incelendiğinde; akademisyenlerin yaklaşık %50 -%50 oranında Anabilim Dalı ve Program bünyesinde dağılım gösterdikleri görülmektedir.

Anabilim Dalı açısından durum incelendiğinde ilk beş sıralamanın Muhasebe Ve Finansman Anabilim Dalı (%25,7), Muhasebe Anabilim Dalı (%4,1), Muhasebe Finansman Anabilim Dalı (%3,3), İşletme Anabilim Dalı (%1,2), Muh.Ve Finansman Anabilim Dalı (%1,1) olduğu görülmektedir. Anabilim dallarının adları incelendiğinde ortak bir ad ile Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) sistemine girilmemesi, kurumsal kimlik açısından problemli alan olarak tarafımızca görülmektedir. Yukarıdaki sıralama incelendiğinde aslında anabilim dalının adı; "Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı" olduğu anlaşılmaktadır. Ancak YÖK'ün sistemine bilgi girişleri farklı adlarla olduğu için, yani standart olmadığı için her bir farklı ad, farklı bir anabilim dalı olarak anlaşılmaktadır. Bu durumun bir problem olarak algılanması ve yetkililerce çözüm üretilmesi, Türkiye'deki üniversitelerin genel kurumsal görünümü açısından önem arz etmektedir. Muhasebe akademisyenlerinin üniversitelerin 66 çeşitli Anabilim Dalında görev yaptığı görülmektedir.

Program açısından durum incelendiğinde ilk beş sıralamanın Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Pr. (%21), Bankacılık Ve Sigortacılık Pr. (%3,6), İşletme Yönetimi Pr.(%3,3), Dış Ticaret Pr. (%2,2) ve İşletme Pr. (%2,2) şeklinde olduğu görülmektedir. Muhasebe akademisyenlerinin üniversitelerin 63 çeşitli programında görev yaptığı görülmektedir.

3.4.10. Akademisyenlerin Çalıştıkları Öncelik Alanına Göre

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları öncelik alanları YÖK Akademik web sitesinde beyan ettikleri bilgilere göre birincil, ikincil ve üçüncül öncelikli alanlar olarak sınıflandırılmış, frekans ve yüzdelik dağılımları açısından tablolaştırılmıştır. YÖK Akademik web sayfasında beyan edilen bilgilere göre muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları alanlar genel olarak şöyledir: Adli Muhasebe, Denetim, Finansal Bilgi Yönetimi, Finansal Muhasebe, Finansal Tahmin ve Modelleme, İç Denetim, İç Kontrol, Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi, Kurumsal Yönetişim, Mali Tablo Analizi, Muhasebe Etiği, Muhasebe Tarihi, Muhasebe Teorisi, Uluslararası Muhasebe, Yatırımlar ve Portföy Yönetimi, Yönetim ve Maliyet Muhasebesi.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları alanla önceliklerine göre incelenmektedir.

3.4.10.1. Birinci Öncelikli Alanlar

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları birincil öncelik alanlar tablosu şöyledir:

Tablo 10. Birinci Öncelikli Alanlar Dağılımı

Alan	**f**	**%**	**Alan**	**f**	**%**
Finansal Muhasebe	425	36	İç Kontrol	10	0,8
Denetim	142	12	Adli Muhasebe	8	0,7
Yönetim ve Maliyet Muhasebesi	128	10,9	Kurumsal Yönetişim	8	0,7
Mali Tablo Analizi	35	3	İç Denetim	5	0,4
Uluslararası Muhasebe	27	2,3	Muhasebe Tarihi	5	0,4
Muhasebe Etiği	20	1,7	Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	2	0,2
Finansal Bilgi Yönetimi	16	1,4	**Toplam**	**844**	**71,6**
Muhasebe Teorisi	13	1,1	Bilgi Yok	335	28,4
			Genel Toplam	1179	100

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları birincil öncelik alanlar tablosu incelendiğinde; ilk üç sıralamanın Finansal Muhasebe, Denetim ve Yönetim ve Maliyet Muhasebesi alanlarından oluştuğu görülmektedir. İç kontrol, Kurumsal Yönetişim, İç Denetim, Muhasebe Tarihi ve Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi gibi konuların birincil öncelikli alanlar olarak kendine yer bulamaması üzerinde düşünülmesi gereken hususlar olarak göze çarpmaktadır. Muhasebe akademisyenlerinin ilk önce geleneksel konu başlıklarına yöneldikleri tablodan çıkarılacak bir sonuç olarak görülmektedir.

Birincil öncelikli alanlarda araştırmalar yapan muhasebe akademisyenlerin çalışma alanlarına göre unvan dağılımlarına ilişkin tablo ise şöyledir:

Tablo 11. Birinci Öncelikli Alanlara Göre Unvan Dağılımı

Alan	Unvan	f	Alan	Unvan	**f**
Adli Muhasebe	Doçent	3	Mali Tablo Analizi	Doçent	2
	Doktor Öğretim Üyesi	4		Doktor Öğretim Üyesi	11
	Profesör	1		Öğretim Görevlisi	13
Denetim	Araştırma Görevlisi	14		Profesör	9
	Doçent	14	Muhasebe Etiği	Doçent	2
	Doktor Öğretim Üyesi	43		Doktor Öğretim Üyesi	7
	Öğretim Görevlisi	35		Öğretim Görevlisi	5
	Profesör	36		Profesör	6

Finansal Bilgi Yönetimi	Doktor Öğretim Üyesi	7
	Öğretim Görevlisi	9
Finansal Muhasebe	Araştırma Görevlisi	32
	Doçent	49
	Doktor Öğretim Üyesi	119
	Öğretim Görevlisi	152
	Profesör	73
İç Kontrol	Doçent	1
	Doktor Öğretim Üyesi	5
	Öğretim Görevlisi	3
	Profesör	1
İç Denetim	Doktor Öğretim Üyesi	3
	Öğretim Görevlisi	2
Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	Doçent	1
	Profesör	1
Kurumsal Yönetişim	Araştırma Görevlisi	1
	Doçent	1
	Doktor Öğretim Üyesi	3
	Öğretim Görevlisi	2
	Profesör	1

Muhasebe Tarihi	Doçent	1
	Doktor Öğretim Üyesi	2
	Öğretim Görevlisi	1
	Profesör	1
Muhasebe Teorisi	Doçent	2
	Öğretim Görevlisi	10
	Profesör	1
Uluslararası Muhasebe	Araştırma Görevlisi	1
	Doçent	5
	Doktor Öğretim Üyesi	5
	Öğretim Görevlisi	2
	Profesör	14
Yönetim Ve Maliyet Muhasebesi	Araştırma Görevlisi	10
	Doçent	14
	Doktor Öğretim Üyesi	47
	Öğretim Görevlisi	26
	Profesör	31
Bilgi Yok	Araştırma Görevlisi	61
	Doçent	23
	Doktor Öğretim Üyesi	71
	Öğretim Görevlisi	153
	Profesör	27

3.4.10.2. İkinci Öncelikli Alanlar

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları ikincil öncelik alanlar tablosu şöyledir:

Tablo 12. İkinci Öncelikli Alanlar Dağılımı

Alan	**f**	**%**	**Alan**	**f**	**%**
Finansal Muhasebe	148	12,6	Finansal Bilgi Yönetimi	20	1,7
Yönetim ve Maliyet Muhasebesi	145	12,3	Muhasebe Tarihi	16	1,4
Mali Tablo Analizi	126	10,7	Adli Muhasebe	13	1,1
Denetim	94	8	Kurumsal Yönetişim	11	0,9
Uluslararası Muhasebe	60	5,1	Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	5	0,4
Muhasebe Teorisi	28	2,4	Yatırımlar ve Portföy Yönetimi	1	0,1
İç Denetim	25	2,1	Bilgi Yok	444	37,7
Muhasebe Etiği	22	1,9	**Toplam**	**1179**	**100**
İç Kontrol	21	1,8			

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları ikincil öncelik alanlar tablosu incelendiğinde; ilk üç sıralamanın Finansal Muhasebe, Yönetim ve Maliyet Muhasebesi ve Mali Tablo Analizi alanlarından oluştuğu görülmektedir. Adli Muhasebe, Kurumsal Yönetişim, Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi ve Yatırımlar ve Portföy Yönetimi çalışma alanlarının ikincil öncelikli alanlarda da ilk sıralarda kendine yer bulamaması muhasebe akademisyenlerinin geleneksel çalışma alanlarından çok fazla uzaklaşmadığı izlenimi uyandırmaktadır.

İkincil öncelikli alanlarda araştırmalar yapan muhasebe akademisyenlerin çalışma alanlarına göre unvan dağılımlarına ilişkin tablo ise şöyledir:

Tablo 13. İkinci Öncelikli Alanlara Göre Unvan Dağılımı

Alan	Unvan	f	Alan	Unvan	f
Adli Muhasebe	Araştırma Görevlisi	3	Mali Tablo Analizi	Araştırma Görevlisi	12
	Doçent	1		Doçent	9
	Doktor Öğretim Üyesi	5		Doktor Öğretim Üyesi	27
	Öğretim Görevlisi	3		Öğretim Görevlisi	53
	Profesör	1		Profesör	25
Denetim	Araştırma Görevlisi	5	Muhasebe Etiği	Doçent	3
	Doçent	9		Doktor Öğretim Üyesi	8
	Doktor Öğretim Üyesi	35		Öğretim Görevlisi	8
	Öğretim Görevlisi	26		Profesör	3
	Profesör	19	Muhasebe Tarihi	Araştırma Görevlisi	2
Finansal Bilgi Yönetimi	Araştırma Görevlisi	2		Doçent	2
	Doçent	2		Doktor Öğretim Üyesi	3
	Doktor Öğretim Üyesi	10		Öğretim Görevlisi	6
	Öğretim Görevlisi	4		Profesör	3
	Profesör	2	Muhasebe Teorisi	Araştırma Görevlisi	1
Finansal Muhasebe	Araştırma Görevlisi	9		Doçent	3
	Doçent	15		Doktor Öğretim Üyesi	11
	Doktor Öğretim Üyesi	53		Öğretim Görevlisi	7
	Öğretim Görevlisi	33		Profesör	6
	Profesör	38	Uluslararası Muhasebe	Araştırma Görevlisi	7
İç Kontrol	Araştırma Görevlisi	2		Doçent	10
	Doçent	3		Doktor Öğretim Üyesi	17
	Doktor Öğretim Üyesi	5		Öğretim Görevlisi	9
	Öğretim Görevlisi	5		Profesör	17
	Profesör	6	Yatırımlar Ve Portföy Yönetimi	Profesör	1
İç Denetim	Araştırma Görevlisi	2	Yönetim Ve Maliyet Muhasebesi	Araştırma Görevlisi	6
	Doçent	3		Doçent	20
	Doktor Öğretim Üyesi	11		Doktor Öğretim Üyesi	34
	Öğretim Görevlisi	5		Öğretim Görevlisi	50
	Profesör	4		Profesör	35
Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	Araştırma Görevlisi	1	Bilgi Yok	Araştırma Görevlisi	67
	Doktor Öğretim Üyesi	4		Doçent	38
Kurumsal Yönetişim	Doktor Öğretim Üyesi	6		Doktor Öğretim Üyesi	98
	Öğretim Görevlisi	3		Öğretim Görevlisi	201
	Profesör	2		Profesör	40

3.4.10.3. Üçüncü Öncelikli Alanlar

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları üçüncül öncelik alanlar tablosu şöyledir:

Tablo 14. Üçüncü Öncelikli Alanlar Dağılımı

Alan	f	%	Alan	f	%
Yönetim ve Maliyet Muhasebesi	124	11	Kurumsal Yönetişim	24	2
Mali Tablo Analizi	87	7,4	Muhasebe Etiği	20	1,7
Denetim	79	6,7	İç Kontrol	18	1,5
Uluslararası Muhasebe	77	6,5	Muhasebe Tarihi	12	1
Finansal Muhasebe	64	5,4	Adli Muhasebe	10	0,8
Muhasebe Teorisi	37	3,1	Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	4	0,3
Finansal Bilgi Yönetimi	26	2,2	Finansal Tahmin ve Modelleme	1	0,1
İç Denetim	26	2,2	Bilgi Yok	570	48
			Toplam	1179	100

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları üçüncül öncelik alanlar tablosu incelendiğinde; ilk üç sıralamanın Yönetim ve Maliyet Muhasebesi, Mali Tablo Analizi ve Denetim alanlarından oluştuğu görülmektedir. Adli Muhasebe, Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi ve Finansal Tahmin ve Modelleme çalışma alanlarının üçüncül öncelikli alanlarda da ilk sıralarda kendine yer bulamaması yeni çalışma alanlarının muhasebe akademisyenlerince çok fazla tercih edilmediği izlenimi doğurmaktadır. Akademisyenler üçüncül öncelikli alanlar açısından da geleneksel konulara yönelmektedir.

Üçüncül öncelikli alanlarda araştırmalar yapan muhasebe akademisyenlerin çalışma alanlarına göre unvan dağılımlarına ilişkin tablo ise şöyledir:

Tablo 15. Üçüncü Öncelikli Alanlara Göre Unvan Dağılımı

Alan	Unvan	f	Alan	Unvan	f
Adli Muhasebe	Doçent	2	Mali Tablo Analizi	Araştırma Görevlisi	5
	Doktor Öğretim Üyesi	3		Doçent	7
	Öğretim Görevlisi	2		Doktor Öğretim Üyesi	27
	Profesör	3		Öğretim Görevlisi	41
Denetim	Araştırma Görevlisi	8		Profesör	7
	Doçent	8	Muhasebe Etiği	Doçent	3
	Doktor Öğretim Üyesi	15		Doktor Öğretim Üyesi	5
	Öğretim Görevlisi	24		Öğretim Görevlisi	5
	Profesör	24		Profesör	7

Finansal Bilgi Yönetimi	Doçent	2	Muhasebe Tarihi	Doçent	1
	Doktor Öğretim Üyesi	6		Doktor Öğretim Üyesi	4
	Öğretim Görevlisi	14		Öğretim Görevlisi	5
	Profesör	4		Profesör	2
Finansal Muhasebe	Araştırma Görevlisi	3	Muhasebe Teorisi	Araştırma Görevlisi	3
	Doçent	4		Doçent	3
	Doktor Öğretim Üyesi	20		Doktor Öğretim Üyesi	13
	Öğretim Görevlisi	23		Öğretim Görevlisi	7
	Profesör	14		Profesör	11
Finansal Tahmin Ve Modelleme	Profesör	1	Uluslararası Muhasebe	Araştırma Görevlisi	8
İç Kontrol	Doçent	2		Doçent	8
	Doktor Öğretim Üyesi	5		Doktor Öğretim Üyesi	21
	Öğretim Görevlisi	4		Öğretim Görevlisi	11
	Profesör	7		Profesör	29
İç Denetim	Araştırma Görevlisi	3	Yönetim Ve Maliyet Muhasebesi	Araştırma Görevlisi	9
	Doçent	3		Doçent	11
	Doktor Öğretim Üyesi	9		Doktor Öğretim Üyesi	35
	Öğretim Görevlisi	3		Öğretim Görevlisi	39
	Profesör	8		Profesör	30
Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	Doktor Öğretim Üyesi	2	Bilgi Yok	Araştırma Görevlisi	78
	Öğretim Görevlisi	1		Doçent	64
	Profesör	1		Doktor Öğretim Üyesi	147
Kurumsal Yönetişim	Araştırma Görevlisi	2		Öğretim Görevlisi	231
	Doktor Öğretim Üyesi	15		Profesör	50
	Öğretim Görevlisi	3			
	Profesör	4			

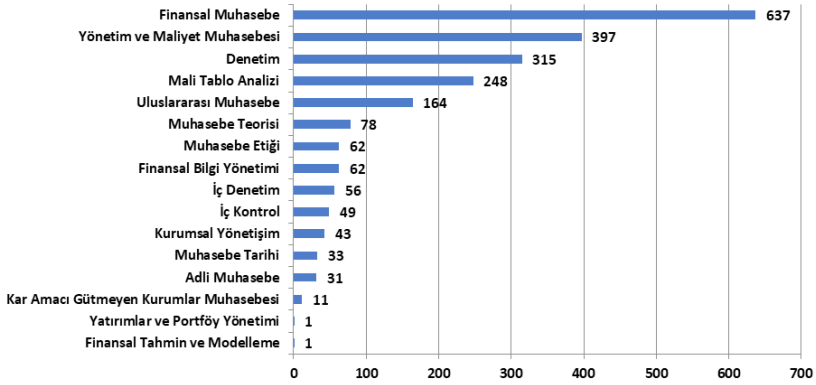
3.4.10.4. Genel Tablo

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çalıştıkları Birincil, ikincil ve üçüncül çalışma alanlarını genel bir

tabloda birleştirilmesi çalışma alanlarının tercihini bütüncül bir şekilde görme imkanı doğuracaktır. Birincil, ikincil ve üçüncül çalışma alanlarını bütüncül bir şekilde görebileceğimiz tablo ve grafik şöyledir:

Tablo 16. Birinci, İkinci ve Üçüncü Öncelikli Alanlara Göre Genel Tablo

Alanlar	**f**	**Alanlar**	**f**
Finansal Muhasebe	637	İç Denetim	56
Yönetim ve Maliyet Muhasebesi	397	İç Kontrol	49
Denetim	315	Kurumsal Yönetişim	43
Mali Tablo Analizi	248	Muhasebe Tarihi	33
Uluslararası Muhasebe	164	Adli Muhasebe	31
Muhasebe Teorisi	78	Kar Amacı Gütmeyen Kurumlar Muhasebesi	11
Finansal Bilgi Yönetimi	62	Finansal Tahmin ve Modelleme	1
Muhasebe Etiği	62	Yatırımlar ve Portföy Yönetimi	1



Grafik 1. Çalışma Alanları (Genel)

Tablo ve grafik incelendiğinde çalışma alanlarının Üniversiteler Arası Kurul tarafından Muhasebe Bilim Alanı için belirlenen "Anahtar Kelimeler" sınıflandırmasına uygun olduğu görülmektedir. Grafikteki büyüklükler incelendiğinde muhasebe akademisyenlerinin genel olarak Finansal Muhasebe, Yönetim ve Maliyet Muhasebesi, Denetim, Mali Tablo Analizi, Uluslararası Muhasebe gibi geleneksel konulara yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun nedeni; Profesör, Doçent ve Doktor öğretim Üyesi Unvanına sahip akademisyenlerin, özellikle tez çalışması danışmanlığı yapan akademisyenlerin, ağırlıklı olarak kendini bu konularda geliştirmeleri ve öğrencilerini de bu konulara yönlendirmesi olarak düşünülebilir. Geleneksel konular dışına çıkıldığında, örneğin "Muhasebe Etiği"

konusu ele alındığında; "Muhasebe Etiği" çalışan akademisyen sayısının "Finansal Muhasebe" çalışan akademisyen sayısına oranı neredeyse onda bir (yüzde on) olarak görülmektedir. Bu oran "İç Denetim", "İç Kontrol", "Kurumsal Yönetişim" , "Muhasebe Tarihi", "Adli Muhasebe" ve "Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar Muhasebesi" çalışma alanlarında yüzde ikilere kadar düşmektedir. Geleneksel çalışma alanları dışına çıkıldığında, çalışan muhasebe akademisyenlerinin unvan dağılımları tablosu incelendiğinde durumun daha da vahim bir hal aldığı görülmektedir. Yeni çalışma alanları için yol açması beklenen Profesör ve Doçent ve Doktor Öğretim Üyesi unvanlı akademisyenlerin yeni sayılabilecek çalışma alanlarında sayılarının daha da azaldığı görülmektedir. Bu durumun bir problem olarak algılanması ve muhasebe akademisyenleri camiasının dikkatini çekmesi, bu alanlarda da literatüre çalışmaların kazandırılması açısından önem arz etmektedir.

4. SONUÇ

Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinin çeşitli değişkenler açısından betimlemesini yapmak ve muhasebe akademisyenlerinin yoğunlaştığı çalışma alanlarını/konularını saptamak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçlarını şöylece sıralamak mümkündür:

1. Muhasebe akademisyenlerinin cinsiyet açısından adil dağılmadığı tespit edilmiştir.

2. Unvan açısından Öğretim Görevlisi ve Doktor Öğretim Üyesi unvanlarında yığılma bulunduğu tespit edilmiştir.

3. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesinde muhasebe akademisyeni yoğunluğunun olduğu buna rağmen vakıf üniversitelerinde ve yurdun değişik üniversitelerinde kadro bulabilen akademisyen sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

4. Akademisyenlerin fakülte ve meslek yüksekokullarında daha çok istihdam edildiği; fakültelerde görev yapan muhasebe akademisyenlerinde unvan açısından yoğunluğun Doktor Öğretim Üyesi unvanında; meslek yüksekokullarında ise Öğretim Görevlisi unvanlarında olduğu tespit edilmiştir.

5. Muhasebe akademisyenleri İşletme Bölümü, Muhasebe ve Vergi Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Bölümünde ağırlıklı olarak istihdam edilmektedir.

6. YOK Akademik veri tabanına Bölüm, Birim, Anabilim Dalı ve Program adlarının girilmesinde hatalar bulunmakta ve standardizasyon gerekmektedir.

7. Muhasebe akademisyenlerinin genel olarak Finansal Muhasebe, Yönetim ve Maliyet Muhasebesi, Denetim, Mali Tablo Analizi, Uluslararası Muhasebe gibi geleneksel konulara yoğunlaştığı, geleneksel konular dışına çıkıldığında, örneğin "Muhasebe Etiği" konusu ele alındığında; "Muhasebe Etiği" çalışan akademisyen sayısının "Finansal Muhasebe" çalışan akademisyen sayısına oranı neredeyse onda bir (yüzde on) oranında olduğu; bu oranın "İç Denetim", "İç Kontrol", "Kurumsal Yönetişim" , "Muhasebe Tarihi", "Adli Muhasebe" ve "Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar Muhasebesi" çalışma alanlarında yüzde ikilere kadar düştüğü tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda tespit edilen problemlerin çözümüne yönelik önerilerimiz şöyledir:

1. Muhasebe akademisyenlerinin cinsiyet açısından en azından %50-%50 oranında dağılımı için istihdam politikası geliştirilmeli, kadınların muhasebe bilimine yönelik katkılarını artırıcı önlemler alınmalıdır.

2. Özellikle Doktor Öğretim Üyesi unvanlarındaki yığılma ve doçent ihtiyacı göz önüne alındığında, doçentlik belgesine sahip Doktor Öğretim Üyesi akademisyenlerin kadrolarının en kısa zamanda (maksimum 6 ay) verilmesi hususunda adımlar atılmalıdır. Bu konuda yaşanan her bir kayıp zamanın gelecek akademisyenlerin yetiştirilmesi konusunda yaşanacak kayıp olarak algılanması gerekmektedir.

3. Batıdaki üniversitelerde akademik kadrolarda yaşanan yığılmalar dikkate alınarak bu kadroların yurt genelindeki üniversitelere ihtiyacı nispetinde dağılması ve yurt genelindeki muhasebe akademisyeni ihtiyacının bu şekilde giderilmesi konusunda önlemler alınmalıdır.

4. Muhasebe akademisyenlerinin unvan açısından fakülte ve meslek yüksek okullarındaki dağılımı gözden geçirilerek meslek yüksek okullarında da lokomotif görevi görebilecek Dr Öğretim Üyesi ve Doçent unvanlı akademisyenlerin istihdamına dikkat edilmelidir.

5. YOK Akademik veri tabanına Bölüm, Birim, Anabilim Dalı ve Program adlarının girilmesinde standardizasyona gidilmeli, üniversitelerin bahsi geçen adları "açılır kutu" seçeneği ile seçme imkanı sağlanmalıdır. Üniversitelerin bahsi geçen adları elle girmeleri kısıtlanmalı, ya da kontrol edilerek ad girme işlemi onaylanmalıdır. Aksi takdirde üniversitelerin ve YÖK'ün kurumsal görünümü olan YÖK Akademik sayfasında gerçeği yansıtmayan birçok Bölüm, Birim, Anabilim Dalı ve Program adları türemiş olacaktır.

6. Muhasebe akademisyenlerinin geleneksel çalışma konularından çıkarak yenilikçi çalışma konularına yönelmeleri noktasında teşvikler sunulmalı, konu bazlı çalıştaylar, sempozyumlar ve kongreler düzenlenmeli, yenilikçi konulara ilişkin literatürün yayınlanabileceği dergiler muhasebe yayın hayatına kazandırılmalıdır.

KAYNAKLAR

Bilgin, N., (2006). Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi: Teknikler Ve Örnek Çalışmalar, Siyasal Kitabevi, Ankara.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf (Erişim Tarihi: 03.09.2020).

Yüksek Öğretim Kurumu(YÖK) Akademik Arama Web Sayfası, https://akademik.yok.gov.tr/AkademikArama/ (Erişim Tarihi: 07.08.2020).

Katipoğlu, M. ve Katipoğlu, B. (2016). "İlköğretim Bölümü Öğrencilerinin Akademisyenlik İle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(46): 572-580.

Yılmaz, B., Allahverdi, M., Ve Kuzucu, S. (2018). "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Son Yıllardaki Durumunun İşgücü Açısından Analizi", Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran Sayısı:13-36.

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu.

Ezin, Y., Bilen, A., Aslan, R., Altundağ, S. (2017). "Üniversitelerde Muhasebe Öğretim Elemanlarının, Muhasebe Eğitimi Hakkındaki Görüşleri Üzerine Bir Araştırma: Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği", Muhasebe ve Finansman Dergisi , (76): 25-40.

Bölüm 27

KAMU SEKTÖRÜ SAĞLIK HİZMETİ SUNUMUNDA "DEĞER" KAVRAMI: DEĞER TEMELLİ SAĞLIK HİZMETİ VE SAĞLIK HİZMETİNDE KAMU DEĞERİ

Şerafettin ERTEN[1]

1 Dr. Öğretim Üyesi, Uşak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

GİRİŞ

COVID-19'un neden olduğu pandemi "sağlık" kavramını her boyutuyla hayatımızın merkezine yerleştirmiş durumdadır. Devletler, toplumlar ve bireyler küresel ölçekte zorlu bir sınavdan geçmektedir. Pandemi sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel vb. hayatın her alanında derin etkiler bırakmakta ve sorgulamalara neden olmaktadır. Ancak söz konusu insan hayatı olduğundan, odak noktada doğal olarak devletlerin sağlık politikaları yer almaktadır. Bu bağlamda özellikle kamu yönetimlerinin sağlığa atfettiği değer, küresel salgını ele alış ve yönetim biçimleri, sağlık hizmeti sunum tarzları, sağlık hizmeti altyapıları gibi stratejik alanlar tartışma ve sorgulamaların başını çekmektedir.

Küresel salgının daha da netleştirdiği sağlık hizmetlerine ilişkin sorun ve tartışmaların geçmişi ise eskiye dayanmaktadır. Sağlık kavramının zaman içerisinde değişen anlamı, sağlık hizmeti talebindeki artış, sağlık hizmetinin vatandaşlar arasında nasıl dağıtılacağı sorunu, sağlık hizmetinden yararlanmada eşitsizlikler, öncelikler, artan maliyetler, finansal açıklar, sağlık hizmeti sunumu kalitesinde dengesizlik, hastaların salt müşteri olarak görülmesi, sağlık hizmeti sunumunun parçalı yapısı ve alanda hizmet veren personelin sorunları gibi çok sayıda etken politika yapıcıları ve sağlık kurumu yöneticilerini sektör ayırmaksızın farklı arayışlara yöneltmektedir (Hadorn, 1991; Porter ve Lee, 2013; Scriven, 2010; Tierney, 2018).

Sağlık hizmetlerinin merkezine "değer" kavramının yerleştirilmesi ve "değer temelli sağlık hizmeti (DTSH)" sistemlerinin kurulması fikri son dönemde ortaya konulan çözüm önerilerinin başında gelmektedir. Değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımı etkili, verimli ve adil bir sağlık sistemi içerisinde, hastalara en az maliyetle en yüksek faydayı sağlamayı amaçlamaktadır. Kaynakların etkin kullanılması, klinik sonuçların iyileştirilmesi, stratejik, operasyonel ve finansal hedeflerin gerçekleştirilmesi için sağlık hizmeti veren kuruluşların değer yönetim sistemleri kurmaları önerilmektedir (Gray, 2017; Porter, 2010; The Economist Intelligence Unit, 2016; Tierney, 2018).

Kamu yönetimleri için değer kavramı daha farklı bir perspektiften ele alınmaktadır. Kamu değer teorisi olarak kavramlaştırılan yaklaşım, geleneksel kamu yönetimi ve kamu işletmeciliğine getirilen eleştirilerin bir sonucudur. Kamu değer teorisi hızla değişen dünyada kamu kuruluşlarının ve yöneticilerinin kamu hizmeti sunumunda vatandaşların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasına yönelik yenilikçi ve proaktif bir yönetim tarzını vurgulamaktadır (Pang, Lee ve DeLone, 2014; Stoker, 2006; Turkel ve Turkel, 2016).

Sağlık, dünya genelinde kamu yönetimlerinin hizmet verdiği en büyük ve başta gelen alanlardan biridir. Bu çalışmada kamu sektörünün sunduğu

sağlık hizmetlerinde "değer" kavramının yeri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan literatür taraması çerçevesinde değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımı ve kamu değer teorisi kuramsal olarak ele alınmış; ardından kamu sağlık hizmetlerinde kamu değerinin oluşumu ve ölçümü açıklanmaya çalışılmıştır. Devam eden bölümde değer kavramına bağlı olarak kamu yönetimlerinde değer temelli sağlık hizmeti ve kamu değeri karşılaştırılmıştır. Sonuç bölümünde ise tespitlere ve önerilere yer verilmiştir.

DEĞER TEMELLİ SAĞLIK HİZMETİ YAKLAŞIMI

Sağlık bilimsel, profesyonel, sosyal, ekonomik vb. farklı perspektiflerde ele alınabilen ve yine bu perspektiflere bağlı olarak değişik şekillerde tanımlanıp, açıklanabilen bir kavramdır (Scriven, 2010:4). Alanyazın incelendiğinde genellikle Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün 1948 yılında kabul edilen anayasasında yapmış olduğu tanımın kullanıldığı görülmektedir. DSÖ'ye göre sağlık "sadece hastalık veya sakatlığın olmaması değil, tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal refah halidir (World Health Organization, 2020)." DSÖ'nün yaklaşımı ile sağlık bireyin fiziksel ve mental iyiliğinin yanında genel refahın bir parçası olarak idealleştirilmektedir. Bir başka ifadeyle sağlık, bireyin bugün içinde bulunduğu ve gelecekte olması beklenen sosyal, ekonomik ve kültürel iyilik halini de kapsamaktadır (Callahan, 1973: 78).

Tanımda ortaya konulan üç boyut -fiziksel, zihinsel ve sosyal refah- birlikte ele alındığında, sağlığa ilişkin temel belirleyicilerin sadece bireyin kontrolünde olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bireyin sağlığı sadece kendisini değil, olumlu ya da olumsuz dışsallıklar yaratması nedeniyle toplumu ve devleti de ilgilendirmektedir Dolayısıyla eksiksiz bir sağlık hali için bireylerin desteklenmesi gerekmektedir (Jacobsson, Carstensen ve Borgquist, 2005; Scriven, 2010). Bu anlayışın en önemli sonucu sağlığın evrensel, temel bir hak olarak kabul edilmesi olmuştur. Başta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi olmak üzere çok sayıda uluslararası belgede sağlıkla ilgili olarak devletlere uygun, erişilebilir, kabul edilebilir ve kaliteli hizmetler, mallar ve tesisler sağlamaları yönünde yükümlülükler getirilmiştir (OHCHR, 2008).

Her ülke sosyal, siyasal, kültürel, ekonomik denge ve refah için sağlıklı bireylere ihtiyaç duymaktadır. Sağlık hizmetlerinin nihai amacı böyle bir toplum yaratmaktır (Putera, 2017: 2). Sağlık hizmetleri temelde koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleri olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Günümüzde bunlara sağlığın geliştirilmesine yönelik hizmetler de eklenmiştir. Ülkeler mevcut durumlarına göre bu hizmetleri farklı sunum ve finansman yöntemleri ile sağlamaktadır. Uygulamada Beveridge Modeli, Bismark Modeli, Ulusal Sağlık Sigortası Modeli ve Cepten Ödeme olmak üzere dört temel yöntemin yoğun olarak kullanıldı-

ğı görülmektedir. Beveridge modelinde sağlık hizmetleri vergi ödemeleri yoluyla hükümet tarafından sağlanmakta ve finanse edilmektedir.Tedavi temel bir kamu hizmetidir. Bismarck modeli, çalışanlar ve işverenler tarafından ortaklaşa finanse edilen, herkesi kapsayacak şekilde zorunlu olan ve kâr elde etmeyen bir sigorta sistemidir. Ulusal Sağlık Sigortası modelinde sağlık hizmeti sunucuları özeldir; ancak sağlık hizmetleri devlet tarafından ödenen vergilerden ve primlerden elde edilen gelirle finanse edilmektedir. Cepten ödeme sisteminde ise çoğu hizmet birey tarafından cebinden, herhangi bir sigorta veya devlet yardımı olmaksızın ödenmektedir (Reid, 2009).

Hangi yöntemle sunulursa sunulsun, sağlık hizmetleri, bir ülkede vatandaşların ihtiyaç duyduğu ve satın aldığı en önemli hizmetlerin başında gelmektedir (Berry ve Bendapudi, 2007: 111). Ancak günümüzde sağlık harcamalarının bireyler ve ülkelere getirdiği yük hızla ve sürekli olarak artmaktadır. Demografik değişimler, yaşam tarzlarındaki dönüşüm, ortalama ömrün uzaması, teknolojik yenilikler, gelir dağılımındaki adaletsizlik, öngörülemeyen küresel sağlık sorunları gibi çok sayıda nedenden ötürü sağlık hizmetlerinin maliyeti artmakta, Gayri Safi Yurtiçi Hasıladaki payı büyümektedir. Bu nedenle çok sayıda ülkede sağlık sistemleri artan maliyetleri karşılamakta zorluk çekmekte, sağlık harcamaları ile sağlık sonuçları arasındaki denge bozulmaktadır. Ayrıca artan maliyetlerle birlikte, kalite düşmekte ve daha fazla memnuniyetsizlik ortaya çıkmaktadır. İçinde bulundukları durumda hükümetler ve sağlık hizmeti sunucuları politikalarını gözden geçirmekte ve sağlık hizmeti sunumunda harcamalarla sonuçlar arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik seçenekleri araştırmaktadır (The Economist Intelligence Unit, 2016; Tierney, 2018; WHO Regional Office For Europe, 2013).

Sağlık hizmetlerinde reform çerçevesinde gelişen çabalar genellikle hizmetlere erişimi iyileştirmek, maliyetleri kontrol altına almak ya da kârı artırmak gibi hedefler etrafında şekillenmektedir. Fakat bu hedefler çoğu zaman kötü bakıma erişim, maliyeti düşürme pahasına kaliteden ödün verme, kâr artırma güdüsünün bireylerin çıkarlarıyla çatışması ve hizmet hacminin büyümesi gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Porter ve Lee, 2013: 4). Değer temelli sağlık hizmeti bir taraftan sağlık sektöründeki sorunlar, diğer taraftan sağlık reformlarının belirtilen olumsuz sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik bir yaklaşım olarak ortaya atılmıştır. Yaklaşımın özünde hastalar için değeri en üst düzeye çıkarmak, yani en iyi sonuçları en düşük maliyetle almak yatmaktadır. Odak noktası sunulan hizmetlerin hacmi ve kârlılığından ziyade elde edilen sonuçlardır. Yaklaşım, tedariki merkeze alan bir sağlık sistemi yerine hastaların ihtiyaçları çerçevesinde şekillenen ve belirli tıbbi durumlar için yüksek değerli sağlık hizmeti veren kuruluşlardan oluşan bir sağlık sistemini amaçlamaktadır (Porter ve Lee, 2013:3; Putera, 2017: 2).

Bugün değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımı ülkelerin sağlık sistemlerinin geliştirilmesinde önemli bir konu başlığı haline gelmiştir. Değer temelli sağlık hizmetlerinde değer şu şekilde formüle edilmektedir (European Commission, 2019; Tierney, 2018; Van Poucke, 2016):

Değer = Sonuçlar (Kazançlar) / Maliyetler (Girdiler)

Daha açık bir ifadeyle her bir birimlik maliyet başına elde edilen sonuç, oluşan değeri göstermektedir (Porter ve Teisberg, 2007; Wade, 2019). Bu noktada değerin sağlık alanında kullanılan bir diğer anlamını ayırt etmek gerekmektedir. Değer ya da değerler sağlık alanında karar verme süreçlerinin girdileri ve çıktıları olan, bireylerin, grupların ve toplumların sahip olduğu ilkeler, standartlar, erdemler ve sosyal normlar anlamında da kullanılmaktadır. Bu kullanım daha çok modern sağlık sistemlerinin temel prensiplerinden olan etik açıdan sağlam ve düzenlenmiş bir sağlık hizmetine vurgu yapmaktadır (Petrova, Dale ve Fulford, 2006: 705; WHO Regional Office for Europe, 2018: 78). Tablo 1'de değer kavramının kullanım biçimleri bağlamında değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımı gösterilmektedir.

Tablo 1: *Değer kavramının çoklu kullanımı ve "Değer Temelli Sağlık Hizmeti"*

Genel tanımlar	Değer ve Değerler	*Değer:* Bir şeyin bir kişi için önemi, kıymeti veya yararlılığı. *Değerler:* Bir kişinin yaşamında, bir şeyin önemli olduğu yargısına yol açan inanç ve tutumları.
Değer kavramının dar (fiyata dayalı) kullanımı	Değer temelli sağlık hizmeti	Harcanan para birimi başına elde edilen sağlık sonuçları olarak tanımlanan değer. **Değer =** $\frac{\text{(Sonuçlar + Hasta deneyimi)}}{\text{Maliyet (Müdahalenin doğrudan maliyetleri + dolaylı maliyetleri)}}$ **DTSH=** $\frac{\text{Hasta için önemli sağlık hizmetleri}}{\text{Tüm bakım döngüsü boyunca maliyetler}}$
	Değer temelli fiyatlandırma ve tedarik	Bir ürün veya hizmetin fiyatını, öncelikli olarak ancak münhasıran olmamak kaydıyla, ürün veya hizmetin maliyetine göre değil, müşteri tarafından algılanan veya tahmin edilen değerine göre belirleyen fiyatlandırma stratejisi.

Değer kavramının kapsamlı (normatif) kullanımı	Değer temelli sağlık hizmeti	*Tahsis Değeri:* Mevcut tüm kaynakların göz önünde bulundurulmasını ve adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamak. *Teknik Değer:* Tahsis edilen kaynakların en iyi şekilde kullanılmasını sağlamak *Kişisel Değer:* Her bir hastanın değerinin, kendileri için faydaları optimize edecek şekilde karar vermede temel olarak kullanılmasını sağlamak. *Toplumsal Değer:* Sağlık hizmetlerine müdahalenin bağlantılılık, sosyal uyum, dayanışma, karşılıklı saygı, çeşitliliğe ve açıklığa katkıda bulunmasını sağlamak.

Kaynak: *European Commission, 2019: 26.*

Değer temelli bir sağlık sistemi üç temel ilkeye dayanmaktadır: Birincisi temel amaç hastalar için "değer" ortaya çıkarmaktır; ikincisi bakım hizmeti tıbbi koşullar ve bakım döngüleri etrafında düzenlenir ve son olarak sonuçlar ölçülmelidir. (Porter ve Teisberg, 2007: 1104). Değer temelli sağlık hizmeti veren örgütlerin ise beş karakteristik özelliği ortaya konulmuştur (Van Poucke, 2016: 3): Hasta katılımı, sonuçları tanımlama ve ölçme, koordineli bakım, yönetişim ve sözleşmecilik.

Değer temelli bir sağlık hizmeti için öncelikli koşul değerin tanımlanmasıdır. Kuruluşlar değerin ne anlama geldiğine ilişkin net bir vizyona sahip olmalı, amaç ve hedeflerini buna göre belirlemelidir (Van Poucke, 2016: 3). Bireyler ve toplum göz önüne alındığında değerin iki önemli boyutu mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. İlki kaynakların bireylere veya toplumdaki çeşitli gruplara optimum seviyede tahsis edilmesi, diğeri ise tahsis işleminden sonra kaynakların ihtiyaç duyan herkes için en uygun şekilde kullanılmasıdır (Gray, 2017: 1).

Sağlık hizmetlerinde değer soyut bir ideal ya da maliyetleri azaltmaya yönelik kilit bir kavram olmaktan çok performansın iyileştirilmesine yönelik bir çerçevedir. Değeri artırmak için, maliyetleri yükseltmeden bir ya da daha fazla sonucu iyileştirmek, sonuçlardan ödün vermeden maliyetleri düşürmek veya her ikisini birlikte gerçekleştirmek gerekmektedir. Değerin yaratılamaması ya da iyileştirilmemesi, başarısızlık anlamına gelmektedir. Gerçek değer kendini en yüksek düzeyde, bireyin süreç boyunca almış olduğu tüm hizmetlerden etkilenen genel sağlık durumu, işe dönme yeteneği ve yaşam kalitesi gibi unsurlarda göstermektedir (Porter, 2010: 2477; Porter ve Teisberg, 2007: 1104; Van Poucke, 2016: 6).

Sağlık sisteminin içerisinde yer alan tüm paydaşların değerin yaratılmasında büyük veya küçük bir rolü bulunmakla birlikte hasta için değer, hizmet sağlayıcıların tüm bakım döngüsü boyunca birleştirilmiş çabaları ile yaratılmaktadır. Değer girdilerden ziyade sonuçlara bağlıdır. Bu nedenle sunulan hizmetlerin hacmi ile değil, elde edilen sonuçlar ile ölçülmektedir. Değer denklemi doğası gereği çok yönlüdür. Herhangi bir tıbbi

durum için süreç içerisindeki tek bir sonuç tüm bakım döngüsünün sonucu anlamına gelmemektedir. Maliyetler de bireysel hizmetlerin maliyetini değil, tüm bakım döngüsünün maliyetini ifade etmektedir. Dolayısıyla bakım döngüsü içerisindeki her bir etken ayrı ayrı sonuçları ve maliyetleri değiştirebilmektedir (Porter, 2010; Porter ve Lee, 2013).

Değer temelli bir sistemde, gelir ve kâr hastalara değer sunmaktan gelmektedir. Hizmetler ve geri ödeme bakım döngüleri etrafında düzenlenmektedir. Hastalar yüksek değerli olarak algıladıkları sağlık hizmeti sağlayıcılarına yönelmekte, bu noktada rekabet önem kazanmaktadır. Yüksek değerli bir sağlık sistemi oluşturmak için rekabete ihtiyaç duyulmaktadır. Rekabet inovasyonu teşvik ederek, değeri artırmaktadır. Ancak bu rekabet sıfır toplamlı değil, pozitif toplamlı bir yapıdadır. Bir başka ifadeyle bir tarafın kazanıp diğer tarafın kaybettiği bir oyun değil, en az birim maliyetle en yüksek faydanın sağlandığı bir süreçtir. Rekabet değere dayandığında ürün ve hizmetlerin kalitesi ve verimliliği artmaya eğilimine girmektedir. Sonuçta ortaya çıkan değer, sağlık hizmetiyle ilgilenen her paydaşın çıkarlarını uyumlu hale getirmektedir. Hastalar bakımları için hizmet sağlayıcıları değer durumlarına göre seçmekte, hizmet sağlayıcılar elde ettikleri sonuçlardan öğrenmek ve iyileştirmeler yapmak için yararlanmakta, ödeyiciler ise yatırım getirisini ölçerek hastaları en yüksek değer sağlayıcılara yönlendirmektedir (Porter ve Teisberg, 2007: 1104; Tierney, 2018: 1).

Porter ve Lee'ye (2013: 5) göre yüksek değerli bir sağlık hizmeti oluşturmak için birbirine bağımlı ve birbirlerini destekleyen altı bileşenin bir araya getirilmesi gerekmektedir. Tablo 2'de bu bileşenler açıklanmaktadır:

Tablo 2: *Değer Temelli Sağlık Hizmeti Bileşenleri*

Bütünleşik uygulama birimleri	Sadece bir hastalığı değil bakım döngüsü içerisindeki tüm durumları kontrol edip yöneten ekipler kurulmalıdır.
Her hasta için sonuç ve maliyet ölçümü	Sonuçlar ve maliyetler sağlanan veya korunan sağlık durumu, iyileşme süreci ve sağlığın sürdürülebilirliğini kapsayacak şekilde ölçülmelidir.
Bakım döngüsü için paket ödeme yöntemi	Değerle en uyumlu ödeme yaklaşımı, akut tıbbi durumlar için tam bakım döngüsünü, kronik durumlar için belirli süreye bağlanmış genel bakımı (genellikle bir yıl) veya tanımlanmış bir hasta popülasyonu için birincil ve önleyici bakımı kapsayan birleştirilmiş bir ödemedir.
Bütünleşik bakım hizmet sistemleri	Hizmet sağlayıcıların, hizmetlerin kapsamını tanımlaması, hizmet hacmini belirli yerlerde yoğunlaştırması, her hizmet döngüsü için doğru yeri seçmesi ve sağlık bakımını hastalarla konumlar arasında doğru ilişkilendirmesi gerekmektedir.

Coğrafi erişimin genişletilmesi	Belirli tıbbi durumlar için üstün sağlayıcıların çok daha fazla hastaya hizmet vermeleri ve bütünleşik uygulama birimlerinin stratejik genişlemesi yoluyla erişimlerini genişletmeleri gerekir.
Etkinleştirici bir bilgi teknolojisi platformu	Hasta odaklı, genel veri tanımlarını kullanan, her türden hasta verisini kapsayan, tüm tarafların erişebildiği, her tıbbi durum için şablonlar ve uzman sistemler içeren, bilgi almayı kolaylaştıran bir bilgi teknolojisi platformu diğer bileşenler arasında bağı kurarak değeri artırır.

Kaynak: *Porter ve Lee, 2013: 5.*

Bütünleşik uygulama birimleri halinde örgütlenmek sonuçların ve maliyetlerin uygun şekilde ölçülmesini kolaylaştırmakta, paket ödemelerin ayarlanmasına ve üzerinde anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Ortak bir bilgi teknolojisi platformu, bütünleşik uygulama birimleri içinde etkili iş birliği ve koordinasyonu sağlamakta, sonuç ve maliyet verilerinin elde edilmesi, ortaya konması, işlenmesi, karşılaştırılması ve raporlanması işlevlerini görmektedir. Sistemin işlerliğini sağlayan ve bileşenleri bir arada tutan ortak bilgi platformudur. Dolayısıyla en önemli bileşen olarak kabul edilmektedir (Porter ve Lee, 2013: 18). Bu görüşü destekleyen Tierney (2018), kuruluşların kanıta dayalı sonuç ölçümlerini belirlemek için bir mükemmellik merkezi olarak hizmet vermek üzere bilgi teknolojileriyle desteklenmiş bir değer yönetim ofisi ve standartlara dayalı bir değer gerçekleştirme çerçevesinin kurulmasını önermektedir. Bu şekilde hizmet sağlayıcıların değer temelli hizmetin sağlanmasında reaktif durumdan proaktif duruma geçmeleri mümkün olacaktır.

Değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımı her ne kadar tüm sağlık sisteminin dönüştürülmesine yönelik bir yaklaşım olarak ileri sürülse de esasen kaynaklarını özel sektör mantığından almaktadır. Dolayısıyla "değer" kavramının farklı özellikleri bulunan kamu sektöründe ne anlama geldiğini de ele almak gerekmektedir.

SAĞLIK HİZMETLERİNDE KAMU DEĞERİ

1980'li yıllarla birlikte başlayan kamu yönetimi dönüşüm hareketleri kamu örgütlerinin özel sektör deneyim ve ilkelerinden yararlanarak faaliyette bulunabileceğini ileri sürmüştür. İşletmeci kamu yönetimi anlayışı kamu hizmetlerinde etkililik, verimlilik, sözleşmecilik, rekabet, müşteri memnuniyeti gibi bir takım özel sektör ilkelerini kamu sektöründe uygulamaya aktarmıştır. Ancak kamu yönetimlerinin kendine özgü yapısı ve uygulamadaki sorunlar nedeniyle istenen sonuçlar elde edilememiştir. Kamu yönetiminde geleneksel ve işletmeci yaklaşımlara getirilen eleştiriler sonuçta yeni çözüm önerileri ihtiyacını doğurmuştur. Kamu değeri teorisi her iki yaklaşımın temel sorun alanlarına yönelik yeni bir yönetim paradigması olarak ortaya çıkmıştır (Bend, 2004; Stoker, 2006; Turkel ve Turkel, 2016).

Kamu Değer Teorisi

Kamu değer teorisi ilk kez 1995 yılında Moore tarafından ortaya atılmıştır. Moore'a (1995: 15) göre kamu yöneticilerinin temel amacı faaliyetlerinde kamu değeri üretmek olmalıdır. Kavrama ilişkin bir tanım vermemekle birlikte, stratejik üçgen olarak adlandırdığı bir modelle kamu değerinin üretilmesini açıklamıştır. Üçgenin bir ayağını meşrulaştırma ve destek, bir ayağını operasyonel kapasite ve diğer ayağını da kamu değeri oluşturmaktadır. Kamu yöneticileri kamu değeri üretmek için strateji ve faaliyetlerini meşru bir zemine oturtmalı; bu strateji ve faaliyetleri gerçekleştirmeyi sağlayacak operasyonel kapasiteye sahip olmalıdır. Belirtilen şartlar gerçekleştiğinde kamu değeri ortaya çıkmaktadır.

Kamu değeri kavramı üzerinde uzlaşılmış bir tanım bulunmamaktadır. Aynı zamanda literatürde ilki kamu değeri, ikincisi kamu değerleri (kamusal değerler) olmak üzere iki farklı kavram kullanılmaktadır. Kamu değerinde, değer kavramı kıymet ve fayda anlamları yerine kullanılmakta; atfeden bireylerin dışında gelişen ve kamuya ait mevcut faaliyetler, durumlar ve nesnelere yöneltilen nitelikler olarak kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle değer kamu yönetiminin veya hükümetin ortaya koyduğu kararlar, politikalar, verilen hizmet ve üretim şeklinin içeriğiyle ilgilidir. Bu bağlamda kamu değerinden bahsedildiğinde, kamu adına yaratılan şeyin kıymet takdiri söz konusudur. İkinci kullanımda ise değerler eşitlik, adalet, etkililik, verimlilik, açıklık, katılım, yenilik, uzmanlık gibi bir takım yönetim ölçütlerini, hak, ilke ve prensipleri vurgulamaktadır. Bunlar kamusal alanda bireysel davranışları yönlendiren çeşitli ve nispeten istikrarlı duygusal-bilişsel değerlendirmelere karşılık gelmektedir. Farklı anlamlara gelmekle birlikte kamu değeri ve kamu değerleri arasında açık bir ilişki de söz konusudur (Alford, Douglas, Geuijen, ve Hart, 2017; Bozeman, 2007; Moore, 1995; Nabatchi 2011).

Alanyazında değerin her iki kullanıma yönelik çok sayıda farklı tanım ve açıklama bulunmaktadır. Ancak en genel şekliyle kamu değeri "hükümetler ve kamu yönetimlerinin ürettiği hizmetler, yasal düzenlemeler ve diğer faaliyetlerin sonuçlarına vatandaşların atfettiği kıymet ya da faydadır. Bir başka ifadeyle kamu değeri, elde edilen faydalar ile vatandaşların hükümete vermeye razı olduğu kaynaklar ve güçler arasındaki farktır (Kelly, Mulgan, ve Muers, 2002: 4)." Kamu değerleri ise "üzerlerinde normatif bir uzlaşının bulunduğu (a) vatandaşların sahip olması gereken (veya olmaması gereken) haklar, faydalar ve imtiyazlar; (b) vatandaşların topluma, devlete ve birbirlerine karşı yükümlülükleri ve (c) hükümetlerin ve politikaların dayandırılması gereken ilkelerdir (Bozeman, 2007:13)."

Kamu değer teorisi vatandaşların ve paydaşların politika oluşturma ve hizmet sunumuna dahil edilmesini önemle vurgulamaktadır. Vatandaşlar ortak yapımcılardır. Hükümetlerin ve kamu yönetimlerinin vatandaşlar

tarafından gerçekten onaylanan kamusal değerler yaratmasının yolu buradan geçmektedir (Pang, vd., 2014: 194). Bu bağlamda kamu değer alanını "hizmetler, sonuçlar ve güven" olmak üzere üç kategoriye ayırmak mümkündür. Vatandaşlar kamunun sunduğu mal ve hizmetlerden özel sektördekine benzer faydalar elde etmektedir. Bu nedenle vatandaşların memnun edilmesi kamu değerini ortaya çıkarmaktadır. Sonuçlar kamu değerinin en karmaşık alanıdır. Paydaşların hükümet ve kamu yönetimleri ile yaptıkları örtük sözleşmenin bir ürünüdür, ancak her zaman kamu mal ve hizmetleri ile örtüşmemektedir. Değeri sonuçların nesnel ölçümleri ile belirlemek her şart ve zamanda mümkün olmayabilmektedir. Güven vatandaşların hükümet ve kamu yönetimleri ile ilişkilerinin merkezinde yer almaktadır. Vatandaşlar meşru gördükleri ve itimat ettikleri politikaların sonuçlarına değer vermektedir. Güvensizliğin kesin sonucu kamu değeri başarısızlığıdır (Kelly, vd., 2002: 17).

Kamu değerleri kamu değerinin oluşmasına olumlu ya da olumsuz etkide bulunmaktadır. Bu bağlamda kamu yönetiminde "politik, yasal, örgütsel ve ekonomik (piyasa)" olmak üzere dört kamu değeri çerçevesi ve bunların altında geniş bir değerler alt kümesi bulunmaktadır. Siyasal ve yasal çerçeveler katılım, temsil, özgürlük ve eşitlik gibi demokratik değerleri içermektedir. Örgütsel ve ekonomik çerçeveler ise verimlilik, etkililik, hesap verebilirlik, uzmanlık, liyakat, üretkenlik, inovasyon gibi bürokratik ve piyasa değerlerinden oluşmaktadır (Nabatchi, 2011: 11; New, 2009: 24).

Kamu Sağlık Hizmeti Sunumunda Kamu Değeri

Ülkelerin sağlık sistemlerinin ürettiği değerin önemi geçmişten günümüze katlanarak artmıştır (Neumann, Jacopson ve Palmer, 2008: 2173). Kamu değeri, etkileri sadece bireyler, belirli grup veya kuruluşlar değil tüm toplumu kapsayan sağlık hizmetleri gibi kamusal faaliyetlere ilişkin özel bir stratejik yönetim teorisi olarak kabul edilmektedir. Sağlık hizmetlerinde kamu değeri sadece hastalık ve rahatsızlıkların tedavisi ve finansmanı için yapılan faaliyetler anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda hastalıkların önlenmesi, insanların yaşam tarzı seçimleri, bireylerin sağlıkları için sorumluluk almaları ve sürdürülebilir bir toplumsal sağlık kültürünün oluşturulması da kamu değeri kavramı içerisinde değerlendirilmektedir (Hartley ve Beninton, 2010: 99).

Sağlık hizmetlerinde kamu değeri ve değerleri ne sadece kamu çalışanlarının ne de vatandaşların bireysel tercihlerinin bir sonucudur (Simonet, 2017; Turrell, 2014). Herkes için daha iyi bir sağlık hedefi geniş tabanlı bir anlaşmanın ürünüdür. Kamu değer teorisi açısından anlaşma, sağlık politikalarının oluşturulması, meşruiyet kazanması, kaynakların kullanılması ve sorumluluk alınması için gereklidir. Bu bağlamda kamu değeri, ilgili kamu kuruluşunun operasyonel kapasitesi ve kaynaklarının bir sonucu olmayıp, buna ek olarak değer misyonunu paylaşan diğer paydaşların kaynaklarının

da bir fonksiyonudur. Bir başka ifadeyle kamu değer teorisinin merkezinde paydaşların ortak üretimi yer almaktadır (Tritter, 2011: 162).

Çoğu kamu hizmetinde olduğu gibi vatandaşlar, tüketiciler olarak ortak yapımcıların başında gelmektedir ve kamu değerinin oluşmasında önemli bir role sahiptir. Vatandaşlar sadece sağlık hizmetlerinin pasif alıcıları değil, aynı zamanda kendi sağlıkları ile ilgili verdikleri önemli kararlar -sigara içmemek, spor yapmak, sağlıklı beslenmek vb.- sağlık hizmeti sürecini belirlemeye aktif olarak katılmaktadır. Dolayısıyla kamu değeri perspektifinden bakıldığında bireyler; sunulan hizmetlerin tüketicileri, vergilerinin uygun şekilde harcanmasını isteyen vatandaşlar, adil ve eşit hizmet talep edenler ve sağlanan hizmetlerle ilgili sonuçların ortak yapımcılarıdır (Chapman, 2005: 33).

Kamu değer teorisi sağlık hizmetleri çerçevesinde ele alındığında beş temel ayırt edici unsur ön plana çıkmaktadır. Birinci unsur Moore'un (1995) kamu değeri teorisinin merkezinde yer alan stratejik üçgen kavramıdır. Sağlık hizmetleri bağlamında stratejik üçgen kamu değerinin yaratılması amacıyla hedeflenen herhangi bir strateji için meşruiyetin, operasyonel kapasitenin kullanılabilirliğinin ve değerler ile stratejinin uyumunun sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. İkincisi kamu değerinin en başta halkın yararı içi toplumsal hedeflere odaklanması, yani kamu değerini neyin teşkil ettiğinin belirlemesidir. Bu noktada kamu değeri kavramı piyasa mekanizmasının ekonomik kaygıları ile değerlendirilmemektedir. Kamu değeri teorisi sağlık hizmeti sunumunu fiyat ve hizmet kalitesi kriterleri ile değerlendiren geleneksel yaklaşıma, daha geniş toplumsal amaç, hedef ve değerler ile karşılık vermektedir. Üçüncü önemli unsur stratejik üçgenin bileşenlerini koordine eden ve yöneten kamu yöneticileridir. Sağlık hizmetinden sorumlu yöneticilerin bilgi, beceri, uzmanlık ve deneyim ile ulusal politikaları ve mevzuatı yorumlama ve uygulama ehliyetine sahip olmaları gerekmektedir. Dördüncüsü kamu değeri yaklaşımı sağlık hizmeti sunumunda çok paydaşlı bir ağ yönetişimi sistemini ve kamu sektörü, özel sektör, üçüncü sektör veya bunların ortaklıklarından oluşan bir karma ekonomiyi kabul etmektedir. Son olarak vurgulanması gereken beşinci unsur ortak üretim kavramıdır. Kamu değeri bağlamında ortak üretim sağlık hizmetinin planlanma ve yürütülmesinde halkın aktif olarak yer alması anlamına gelmektedir (Turrell, 2014: 484-486).

Kamu değerleri (kamusal değerler) kamu değerinin oluşmasında en önemli araçların başında gelmektedir. Sağlık hizmetlerinin kamu değerleri bağlamında ele alınması ise yeni değildir (Wade, 2019:3). Çoğu zaman kamu kuruluşlarının işlerini daha iyi yapabilmek için neyin gerekli olduğunu bildiren bir takım yönetsel değer veya prensipler bulunmaktadır. Bunun yanında vatandaşların kamu hizmeti sürecine ilişkin beklentileri kamu değerlerini şekillendiren önemli bir güçtür (Wilson, vd., 2020). Bu

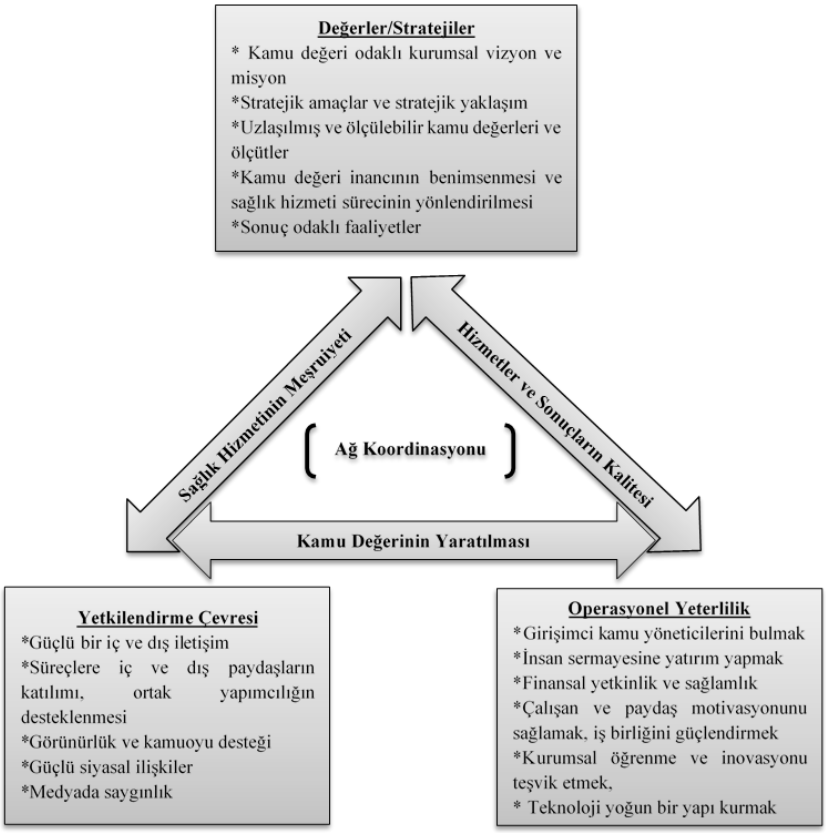
bağlamda makro ve mikro olmak üzere temelde iki değer türünden söz edilebilmektedir. Makro değerler sağlık sisteminin bütünü ile ilgili olan, sağlık sistemini şekillendiren prensiplerden; mikro değerler ise bireylerin belirli sağlık hizmetlerine yönelik değer yargılarından oluşmaktadır (Hadorn, 1991:773). Kamusal değerleri şekillendiren anlaşma arka planda bir kamu politik kültür gerektirmektedir. Çoğu çağdaş demokratik toplumda özellikle makro değerler şeffaflık, demokratik hesap verebilirlik, gerekli süreçlerin ve hukukun üstünlüğü, insan onuru, kaynakları verimli kullanma ve kamunun güvenini koruma gibi kamusal kültürün unsurları tarafından şekillendirilmektedir (Wilson, vd., 2020).

Sağlık hizmetlerinde kamu değerlerine ilişkin tartışmalar, bir başka gündem başlığını oluşturmaktadır. Özellikle kamu değerleri ve özel değerler arasındaki fark oldukça sık gündeme gelmektedir (Simonet, 2017: 3). Kamu kavramı genel ve özel değerler arasında bir ayrımın olduğunu baştan göstermektedir. Örneğin kamu sektörü dayanışma ve hesap verebilirlik gibi değerlerle ilişkilendirilirken, özel sektör çoğunlukla verimlilik ve rekabet gibi değerlerle özdeşleşmiştir. Kamu değerleri hem ampirik hem de normatif bağlamda kullanılmaktadır. Ancak çoğu zaman var olanla, olması gereken arasındaki fark bu değerlerin kamu sektörüne atfedilmesini güçleştirmektedir. Bir diğer tartışma konusu kamu değerlerinin nesnel ve evrensel bir anlamının olup olmadığı sorunudur. Genellikle bu değerlerin toplumsal olarak inşa edildiği ve kesin anlamlarının ve önemlerinin kullanıldıkları bağlama bağlı olduğu savunulmaktadır. Son olarak maddi olmayan karakterlerinin, kamu değerlerini bulmayı ve ölçmeyi zorlaştırdığı ileri sürülmektedir (Reynaers ve De Graaf, 2014: 121).

Kamu yönetimlerine hâkim olan işletmecilik yaklaşımı sağlık hizmet sunumunu piyasalaştırma, rekabetçilik, tüketimcilik, performansa göre ödeme, hizmet hacmi, çıktıların ölçülmesi gibi araçlarla ele almaktadır. Yaklaşım sağlık politikalarını belirsizleştirirken, sağlık hizmeti sunumunda eşitsizlik, performans ve klinik sonuçlar arasındaki dengesizlik, sağlık hizmetlerinin finansmanında açıklar gibi başta gelen sorunlara net bir çözüm üretememiştir (Simonet, 2017: 2). Geleneksel ekonomik yaklaşımın tersine kamu değeri teorisinde halk, satın alma yoluyla bireysel tercihlerini ortaya koyan müşteriler olarak görülmemektedir (Chapman, 2005: 33). Kamu değer yaklaşımı bu bağlamda bir hizmet tercihi yaklaşımından ziyade sonuç tercihi yaklaşımı ortaya koymaktadır. Sonuç tercihi yaklaşımında asıl olan insanların sağlık hizmetleri sonucu ortaya çıkan fayda ve zararlara yönelik tercihleridir. Vatandaşların sağlık sonuçlarını değerlendirmesi, sağlık hizmetlerinde önceliklerin rasyonel olarak belirlenmesine ve adil bir tahsis sisteminin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Hadorn, 1991:774-780).

Kamu değeri teorisi bağlamında kamu sağlık hizmetlerinde değerinin ortaya çıkış sürecine ilişkin genel bir çerçeve Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1: *Kamu Sağlık Hizmeti Sunumunda Kamu Değerinin Oluşması*



Kaynak: *Moore, 1995; Moore, 2003; Tritter, 2011; Turrell, 2014'den faydalanılmıştır.*

Şekil 1'de yer alan çerçeve kamu değeri teorisi bağlamında sağlık ve refaha yönelik daha fazla ve daha iyi sonuçlar elde etmek için gerekli olan hükümet, kamu kurumları, vatandaşlar, özel ve gönüllü sektör kuruluşları arasındaki iş birliğini ortaya koymaktadır. Sağlık hizmeti içerisinde bir değer yaratılacaksa öncelikle yetkilendirme çevresinin kim tarafından oluşturulduğu ve desteklendiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü meşruiyeti sağlanmamış amaç ve hedefler sonucunda değer ortaya çıkmamaktadır. Bu nedenle özellikle ortak yapım süreçlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir (Tritter, 2011: 160).

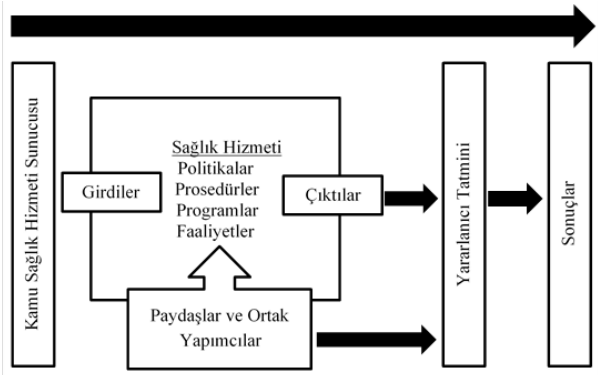
Operasyonel yeterlilik kamu değeri oluşumunun bir diğer ayağıdır. Kurumların sahip olduğu maddi ve maddi olmayan varlıklar değer üretme işlevini doğrudan etkilemektedir. Operasyonel yeterlilik hususunda üzerinde durulması gereken önemli bir husus kaynakların kontrolünün her zaman ilgili kamu kurumlarının ve yöneticilerinin kontrolünde olmamasıdır. Böyle bir durumda kaynaklara erişimin sağlanması için kamu kurumu ve

yöneticilerinin yetkilendirilmesi gerekmektedir (Tritter, 2011: 159).

Operasyonel yeterlilik konusunda önemle durulması gereken diğer konu teknolojinin yoğun kullanımı ve inovasyonun sağlık alanında yarattığı sonuçlardır. Sağlık alanındaki yeni teknolojiler özellikle hastalıkların önlenmesi, teşhisi, tanı ve tedavisinde yarattığı faydalar ile sadece maliyetler açısından değil, sosyal sonuçları açısından da değer üretimine katkı sağlamaktadır (Mazzucato ve Roy, 2018: 102). Aynı zamanda bilgi iletişim teknolojileri günümüzde sağlık hizmeti sunucuları için daha iyi hizmetler, daha fazla güven ve iyileştirilmiş sonuçlar için başlıca kaynaklardan birisi olarak kabul edilmektedir (Kearns, 2004; Porter ve Lee, 2013). Maddi olmayan duran varlıkların bir parçası olarak inovasyon, yenilikçi ürün ve hizmetler üretimi yoluyla değer oluşumuna katkı sağlamaktadır. Ancak burada belirtilmesi gereken önemli bir husus kamu örgütlerinde inovasyon sürecinin çok yavaş işlemesidir. Bu nedenle kamu sağlık hizmeti sunucularının yenilikçi ürün ve hizmetler için paydaşlarla ortak yapım ilişkilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Mazzucato ve Roy, 2018; Pang, vd., 2014; Wilson, vd., 2020).

Kamu değer teorisinin ikinci ve başka bir sorunlu tarafı değerin ölçülmesidir. Kamu değeri, kamu hizmetlerinin sonuçlarını kavramsallaştırmaya yönelik bir yaklaşımdır. Bu nedenle değerin ölçülebilmesi için öncelikle kamu değer akışının/zincirinin ortaya konulması gerekmektedir (Hartley ve Benington, 2010: 101; Moore, 2003). Şekil 2'de kamu değer akışı yer almaktadır.

Şekil 2: *Kamu Değer Akış Şeması*



Kaynak: *Hartley ve Benington, 2010; Moore, 2003.*

Kamu değer akış şeması istenen sonuçlar ile ulaşmak için gerekli kaynaklar, süreçler, faaliyetler ve çıktılar arasındaki ilişkiyi belirten bir tür mantık modelidir. Kamu değerinin etkilendiği ve ortaya çıktığı tüm süreçleri göstermektedir. Kamu değer akışının analizi sağlık gibi kamu hizmetlerinin katma değerinin her bir aşamada ortaya çıkıp çıkmadığının değer-

lendirilmesini olanaklı kılmaktadır (Hartley ve Benington, 2010: Moore, 2003).

Ortak yapım süreçleriyle desteklenmiş ve iyi finanse edilmiş sağlık sistemleri bireylere ve toplumlara değer katmaktadır. Dolayısıyla sağlık hizmetleri sonucunda yüksek düzeyde hasta ve vatandaş memnuniyeti hem arzu edilen hem de kamu değerini ortaya çıkaran bir durumdur. Bu nedenle sağlık hizmetinin sonuçlarının bir taraftan kamu değerinin durumunu ortaya koymak, diğer taraftan daha yüksek vatandaş memnuniyetinin elde edilmesi için yapılması gerekenleri belirlemek amacıyla ölçülmesi gerekmektedir (Bend, 2004: 36; Ensign, 2017: 196; Jacobson ve Neumann, 2007: 15).

Sağlık sektöründe değerin ölçülmesine ilişkin üzerinde uzlaşılmış tek bir yöntem bulunmamaktadır. Genel eğilim maliyet-fayda ve maliyet-etkinlik analizi etrafında şekillenmektedir (Mazzucato ve Roy, 2018; Neumann, vd., 2008). Eğilimin temelleri 1600'lü yıllara kadar gitmektedir. Maliyet-fayda ve maliyet-etkinlik analizlerinin ilk resmi örneği, bu dönemde Richard Petty tarafından gerçekleştirilmiştir. Petty, bir insan hayatının değerinin yatırım maliyetini aştığı gerekçesiyle tıbba daha fazla sosyal yatırım yapılmasını savunmuştur (Jacobson ve Neumann, 2007: 15).

Araştırmacı ve analistler maliyet-fayda analizinde sağlık yararlarını sağlık hizmetlerinin sonuçlarından etkilenen bireylerin kazanç ya da kayıpları bağlamında insan sermayesi yaklaşımı veya piyasa mantığı çerçevesinde ödeme istekliliği yaklaşımı ile ele alabilmektedir. Maliyet-etkinlik analizinde sağlık hizmetlerinin sonuçlarını kazanılan birim sağlık başına- örneğin kazanılan yaşam yılları- net maliyetle ölçmektedir. Ayrıca zaman zaman sağlık kazanımlarının sağlık hizmetinin kalitesine göre ele alındığı -örneğin sağlık hizmeti sonuçlarının sağladığı uzun yaşam ve yaşam kalitesine etkileri- maliyet-hizmet analizlerini de kullanmaktadırlar (Neumann, vd., 2008: 2173).

Kamu sağlık hizmetlerinin değerinin ölçülmesi gerektiği fikri genel kabul görmekle birlikte, bu ölçümün çoğu zaman oldukça güç olduğu da belirtilmektedir (Ensign, 2017; Jacobson ve Neumann, 2007; Wilson, vd., 2020). Öncelikle kamu değeri sonuçlarını hem iç (yöneticiler, memurlar, sağlık personeli) hem de dış paydaşlar (hastalar, vatandaşlar, sivil toplum kuruluşları) açısından ele almak mümkündür. Bu durum farklı fayda algısına sahip olan gruplar arasında kaçınılmaz olarak tartışmalara neden olmaktadır (Hartley ve Benington, 2010: 101). Kamu hizmeti veren sağlık kuruluşlarının amacı sadece kendi varlıklarını sürdürmek değil, aynı zamanda sosyal bir misyona ulaşmaktır. Dolayısıyla değer üretimi paydaşların iş birliği ile gerçekleşmektedir. Kamu kurumlarının süreç içerisinde paydaşlarla iletişim kurması ve en önemlisi kaynaklarını paylaşması gerekmektedir. Uygulamada bu durum çok sık görülmemektedir (Zhang ve

Wang, 2010: 3). Değer kavramı yapısı nedeniyle maddi olmayan unsurlar da içermektedir. Değer içerisindeki bu unsurların ölçülmesi çok daha güç olmaktadır (Wilson, vd., 2020). Kamu değerinin yaratılması süreci içerisinde çıktılar, performans, maliyet gibi unsurlar kısa dönemde ölçülebilmektedir. Ancak sonuçların elde edilmesi genellikle orta ve uzun bir vade gerektirmektedir (Gray, 2017: 3). Sağlık hizmetleri eğitim, çevre, ekonomi gibi çok sayıda meta politika alanını etkilemektedir. Sonuçların bu alanlar bağlamında da ele alınması gerekmektedir. Kamu değeri ölçüm sonuçları hükümet politikalarının başarı durumu ile de yakından ilgilidir. Dolayısıyla ölçümlerin siyasi irade ile desteklenmesi gerekmektedir (Jacobson ve Neumann, 2007: 14). Kamu değeri ölçümünde sürekli olarak kabul edilen belki de en büyük zorluk, standartların ve temel veri setlerinin eksikliğidir. Veri setlerinin eksikliği, sonuç ölçümlerinin girdi ve çıktı ölçümleri ile uyuşmamasına neden olmaktadır (Ensign, 2017: 195; Neumann, vd., 2008: 2178;).

KAMU SAĞLIK HİZMETİNDE DEĞER KAVRAMI AYRIMI

Günümüzde özel sektör ve kamu sektörü kuruluşları arasında oldukça revaçta olan değer temelli yaklaşımlar aynı zamanda bu iki sektör arasındaki temel farklılıkları da ortaya koymaktadır. Özel sektör piyasa talepleri ve kâr etrafında hareket etmektedir. Değer, müşteri tercihlerini karşılamak için fiyat mekanizması aracılığıyla kaynaklar en iyi şekilde sonuçlanacak biçimde kullanıldığında yaratılır. Özel sektör kuruluşlarının amaçları ve araçları arasında kesin bir ayrım bulunur; sınırları ve yapıları daha fazla değer üretmek için sürekli değişime ve gelişime müsaittir. Buna karşılık, kamu sektörü kuruluşları, başta kamu yararı olmak üzere, çoğu soyut veya birbiriyle çatışan birden fazla amaç ve hedefe sahiptir. Kamu sektörü yöneticileri önceden belirlenmiş katı kurallarla hareket ettiklerinden karar almada daha az özerklik ve esnekliğe sahiptir. Bu nedenle kamu örgütlerinde risk almaktan kaçınılır, değişim ve gelişim uzun süreçler sonucunda gerçekleşir (Diefenbach, 2011; Kelly, vd., 2002; Pang, vd., 2014).

Kamu sektörü ve özel sektör arasında değer kavramı açısından ortak yönler bulunmakla birlikte beş temel özellik kamu değerini, özel sektördeki değerden ayırmaktadır (Kelly, vd., 2002):

1. Kamu değeri söz konusu olduğunda vatandaşlar eşitlik adalet gibi etik unsurlara daha fazla önem atfetmektedir.

2. Kamu sektöründe vatandaşlar için tercihlerini belirleme ve yapma hususunda fiyat mekanizmasına benzeyen bir araç yoktur.

3. Vatandaşlar genellikle kamu tarafından sunulan mal ve hizmetlerin üretimine ve sonuçlara dolaylı ya da dolaysız katkıda bulunurlar.

4. Vatandaşların değere ilişkin yaklaşımları arasında özel sektörde olduğundan daha fazla farklılık bulunur.

5. Hükümetler ve kamu yönetimleri kullandıkları kaynaklar bakımından gelecek nesillerin çıkarlarını da düşünmek zorundadır. Dolayısıyla değere ilişkin faaliyetlerde daha büyük bir sorumluluk yüklenirler.

Bu bağlamda değer kavramı söz konusu olduğunda kamu yönetimi ve örgütlerinin farklı bir perspektiften ele alınması gerekmektedir. Teorik olarak, kamu değerini açıklamak için kamu hizmeti sunumunu ekonomik bir yaklaşımla ele almak mümkündür. Böyle bir yaklaşımda kamu değeri özel sektördeki kârın benzeri olan kamu hizmeti sonuçları olarak kabul edilebilir. Ancak pratikte sorunlara yol açmaktadır (Chapman, 2005:35). Bir kamu hizmetinin verilebilmesi ve sonuçlarının değerlendirilebilmesi için sadece ekonomik unsurların değil, bunun dışında çok sayıda farklı etkenin ve aktörün içinde yer aldığı politika oluşturma, uygulama ve değerlendirme süreçlerinin geçilmesi gerekmektedir. Bunun yanında kamu değer teorisinde değer, her şeyden önce kamu yararı kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Konu sağlık hizmetleri özelinde ele alındığında hükümetler ve kamu yönetimleri için bu hizmeti vermek öncelikli olarak kamu yararına yönelik bir görev olarak kabul edilmektedir. Değer temelli sağlık hizmetleri yaklaşımı ise nihayetinde sağlık hizmetinin piyasa mantığı içerisinde verilmesine yönelik farklı bir perspektif sunmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sağlık insanların sahip oldukları, vazgeçemeyeceği en önemli varlıktır. Aynı zamanda evrensel ve vazgeçilmez bir hak olarak da kabul edilmektedir. İnsan merkezli, eşit, kaliteli ve sürdürülebilir sağlık hizmetlerine olan ihtiyaç ve talep her geçen gün artmaktadır. Mevcut sağlık hizmetleri ve sunum yöntemleri ise eleştirilmekte, alternatif yaklaşımlar aranmaktadır. Bu bağlamda son dönemde hem özel sektör hem de kamu sektöründe "değer" odaklı yaklaşımların ön plana çıktığı görülmektedir. Özel sektör tarafında değer temelli sağlık hizmeti, kamu sektörü tarafında ise kamu değer teorisi öne sürülen yaklaşımların en başta gelen örnekleridir.

Değer temelli sağlık hizmeti fiyat ve maliyetlerden daha çok hastalar için önemli olan sonuçlara öncelik veren bir yaklaşım olarak gündeme gelmiştir. Burada amaç hastanın hizmet döngüsü içinde harcadığı her bir birim ücret karşılığında istediği ya da razı olacağı sonucu elde edebilmesidir. Hizmet sunucusu açısından ele alındığında önemli olan yüksek işlem hacmi ve yüksek kâr değil, en düşük maliyetle en arzu edilen sonucun bir araya getirilmesidir. Değer temelli sağlık hizmetlerinde sonuç, sadece hastanın iyileşmesi olarak görülmemekte, sonraki dönemde ortaya çıkabilecek fayda ve riskler de sonuç içerisine dahil edilmektedir. Bu nedenle değer üretiminin sağlık kuruluşu, hasta ve ilgili diğer paydaşların katılımıyla gerçekleştiği kabul edilmektedir.

Kamu değer teorisi sadece sağlık hizmetlerine yönelik olmayıp, esasen geleneksel ve işletmeci kamu yönetimi anlayışlarının aksayan yönlerine çözüm üretmek için ortaya atılmış bir stratejik yönetim yaklaşımıdır. Teorinin temelinde değer atfedilmiş kamu hizmetleri ve verimlilik kavramları yer almaktadır. Değer kamu hizmetlerinin uzun dönemli sonuçlarına vatandaşların atfettiği kıymet ya da sonuçlardan elde ettikleri fayda olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda kamu yararı ile ilişkilendirilmektedir. Kamu değeri sadece kamu kurumlarının ya da yöneticilerinin ürettiği bir şey olmayıp, vatandaşlar ortak yapımcılar olarak sürece katılmaktadır. Kamu hizmetlerinin nihai amacı ortak üretim süreci sonucunda kaynakları en verimli şekilde kullanarak kamu değerini, yani kamu yararını üretmektir.

Her iki yaklaşım teorik olarak ele alındığında çok sayıda ortak yönlerinin bulunduğu görülmektedir. Ancak kamu yönetimlerinin kendine özgü yapısı sağlık hizmeti sunumunda daha çok piyasa yönelimli olan değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımının kullanılmasını güçleştirecektir. Sağlık hizmeti sunumu birçok ülkede devlete verilmiş bir görev olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle kamu yönetimleri konunun sadece fiyat ya da maliyet tarafı ile ilgilenmemektedir. Örneğin çok sayıda ülkede ödeme gücü olmayanlara sağlık hizmeti ücretsiz olarak sunulmaktadır. Bir başka husus kamu hizmetinin kamu yararından kaynaklanan sosyal boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu yönetimleri tek tek bireylerin veya müşterilerin tercihlerine göre değil, bir bütün olarak ortak iyiye yönelik olarak faaliyette bulunmaktadır. Bireylerin müşteriler olarak özel sektörün piyasa mekanizması içerisinde ürettiği hizmetlere atfettiği değerler ile vatandaşlar olarak kamu yönetimlerinin ürettiği hizmetlere yönelik değer algıları da değişmektedir. Kamu hizmeti daha çok adalet, eşitlik gibi demokratik değerler çerçevesinde ele alınmaktadır.

Bununla birlikte değer temelli sağlık hizmeti yaklaşımını kamu yönetimlerinin etkililik, verimlilik, üretkenlik gibi temel sorun alanları bağlamında kamu değerinin üretilmesi için kullanılabilecek önemli bir araç ya da yöntem olarak görmek daha doğru olacaktır. Nitekim Birleşmiş Milletler, Dünya Sağlık Örgütü, Avrupa Birliği gibi ulus üstü kuruluşlar da değer odaklı sağlık hizmetlerini bir politika unsuru olarak kabul etmekte ve uygulamaya geçirmeye çalışmaktadır.

KAYNAKÇA

Alford, J., Douglas, S., Geuijen, K. ve Hart, P. (2017). Ventures in public value management: Introduction to the symposium. *Public Management Review, 19(5)*, 589-604.

Bend, J. (2004). *Public value and e-health. London:* Institute for Public Policy Research.

Berry, L. L. ve Bendapudi, N. (2007). Health care: A fertile field for service research. *Journal of Service Research, 10(2),* 111-122.

Bozeman, B. (2007). *Public values and public interest*. Washington, D.C.: Georgetown University Press.

Callahan, D. (1973). The WHO definition of "health". *The Hastings Center Studies, 1(3),* 77-87.

Chapman, J. (2005). Defining public value in health care provision. *Nursing Management, 12(3),* 32-35.

Diefenbach, F. E. (2011). *Entrepreneurship in the public sector: When middle managers create public value*. Gabler Verlag Wiesbaden: Gabler Research.

Ensign, K. (2017). The value of public health. *The Journal of Publich Health Management & Practice, 23(2),* 195-197.

European Commission. (2019). *Defining value in "value-based healthcare"*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gray, M. (2017). Value based healthcare. *BMJ, (356)*, 1-3.

Hadorn, D. C. (1991). The role of public values in setting health care priorities. *Social Science & Medicine, 32(7),* 773-781.

Hartley, J. ve Benington, J. (2010). *Leadership for healthcare*. Bristol: Policy Press.

Jacobson, P. D. ve Neumann, P. J. (2007). *Measuring the value of governmental public health systems*: Final Report. 27 Temmuz 2020 tarihinde, https://pdfs.semanticscholar.org/fe6e/65a88a0da101b12d51dc65fdd5d375b23c15.pdf adresinden erişildi.

Jacobsson, F., Carstensen, J. ve Borgquist, L. (2005). Caring externalities in health economic evaluation: How are they related to severity of illness?. *Health Policy, 73,* 172-182.

Kearns, I. (2004). *Public value and e-government.* London: Institute for Public Policy Research.

Kelly, G., Mulgan, G. ve Muers, S. (2002). C*reating public value: An analytical framework for public service reform*. UK: Cabinet Office Strategy Unit.

Mazzucato, M. ve Roy, V. (2018). Rethinking Value in health innovation: From mystifications towards prescriptions. *Journal of Economic Policy Reform, 22(2),* 101-119.

Moore, M. H. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Cambridge: Harward University Press.

Moore, M. H. (2003). *The public value scorecard: A rejoinder and an alternative to "strategic performance measurement and management in non-profit organizations" by Robert Kaplan.* Working Paper 18. The Hauser Center for Nonprofit Organizations.

Nabatchi, T. (2011). *Exploring the public values universe: Understanding values in public administration.* Public Management Research Conference. Maxwell School, Syracuse University.

Neumann, P. J., Jacopson, P. D. ve Palmer, J. A. (2008). Measuring the value of public health systems: The disconnect between health economists and public health practitioners. *American Journal of Public Health, 98(12),* 2173-2181.

New, B. (2009). Public health and public values. *King's Fund*. 30 Haziran 2020 tarihinde, https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/Public-Health-and-Public-Values-Kings-Fund-August-2009.pdf adresinden erişildi.

OHCHR. (2008). *The right to health*. Factsheet No. 31. World Health Organization.

Pang, M.-S., Lee, G. ve DeLone, W. H. (2014). IT resources, organizational capabilities, and value creation in public-sector organizations: A public-value management perspective. *Journal of Information Technology, 29,* 187-205.

Petrova, M., Dale, J. ve Fulford, B. (2006). Values-based practice in primary care: Easing the tensions between individual values,ethical principles and best evidence. *British Journal of General Practice, 56,* 703-709.

Porter, M. E. (2010). What is value in health care? *The New England Journal of Medicine, 363(26)*, 2477-2480.

Porter, M. E. ve Lee, T. H. (2013). The strategy that will fix health care. *Harvard Business Review, October,* 1-19.

Porter, M. E. ve Teisberg, E. O. (2007). How physicians can change the future of health care. *JAMA, 297(10),* 1103-1111.

Putera, I. (2017). Redefining health: Implication for value-based healthcare reform. *Cureus, 9(3),* 1-11.

Reid, T. R. (2009). *The healing of America: A global quest for better, cheaper, and fairer health care*. New York: Penguin Press.

Reynaers, A.-M. ve De Graaf, G. (2014). Public values in public–private partnerships. *International Journal of Public Administration, 37,* 120-128.

Scriven, A. (2010). *Promoting health*. Edinburgh: Elsevier.

Simonet, D. (2017). Public values and administrative reforms in French health care. *Journal of Public Affairs, 17(3),* 1-10.

Stoker, G. (2006). Public value management: A new narrative for networked governance? *American Review of Public Administration, 36(1),* 41-57.

The Economist Intelligence Unit. (2016). *Value-based healthcare: A global assessment*. London.

Tierney, N. W. (2018). *Value management in healthcare: How to establish a value management office to support value-based outcomes in healthcare?*. New York: CRC Press.

Tritter, J. Q. (2011). Framing the production of health in public value terms: Lessons from the UK National Health Service. J. Benington ve M. H. Moore (Der.), *Public value: Theory and practice* içinde (s. 158-170). Hampshire: Palgrave Macmillan.

Turkel, E. ve Turkel, G. (2016). Public value theory: Reconciling public interests, administrative autonomy and efficiency. *Review of Public Administration and Management, 4(2),* 1-7.

Turrell, A. (2014). Developing a public value healthcare procurement framework. *Journal of Public Procurement, 13(4),* 476-515.

Van Poucke, A. (2016). Rethinking value in healthcare. *Creating value-based healthcare organizations*, s. 5-8. 30 Haziran 2020 tarihinde, https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/nz/pdf/October/whatworksasstrongastheweakestlink-kpmg-nz.pdf , adresinden edinildi.

Wade, N. L. (2019). Is health care a public value? *International Journal of Public Administration,* DOI: 10.1080/01900692.2019.1668806.

WHO Regional Office for Europe. (2013). *Health 2020: A European policy framework supporting action across government and society for health and well-being*. Paris: World Health Organization.

WHO Regional Office for Europe. (2018). *European health report 2018*. Cophenagen: World Health Organization

Bölüm 28

KARANLIK ÜÇLÜNÜN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ DENETİMİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

***Murat BOLELLİ*[1]**

***Hüseyin EKİZLER*[2]**

1 Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, e-posta: murat.bolelli@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9707-1387

2 Dr. Öğretim Üyesi, Marmara Üniversitesi, İşletme Bölümü, e-posta:hekizler@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5903-713X

GİRİŞ

Kişilik özelliklerinin liderlik tarzları, iş performansı, motivasyon, iş tatmini, mutluluk, işe tutkunluk, örgütsel bağlılık gibi çeşitli değişkenlerle ilişkileri özellikle liderlik, yönetim organizasyon, örgütsel davranış, psikoloji literatürlerinde çok sayıda araştırmaya konu edilmiştir. Çalışmalar her ne kadar çevresel faktörler, kültür, norm ve değerler, grup dinamikleri, duygusal etkenler, motivasyonel yönelimler, sosyal bağlam ve benzeri unsurların davranışların açıklanmasında en az kişilik özellikleri kadar etkili olduğunu gösterse de gerek kavramın kendisi, gerekse tutum ve davranışlar üzerindeki etkileri popüler çalışma konuları olmaya devam etmektedir.

Özellikle son yıllarda yaşanan kurumsal skandallar, yönetsel başarısızlıklar ve krizler araştırmalarda karanlık olarak tanımlanan kişilik özelliklerinin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Enron, Arthur Anderson, WorldCom, Tyco, Huawei, BNP Paribas gibi örnekler yakından incelendiğinde söz konusu krizlerin çok yönlü etkilerinin bulunduğu, sadece ilgili yöneticilerin kariyerlerine değil, aynı zamanda şirketlere de önemli zararlar verdikleri görülmektedir. Öte yandan vakalar detaylı olarak ele alındığında problemlerin çoğunlukla kurumsal liderlerin nitelikleri veya yetkinliklerine ilişkin noksanlıklardan değil, daha çok ahlaki ve/veya etik olmayan davranışlarından kaynakladığı anlaşılmaktadır (Dicle ve Ertop, 2019). Bir başka deyişle söz konusu yöneticiler bilgili, deneyimli, yetkin olmalarına rağmen kendilerini ve kurumlarını zarara uğratabilecek, kanun dışı ve/veya etik kurallara aykırı kararlar alabilmekte ve uygulamalar gerçekleştirebilmektedir. Konu ile ilgili olarak farklı ülkelerde gerçekleştirilen araştırmalar bu argümanı desteklemekte, kişilik bozukluklarının iş yaşamına ilişkin olumsuz sonuçların önemli bir açıklayıcısı olduğunu göstermektedir (Gentry ve Chappelow, 2009; Kaiser vd., 2015; McCall ve Hollenbeck, 2002).

Olumsuz kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmalar kapsamında Paulhus ve Williams (2002) ampirik olarak örtüşen bölümleri bulunmakla beraber kavramsal olarak ayrışan üç unsur olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopatiden meydana gelen Karanlık Üçlü kavramını ortaya koymuşlardır. Karanlık üçlüyü oluşturan Makyavelizm, narsisizm ve psikopati subklinik düzeyde, bir başka deyişle klinik bir rahatsızlık olarak değil kişiliğin normal bir parçası olarak ele alınmakta, üçlü bağlamında rahatsız edici olmakla birlikte hayatın normal şekilde sürdürülmesini engellemeyecek seviyede oldukları belirtilmektedir (Furnham vd., 2012; Harms vd., 2011; Wu ve LeBreton, 2011). Konuyla ilgili araştırmalar kavramın seyrek rastlanan bir olgu olmadığını, nüfusun yüzde onluk bir kısmının üçlüyü oluşturan özelliklere sahip olduğunu göstermektedir (Gustafson ve Ritzer, 1995; Pethman ve Erlandsson, 2002). Karanlık üçlüyü oluşturan unsurlar her ne kadar birbirlerinden farklı olsalar da ikiyüzlülük, empati yoksun-

luğu, manipülatif davranışlar, sömürücülük, uyumsuzluk gibi bazı ortak özelliklere sahip oldukları görülmektedir (Egan ve McCorkindale, 2007; Jonason vd., 2009; Jones ve Paulhus, 2011; Jones ve Figueredo, 2013; Miller vd., 2010). Araştırmalar karanlık üçlünün sapkın iş yeri davranışları, yalan söyleme, gereksiz ve iyi düşünülmemiş riskler alma, etik olmayan tutum ve kararlar, istismar edici yöneticilik gibi istenmeyen iş yeri davranışlarıyla ilişkili olduğunu, performans ve iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Greenbaum vd., 2017; Grijalva & Newman, 2015; Mathieu et al., 2014; Smith et al., 2016). Karanlık üçlü sadece bireyin çevresine değil kendisine de zarar verici etkiler oluşmasına neden olabilmektedir. Örneğin üçlü ile tükenmişlik etkileşiminin incelendiği nadir araştırmalar üçlüyü oluşturan unsurlar ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler bulunduğuna işaret etmektedir (Grover ve Furnham, 2020; Prusik ve Szulawski, 2019).

Walter Mischel tarafından 1970 yılında gerçekleştirilen "Marshmallow Deneyi" kişilik özelliklerinin etkilerine yönelik tartışmalara ilgi çekici bir boyut kazandırmıştır. Söz konusu deneyde kapalı bir odada yalnız olan bir çocuğa şekerleme verilmekte, gözlemci çocuğa odanın dışına çıkacağını ve bir süre sonra geleceğini, eğer şekerlemeyi yemeyip beklerse bir tane daha elde edeceğini söylemektedir. Yıllar sonra, kendini kontrol edebilme becerisine odaklanan bu deneye katılan çocukların akademik başarı durumları, madde-alkol bağımlılık riskleri, sosyal becerileri, vücut kitle indeksleri vb. incelendiğinde kendini kontrol ederek şekerlemeyi yemeyen, böylelikle ikinci şekerlemeye hak kazanan çocukların diğerlerine kıyasla anlamlı ölçüde yüksek ve olumlu yaşam sonuçlarına ulaştıkları görülmüştür. Öz denetimin mutluluk ve başarı üzerindeki etkilerine örnek teşkil eden bu çarpıcı çalışmayı takiben kavram sadece psikoloji değil, yönetim-organizasyon, örgütsel davranış, kriminoloji, tıp, eğitim yönetimi gibi farklı disiplinlerce de araştırmalara konu edilmiş, yüksek öz denetimin hemen her alanda pozitif sonuçlarla ilişkili olduğu, düşük özdenetimin ise başta düşük akademik ve profesyonel başarı olmak üzere, suç, madde kullanımı, aşırı yemek yeme gibi pek çok olumsuz unsurla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

Literatürde öz denetim ile etkileşiminin sıklıkla araştırmalara konu edildiği görülen kavramlardan bir tanesi de tükenmişliktir. Baş döndürücü bir hızla değişen teknoloji, politik ve ekonomik çevre, global rekabet koşulları, tüketicilerin istek ve beklentileri gibi tetikleyicilerle beslenen iş stresinin sebep olduğu tükenmişliğin, çalışanların iş performanslarını ve genel olarak yaşam doyumlarını olumsuz etkileyen bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Tükenmişlik, kaynakların korunması teorisi bağlamında bireylerin değer verdikleri kaynakların kaybına yönelik bir tehdit algılamaları durumunda ortaya çıkan stres ile ilişkilendirilmektedir (Hobfoll, 1998). Bahsi geçen kaynaklar sadece elle tutulabilir olanları değil aynı zamanda

soyut olanları da kapsamaktadır. Örneğin para, ev, iş, özgüven, bilgi ve beceri, statü, prestij, saygı, sağlık, yakın arkadaşların ve ailenin desteğine sahip olmak gibi unsurlar kaynak olarak ele alınabilmektedir (Ford vd., 2015). Bu çerçevede kişinin işini beklenen performans seviyesinde yapabilmesi için sahip olduğu eğitim, deneyim, yetkinlik ve benzeri değişkenler ile iş gerekleri ve/veya talepleri arasında bir dengesizlik olması, bir başka deyişle iş taleplerinin hali hazırdaki kaynaklardan fazla olduğunun algılanması durumunda stres oluşmakta, dengeleyicilerin, destekleyicilerin –ilave kaynakların- sağlanamaması durumunda dengesizlik süreklilik kazanmakta ve kronik hale gelerek tükenmişliğe dönüşebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı karanlık üçlü kişilik özelliklerinin (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) tükenmişlik üzerindeki etkisinde özdenetimin düzenleyici rolünün incelenmesidir. Daha önce yapılan çalışmalar araştırma hipotezlerinin karanlık üçlünün tükenmişliği negatif yönde etkileyeceği biçiminde oluşturulmasına imkân vermesiyle birlikte, literatürde yer alan aksi bulguların ilişkiye etki edebilecek farklı değişkenlerin varlığına işaret edebileceği düşüncesiyle modelde düzenleyici değişken olarak özdenetime yer verilmiştir.

Çalışmada giriş bölümünden sonra kavramsal çerçeve ele alınarak karanlık üçlü, tükenmişlik ve özdenetim kavramlarına ilişkin seçilmiş literatür kısaca özetlenmiş, ikinci bölümde araştırmanın modeli, örneklem, araçlar, analizler ve bulgularına, son bölümde ise sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Karanlık Üçlü

Karanlık Üçlü kavramı sosyal açıdan itici olarak nitelenen Makyavelizm, psikopati ve narsisizm kişilik özelliklerinin bileşiminden oluşmaktadır. Terim ilk olarak Paulhus ve Williams'ın 2002 yılı çalışmasında ortaya konulmuş, karanlık üçlü özelliklerine sahip kişilerin kötücül bir karaktere ve duygusal soğukluk, ikiyüzlülük, saldırganlık, kendini ön plana çıkarma gibi davranışsal eğilimlere sahip oldukları ifade edilmiştir. Araştırmalar karanlık üçlü üst yapısı içerisinde subklinik seviyede bulunan Makyavelizm, psikopati ve narsisizm unsurlarının ampirik olarak birbirlerinden ayrıştığını ancak kavramsal olarak örtüştüğünü, uyumsuzluk, duyarsızlık, empati yoksunluğu, soğukluk, iki yüzlülük, kısa vadeye odaklılık, kötü niyetlilik, ben merkezcilik gibi ortak özelliklerinin bulunduğunu göstermektedir (Paulhus ve Williams, 2002; Wisse ve Sleebos, 2016). Bahsi geçen ortak özellikler istismarcı, sömürücü ve kötücül bir doğaya işaret etse de karanlık üçlü klinik bir rahatsızlık olarak değerlendirilmemekte, kavramın normal kişiliğin bir parçası olduğu, klinik seviyede belirtileri bulunmadı-

ğı ve hayatın normal akışını engellemediği belirtilmektedir (Furnham vd., 2012; Harms vd., 2011; LeBreton vd., 2006; Wu ve LeBreton, 2011).

Karanlık üçlünün yoğun ilgi uyandırdığı, disiplinler arası pek çok araştırmaya konu edildiği görülmektedir (Aydoğan vd., 2017; Ekizler ve Bolelli, 2020; Harms ve Spain, 2015; Kanten vd., 2015; Lee vd., 2013; Özer vd., 2016; Özsoy ve Ardıç, 2017). Kavram ile ilgili olarak yapılan çalışmalar çelişkili sonuçlara işaret etmekte, bu nedenle araştırmaların henüz başlangıç aşamasında olduğu, bulguların açıkladıklarından daha fazla soru üretilmesine neden olduğu belirtilmektedir (Smith vd., 2016). Bulgular üçlüye ilişkin özellikler her ne kadar olumsuz olarak nitelense de çekicilik, öz güven, izlenim yönetimi, liderlik gibi niteliklerle ilişkili olduklarına işaret etmekte, bu nedenle işe alınma, terfi etme, kariyer yönetiminde başarılı olma gibi konularda yararlı olabileceklerini, avantaj sağlayabildikleri öne sürülmektedir (Ames, 2009; Babiak vd., 2010; Paunonen vd., 2006).

Literatürde sıklıkla karanlık üçlünün zarar verici iş yeri davranışları ile ilişkilerine odaklanıldığı, çalışanların mutluluk, esenlik ve refah düzeyleri gibi unsurlar ile etkileşimlerinin nadiren ele alındığı göze çarpmaktadır (Grover ve Furnham, 2020). Önceki araştırmalarda psikopatinin tükenmişliği azaltıcı yönde etkilerinin bulunduğu, narsisizmin duygusal tükenme ve sinizmi yordadığı, makyavelizm ve psikopatinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile, kişisel ve iş tükenmişliği ile ilişkili olduğu, duygusal zekanın bir tür tampon etkisi görmek suretiyle karanlık üçlünün olumlu etkilerini arttırdığı böylelikle tükenmişliği azalttığı, duygusal zekanın üçlünün negatif etkilerini azalttığını, dayanıklılığın düzenleyici etkisiyle üçlünün tükenmişliği arttırdığı bulgulanmıştır (Grover ve Furnham, 2020; Petrides vd., 2011; Prusik ve Szulawski, 2019; Schwarzkopf vd., 2016).

Narsisizm

Narsisizm terim olarak Havelock Ellis tarafından 1898 yılında ortaya atılmış, "cinsel duyguların kaybolması ve neredeyse tamamen kendine hayranlık ile soğurulması eğilimi" olarak tanımlanmıştır. Kavramın literatürde kişilik bozukluğu veya subklinik (klinik belirtiler göstermeyen) olmak üzere iki düzeyde ele alındığı görülmektedir. Özünde her iki unsurun örtüşen kısımları bulunmakla beraber ayrım yapılmasını sağlayan ölçütün eğilimin miktarı olduğu ifade edilmekte (Özsoy ve Ardıç, 2017), klinik narsisizmde yapıya ilişkin göstergelerin subklinik narsisizme kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Narsisizm psikiyatri ve psikoloji bilim dallarında klinik çerçevede ele alınırken örgütsel açıdan subklinik düzeyde değerlendirilmektedir.

Narsisizmin temel özelliklerinin büyüklenmecilik, üstünlük hisleri, kendini beğenme, hak görme, hayranlık ihtiyacı, ilgi bağımlılığı, teşhircilik, aşırı gösteriş, kibir, sömürücülük, manipülatif bir yapı, aşırı kendine

odaklılık, empati eksikliği olduğu görülmektedir (Corry vd., 2008; Ekşi, 2016; Jakobwitz ve Egan, 2006; Raskin ve Hall, 1979; Raskin ve Terry, 1988). Narsistler kendini üstün görmekte, çevresindekilerin hayranlığını ve ilgisini üzerlerine toplamaya ihtiyaç duymakta, kendilerini yetki sahibi, nitelikli, kararları alma hakkına sahip olarak değerlendirmekte ve aynı zamanda sosyal açıdan dominant olmaları itibariyle diğerlerini aşağı görerek onlara önceliklerini dayatma eğiliminde olabilmektedir (Smith vd., 2016). Araştırmalar narsistik eğilimlerin fırsatçılık, aşırı özgüven, yüksek düzeyde rekabetçilik, gereksiz ve yüksek risk alma, böbürlenme, ilgi ve övgü arama gibi biçimlerde kendini dışa vurabildiğine işaret etmektedir (Busch ve Hofer, 2012; Foster vd., 2009 Maccoby, 2000). Narsistler güç ve kontrol yönelimli olmaları ve üstünlük güdülerini bu araçlarla tatmin etme eğilimine sahip olmaları nedenleriyle öz güvenlerinin tehlikeye düştüğü veya egolarının zarar gördüğü durumlarda saldırgan davranışlar sergileyebilmektedir (Baughman vd., 2012; Goldberg, 1973; Raskin ve Hall, 1979). Bahsedilen tüm olumsuz yönlerine rağmen, narsizmin belirli bir düzeyi aşmaması ve tehlikeli boyutlara varmamasının sağlanması için kontrol edilmesi koşullarıyla bireyin amaçlarına ulaşmasında yararlı olabileceği iddia edilmektedir (Campbell vd., 2000; Cihangiroğlu vd., 2015).

Psikopati

Psikopati karanlık üçlüyü oluşturan unsurlar içerisindeki en kötücül unsur olarak değerlendirilmektedir (Rauthmann, 2012). Kavram Cleckley (1964) ve Hare (2003) tarafından kavramsallaştırılmış olup, birincil ve ikincil formları bulunmaktadır. Birincil form bencillik, vicdan azabı duymama, pişmanlık hissetmeme, sömürücülük, empati yoksunluğu gibi özellikler içerirken ikinci formun daha çok kişinin yaşayışı ile ilgili olduğu, uzak, antisosyal bir hayat tarzına sahip olma, normlara uygun olmayan davranışlarla kendini gösterdiği belirtilmektedir (Furtner vd., 2011).

Psikopati yüksek düzeyde dürtüsellik, heyecan arayışı, düşük seviyede kaygı ve empati, diğerlerine yönelik ilgi ve saygı yoksunluğu gibi unsurlarla karakterize edilen bir kavram olup, psikopatların zorbalık, hilekarlık, kibirlilik, kincilik, sorumsuzluk gibi davranışları sıklıkla sergileyebildikleri ifade edilmektedir (Baughman vd., 2012; DeLongis, vd., 2011; Furtner vd., 2011; O'Boyle vd., 2012; Paulhus ve Williams, 2002; Williams, vd., 2001). Diğer yandan araştırmalar psikopatların menfaatlerine olduğunu düşündüklerinde etkin biçimde iletişim kurabildiklerini, politik açıdan ustaca davranabildiklerini de göstermektedir (Babiak ve Hare, 2006).

Makyavelizm

Makyavelizm, 1500'lü yıllarda İtalya'da hüküm süren Medici ailesi için yazdığı "Prens" isimli, politik tavsiyeler içeren kitap ile meşhur olan

Niccolo Machiavelli'ye ithafen isimlendirilmiş bir kavramdır. Makyavelizm literatürde çoğunlukla bir kişilik bozukluğu olarak ele alınmamakta, makyavelist özelliklerin herkeste farklı düzeylerde bulunduğu, hatta başarılı olabilmek için gereksinim olduğu ifade edilmekte, ancak yüksek düzeylerde bulunması ve birey açısından olumsuz sonuçlar doğurması hallerinde kötü anlamda ele alınmasının mümkün olabileceği belirtilmektedir (Özsoy ve Ardıç, 2017). Karanlık üçlü özellikleri içerisinde deneyime bağlı olarak geliştirilmesi olası tek özellik olan Makyavelizm (Jones ve Paulhus, 2011), "amaca ulaşan her yol mubahtır" ve "amaçlar araçları haklı çıkarır" ifadeleri ile özetlenebilir.

Christie ve Geis 1970 yılı araştırmalarında Machiavelli'nin kitabında yer alan ifadeleri kullanarak bir ölçek geliştirmiş, kavram ile yüksek düzeyde ilişkili oldukları saptanan deneklerin daha sonra yapılan laboratuvar ve gerçek hayat deneylerinde de Makyavelist davranışlar sergiledikleri gözlemlenmiştir (Christie ve Geis, 1970; Jones ve Paulhus, 2009; Paulhus ve Williams, 2002). Makyavelistler pragmatik, soğuk, alaycı, manipüle edici, şüpheci, çıkarcı, ahlaki ilkelere önem vermeyen, stratejik davranan kişiler olarak tarif edilmekte olup (Christie ve Geis, 1970; Jakobwitz ve Egan, 2006), diğer taraftan narsisistlerin ve psikopatların aksine kişiler arası ilişkilerde gayet başarılı oldukları, bukalemun gibi kendilerini durumun gereğine uyarlayabildikleri ifade edilmektedir (Furtner vd., 2011). Makyavelistler amaçlarına ulaşmak için gerektiğinde "iyi" bir "görüntüye" bürünebilmekte, hayırsever davranabilmekte, sosyal olarak uyum sağlayabilmekte ise de yaklaşımlarının gerisindeki temel motivasyonlarının kişisel çıkarları, diğerlerini amaçları doğrultusunda yönlendirme istekleri olduğu belirtilmektedir (Kessler vd., 2010; O'Boyle vd., 2012; Smith vd., 2016).

Tükenmişlik

Tükenmişliğin özellikle son yıllarda yoğun biçimde araştırmalara konu edildiği dikkat çekmekte olup, kavram iş stresine yönelik bir reaksiyon olarak ortaya çıkan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma unsurları ile kendini gösteren psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 1982). Tükenmişlik tanımında stres unsuru önemli yer tutmakta olup, zaman zaman iki kavramın özdeşleştirildiği, hatalı bir şekilde birbirlerinin yerlerine kullanılabildiği görülmektedir. Konu ile ilgili araştırmalar stresin tükenmişliği tetiklemekte ve güçlendirmekte olduğunu doğrulamakta, ancak aynı zamanda tükenmişliğin yegâne sebebinin stres olmadığına, stresin belirli bir düzeye kadar performansı arttırabildiğine, stresli insanların etkin biçimde çalışabildiklerine, sağlıklı biçimde muhakeme yapabileceklerine, yaratıcı fikirler üretebileceklerine dair bulgular sunmaktadır (Crampton vd., 1995; Smith vd., 2015). Bu bağlamda iş gereklerini yerine getirebilmek için yapılması ve sahip olunması gerekenler, bir başka deyişle iş talepleri ile bireyin kaynakları arasında reel

veya algılanan bir farklılık –özellikle eksiklik- olması durumunda ortaya çıkan stresin belirli bir düzeyin üzerinde olması ve süreklilik arz etmesi halinde tükenmişliğe yola açabileceğini ifade etmek mümkün olabilecektir.

Duygusal tükenme tükenmişliğin temel unsuru olup, duygusal kaynaklarda ve enerjide iş taleplerinden kaynaklanan bir azalma olarak tarif edilmektedir (Maslach, 1998). Duygusal tükenmişlik işe yoğunlaşamama, bitkinlik, enerji düşüklüğü, konsantrasyon bozukluğu, başa çıkamama ve engellenmişlik duyguları gibi semptomlarla kendini dışa vurabilmektedir. Literatür incelendiğinde tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenmenin araştırmalarda en sık bulgulanan tükenmişlik unsuru olduğu, kavramın fizyolojik ve psikolojik gerilme, zorlanma kavramları ile ilişkili olduğu, tedirginlik, anksiyete, uykusuzluk, fiziksel bitkinlik gibi olumsuzluklara neden olabildiği görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Perlman ve Hartman, 1982).

Tükenmişliğin ikinci unsuru kişilerarası ilişkiler ile ilgili olup, duyarsızlaşma olarak adlandırılmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar bu aşamada işlerinden uzaklaşmakta, yabancılaşmakta, hissettikleri eksiklik, güçsüzlük duyguları ile başa çıkabilmek için çevrelerinde bulunanlara (müşteriler, ekip arkadaşları, yöneticiler vb.) yönelik soğuk ve uzak tutumlar geliştirmekte, onları duygusal bağlamları bulunmayan nesneler veya kâğıt üzerindeki rakamlar olarak görmeye başlayabilmekte, netice olarak davranışlarını da bu doğrultuda düzenleyebilmektedir (Çimen, 2000; Kahill, 1988; Maslach, 1982).

Tükenmişlik kavramına ilişkin son alt boyut azalan kişisel başarı olarak isimlendirilmektedir. Çalışanlar duyarsızlaşma aşamasında diğerlerine yönelik olumsuz, uzaklaştırıcı düşünceler geliştirdikten sonra bu son adımda kendilerine yönelik olumsuz değerlendirmelerde bulunmakta, yetkinlik, performans, başarı düzeyi gibi unsurlar bakımından eskisi kadar "iyi" olmadıklarına kanaat getirmektedir. Örneğin mesleklerinde bir gelişme gösteremediklerini, çabalarının sonuç vermediğini, hedeflerine doğru ilerleyemediklerini, geriye doğru gittiklerini, iç ve dış müşterilerle ilişkilerinde başarılı olamadıklarını hissetmektedirler (Cordes ve Dougherty,1993; Leiter ve Maslach,1988; Singh vd.,1994).

Tükenmişlik olgusu yukarıda bahsedilen unsurların birbirini takip eden bir süreç oluşturması ile ortaya çıkmaktadır (Maslach 1978, 1982, Lewin ve Sager, 2007). Bu süreç kaynakların korunması teorisi ile birlikte ele alınırsa, iş talepleri ile çalışanın kaynakları arasında bir dengesizlik bulunması halinde, bireyin sahip olduğu ve değer verdiği varlıklarını kaybedebileceğine ilişkin bir tehdidin veya kaygının ortaya çıkmasının ilk aşama olduğu ifade edilebilecektir (Hobfoll, 1988, 1989, 1998, 2001; Hobfoll ve Freedy, 1993). Söz konusu tehdit stres yükleyicisi olarak adlandırılmakta olup, çalışan durumla sağlıklı biçime başa çıkamazsa veya yardım

alamazsa fiziksel ve psikolojik olarak gerginlik ve yorulma durumu ortaya çıkmaktadır. Kendini yoksun ve güçsüz hisseden çalışan, yaşadığı duygusal tükenmişlik ile başa çıkabilmek amacıyla savunma mekanizmaları geliştirerek diğerleri ile aralarına mesafe koymakta, iletişim ve etkileşimde bulunmamaya gayret etmekte, kısacası bariyerler oluşturarak bir yandan gelebilecek talepleri engellemeye çalışırken, diğer yandan da birlikte iş yaptığı kişileri uzakta tutmaya çalışmaktadır. Akabinde son aşamada bireyler kendilerine dair eksiklik, yetersizlik duygularına kapılmakta böylelikle döngü tamamlanmaktadır.

Literatür incelendiğinde tükenmişliğin iş tatmini, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti, performans, işkoliklik, stres, uzun çalışma süreleri gibi pek çok farklı değişkenle ilişkilerinin incelendiği dikkat çekmektedir (Moore, 2000; Singh vd., 1994; Yates, 1988; Spence ve Robbins, 1992; Drake ve Yadama, 1996; Geurts vd., 1998; Koeske ve Koeske, 1993). Yazarların araştırabildiği kadarıyla literatürde karanlık üçlüyü oluşturan unsurların ayrı ayrı tükenmişlik üzerindeki etkilerinin ele alındığı çalışmalar bulunduğu belirlenmekle birlikte -örneğin narsisizm (Schwarzkopf vd., 2016) veya psikopati (Johnson vd., 2015)- üçlü özelliklerinin tümünün birden tükenmişlik üzerindeki etkilerinin ele alındığı çalışmaların nadir olduğu görülmektedir. Öte yandan söz konusu ilişkide öz denetimin düzenleyici etkilerinin konu edildiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle karanlık üçlünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz denetimin düzenleyici rolünün ele alındığı araştırmaların hem literatür hem de pratik uygulamalar bakımından yararlı olabileceği değerlendirilmektedir.

Öz Denetim

İnsanoğlu mutluluğu arayan doğası gereği, kendisine zevk veren unsurlara yaklaşma, rahatsız edenlerdense uzaklaşma eğilimindedir. Hazcı veya faydacı olarak adlandırılan bu yaklaşımda mutluluk düzeyini hazzın çokluğu ile acının azlığı birlikte belirlemekte, olumlu duygular olumsuz duygulardan ne kadar fazlaysa kişinin o kadar mutlu olduğu düşünülmektedir (Bentham, 1970/1789; Cihangir Çankaya, 2008). Diğer yandan, araştırmalar Herzberg'in çift faktör motivasyon teorisinde savunulan temel argümanı destekler şekilde tek başına mutsuzluk yaratan unsurların ortadan kaldırılmasının bireyleri mutlu etmeyebileceğine (Herzberg, 1966, 2003; Herzberg vd., 1959), motivasyon ve yüksek performansın sağlanabilmesi, tükenmişliğe dönüşmeden sağlıklı biçimde sürdürülebilmesi için başka unsurlara da ihtiyaç bulunduğuna işaret etmektedir (Bradburn, 1969).

Öz denetim ya da öz düzenleme, haz arayışını denetlemek, dürtü ve tepkileri kontrol etmek, böylelikle mutluluğa ulamaya yönelik çabaları -her ne kadar sınırlandırıcı olarak işlev görse de- desteklemek için kullanılabilecek bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavram en yalın haliy-

le davranışlar üzerinde kontrol sergileme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Duyan vd., 2012). Öz denetim temelde dürtülerin denetlenmesini, zarar verici, rasyonel olmayan, istenmeyen davranışların bastırılmasını, onları sergilemekten kaçınılmasını içermektedir (Oaten ve Cheng, 2006; Tangney vd., 2004; Tullett ve Inzlicht, 2010). Araştırmalar söz konusu denetleme ve bastırma becerileri bakımından bireylerin önemli farklılıklar gösterdiğine işaret etmektedir. Söz gelimi, bazı insanlar hedeflerine ulaşmak için çaba gösterme, azim, disiplin, verilen sözlerin tutulması, öfke kontrolü, içki tüketimini sınırlandırabilme, diyet yapabilme, düzenli spor yapabilme, zorlukların üstesinden gelme, olumsuzluklara direnç gösterebilme gibi kriterler bakımından diğerlerine göre çok daha iyi performans gösterebilmektedir (Tangney vd., 2004).

Öz denetim genellikle olumsuz davranışlar üzerindeki etkileri bağlamında ele alınmakta ise de kavramın insan davranışlarının hemen hemen tamamında önemli bir rolünün bulunduğu öne sürülmektedir (Bandura, 1978). Öz denetim ile ilgili davranışlar dört ana başlık altında incelebilir: (a) biliş ve öz bildirimler aracılığıyla duygusal ve fizyolojik tepkilerin kontrol edilmesi, (b) problem çözme stratejilerinin uygulanması, (c) hazzın ertelenebilmesi becerisi ve (d) algılanan öz yeterlilik (Rosenbaum, 1980).

Öz denetimin davranışlar üzerinde engelleyici ve proaktif olarak isimlendirilen iki tür etkiye sahip olduğu dikkat çekmektedir. Engelleyici etki bireylerin tepkisel davranışlarını kontrol edebilmeleri, proaktif etki ise hedeflere ulaşmaya yönelik olarak yapılması gerekenleri yerine getirmeleri ile ilgilidir. Konu ile ilgili çalışmalar her iki unsurun da davranışlar üzerinde kayda değer etkiye sahip olduğuna dair bulgular ortaya koymaktadır (Konovsky ve Organ, 1996; Organ ve Lingl, 1995; Organ ve Ryan, 1995).

Araştırmalar öz denetimin onarıcı, yenileyici ve deneyimsel olmak üzere üç temel işlevi bulunduğunu göstermektedir (Rosenbaum, 1993). Onarıcı öz denetim bireyin hedefleri ile ilgili davranışlarını etkileyen duygu ve düşüncelerini denetleyebildiği davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar yeniden düzenleme ve denge kurmaya yardımcı oldukları için onarıcı etkiye sahiptir. Yenileyici veya yeniden şekillendirici öz denetim bireyin değişimini yönlendirecek davranışları içerir. Özellikle olumsuzluklara yol açan davranışlara odaklanarak onları değiştirmeye çalışırken bireyin bir denge durumundan diğerine ilerlemesi ile ilgilidir. Bu bağlamda, yenileyici öz denetimin dengesizlik yaratarak yeni bir denge durumu oluşturmak yoluyla işlev gördüğü söylenebilir. Deneyimsel öz denetimin amacı ise Maslow'un hiyerarşisinde (1970) üst sıralarda yer alan ihtiyaçların tatmin edilmesidir. Bireyin bilişsel denetim sürecine ilişkin sonuçların üstesinden gelerek sanat, spor gibi haz verici etkinliklere yönelmesini sağlayan davranışları içerir.

Öz denetim düzeyi düşük ve yüksek olan insanlar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Öz denetimi yüksek olan kişiler başarı odaklı, çalışkan, azimli, dikkatli, düzenli, sorumluluk sahibi, planlı ve güvenilir olarak tanımlamakta, başarılı olmak için gerekenleri yapma eğilimine sahip oldukları ifade edilmektedir (Barrick ve Mount, 1991). Düşük düzeyde öz denetime sahip olan kişiler ise gayret sarf etmeyi külfetli ve zor olarak algılamaktadır. Onların, "hemen şimdi ve burada" yönelimine sahip olan kişiler olarak çaba, kararlılık ve azim gerektiren etkinliklerden hoşlanmama, hazzı erteleyememe, hemen elde etme eğiliminde olma, ihtiyatlı ve akılcı davranmayıp riskli ve heyecan verici şeylere meyletme, kırıcı, duyarsız, çabuk sinirlenen, bencil ve anlayışsız olma gibi özelliklere sahip oldukları belirtilmektedir (DeLisi vd., 2010).

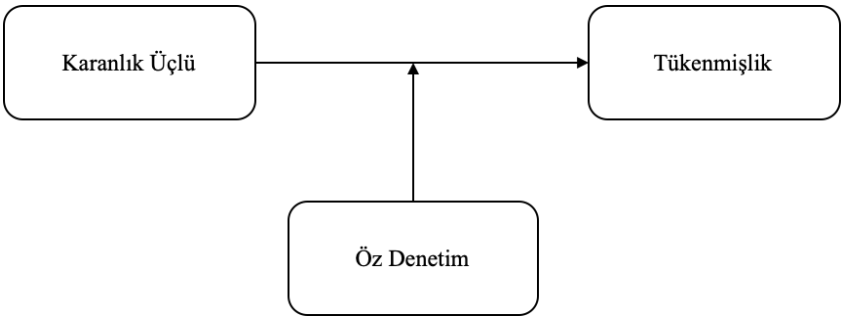
Kavram ile ilgili çalışmalar öz denetimin örgüt kültürü, yöneticiye güven, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş ve akademik performans vb. değişkenlerin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu (Barrick ve Mount, 1991; Organ ve Lingl, 1995; Üstün ve Kılıç, 2016), yüksek düzeyde öz denetimin daha az psikopatoloji, daha yüksek özsaygı, daha iyi ilişkiler ve kişilerarası beceriler, daha az yeme, alkol, nikotin vb. madde kullanım bozuklukları ve suç ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Friese ve Hofmann, 2009; Tangley vd., 2004). Öte yandan öz denetimin "mutlak ve kesin bir biçimde" pozitif bir unsur olmayabileceğinin iddia edildiği çalışmalar da bulunmaktadır. Söz gelimi, değer verilen bir amaca ulaşılması ihtimalini güçlendirmekle birlikte öz denetimin bir hedefe fazlaca odaklanmayı sağlayarak başka hedeflere ulaşılamamasına yol açabileceği, hedefe ulaşmanın her zaman uyarlanabilir veya işlevsel olmayabileceği gerekçeleriyle zarar verici yönlerinin de ortaya çıkabileceği öne sürülmektedir (Duyan vd., 2012; Fujita, 2011).

Öz denetimin tükenmişlik ile ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar kavramın iş yeri stresini arttıran bir unsur olarak işlev görebildiğini, iş taleplerinin artmasına neden olabildiğini, netice olarak tükenmişliğe yol açabileceğine işaret etmektedir (Schmidt vd., 2007). Diğer taraftan, öz denetim gayretlerinin stres üzerindeki pozitif etkisinin, bilişsel ve davranışsal kontrol üzerinde zayıflatıcı etkilerinin, psikolojik gerilim yaratıcı etkilerinin, iyi oluşu azaltıcı etkilerinin bulgulandığı araştırmalar da bulunmaktadır (Baumeister vd., 2006; Muraven vd., 1998; Oaten ve Cheng, 2005; Schmeichel vd., 2003).

Karanlık üçlüyü temsil eden kısa vadeye odaklılık, kötü niyetlilik, benmerkezcilik, yüksek düzeyde rekabetçilik, gereksiz ve yüksek risk alma, hayranlık ihtiyacı, dürtüsellik, heyecan arayışı, düşük seviyede kaygı benzeri özellikler öz denetim düşüklüğüne ilişkin isteklerini hemen elde etme eğilimi, bencillik, duyarsızlık, anlayışsızlık, çabuk öfkelenme, ihtiyat azlığı, hazzı erteleyememe, riskli ve heyecanlandırıcı şeylere yönelim gös-

terme gibi özelliklerle örtüşmektedir. Bu bağlamda düşük ve yüksek düzeylerde öz denetimin karanlık üçlünün tükenmişlik üzerindeki etkilerini düzenleyebileceği hipotezinin oluşturulması mümkündür. Özellikle konu ile ilgili araştırmaların nadir olduğu düşünüldüğünde bu çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği ifade edilebilecektir.

Literatürdeki bilgiler çerçevesinde, araştırmanın konusu karanlık üçlünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz denetimin düzenleyici rolünün incelenmesidir ve kavramsal araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. *Kavramsal Araştırma Modeli*

METODOLOJİ

Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın ana kütlesi sektör bağımsız olarak İstanbul'daki beyaz yakalı çalışanları kapsamakta olup, veriler anket yolu ile toplanmıştır. Karanlık üçlü, tükenmişlik, öz denetim ve demografik unsurlara yönelik ifadelerden oluşan anket, Google Forms çevrimiçi anket platformuna aktarılmış ve katılımcılara erişim bağlantısı yollanmıştır. Anket formu 26 Haziran ile 7 Temmuz tarihleri arasında erişime açık kalmış ve toplam 963 katılımcı anketi doldurmuştur. Katılımcıların işleri ile alakalı ifadeye verdikleri yanıt sayesinde 232 katılımcının işsiz, emekli, öğrenci ya da mavi yakalı oldukları tespit edilmiş ve bu katılımcılar araştırmaya dahil edilmemiştir. Ayrıca, her katılımcının anketi doldurmak için Google Mail hesabı ile tek seferlik giriş yapmasına izin verilmiş, bu sayede aynı kişinin birden fazla kez katılım sağlamasının önüne geçilmiştir. Araştırmada 731 katılımcının verileri analiz edilmiş, her ifadenin zorunlu olarak cevaplanması gerektiğinden eksik veri olmamıştır.

Betimsel istatistik sonuçları incelendiğinde; örneklemin %46,1'inin kadın (n=337), %51,4'ünün erkek (n=376), %2,5'inin (n=18) ise cinsiyetini diğer olarak tanımlayan katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Eğitim durumlarına göre örneklemin %92,2'si en az ön lisans derecesine sahip olup, %47,2'si lisans (n=345), %33'ü yüksek lisans (n=241), %7,8'i ön lisans (n=57) ve %4,2'si doktora (n=31) mezunudur. Sadece %7,8'i lise

mezunu (n=57) olan katılımcıların genel olarak yüksek öğrenim düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir. Katılımcıların %38,6'sı evli (n=282) iken, %61,4'ü bekar (n=449) olduklarını belirtmişlerdir.

Ölçüm Araçları

Araştırma modelinde yer alan kavramlar için üç farklı ölçüm aracından faydalanılmıştır. Karanlık üçlü kavramı için Jonason ve Webster (2010)'ın geliştirdikleri üç boyutlu (narsisizm, psikopati ve Makyavelizm) ve her bir unsur için dört adet olmak üzere toplam 12 sorudan oluşan ölçek tercih edilmiştir. Karanlık üçlü ölçeği Özsoy vd. (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve bu haliyle geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik kavramı için Maslach ve Jackson (1981)'ın geliştirdikleri; duygusal tükenme (9 soru), duyarsızlaşma (5 soru) ve azalan kişisel başarı (8 soru) olmak üzere üç boyut ile ifade edilen 22 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Literatürde Maslach Tükenmişlik Envanteri olarak ifade edilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Çapri vd. (2011) tarafından gerçekleştirilmiş ve ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır. Araştırmada her iki kavrama ait ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre sorulmuştur (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Öz denetim kavramı için Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilmiş olan, tek boyutta 36 sorunun yer aldığı ölçek kullanılmış ve cevaplar 6'lı ölçek şeklinde sıralanmıştır (+3=Bana tamamen uyuyor, +2=Bana çoğunlukla uyuyor, +1=Bana biraz uyuyor, -1=Bana biraz uymuyor, -2=Bana çoğunlukla uymuyor, -3=Bana tamamen uymuyor). Ölçeğin Türkçe uyarlaması Duyan vd. (2012) tarafından yapılmış, geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

BULGULAR

Katılımcılar, 36 soruluk öz denetim ölçeğine ait ifadelere verdikleri yanıtların ortalamasının ortanca değeri (3,83) referans alınarak "yüksek" ve "düşük" öz denetime sahip olmak üzere iki gruba ayrılmışlardır. Gruplar arasındaki kovaryans matrislerinin eşit olmadığı (Box's M=127,15, F=6,00, p=0,000) sonucundan hareketle, düşük öz denetime sahip katılımcılar ve yüksek öz denetime sahip katılımcılar için ayrı ayrı olmak üzere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri de test edilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi hem düşük öz denetime sahip çalışanlarda (χ^2(416)=790,33, p=0,000, CFI=0,94, TLI=0,93, RMSEA=0,05), hem de yüksek öz denetime sahip çalışanlarda (χ^2(416)=963,23, p=0,000, CFI=0,94, TLI=0,93, RMSEA=0,06) araştırma modelinin altı boyutlu yapısı doğrulanmış ve her iki öz denetim düzeyinde gözlenen ve beklenen

modeller arasında uyum olduğu görülmüştür. Her iki grup için de tüm yapı geçerliliği değerlerinin Hair ve diğerlerinin (2010) önerdiği 0,60 eşiğinden yüksek olduğu (0,79 ve üzeri) bulunmuştur. Ortalama açıklanan varyans değerleri de Fornell ve Larcker (1981)'in belirttiği 0,50'nin üzerinde bulunmuştur. Tüm faktör yükleri 0,70'den büyük olduğu için ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca Cronbach's Alpha değerleri de 0,80 ile 0,92 arasında olduğundan ölçeklerin tutarlı olduğu da saptanmıştır.

Tablo 1. *Ölçeklere ait Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları*

	Düşük Öz Denetim			Yüksek Öz Denetim		
	YG	**OAV**	α	**YG**	**OAV**	α
Narsisizm	0,81	0,53	0,84	0,83	0,55	0,86
Psikopati	0,79	0,56	0,80	0,87	0,70	0,88
Makyavelizm	0,86	0,61	0,86	0,92	0,74	0,92
Duygusal Tükenme	0,88	0,52	0,90	0,93	0,67	0,94
Azalan Kişisel Başarı	0,91	0,57	0,91	0,92	0,56	0,91
Duyarsızlaşma	0,87	0,57	0,87	0,91	0,69	0,92

Düşük Öz Denetim: $X^2(416)=790,33$, p=0,000, CFI=0,94, TLI=0,93, RMSEA=0,05
Yüksek Öz Denetim: $X^2(416)=963,23$, p=0,000, CFI=0,94, TLI=0,93, RMSEA=0,06

YG=Yapı Geçerliliği, OAV=Ortalama Açıklanan Varyans, CFI=Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, TLI=Tucker Lewis İndeksi, RMSEA=Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, α=Cronbach's Alpha

Her iki öz denetim düzeyinde de model iyi uyuma sahip olduğundan dolayı bir sonraki aşamada ölçme değişmezliği (measurement invariance) adımlarına geçilmiştir. Ölçme değişmezliğinin test edilmesinin nedeni modelde yer alan ölçeklerin farklı gruplar arasında değişmez olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Bu sayede öz denetim düzeyine bağlı olarak kavramlar arası değişen ilişkiler incelenebilecektir.

Ölçme değişmezliğinin yapısal, metrik, ölçek ve katı değişmezlik olmak üzere sırasıyla dört aşaması bulunmaktadır (Byrne, 2016). Bu aşamaların her birinde CFI ve RMSEA'daki değişim miktarları karar kriteri olarak kullanılmış olup Chen (2007)'nin önerdiği kesme değerleri tercih edilmiştir. Buna göre her bir aşamada $^{\Delta}CFI \leq -0,01$ ve $^{\Delta}RMSEA \leq 0,015$ olduğunda değişmezliğin sağlandığı sonucuna varılacaktır. Çoklu grup analizi kullanılarak yapılan testler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. *Ölçme Değişmezliğine Ait Uyum İndeks Değerleri*

	X^2	s.d.	CFI	TLI	RMSEA	ΔCFI	ΔRMSEA
1. Yapısal Değişmezlik	1753,56	832	0.938	0.931	0.039	-	-
2. Metrik Değişmezlik	1873,02	869	0.932	0.928	0.040	-0.006*	-0.001*
3. Ölçek Değişmezliği	2068,80	900	0.922	0.919	0.042	-0.01*	-0.002*
4. Katı Değişmezlik	2274,91	949	0.913	0.912	0.044	-0.009*	-0.002*

Tablo 2 incelendiğinde tüm modellerdeki uyum indekslerinin belirlenen sınır değerlerinin (CFI≥0,90; TLI≥0,90; RMSEA≤0,08) üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca hiyerarşik olarak yapısal değişmezlik modelinden katı değişmezlik modeline kadar yapılan karşılaştırmalı incelemede CFI ve RMSEA'daki değişimlerinin sırasıyla -0,01 ve 0,015'ten küçük olduğu sonucuna varılmıştır. Katı değişmezlik dâhil tüm değişmezlik modellerinin sağlanmış ve farklı öz denetim düzeylerinde ölçeklerin değişmez olduğu görülmüştür. Araştırma modelinde yer alan ilişkiler düşük ve yüksek öz denetime sahip çalışanlar arasında karşılaştırılabilmektedir.

Yol analizinden önce araştırma modelinde yer alan değişkenlerin korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 3. *Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri*

	Düşük Öz Denetim		Yüksek Öz Denetim		Korelasyonlar					
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. Duygusal Tükenme	2,66	0,86	2,92	1,02	-	0,56**	0,64**	0,35**	0,26**	0,22**
2. Azalan Kişisel Başarı	2,98	0,92	3,71	0,81	0,27**	-	0,58**	0,33**	0,25**	0,26**
3. Duyarsızlaşma	2,71	0,93	2,83	1,11	0,71**	0,29**	-	0,24**	0,37**	0,32**
4. Narsisizm	2,77	0,94	3,13	1,00	0,43**	0,25**	0,41**	-	0,51**	0,39**
5. Psikopati	2,63	0,89	2,70	1,14	0,56**	0,20**	0,66**	0,57**	-	0,68**
6. Makyavelizm	2,53	0,95	2,57	1,28	0,53**	0,26**	0,65**	0,55**	0,81**	-

Not: Korelasyon katsayıları için üst taraf Düşük Öz Denetim, alt taraf Yüksek Öz Denetim
**: $p<0,01$

Analiz sonuçları literatüre paralel olarak, gerek yüksek gerekse düşük öz denetim düzeylerinde karanlık üçlü unsurları olan narsisizm, psikopati ve Makyalevizmin tükenmişliğin tüm alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan ortalamalara yakından bakıldığında her iki öz denetim düzeyinde de azalan kişisel başarının en yüksek, Makyavelizmin ise en düşük değerlere sahip oldukları dikkat çekmektedir.

Hipotez testleri için kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli'ne ait sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır. Araştırma modelinde öz denetimin düzenleyici rolü ile öne sürülen ilişkiler çerçevesinde karanlık üçlü boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı etkileri bulunmuştur.

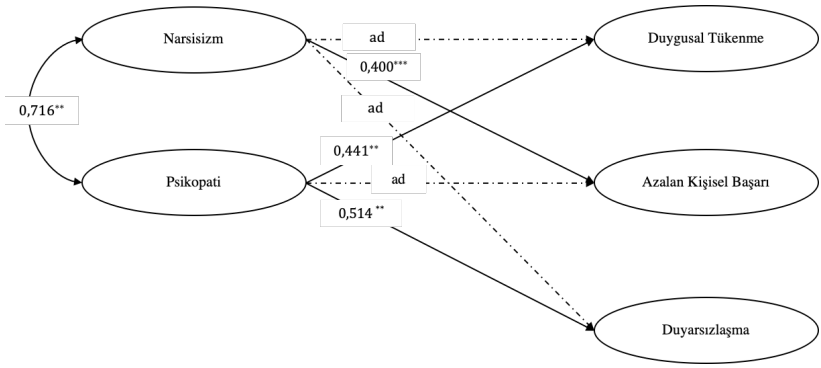
Tablo 4. *Model Testi*

	Standardize Edilmemiş β	**Standart Hata**	**Standardize β**
Düşük Öz Denetim			
Narsisizm➔ Azalan Kişisel Başarı	0,419	0,065	0,400***
Psikopati➔ Duyarsızlaşma	0,530	0,069	0,514***
Psikopati➔ Duygusal Tükenme	0,413	0,063	0,441***
Yüksek Öz Denetim			
Narsisizm➔ Azalan Kişisel Başarı	0,221	0,046	0,284***
Narsisizm➔ Duyarsızlaşma	-0,149	0,068	-0,151*
Psikopati➔ Duyarsızlaşma	0,611	0,108	0,670***
Psikopati➔ Duygusal Tükenme	0,591	0,050	0,692***
Makyavelizm➔ Duyarsızlaşma	0,194	0,085	0,246*

Düşük Öz Denetim: X^2 (317)=907,821, p=0,000, CFI=0,91, TLI=0,90, RMSEA=0,07
Yüksek Öz Denetim: X^2 (423)=1070,44, p=0,000, CFI=0,93, TLI=0,92, RMSEA=0,06

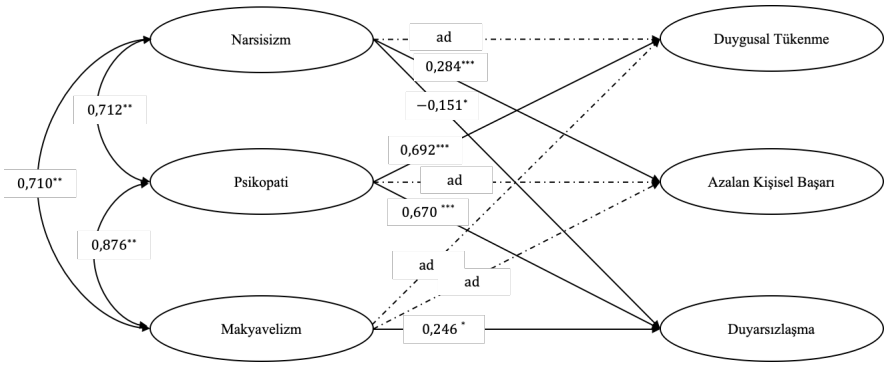
**: p<0,05; **: p<0,01; ***: p<0,001*

Öz denetimi düşük olan çalışanlarda Şekil 2'de de görüldüğü gibi Makyavelizm'in hiçbir tükenmişlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Buna karşılık narsisizmin ise azalan kişisel başarı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir (**β** =0,400). Psikopatinin hem duygusal tükenme (**β** =0,441), hem de duyarsızlaşma (**β** =0,514) üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir.



Şekil 2. *Düşük Öz Denetime ait Yapısal Model*

Öz denetimi yüksek olan çalışanlar açısından önerilen araştırma modeli incelendiğinde, her bir karanlık üçlü boyutunun en az bir tükenmişlik boyutu üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Şekil 3). Buna göre narsisizm azalan kişisel başarıyı (**β**=0,284) pozitif yönde etkilerken, duyarsızlaşma (**β**=-0,151) üzerinde negatif etkisi olmaktadır. Psikopati ise öz denetimi yüksek olan çalışanlarda en etkili değişken olarak bulunmuş olup, duygusal tükenme (**β**=0,692) ve duyarsızlaşma (**β**=0,670) üzerinde yüksek pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Makvayelizm ise sadece duyarsızlaşma (**β**=0,246) üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.



Şekil 3. *Yüksek Öz Denetime ait Yapısal Model*

SONUÇ

Günümüz çalışma hayatı genel ekonomik konjonktür, salgın hastalıklar, hızla gelişen teknoloji, kesintisiz iletişim, değişen tüketici beklentileri ve tercihleri, politik durum gibi dış çevre kaynaklı ve aynı zamanda değişen koşullara en iyi şekilde uyum sağlanmasına yönelik esnek örgüt yapıları, teknoloji ile şekillenen yeni iş yapış biçimleri, farklı kuşakların birbirleri ile uyumsuz olabilen çalışma biçimlerinin neden olduğu çatışmalar gibi örgüt içi pek çok değişken tarafından etkilenmekte ve şekillenmektedir. Bu etkiler genellikle mevcut denge durumundan uzaklaştırıcı, bir başka deyişle başa çıkabilmek için ilave gayret gösterilmesini gerektirecek şekilde işlev görmekte, böylelikle çalışanların mevcut kaynakları ile yerine getirmeleri gereken görevleri içeren iş talepleri arasında bir dengesizlik ortaya çıkabilmektedir. Talepler ile kaynaklar arasındaki uyumsuzluk stres oluşmasına neden olmakta, dengelenemeyen ve/veya süreklilik gösteren durumlarda stres tükenmişliğe dönüşebilmektedir. Tükenmişliği olumsuz yönde etkileyen, istenmeyen iş yeri davranışları ve olumsuz iş sonuçları ile ilişkili olan bir başka unsur da karanlık kişilik yapısıdır. Araştırmalar nüfusun yaklaşık 10% düzeyindeki bir bölümünün subklinik Makyavelist, narsisist veya psikopat olarak sınıflanabileceğini, söz konusu eğilimler ile iş yeri de dâhil olmak üzere hayatın farklı alanlarında karşılaşılabileceğini

göstermekte olup, karanlık özelliklerin tükenmişliği arttırıcı yönde etkiye sahip oldukları görülmektedir. Araştırmanın üçüncü değişkeni olan öz denetim temelde bireyin davranışları üzerindeki kontrol düzeyini (örneğin hazzı erteleme, ihtiyatlı olma, dürtü ve tepkileri kontrol edebilme, yeniden düzenleyebilme vb.) ifade etmekte, araştırmalar yüksek kontrolün olumlu iş ve yaşam sonuçları ile ilişkili olduğuna yönelik bulgular sunmaktadır. Literatürde karanlık üçlüyü oluşturan unsurların ayrı ayrı tükenmişlik ile ilişkilerinin incelendiği çalışmalar bulunduğu görülmekle birlikte tümünün birden etkilerinin ele alındığı araştırmaların nadir olması, söz konusu ilişkide öz denetimin düzenleyici rolünün yer aldığı bir çalışmaya ise rastlanmaması nedenleriyle bu çalışmanın amacı karanlık üçlü kişilik özelliklerinin (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) tükenmişlik üzerindeki etkisinde özdenetimin düzenleyici rolünün incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın ilk sonucu yüksek ve düşük öz denetim düzeylerinde narsisizm, psikopati ve Makyalevizmin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğunun bulgulanmış olmasıdır. Bu sonuç daha önceki çalışmalara paralel şekilde karanlık üçlü unsurları ile tükenmişliğin ilişkili olduğuna ve aynı yönde değişim gösterdiğine işaret etmektedir.

Araştırmanın ikinci sonucu üçlü unsurlarından psikopatinin düşük ve yüksek öz denetim düzeylerinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı pozitif yönde etkilediğinin belirlenmiş olmasıdır. Söz konusu etkinin düşük öz denetim seviyesinde orta, yüksek öz denetim seviyesinde ise ortanın üzerinde bir kuvvette olduğu bulgulanmıştır. Psikopati dürtüsellik, heyecan arama, başkalarına yönelik empatiye sahip olmama, düşük kaygı düzeyi, aşırı risk alabilme gibi unsurlarla ilişkili bir kavram olup, öz denetim ile kontrol altında tutulmasının önemli miktarda efor gerektireceği, söz konusu niteliklerin yeniden şekillendirilerek en azından sosyal olarak kabul edilebilir bir düzeyde ve biçimde sergilenmesinin sağlanması için bireyin özellikle çaba göstermesinin gerekeceği düşünüldüğünde duygusal tükenmeyi arttırıcı etki daha iyi anlaşılabilecektir. Benzer şekilde tükenmişliğin ikinci evresi olan duyarsızlaşmada birey yoksunluk ve güçsüzlük duyguları ile başa çıkabilmek için çevresindekilere yönelik soğuk, uzak ve uzaklaştırıcı tutum ve davranışlar geliştirmekte, böylelikle psikopatinin doğal özelliklerine yaklaşmaktadır. Bu bağlamda yüksek öz denetime sahip kişilerin tükenmişlikle başa çıkmaya yönelik stratejiler geliştirir ve uygularken psikopatik eğilimlere yaklaşabileceği öne sürülebilecektir.

Araştırmanın bir başka sonucu narsisizmin hem düşük hem de yüksek öz denetim düzeylerinde azalan kişisel başarı duygusunu arttırıcı yönde etkilediğinin bulgulanmasıdır. Ancak psikopatinin aksine narsisizmin azalan kişisel başarı üzerindeki etkisinin yüksek öz denetim düzeyinde düşük öz denetim düzeyine göre daha düşük bir kuvvette olduğu görülmektedir. Öte

yandan narsisizmin yüksek öz denetim düzeyinde duyarsızlığı da negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Narsisizmin hayranlık, ilgi, üstünlük, güç ve kontrol ihtiyaçlarına sahip doğası düşünüldüğünde söz konusu güdülerin tatmin edilebilmesi için narsistlerin çevrelerinde bulunacak insanlara ihtiyaç duymakta olduğu, bu nedenle özellikle yüksek öz denetim düzeyinde diğerlerini uzaklaştıracak tutum ve davranışlar sergilemekten kaçınacakları öne sürülebilecektir. Bulgular doğrultusunda öz denetim düzeyi arttıkça narsist özelliklere sahip kişilerin kendilerini başarısız olarak görmekten uzaklaşabilecekleri de ifade edilebilecektir. Bir diğer önemli bulgu ise Makyavelizmin öz denetimi düşük çalışanlarda tükenmişlik üzerinde düzenleyici etkisinin saptanamamış olmasıdır. Makyavelizmin sadece yüksek öz denetim düzeyinde tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşmayı düşük kuvvette etkilediği belirlenmiştir.

Tüm sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda öz denetimin karanlık üçlü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğu ifade edilebilecektir.

Bu çalışmanın sonuçlarından örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, yönetim ve organizasyon alanlarında gerek teorik gerekse uygulamaya yönelik olarak yararlanılması önerilebilir. Gelecekteki çalışmaların karanlık üçlünün tükenmişlik üzerindeki etkilerini boylamsal özelliklere sahip, uzun bir zaman dilimini kapsayan, daha geniş bir örneklem kullanılarak gerçekleştirilen çalışmalar üzerinden ele alması literatüre katkı sunabilecektir.

KAYNAKÇA

Ames, D. (2009). Pushing up to a point: Assertiveness and effectiveness in leadership and interpersonal dynamics. *Research in Organizational Behavior, 29*, 111–133.

Aydoğan, E., & Serbest, S. (2017). İş yerinde karanlık üçlü: bir kamu kuruluşunun iç denetim biriminde araştırma. *Sayıştay dergisi,101*,97–121.

Babiak, P., Neumann, C. S., & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral sciences & the law, 28*(2), 174-193.

Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. *American psychologist, 33*(4), 344.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology, 44*(1), 1-26.

Baughman, H. M., Dearing, S., Giammarco, E., & Vernon, P. A. (2012). Relationships between bullying behaviours and the Dark Triad: A study with adults. *Personality and Individual Differences, 52*(5), 571-575.

Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). Self-regulation and personality: How interventions increase regulatory success, and how depletion moderates the effects of traits on behavior. *Journal of Personality, 74*, 1773−1801.

Bentham, J. (1970). An Introduction to the Principles of Morals and Legislation (1789), *ed. by J. H Burns and HLA Hart, London.*

Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. Aldine.

Busch, H., & Hofer, J. (2012). Self-regulation and milestones of adult development: Intimacy and generativity. *Developmental Psychology, 48*, 282–293.

Byrne Barbara, M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming. New York: Routledge.

Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C. ve Elliot, A. (2000), Narcissism and comparative self-enhancement strategies. *Journal of Research in Personality, 34*, 329-347.

Christie, R. C., & Geis, F. L. (1970), Studies in Machiavellianism. New York: Academic press

Cihangir Çankaya, Ö . (2008). Bazı İnsanlar Neden Daha Mutludur? Öznel İyi Olma Sürecinde Psikolojik İhtiyaçların Rolü . *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi , 13* (13) , 29-36.

Cihangiroğlu, N., Teke, A., Uzuntarla, Y., Uğrak, U. (2015), Narsist kişilik eğilimleri ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13*(1), 1-18.

Cleckley, H. M. (1964). The mask of sanity: An attempt to clarify some issues about the so-called psychopathic personality. Ravenio Books.

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*(4), 621-656.

Corry, N., Merritt, R. D., Mrug, S., & Pamp, B. (2008). The factor structure of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment, 90*, 593–600.

Crampton, S.M., Hodge, J.W., Mishra, J.M. and Prices, S. (1995). Stress and Stress Management. *SAM Advanced Management Journal, 60*(3), 2–12.

Çapri, B., Gündüz, B., & Gökçakan, Z. (2011). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Formu'nun (Mte-Öf) Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Cukurova University Faculty of Education Journal, 40*(1), 134-147.

Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.*

DeLisi, M, Beaver, K.M., Vaughn, M.G., Trulson, C.R., Kosloski, A. E., Alan J. Drury, A. J. and Wright, J. P. (2010). Personality, gender, and self-control theory revisited: results from a sample of institutionalized juvenile delinquents. *Applied Psychology in Criminal Justice, 6*(1), 31- 46.

DeLongis, A., Nathanson, C., & Paulhus, D. L. (2011). *Revenge: Who, When, and Why.* Unpublished manuscript, Vancouver, Canada: University of British Columbia.

Dicle, A., Ertop, D. (2019). *Liderlikte Etik, Toplumsal Sorumluluk, Kültür*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Drake, B., & Yadama, G. N. 1996. A structural equation model of burnout and job exit among child protective services workers. *Social Work Research, 20*: 179–187.

Duyan, V., Gülden, Ç., & Gelbal, S. (2012). Öz-Denetim Ölçeği ÖDÖ: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *Journal of Society & Social Work, 23*(1).

Egan, V., & McCorkindale, C. (2007). Narcissism, vanity, personality and mating effort. *Personality and Individual Differences, 43*, 2105–2115. doi:10.1016/j.paid.2007.06.034

Ekizler, H., Bolelli, M. (2020). The Effects of Dark Triad (Machiavellianism, Narcissism, Psychopathy) on the Use ff Power Sources. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(37), 27-44.

Eksi, F. (2016). The Short Form of the Five-Factor Narcissism Inventory: Psychometric Equivalence of the Turkish Version. *Educational Sciences: Theory and Practice, 16*(4), 1081-1096.

Ellis, H. (1898). Auto-eroticism: A psychological study. *Alienist and Neurologist, 19*, 260-299.

Ford, J. D., Grasso, D. J., Elhai, J. D., & Courtois, C. A. (2015). *Posttraumatic stress disorder: Scientific and professional dimensions.* Academic press.

Foster, J. D., Shenesey, J. W., & Goff, J. S. (2009). Why do narcissists take more risks? Testing the roles of perceived risks and benefits of risky behaviors. *Personality and Individual Differences, 47*, 885–889.

Friese, M. and Hofmann, W. (2009). Control me or I will control you: impulses, trait self-control, and the guidance of behavior. *Journal of Research in Personality, 43*, 795–805.

Fujita, K. (2011). On conceptualizing selfcontrol as more than the effortful inhibition of impulses. *Personality and Social Psychology Review 15*(4), 352–366.

Furnham, A., Trickey, G., & Hyde, G. (2012). Bright aspects to dark side traits: Dark side traits associated with work success. *Personality and Individual Differences, 52*(8), 908-913. doi:10.1016/j.paid.2012.01.025

Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., & Sachse, P. (2011), The self-loving self-leader: An examination of the relationship between self-leadership and the Dark Triad. *Social Behavior and Personality: an international journal, 39*(3), 369-379.

Genetics, 14(1), 35–41.

Gentry, W.A., & Chappelow, C. (2009). Managerial derailment: Weaknesses that can be fixed. In R.B. Kaiser (Ed.), *The Perils of Accentuating the Positive* (pp. 97–114). Tulsa, OK: Hogan Press.

Geurts, S., Schaufeli, W., & De Jonge, J. 1998. Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology, 17*: 341–362.

Goldberg, A. (1973). Psychotherapy of narcissistic injuries. *Archives of general psychiatry, 28*(5), 722-726.

Greenbaum, R. L., Hill, A., Mawritz, M. B., & Quade, M. J. (2017). Employee Machiavellianism to unethical behavior: The role of abusive supervision as a trait activator. *Journal of Management, 43*(2), 585-609. doi:10.1177/0149206314535434

Grijalva, E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology, 64*(1), 93-126. doi:10.1111/apps.12025

Grover, S., & Furnham, A. (2020). Does emotional intelligence and resilience moderate the relationship between the Dark Triad and personal and work burnout?. *Personality and Individual Differences*, 109979.

Gustafson, S. B., & Ritzer, D. R. (1995). The dark side of normal: A psychopathy-linked pattern called aberrant self-promotion. *European Journal of Personality, 9*(3), 147–183. doi:10.1002/per.2410090302.

Hare, R. D. (2003), Manual for the revised Psychopathy Checklist (2nd ed.). Toronto, ON: Multi-Health Systems.

Harms, P. D., Spain, S. M., & Hannah, S. T. (2011). Leader development and the dark side of personality. *The Leadership Quarterly, 22*(3), 495-509. doi:10.1016/j.leaqua.2011.04.007

Harms, P.D., ve Spain, M.S. (2015), Beyond the bright side: Dark personality at work. Applied Psychology: *An International Review, 64*, 15-24. doi: 10.1111/apps.12042.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man.* Cleveland: World Publishing Company.

Herzberg, F., Mauster, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work.* New York, Wiley.

Herzberg, H. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 81*(1), 87–106.

Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. New York: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*: 513–524.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community*. New York: Plenum.

Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), Series in applied psychology: Social issues and questions. *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 115–133).

intelligence and the dark triad traits of personality. *Twin Research and Human*

Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences, 40*, 331–339.

Johnson, V. A., Beehr, T. A., & O'Brien, K. E. (2015). Determining the relationship between employee psychopathy and strain: Does the type of psychopathy matter?. *International journal of stress management, 22*(2), 111.

Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology, 23*(1), 5-18. doi:10.1002/per.698

Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: Uncovering the heart of the Dark Triad. *European Journal of Personality, 27*(6), 521-531. doi:10.1002/per.1893

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009), Machiavellianism. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), Handbook of Individual Differences in Social Behavior (pp. 93–108). New York: Guilford.

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex. In L.M. Horowitz & S. Strack (Eds.), *Handbook*

of Interpersonal Psychology: Theory, Research, Assessment and Therapeutic Interventions (pp. 249–268). New York: Wiley.

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, *29*(3), 284.

Kaiser, R. B., LeBreton, J. M., & Hogan, J. (2015). The dark side of personality and extreme leader behavior. *Applied Psychology, 64*(1), 55-92. doi:10.1111/apps.12024

Kanten, P., Yeşiltaş, M., & Arslan, R. (2015), Kişiliğin karanlik yönünün üretkenlik karşiti iş davranişlarina etkisinde psikolojik sözleşmenin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29*(2).

Kessler, S. R., Bandell, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A three-dimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology, 40*, 1868–1896.

Koeske, G., & Koeske, R. 1993. A preliminary test of the stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Social Service Research, 17*: 107–135.

Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior, 17*(3), 253-266.

LeBreton, J.M., Binning, J.F., & Adorno, A.J. (2006). Subclinical psychopaths. In J.C. Thomas & D. Segal (Eds.), *Comprehensive handbook of personality and psychopathology, Vol. I. Personality and everyday functioning* (pp. 388–411). New York: John Wiley and Sons.

Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., ve Gallucci, A. (2013), Sex, power and money: Prediction from the Dark Triad and Honesty–Humility. European *Journal of Personality, 27*, 169–184. doi: 10.1002/per.1860

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9*(4), 297-308.

Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2007). A process model of burnout among salespeople: Some new thoughts. *Journal of Business Research, 60*(12), 1216-1224.

Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review, 78*(1), 68–78.

Machiavelli, N. (2008). The prince. Hackett Publishing.

Maslach, C, & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113.

Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of social issues, 34*(4), 111-124.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Maslach, C. (1998). Theories of Organizational Stress. In: C.L. Cooper (ed.), A Multi-dimensional Theory of Burnout. New York: Oxford University Press Inc.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences, 59*, 83-88. doi:10.1016/j.paid.2013.11.010

McCall, M.W., Jr., & Hollenbeck, G.P. (2002). *Developing global executives: The lessons of international experience.* Boston, MA: Harvard Business School Press.

Mehta, R. (2010). Exploring self-control: Moving beyond depletion hypothesis. *Advances in Consumer Research, 37*. 174-178.

Miller, J. D., Dir, A., Gentile, B., Wilson, L., Pryor, L. R., & Campbell, W. K. (2010). Searching for a vulnerable dark triad: Comparing factor 2 psychopathy, vulnerable narcissism, and borderline personality disorder. *Journal of Personality, 78*(5), 1529-1564. doi:10.1111/j.1467-6494.2010.00660.x

Mischel, W. (2014). The marshmallow test: Understanding self-control and how to master it. Random House.

Moore, J. E. 2000. Why is this happening? A casual attribution approach to work exhaustion consequences. *Academy of Management Review, 25*: 335–349.

Muraven, M., Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1998). Self-control as limited resource: Regulatory depletion patterns. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 774−789.

O'Boyle, E. A., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*: 557-579.

Oaten, M. & Cheng, K. (2006). Improved self-control: the benefits of a regular program of academic study. *Basic and Applied Social Psychology, 28*(1), 1–16.

Oaten, M., & Cheng, K. (2005). Academic examination stress impairs self-control. *Journal of Social and Clinical Psychology, 24*, 254−279.

Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The journal of social psychology, 135*(3), 339-350.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology, 48*(4), 775-802.

Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G., & Avcı, K. (2016), Hemşirelerin Karanlık Kişilik Özelliklerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(3).

Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2017), Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yonetim ve Ekonomi, 24*(2), 391.

Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., ve Ardıç, K. (2017). Reliability and validity of Turkish version of Dark Triad Dirty Dozen (DTDD-T), Short Dark Triad (SD3-T) and Single Item Narcissism Scale (SINS-T), *Personality and Individual Differences*, *117*, 11–14.

Paulhus, D. L., ve Williams, K. M. (2002), The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality, 36*(6), 556-563.

Paunonen, S. V., Lönnquvist, J.-E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006), Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly,17*, 475–486.

Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations, 33*, 283-305,

Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., & Veselka, L. (2011). Trait emotional intelligence and the dark triad traits of personality. *Twin Research and Human Genetics, 14*(1), 35–41.

Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The relationship between the dark triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers. *Frontiers in psychology, 10*, 1290.

Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). Narcissistic Personality Inventory. *Psychological Reports, 45*, 590.

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principle-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(5), 890-902.

Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How "dark" are the Dark Triad traits" Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Personality and Individual Differences, 53*, 884–889.

Rosenbaum, M. (1980). A schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings. *Behavior therapy, 11*(1), 109-121.

Rosenbaum, M. (1993). The three functions of self-control behavior: Redressive, reformative, and experiential. *Work and Stress, 7*, 33-46.

Schmeichel, B. J., Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2003). Ego depletion and intelligent performance: Role of the self in logical reasoning and other information processing. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 33−46.

Schmidt, K. H., Neubach, B., & Heuer, H. (2007). Self-control demands, cognitive control deficits, and burnout. *Work & Stress, 21*(2), 142-154.

Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., & Von Känel, R. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research, 3*(2), 25-33.

Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research, 31*(4), 558-569.

Smith, M. B., Craig Wallace, J., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 236-254.

Smith, M., Segal, J., & Segal, R. (2015). Preventing Burnout: Signs, Symptoms, Causes, and Coping Strategies.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment, 58*(1), 160-178.

Tangney, J.P., Baumeister, R. F. and Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality, 72*, 272- 322.

Tullett, A.M and Inzlicht, M. (2010). The voice of self-control: blocking the inner voice increases impulsive responding. *Acta Psychologica 135*, 252-256.

Üstün, F. ve Kılıç, K.C. (2016). Örgüt Kültürünün Örgütsel Güven ve Özdenetim Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18* (30),19-27.

Williams, K. M., McAndrew, A., Learn, T., Harms, P. D., & Paulhus, D. L. (2001). *The Dark Triad Return: Entertainment Preferences and Anti-Social Behavior Among Narcissists, Machiavellians, and Psychopaths.* Poster presented at the meeting of the American Psychological Association, San Francisco.

Wisse, B., & Sleebos, E. (2016). When the dark ones gain power: perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams. *Personality and Individual Differences, 99*, 122-126.

Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology, 64*(3), 593-626.

Bölüm 29

İLİŞKİSEL PAZARLAMA EKSENİNDE SAĞLIK TURİZMİ PAZARLAMASI

Özge AYKIN[1]

1 e-mail: ozgeaykin1905@gmail.com Orcid No: 0000-0001-7895-0338

1. Giriş

Hayatımızı her zaman ticaret gibi yaşamak zorunda kaldığımız son zamanlarda, şartların sürekli değişmesi toplumların daha zor şartlarla karşı karşıya kalmasının habercisidir. Hazırlıklı olmak için tek çabamız gelişen teknoloji ile birlikte oluşturduğumuz uyum sürecinde yer almaktadır. Arz ve talep; ticaretin temeli hatta yaşam döngümüzün sürekliliğidir. Hayat seyri dediğimiz akış; sadece insanlar için değil, firmalar, ürünler hatta ülkeler için bile söylenebilmektedir.

Günümüzdeki mevcut uygulamaların ortaya konulması için, bu çalışmada öncelikle sağlık turizmi pazarından pay alabilmek için farklı ülkelerde uygulanan pazarlama stratejilerindeki değişimin incelenmesi amaçlanmaktadır. Sağlık turizmi esas alındığında hizmet esası bize avantajlar ve dezavantajları yanında getirir. Hizmet; bir mal ya da mamul gibi depolanamaması sebebiyle anlık üretilip, anlık tüketilmektedir (İlker, 2012). Ayrıca sağlık başlı başına karmaşık bir yapı sergiler. Sonuçta, hayat olmazsa bir varoluştan söz edilemez. İnsanların en hassas noktası olan bu konu artık günümüz koşullarında ülkeler için bir pazar oluşturmuş ve global anlamda kendine yeni bir arz-talep dengesi kurmuştur.

Sağlık zorunlu bir ihtiyaç olabileceği gibi, isteğe bağlı da tüketilebilmektedir. Örneğin; bir estetik ameliyat kişinin yaşam fonksiyonları için zorunlu bir ihtiyaç olmasa da bireyin sosyal ve ruh sağlığı için zorlayıcı olabilir. Esas önemli olan sağlık kavramını neden bir ticarete dönüştürdük; artan maliyetler, sigorta şirketlerinin tüm tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerini kapsamaması, kişinin kendi mahremiyetini koruma çabası ve tüm bu seçenekleri turizm ile birleştirerek yeni yerler keşfetme isteği bu kapsamda etkili olan sebeplerden sadece bazılarıdır (Demirci, 2018).

Öncelikle temel kavramları açıklayarak giriş yapmak, aktaracağımız konunun açık ve akıcı bir şekilde devam edebilmesi için konuya netlik kazandıracaktır. İşleyeceğimiz konunun dayandığı; sağlık, hizmet, müşteri, turizm, pazarlama, pazarlama karması ve müşteri memnuniyeti gibi temel kavramlar açıklanacak ve konu devam ettikçe netlik kazanacaktır.

Müşteri memnuniyetini temel alan işletmeler; ilişkisel pazarlama gibi yeni eğilimlere yönelmiş ve klasik pazarlama anlayışından uzaklaşmaya başlamıştır. İşletmelerin; klasik yani fonksiyonel fayda anlayışından vazgeçerek bunun çok ötesinde tüketicileri için koşulları kendi avantajlarına çevirmelerinde yine müşteri memnuniyeti anlayışı etkinliği esas olmaktadır. Dayandırılan bu esas, yaşam döngüsünün de temelini oluşturur. Burada işletmeler iç müşteri ve dış müşteri yani işletme ile iletişimde olması gereken her kesimin memnuniyetini baz alır.

Her zaman var olan bir hizmeti müşteri yönelimlerine konu hale getirmek pazarlama kavramı ile mümkün olacaktır. Aslında seçenekler bize arz

talep dengesinin boyutlarını göstermektedir. Sağlık konusunun hem çok hassas hem de karmaşık bir işleyiş sistemine sahip olması bakımından ele alındığında sağlık hizmetleri pazarlaması büyük önem taşımaktadır.

2. Pazarlama Anlayışının Gelişimi

Amerikan Pazarlama Birliği'ne göre pazarlama: "*Pazarlama, ürünlerin ve hizmetlerin üreticiden tüketiciye doğru akışını yönelten işletme faaliyetlerinin yapılmasıdır*". Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz piyasalarında işletmelerinin başarılarında müşteriye karşı yaklaşımları en önemli bir etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Güç dengesini müşterilerin oluşturduğu bu süreç, müşteri yüzyılı olarak adlandırılmaktadır. Hizmet işletmelerinin; müşterilerin, kendileri için oluşan yapı taşı ve var olma nedeni olduğunun bilicinde olması gerekmektedir. Gelecekte de faaliyetlerini sorunsuz bir şekilde devam ettirmek için uzun vadeli düşünüldüğünde yatırım araçlarının başında müşteri bağlılığı oluşturmak gelmelidir (Yurdakul & Dalkılıç, 2006). Küreselleşmenin en önemli etkilerinden biri de, iletişim olanaklarının artması ve iletişim yollarına erişim maliyetlerinin düşmesidir. Buna eş değer olarak Sanayi Devrimi ile birlikte ürün temeline dayanan pazarlama kavramı yeni bir hal almış ve odak noktası "*ürün*" den "*müşteri*" ye kaymıştır (Tavukçu, 2019). Şekil 1'de günümüz modern pazarlama anlayışına geçiş süreci ve zaman içindeki dağılımı gösterilmektedir.

Şekil 1 - Pazarlama Anlayışının Zaman İçerisindeki Gelişimi

Her alanda olduğu gibi pazarlamada da günümüz koşullarına evrilen şartlar ile birlikte birçok değişiklik meydana gelmiş ve bakış açıları değişmeye başlamıştır. Antik çağdan beri insanlar arasında takas, ticaret ya da değiş tokuş olarak adlandırılan bir değişim söz konusudur ve bu eylemlerin hepsinin özünde de pazarlama uygulamalarının varlığı görülür. Her ne kadar pazarlamaya yönelik kavram ve uygulamalar yeni olarak algılansa da ilk örnekleri antik çağa kadar uzanır. Geçmişin geleceğe ışık tuttuğu düşünülerek genel anlamda antik çağda ki pazarlama faaliyetlerinin günümüz kavramlarının temelini oluşturduğu bir gerçektir. Pazarlamaya yönelik çalışmaların büyük bir çoğunluğu ağırlıklı olarak 20. yüzyıla odaklanmış olup, daha öncesinde ki pazarlama faaliyetlerine yönelik araştırma ve kaynaklar çok sınırlıdır (Kestane, 2015).

2.1.Geleneksel Pazarlama Anlayışı

Geleneksel pazarlama da, müşteri kavramını önemsememiş ve basit bir kavram olarak görerek, üretim ve satış olarak iki odak noktasını belirlemiştir. Temelinde mal üretmek ve üretilen bu malın satılması olan geleneksel pazarlamanın "*müşteri*" kavramına bakışı, kendilerine sunulan tüm ürünleri satın alan ve bunu yaparken de kendi gereksinimlerinin ya da isteklerinin öneminin olmadığı ve satın alma eylemini yapan bu sıradan kişilerin şahsi fikirlerinin önemsiz olduğu yönündedir (Bayır & Khalilov, 2016).

2.2.Modern Pazarlama Anlayışı

Modern pazarlamanın temel ilkeleri genel pazarlamadan farklı olarak tüketicilerin düşünce, durum ve taleplerini kar amacı güderek önemseyen bir yapıya sahiptir. Bu sebeple ürünlerin, üretim, fiyatlandırma ve sunum aşamalarında hedef kitlenin ekonomik durumu dikkate alınır. Ürünlerin satışından sonra ulaştırma, kurulum, satış sonrası destek ve garanti gibi müşteri memnuniyeti odaklı hizmetlerle desteklenir. Buradan da anlayabileceğimiz gibi modern pazarlama temelinde dayandırıldığı nokta tüketici memnuniyetidir (Durmaz, 2006).

Küresel anlamda pazarlama alanında yaşanan bu değişim artık bizi klasik tüketici anlayışından uzaklaştırarak müşteri değeri kısmına yöneltmiştir. Yoğunlaşan insan etkisi hem iç müşteri hem de dış müşteri olarak katkı yaratmaya devam etmektedir. Tarihsel süreçte barter yani mübadele ile başladığına inanılan pazarlama bu gün sadece salt ihtiyacı değil algı yönetimini de konu almaktadır. Tüketici kavramında işin psikolojik ve duygusal boyutuna çok fazla değinilmemiş olsa da müşteri kavramı hepsini kapsamaktadır. Tüm bunlar bize aslında tarihsel sürecin getirileri ve anlık koşullara uyum sağlama sürecidir. Başlangıçtan itibaren Üretim Anlayışı, Ürün Anlayışı, Satış Anlayışı, Modern Pazarlama Anlayışı, Toplumsal Pazarlama Anlayışı gibi gelişmeler yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir. Günümüzde Bütünsel Pazarlama Felsefesi hakim olan piyasalarda en güzel örnekleri; İlişkisel pazarlama felsefesi, Bütünleşik pazarlama felsefesi, İçsel pazarlama felsefesi, Performans pazarlama felsefesidir (Kılıç & Öter, 2015)

2.3. Tüketici Eğilimlerinde Yaşanan Dönüşüm

Hizmet sektörü, hizmeti alan açısından değerlendirme ve ölçme yapmanın zor olduğu bir yapıdır. Bu noktada işletme ve müşteriler arasında yakın bir ilişki kurulması gerekir. Ürün ve hizmetlerin değişim ve gelişiminin yanı sıra bu ilişkilerde son derece hayatidir. İşletmeye sağlayacakları fayda uzun vadede daha sağlam olacaktır (Ceylan, 2013). Geleneksel pazarlama anlayışları, son zamanlarda gelişen ve henüz yeni olan müşteri odaklı anlayışlara alternatif olmakta ve yeni bir bakış acısı getirmektedir.

Müşteri odaklı pazarlamanın geleneksel olgulara temel olarak strateji geliştirmişlerdir (Torlak & Tiltay, 2009).

Müşteriler odak noktası haline gelirken, işletmeler için belirgin özellikler öne çıkmaktadır. İlgili süreçte belirleyici özellik, müşteri sadakat seviyesi olarak nitelendirilebilir (Karaman, 2020). Ekonomi alanında yaşanan tüm gelişmeler 20. yılın son döneminde değişimi de beraberinde getirmiştir. Bilişim teknolojisi ve küreselleşme zorunlu bir değişim başlatmıştır. Bu süreçte şirketlerin odak noktası müşteri olmuştur. Tüm dünyanın tek bir pazar haline gelmesi seçenekleri arttırmış ve tüketiciyi bilinçlendirmiştir (Yereli, 2001).

3. Müşteri Odaklı Pazarlama

İlişkisel pazarlamanın tarafı olan müşteri bilgi ve bilginin kullanımıyla değer kazanmıştır. Taraflar arasında ki ilişki işbirliği sürecini oluşturur. Öncelikle müşteri kavramı açıklanarak modernizasyonu aktarılacaktır.

3.1. Tüketici ve Müşteri

Müşteri ve tüketici aslında benzer özellikler gösterir. Aralarındaki en belirgin fark; müşterinin ilgili ihtiyaca yönelik katkı sağlamasıdır. Tüketici salt tüketendir. Müşteri ise satın alma eylemini yapan kişidir. Kendisi ya da bir başkası kullanabilir. Sunulan bir ürün ya da hizmetin kullanan ya da fayda sağlayan olarak da ifade edilmektedir. Sektörde daha fazla seçenek olması sebebiyle keskinleşen rekabet, tüketici bilincinin artması ve seçme hakkının müşteriye verilmesi gibi faktörler, sağlık turizmi müşterilerinin talep ve ihtiyaçlarının daha fazla önemsenmesini mecburi kılmaktadır. Rekabet ortamının artması, tüketicilerin hastane seçimini etkileyen faktörlerin tayin edilmesi rekabet açısından önemli bir farkındalık sağlayacaktır. Sağlık kurumlarının, sağlık hizmetleri pazarlaması; kurumların örgütlenme şekli, istihdam niteliği ve ürettiği hizmetlerin tekil olmasından kaynaklanan kişiye özel olma durumu nedeniyle farklı bir yapı göstermektedir (Şantaş, Kurşun & Kar, 2016).

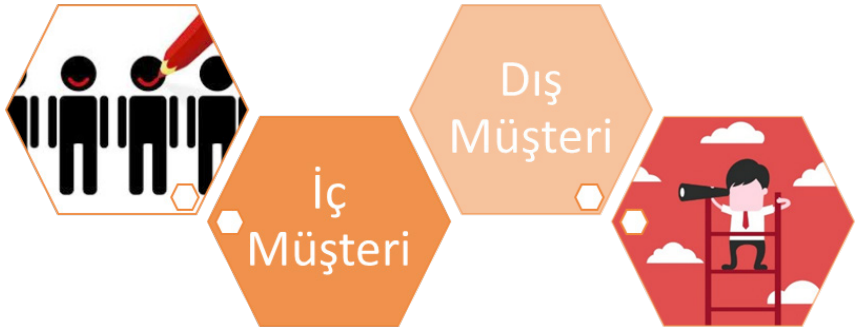
3.2. Müşteri Odaklılık

Gelecek dönemlerde başarılı olabilecek işletmelerin müşteriyi odak haline getirebilmiş, onların değerleri, yaşamları ile ilgilenip buna göre hizmet veren, müşteri merkezli bir anlayışı benimseyen işletmecilerin başarılı olacağı öngörülmektedir. İşletmenin temel amacının müşterileri hizmet verip ilişkiyi sonlandırmaktan ziyade bağlantıyı koparmamak ve uzun soluklu bir yol izlemektedir. Hizmet sunanların, alıcıları iyi analiz edip onları kategorize ederek ihtiyaçlarına yönelik stratejiler üretmek olmalı. Müşteriler ile güven olgusu oluşturduktan sonra onlar da deneyimlerini yakınlarına aktaracaktır. Müşterilerin tavsiye yolu ile yeni müşterileri kazandırabileceğinin yanında caydırma özelliği ile de kaybettirebilmesi de

mümkündür. Onlara kendilerine özel hizmet sunulduğunun hissettirilmesi pazarda önemli bir yere sahip olması açısından önem arz etmektedir (Şendur, 2009).

3.3. Müşteri Gereksinim ve Beklentileri

Küresel ölçütte müşterilerin ürün ve hizmetlere ulaşmasında yaşanan gelişimler, müşterilerin sahip olduğu bilgi kapasitesinin gelişmesi istek ve ihtiyaçların da değişmesine yol açmaktadır. Tatmin edilmesi gittikçe zorlaşan müşteri profilleri, işletmelerin odak noktası haline gelmiş, üretilen tüm hizmetlerin bu ihtiyaçlara göre düzenlenmesi, çalışanların bu yönde hizmet vermesi ve daima memnuniyet oluşturmak, yükseltmek ve sonunda da tatmin etmek için uğraşmaları ile sonuçlanmıştır. İşletmelerin tüm amacı bunun üzerine kurulmuş ve önemini bu şekilde anlamaları beklenmektedir. Kaliteli mal üretmek, en iyi fiyata satmak, maliyeti düşük tutmak ve iyi bir ilişki kurup, sadakat oluşturmak başarının temelidir. Eskiden günümüze incelendiğinde rekabetin gittikçe zorlaştığı anlaşılmaktadır. Gelecekte rekabet olgusunun ürün ve hizmetten çok müşteriyi elde tutmak tek amaç olacağı düşünülmektedir (Bayır & Khalilov, 2016). Şekil 4'de müşteri tipleri gösterilmiş ve sürekli karşılıklı etkileşim vurgulanmıştır.



Şekil 2 - Müşteri Tipleri

Toplumların kültürel ve sosyal hayatlarındaki değişimler, beklenti ve ihtiyaçlarının da değişimine neden olmuştur. Hayat koşullarının zorlaşması ve iş yoğunluğu nedeni ile önceden kendi gereksinimlerini karşılayabilen insanlar artık kendilerine bile vakit ayırmakta zorlanmaktadır. Buna bir çözüm getirmenin arayışı ile hizmet sektörü gelişme göstermiş ve ulusal ekonomide payı artmıştır. Hizmet sektöründe önemli bir konum elde etmek isteyen üreticiler, müşteriler için katkı sağlayacak değerler üzerinde kabiliyetlerini geliştirmek durumundadırlar. Rekabet ortamında başarılı olmak için işletmelerin bu konuda yatırımlar yapıp, değer üretimine odaklanmaları hayatidir. Müşteriler seçim yaparken kendisi için en çok şey ifade eden ürünlere yönelmektedirler. Yakın gelecekte bu durumun daha da

önem kazanacağını ve odak noktası haline geleceği tahmin edilmektedir (Şendur, 2009).

3.4. Ürün ve Hizmet Kalitesi

Hizmet üreten tüm işletmeler için müşteri stratejinin merkezidir. Müşterilerin memnun olması temel amaçlardandır. Kalitenin ve iyi bir hizmetin ölçütü müşteri memnuniyeti ile ölçülmesi, işletmenin, anlayışların ve çalışanların tamamen müşteriyi tatmin etmeye odaklı olarak çabalamalarını zorunlu hale getirmiştir (Midilli, 2011). Gelişen trendler ve günümüz koşulları bizi müşteri odaklı pazarlama anlayışına yöneltmiştir. Bu bağlamda piyasa içerisinde yer alma, rekabet ve uzun süreli varlığını koruma yine aynı temele dayandırılmaktadır. Her zaman ilk hedef olan karlılık, ikinci planda olurken, göz önüne çıkan yine müşteri kavramı olmuştur. Günümüz koşullarında müşteri kavramını öne çıkaran yeni eğilimlerden en önemlisi ilişkisel pazarlama olup, işletmelere farklı bir bakış açısı kazandırmıştır (Tekin, Şahin & Göbenez, 2014).

3.5. Müşteri Memnuniyeti

Müşteri memnuniyeti aynı zamanda müşteri tatmini olarak da tanımlanabilir. Bir diğer tanım ise; tüketen bireylerin, gereksinimleri ile kullanılan hizmetin değerlendirme sürecinde istenen seviyede beklentilerin ötesine geçme durumudur ve doğrudan talebi etkiler. Günümüz koşullarında öncelikli hedefin müşteri memnuniyeti olduğu öngörülmekte ve özellikle hizmet sektöründe yatırımlar bu noktada şekillenmektedir. İşletmeler müşteri sadakatini yaratmak için çalışmalarını hızlandırmış, müşteri istek ve ihtiyaçlarına anlamaya yönelmiştir. Kendi müşterisini anlamaya çalışarak talepleri hususunda çözümler üretmeye odaklanan işletmeler için memnuniyetsizlik durumunu ortadan kaldırmak da büyük önem taşımaktadır. İlgili değerlendirme sürecinde şikâyetler değerlendirmekte ve beklentileri karşılama noktasında adımlar atılmasına özen gösterilmektedir. Müşteri değerini tespit eden işletmeler, müşteri memnuniyetini oluşturmak ve sürdürmek için. İyileştirme ve geliştirme çabalarına süreklilik kazandırmaktadır (Orak, 2018).

3.6. Müşteri Odaklı Pazarlamanın Sonuçları

Pazarlama karması piyasa koşullarının değişimi ile birlikte sadece üretici yönlü olmaktan çıkmış ve gelişen bilgi düzeyi sayesinde tüketici yönlü oluşumlar önem kazanmıştır. Hizmet kalitesinin algılanan boyutunun ortaya konması hususunda sonuçları belirleyen, öneri ve şikayetler ile arttırılması planlanan müşteri memnuniyeti, bize tercih edilebilirlik düzeyini vermektedir (Köse, 2016). Özellikle hizmet sektöründe modern eğilimler ile birlikte öne çıkan müşteri kavramı sayesinde, CRM (Müşteri ilişkileri yönetimi) birimleri kurulmuştur. Uzun süreli müşteri sadakati ve ilişkilerin devamlılığı hedeflenen günümüz koşullarında müşteri memnuniyeti bu

birimler tarafından yönetilmektedir (Demir & Kırdar, 2007). Gelecek için bu birimler daha da önem kazanacak ve firmalar için odak noktası haline gelecektir.

3.7. İşletmeler Açısından Müşteri Memnuniyetinin Önemi

Son yıllarda yaşanan rekabet ortamının hızlı yükselişi hizmet sektöründe müşteri memnuniyetini çok önemli bir noktaya taşımıştır. Müşteri memnuniyeti kavramı çok eskilere dayansa da 20. Yüzyılın sonlarına doğru işletmelerin faaliyetlerini şekillendirmesine yeni bir boyut getirmektedir. Sektörün genişleyen yelpazesinin de sebep olduğu çeşitlilik müşteri devamlılığını sağlamayı tercih edilir kılmıştır. Bu durum artık yeni müşteri kazanmaktan çok rutini kabul ettirerek mevcut müşteriden maksimum fayda sağlanmasını amaçlar. Hem daha düşük maliyetli hem de mevcut müşterilerin sürekliliğini oluşturması sebebiyle müşteri güveni ve kalıcılığı hedeflenmektedir (Memiş, 2019). Müşteri memnuniyeti işletmeler açısından da tercih edilirliği arttıracak ve piyasa içerisindeki yerini sağlamlaştıracaktır.

3.8. Sağlık İşletmelerinde Hizmet Kalitesinin Önemi

İşletmelerin büyüme ve itici gücü haline gelmiş olan müşteri ilişkileri çağımızda yönetilmesi gereken bir unsurdur. Küreselleşme sebebi değişen ekonomi ile artan rekabet, müşteriyle öğrenen bir ilişki yapısı içine girmesi gerekliliğini vurgular. İletişimi etkin olan ve odak noktasını etkileşim içerisinde kalmaya çeviren işletmeler yenilikçidir. İşletmelerin vizyon sahibi olması kendi varlığını sürdürmesi ve gelecekte kendini konumlandırması için strateji ve planlarının temelini oluşturur. Pazar yapısı ve pazarlama tipleri artık tamamen müşteri odaklı çalışmaya yönelmiştir. Bu da müşteriyi global pazar yapısında kral haline getirmektedir (Pirtini, 2009). Piyasa da arzın talepten fazla olması özellikle sağlık turizmi alanında hizmetlerin müşteriye özel ve özelleştirilmiş olması sebebiyle daha hassas bir yapı sergilemektedir. Sağlık unsurunun vazgeçilmezlik özelliği ve sektörün gelişmesi, bize yanında sayısız fırsatı getirmektedir. Fakat gelişen teknoloji ile fırsatlardan yararlanabilmek için ülkeler de güncel gelişimleri takip etmek durumundadır. Bilgi alışverişinin sürekliliği özellikle sektör açısından bir mecburiyettir, bu durum devletler tarafından da desteklenmekte ve denetlenmektedir.

4. Pazarlamada Yeni Trendler ve İlişkisel Pazarlama

Pazarlama konusu değerlendirilirken değişkenlik esas alınmaktadır. Küresel dünya da bilgi ağı ve iletişim temeline dayanan pazarlama anlayışının hızlı yükselişi görülmektedir. Teknolojinin değişimi ile de desteklenen günümüz koşulları sürekli gelişim temeline dayanmaktadır. Sağlık Turizmi gibi sadece kurumların değil ülkelerin rekabetini kapsayan sektörlerde modernleşme yeni trendleri de beraberinde getirmektedir.

Özellikle sağlık hizmeti sunumunda özgünlük oluşması hizmetin niteliği sebebiyle klasik pazarlama anlayışından uzaklaşarak yeni stratejilerin oluşması kaçınılmazdır. Burada kişiye özel oluş, anlık tespite dayalı arz talep dengesi ve hayati önem en büyük niteliği durumundadır. Tamamen insanın yaşamsal faaliyetlerine müdahale etmesi sebebiyle, hassas yapısı bize sürekli gelişimi mecbur kılar. Odağında insan olan bu kadar karmaşık bir yapının sadece üretim temelli olması düşünülemez. Yeni yaklaşımlar çok fazla olmasına rağmen bu çalışma kapsamında en çok tercih edilen ve herkesin sık sık karşılaştığı birkaç model üzerinde durulacaktır.

Hizmet sektörünün alanının gelişmesi müşteri ilişkilerinin önemini gittikçe arttırmaktadır. Dünyadaki gelişmelerin daha kolay takip edilmesinde bu durumu hızlandırmıştır. Rekabet ortamının gittikçe zorlu olması işletmelerde yeni pazarlama stratejilerini bulmaya itmektedir. Pazarlama stratejilerinin önemi arttıkça doğru stratejiyi belirtmek gerekmektedir. Bu noktada ilişkisel pazarlama sıyrılarak daha önemli hale gelmektedir. İlişkisel pazarlama, işletmeler için müşteriler ile uzun soluklu bir ilişki oluşturmada, maliyet azaltmada, tavsiye edilme ve marka değerinin yükseltilmesi konusunda başarı sağlamaktadır. İşletmeler bu stratejiyi doğru kullanma noktasında başarılı olmaktadır (Taşkın, Düger, Söylemez & Boz, 2014).

İlişkisel pazarlama; satıcı ve alıcı arasındaki karşılıklı iletişimin doğrudan olması, etkileşim ağının oluşturulması ve müşteri kalıcılığını sağlamak için değer yaratılarak bunun sunulmasıdır (Erdoğan & Torun, 2009). İlişkisel pazarlamanın dört temel unsuru vardır. Bu dört temel unsur: iletişim, güven, empati ve taahhüt olarak birbirinden ayrılmıştır. Bu unsurlar her ne kadar birbirinden farklı çerçeve de değerlendirilse de yine birbiri ile ilişkisi olan açık kavramlardır. Bir özel hastaneyi ele aldığımızda, hastane çalışanlarının ve yöneticilerinin en çok aranan kriterlerinin nezaket, samimiyet ve hastalara değerli hissettirmesi gelmektedir. Bir diğer taraftan hasta ve hasta yakınlarının aklında şüpheye yer kalmayacak biçimde kendisine yöneltilen soruları yanıtlayabilecek bilgi ve birikime haiz olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra müşterilerde makul fiyata çok daha iyi bir hizmet ve hizmette üstün kalite beklentisi yüksektir. Müşterilerde sadakat yaratmanın zorlaştığı, rekabetin sürekli olarak arttığı günümüz koşullarında hastane yöneticilerinin uzun dönemli ilişki kurması, erişim noktalarını açık tutarak bilgi sağlaması ve ulaşılabilirliğini geliştirerek göz önünde olması ile rekabet avantajı sağlaması söz konusu olabilir. Bunun için, uzun dönemde işletmelerin varlığını korumak ve seçilebileceği müşteri kitlesi oluşturabilmek için fayda analizi yararlı olmaktadır. Bu temel unsurların temel kaynağı ilişkisel pazarlamanın ana unsurlarını oluşturmaktadır. (Taşkın, Çoka, Ebeoğlugil, Özyaşar & Baran, 2014).

5. Sağlık Turizminde İlişkisel Pazarlama

Teknolojinin gelişmesi ile tüm kullanıcılar bilgi ve mesajlara yoğun bir şekilde maruz kalmaktadır. Araştırmalar ilgili hizmetler hususunda ya-

pılan yoğun reklam mesajları ve bildirimlerin tüketicilerde güven kaybına yol açtığını göstermiştir. Tüketicilerin riskleri azaltmak adına, deneyim sahibi kullanıcılardan tavsiye alma istekleri artmaktadır. Sağlık sektörü diğer alanlara göre hassas ve risk alınamayacak bir sektör olması, hizmet alanların reklam ve tanıtımlardan ziyade yakın ve güvenilir çevrelerinden aldıkları tavsiyeler üzerine seçim yapması ile sonuçlanır (Akçin, 2016). Hizmet, üretildiği anda tüketilme özelliği ile müşteri ve işletmeler arasındaki ilişkinin son derece önemli olduğunu gösterir. Hizmetlerin çoğu üretici ve müşteriyi fiziki anlamda yüz yüze getirmesi etkileşimi daha da kuvvetlendirmektedir. Bu yönüyle hizmet üretim ve sunum sürecinin önemli bir parçası olma rolüne sahiptir. Bu özelliklerden yola çıkarak ilişkisel pazarlamanın bu işin temeli olduğunu anlaşılmaktadır. Her iki taraf için de kurulacak ilişkinin ürün odaklı olma yerine ilişki üzerine kurulması işletmenin geri kalan varlığını sürdürmesinde hayati önem taşımaktadır. (Ceylan, 2013).

İşletmelerin müşteriler ile kurdukları iyi ilişkiler ve onlar için değer oluşturması, marka değerinin onların gözünde yükselmesini sağlamakta ve rakipleri arasında buna değer veren işletmelerin gücünü arttırmaktadır. İlişkisel pazarlamanın gücünden yararlanarak işletme müşteri arasındaki yeni bağların kurulması, var olan bağları güçlendirme ve sadakati ileriye taşıma işletmenin pazardaki sahip olduğu marka değerini doğrudan olumlu etkileyerek rekabet gücünü arttırmaktadır. İşletmeler bu bağı kurmada yapılan çalışmaları maliyet olarak en aza indirmeyi hedeflerken, yaptığı çalışmalar da onlara uzun vadede önemli bir basamak olmaktadır (Baran & Taşkın, 2017). Gelişmekte olan iletişim ve endüstri kanalları günümüzde hizmetleri çok çeşitlendirmiştir. Bunlara erişim kolaylığı da sağlayan teknoloji rakiplerimizin artmasına ve rekabetin sertleşmesine sebep olmaktadır. Artık pazar özellikle sağlık turizmi açısından küresel boyuttadır. Buna bağlı olarak rakipler birbirini izleyerek daha iyisini yapma olanağına sahiptir. Bu ortamda seçilebilir olmak için iç çevre ve dış çevre analizine önem verilmektedir (Yalçın, 2018).

5.1. Literatür Araştırması

İlişkisel pazarlamanın önemi son yıllarda giderek artmış ve bu konuda birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışma özelinde sağlık turizmi alanında yapılan çalışmalar vurgulanmış olup, literatür taraması yapılarak farklı çalışmalardan da örnekler sunulmaktadır.

Arlı (2013)'ya göre; günümüzde müşterilerin kazanımı ve devamlılığı açısından özellikle hizmet işletmelerinde hizmet veya fiyat için yapılan farklılaştırma cazip olmamakla birlikte müşteri tatmini ve müşterinin özel ve değerli hissettirilmesi noktasında hareket eden bir pazarlama anlayışı mevcuttur. En büyük rekabet odağında insan faktörü olması sebebiyle ilişkisel pazarlama iç müşteri, dış müşteri etkileşimini en üst seviyeye taşıyacaktır.

Genç & Erdoğan (2013)'a göre; dinamik yapısıyla dikkat çeken modern pazarlama anlayışı esas ilişkisel pazarlama da kendini göstermektedir. Bütünsel bir yaklaşım ile hareket eden ve temelinde pazar odaklı anlayış olan ilişkisel pazarlama bu sayede rekabet avantajını mevcut müşterileri sayesinde kazanmaktadır. Burada müşteriden beklenti de büyüktür. Müşteri ile çok yönlü kurulan ilişki sayesinde hem taraftar olma hem de destekleyici olma yönündedir. Müşterilerinde süreklilik yaratma uzun dönemli stratejiler oluşturma gereksinimini de beraberinde getirir.

İlban, Doğdubay & Gürsoy (2009)'a göre; teknolojik imkânların artması, bilgi paylaşımını zorunlu hale getirmiştir. Sağlık turizmi çok yönlü olması sebebiyle modern pazarlama anlayışından faydalanmaktadır. Hizmet sektörü yapısı gereği dinamik bir yapı sergilese de sağlık turizmi olarak belirgin standartlara ve kalite beklentilerine cevap vermek zorundadır. Özellikle müşteri merkezli olan, sağlık turizmi kendine özel yapısının gereği yoğun rekabet ortamında imkânsız olanın peşine düşmüş ve taklit edilemeyeni amaçlamıştır. Müşteri tercih nedenlerine eğilen ilişkisel pazarlama sürekli değişim ile ayakta kalma eğilimi içerisindedir.

Karaman (2018)'e göre; hizmet sektörü ilişkisel pazarlama kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Özellikle sağlık sektörü yapısı gereği birebir ilişkilerin ön plana çıktığı ve bu ilişkinin yoğun olarak kullanıldığı karmaşık bir sistemdir. Burada asıl hedeflenen uzun soluklu ilişki ve müşteri devamlılığıdır. Yatırım tamamen müşteri üzerine yapılmakta ve bu pazarda rakiplere karşı durum müşteri odaklı anlayışla korunabilmektedir.

Kılıç & Erdoğan (2016)'a göre; müşteri için fayda yaratma noktasında ilişkisel pazarlamanın önemi vurgulanmıştır. Algılanan hizmet karşılığında oluşan etkileşim, hizmete ilişkin etkilerin olumluya çevrilmesini mümkün kılmaktadır. İlişkisel pazarlama işletmelere, oluşturulan hizmetlerin gelişen ve değişen piyasa da müşteriye uyumunun analiz edilmesinde en önemli araçtır.

Kutlugöz (2007)'e göre; ilişkisel pazarlama, sosyal bağların fayda sağlama modelidir. Rekabet odaklı olan pazarda ilişkisel pazarlamayı verimli kullanmak, rakipler için baskı oluştururken potansiyel rakipleri de seçenekler arasından eleyecektir. Belirsizlikleri en aza indirmek için kullanılan ilişkisel pazarlama, kontrol edilebilir değişkenliklere anında müdahale edebilir. Burada esas olan ortak yarar, birlik, güven ve sorumluluktur. İletişim ve bilgi paylaşımı temeline dayanan ilişkisel pazarlama müşteri memnuniyetini vurgular.

Özsarı & Karatana (2013)'ya göre; sağlık faktörü, insanları turistik amaçla seyahate yönelten faktörlerden biri olarak görülmeye başlanmıştır. Tabii ki buna bağlı olarak sağlık ve turizm olguları arasında artı ve eksi yönler oluşmaktadır. En önemli faktör olarak görülen iletişim ülkeler arası

boyutta geliştirilmelidir. Duygusal olarak güvenlik ihtiyacı sağlık turizmi önündeki en büyük engel olarak tespit edilmiş buna bağlı olarak ilişkisel pazarlama ve bilgi transferinin önemi ortaya konmuştur.

Soysal (2015)'a göre; sağlık personeli özelinde odak noktasının müşteri olması, konunun çok hassas olması sebebiyle önemini arttırmaktadır. Sağlık kurumları ve hastaneler kalite konusuna önem göstermektedir. Müşteri sağlık içeriği sebebiyle kusursuz hizmet beklentisi içine girmekte bu sebeple birincil etkileşim artmaktadır. Yüksek seviyede bilgi paylaşımı ve ilgi beklentisi temeline odaklanılması müşteri için sağlık turizmi alanında pozitif yönlü karar verme potansiyeli oluşturmaktadır.

6. Sonuç

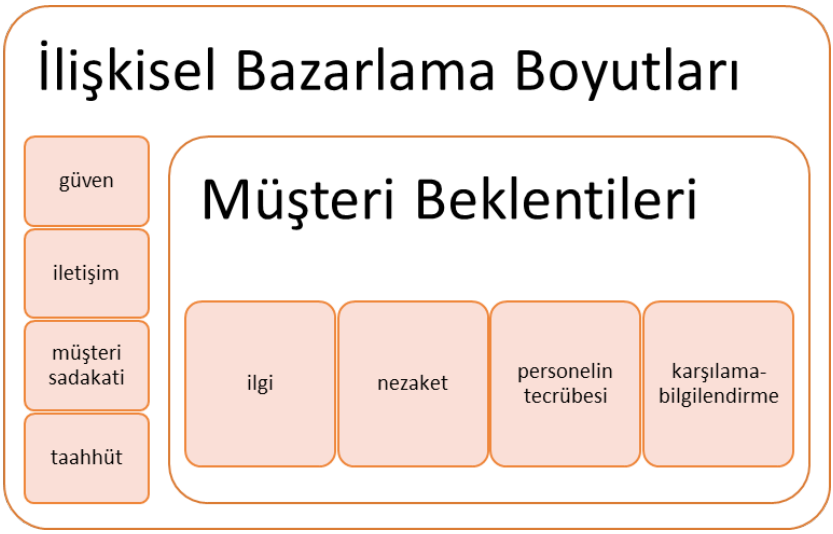
Yukarıda bölümlendirilmiş şekilde anlatılan tüm kavramlar ışığında pazarlama kavramının dinamik yapısı ortaya konmuştur. Bu yapı, bazı gereklilikleri de beraberinde getirmiş dünyanın küresel ve rekabetin keskin olduğunu gözler önüne sermiştir. Pazarlama karmasının tüm elemanlarının işlevsel kullanımı ön plana çıkmış ve her unsurdan maksimum fayda sağlama zorunluluğu ortaya konmuştur.

Değişim ve gelişim tüm dünyayı etkisi altına almış ve ülkeleri uyum sürecine mecbur kılmıştır. Yeni arayışlar ve faaliyetler yaşanan bu değişimlerin temelinde yer alır. Özellikle sağlık turizmi alanında iki unsur birleşmiş ve destinasyonlara yönelik pazarlama faaliyetleri öncelik kazanmıştır. Ülkeler turizm faaliyetleri değişimleri destekler nitelikte olmalıdır. (İlban, 2007)

Ülkenin sınırlarının kalktığı günümüzde küreselleşmenin etkisi ile oluşan tek pazardan bahsetmek mümkündür. Bu durum sosyal ve kültürel açıdan yakınlaşmaya neden olduğu gibi siyasi ve ekonomik yakınlaşmayı da mevcut kılmıştır. Teknolojinin bu denli etkin kullanımı bilgiyi de üretim faktörleri arasında kabul edilmesine sebep olmuştur (Garda, Temizel & Temizel, 2017). Dolayısıyla bilgi paylaşımı özellikle sağlık turizmi açısından gidilecek yerler, uluslararası anlaşmalar, yapılan tedaviler ve doktor tercihleri açısından belirleyici olmuştur. Tüm bunların ışığında pazarlama karmasının etkisini pozitif anlamda ortaya koymuştur.

Hizmet pazarlamasında, klasik pazarlama anlayışından uzaklaşmak ve sağlık turizmi pazarında yer edinmek için modern pazarlama eğilimlerinden ve özellikle de ilişkisel pazarlamadan yararlanmak gerekmektedir. Literatürden elde edilen ikincil veriler kapsamında ilişkisel pazarlamanın güven, iletişim, müşteri sadakati, taahhüt gibi temel boyutları ile sağlık turizmi gereksinimlerinin karşılanması beklenmektedir. Küresel rekabet bizi sadece diğer kurum ve kuruluşlar ile değil, ülkeler ve onların politikaları ile de karşı karşıya getirmektedir. Bu modern eğilimler müşteri temelli olup, uygun seçenekler sunmak için idealdir. Müşteriye sizin için varız imajı ve-

rir ve müşteriye yakın olmayı hedefler. Modern eğilimler pazarlamayı çok başka bir boyuta taşımaktadır. Kazan – kazan modelini müşteri temelinde oluşturup sağlık gibi çok hassas bir yapıda kendini göstermelidir.



Şekil 3 – İlişkisel Pazarlama Boyutlarına İlişkin Müşteri Beklentileri

Global pazar da rekabetin artması ve pazarın büyüklüğü ülkeleri cezbetmektedir. Türkiye sağlık turizmi alanında gerçek bir potansiyele sahiptir. Küresel boyutta bilgi paylaşımının etkin olması ve mevcut turizm olanakları burada ki sektörü bir üst seviyeye taşıyacaktır. Tam donanımlı uluslararası standartların uygulandığı hastanelerin sağlık politikaları kapsamında desteklenmesi ve ayrıca şehir hastanelerinin açılması sektörü bir üst seviyeye taşıyacaktır.

7. Öneriler

Sağlık turizmi; ülkemizde 10. Kalkınma Planında yer bulmuş ve desteklenerek ülkemiz için ciddi bir gelir kaynağı haline getirilmek istenen alanlardan biridir. Küreselleşme ile birlikte hatırı sayılır bir müşteri kitlesine sahiptir. Türkiye bu pastadan payını almak istemektedir. Sağlık Turizmi alanında Türkiye kendini bu platformda göstermek adına pazarlama üzerine eğilmektedir. Yapılan bu çalışmada pazarlamanın günümüz koşullarına uyum süreci ve şu an mevcutta kullanılan yeni eğilimlerden bahsetmektedir. Öncelikle ilgili sektörde pazarlama sürecine değinilerek süregelen evrime bir yorum getirilmiştir.

Pazarlama özelinde sağlık turizmi alanı analiz edilmiş, sonrasında hangi yeni eğilimlerin kullanılabileceği hususuna açıklık getirilmiştir. Kü-

resel dünya pazarının tek bir pazar haline gelmesi ülkelerin milli gelirine katkıda bulunmaktadır. Teknolojinin gelişmesi, erişim kolaylığı gibi unsurlar belirleyici olarak ön plana çıkmaktadır.

Kısacası pazarlama kavramına açıklık getirilerek, tarihsel süreçten de bahsedilen bu çalışmada müşteri değeri vurgulanmış ve pazarlama da yeni eğilimlerden bazıları sunulmuştur. Mevcut fayda analizi yapılabilmesi için seçilebilir pazarlama eğilimleri üzerinde durulmuştur. Sağlık sektörünün çok hassas ve karmaşık bir yapıya sahip olması ve farklı bir disiplin ile birleşerek turizmi de kapsaması dinamik bir yapı oluşturmuştur. En önemli unsur gündemi takip etmek buna bağlı gelişmeleri yakından izlemek ve ülkeler arası anlaşmalar ile politik faaliyetlerden yararlanmaktır. Burada farklı bakış açılarına yer verilerek ikincil verilerden yararlanarak bir değerlendirme yapılmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında sağlık turizminin yükselen değer olması ve bu alanda yatırım yapacak kişilerin desteklenmesi talebi arttırsa da kesinlikle teknolojiden faydalanmak ve özellikle pazarlamada modern eğilimlere yönelmek kazanç sağlayacaktır. İlişkisel pazarlama modern eğilimlerin temelini oluştursa da farklılaşarak gelişen kolları bize kullanım alanına göre çeşitliliği de beraberinde getirecektir. Küresel piyasa da öne çıkmak ancak bilgiyi doğru kullanarak ve yayılımını sağlayarak olacaktır.

KAYNAKÇA

Arlı, E. (2013). Marina İşletmeciliğinde İlişkisel Pazarlama Uygulamalarının Tekrar Satın Alma Niyeti, Tavsiye Etme Niyeti Ve Memnuniyet Üzerindeki Etkisi. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*, 13(1).

Aydın, S. & Tavukçu, A. (2019). İlişkisel Pazarlama Uygulamalarının Müşteri Sadakati, Müşteri Memnuniyeti Ve Müşterilerin Tavsiye Etme Eğilimi Üzerine Etkisi: Türk Katılım Bankacılığı Sektöründe Bir Araştırma.

Baran, A. & Taşkın, E. (2017). Güven, İletişim ve Empati Bağlamında İlişkisel Pazarlamanın Tüketici Temelli Marka Değerine Etkisi: Gsm Operatör Kullanıcıları Üzerinde Bir Uygulama. International *Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(2), 361-378.

Bayır, F. & Khalilov, A. (2016) Pazarlama Karmasının Müşteri Odaklı Bakış Açısıyla Yeniden Yorumlanması: Azerbaycan Uygulamaları. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(49), 63-76.

Ceylan, H. H. (2013). İlişkisel Pazarlama Bağlamında Müşteri Samimiyetinin Referans Davranış Eğilimi Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 241-260.

Demir, F. O. & Kırdar, Y. (2007). Müşteri İlişkileri Yönetimi: Crm. Review Of Social, *Economic & Business Studies,* 7(8), 293-308.

Demirci, Ç. (2018). *Sağlık Turizminde Algılanan Değerin Müşteri Tatmini Ve Sadakatine Etkisi: Sağlık Turistlerine Yönelik Bir Araştırma.* (Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Durmaz, Y. (2006). Modern Pazarlamada Tüketici Memnuniyeti Ve Evrensel Tüketici Hakları. *Journal Of Yaşar University*, 1(3), 255-266.

Erdoğan, Z. & Torun, T. (2009). Bir İlişkisel Pazarlama Aracı Olarak Sanal Topluluklar.

Garda, B. , Temizel, G. & Temizel, M. (2017). Küreselleşmenin Turizm Pazarlama Karması Elemanları Üzerindeki Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (14), 29-41.

Genç, E. & Erdoğan, E. (2013). Otel İşletmelerinde İlişkisel Pazarlama Uygulamaları: Zonguldak, Karabük ve Bartın İllerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 15(2), 195-216.

İlban, M. O. (2007). Destinasyon pazarlamasında Marka İmajı ve Seyahat Acentalarında Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

İlban, M. O. , Doğdubay, M. & Gürsoy, H. (2009) Otel İşletmelerinde İlişkisel Pazarlama Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 117-143.

İlker, G. (2012). *Türkiye'de Termal Turizme Yönelik Hizmet Veren Konaklama İşletmelerinde Pazarlama Karması Elemanları: Örnek Bir Alan Araştırması* (Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Karaman, D. (2018). Hizmet Sektöründe İlişkisel Pazarlamanın Önemi: Teorik Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 2(1), 23-40.

Karaman, D. (2020). İlişkisel Pazarlama Bilinirliğinin Ve Uygulamalarının Belirlenmesi Üzerine Hizmet Sektörlerinde Nitel Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 4(2), 521-539.

Kestane, S. Ü. (2015). Antik Çağda Pazarlama Ve Pazarlama Karması Elemanlarına Yönelik Değerlendirmeler. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 4(1), 185-207.

Kılıç, B. & Öter, Z. (2015). *Turizm Pazarlamasında Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayın.

Kılıç, H. Ö. & Erdoğan, B. Z. (2016). Bir İlişkisel Pazarlama Aracı Olarak Bağlamsal Pazarlama: Formda kal Web Sitesi Örneği. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 460-477.

Köse, Z. (2016). Kamu Hastanelerinde Hasta (Müşteri) Memnuniyetini Etkileyen Faktörler: İstanbul İli Bakırköy Bölgesi Kamu Hastaneler Birliğine Bağlı Kurumlara Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Kutlugöz, H. (2007). İlişkisel Pazarlama Çerçevesinde Alıcı ve Tedarikçi Arasındaki İlişki Kalitesi ve Bir Uygulama (Master's Thesis, Anadolu Üniversitesi).

Memiş, K. (2019). Hizmet Sektöründe Müşteri Memnuniyetinin Hizmet Kalitesi Bağlamında Ölçülmesi Ve Bir Sağlık Kuruluşunda Anket Araştırması (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Midilli, Ö. (2011). Hizmet Sektöründe Müşteri Memnuniyetinin Pazarlamaya Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Orak, H. (2018). Sağlık İşletmelerinde Müşteri Memnuniyeti: Özel Hastane Uygulaması (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Özsarı, S. H. & Karatana, Ö. (2013). Sağlık Turizmi Açısından Türkiye'nin Durumu. Journal Of Kartal Training & Research Hospital / *Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 24(2).

Pirtini, S. (2009). Pazarlamada Yeni Eğilimler Açısından Vizyon Yönetimi Ve Müşteri İlişkilerinde Rekabet Avantajı Yaratma. *Marmara University Journal Of The Faculty Of Economic & Administrative Sciences*, 26(1).

Soysal, A. N. (2015). Müşteri Odaklı Anlayışta Müşteri Memnuniyeti Ve Hizmet Kalite Algısı: Bir Hastane Örneği (Master's Thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Şantaş, F. , Kurşun, A. & Kar A. (2016). Hastane Tercihine Etki Eden Faktörler: Sağlık Hizmetleri Pazarlaması Perspektifinden Alan Araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(1), 17-33.

Şendur, F. (2009). İlişkisel Pazarlama Çerçevesinde Müşteri Değeri Yaratmanın Önemi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (Master's Thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Taşkın, E. , Çokay, F. , Kurt M. , Ebeoğlugil, H. F. , Özyaşar, H. & Baran A. (2014). Özel Hastanelerde İlişkisel Pazarlama Uygulaması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (41).

Taşkın, E. , Düger, Y. S. , Söylemez, C. , Boz, D. & Polat, F. (2014). İlişkisel Pazarlamada İletişim, Güven ve Empati Boyutları ve Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama: Kütahya İl Merkezi Örneği.

Tekin, M. , Şahin, E., & Göbenez, Y. (2014). Postmodern Pazarlama Yaklaşımıyla Modern Pazarlama Yöntemleri: Güncel Şirket Uygulamaları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 225-232.

Torlak, Ö. & Tiltay, M. A. (2015). *Bilgi Toplumunda Pazarlama Bilgisinin Dönüşümü ve Eleştirel Pazarlamanın Pazarlama Bilgisine Yansımaları*. Uluslar Arası 7. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 923-933.

Yalçın, Ö. (2019) Geleneksel Ve Modern Kavramlar Açısından Mng Kargo Astrodon Adam Reklam Filmi'nin Göstergebilimsel Çözümlenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (70), 17-38.

Yereli, A. N. (2001). Müşteri İlişkileri Yönetimi (Crm) ve Günümüz Türkiye'sindeki Yeri. Yönetim Ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 29-42.

Yurdakul, M. & Dalkılıç, N. (2006). İlişkisel Pazarlama Anlayışının Sigorta Müşterilerinin Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 255-270.

Bölüm 30

İŞLETMELERDE YÖNETİM

Ahmet Semih UZUNDUMLU [1]

Seval KURTOĞLU[2]

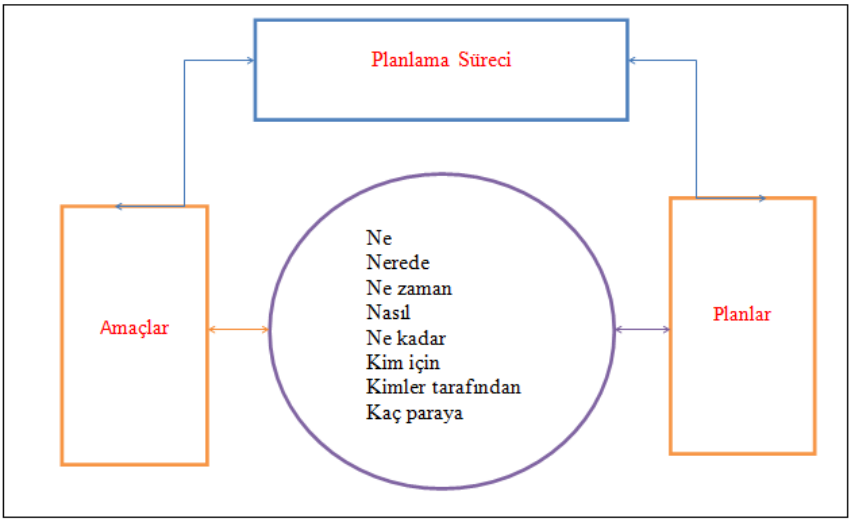
1 Doç. Dr. Ahmet Semih UZUNDUMLU, Atatürk Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Erzurum. asuzsemi@atauni.edu.tr.

2 Öğr. Gör. Seval KURTOĞLU, Bayburt Üniversitesi, Demirözü Meslek Yüksek Okulu, Veterinerlik Bölümü, Bayburt. sevalkurtoglu@bayburt.edu.tr

İşletmede yapılan işlevler genelde dokuz başlıkta incelenmekte olup, bu işlevler yönetim, satın alma, üretim, finans, pazarlama, muhasebe, insan kaynakları, araştırma-geliştirme (AR-GE) ve halkla ilişkilerdir. Bu işlevlerden yönetim işlevi işletmenin genel işlevi olup, satın alma, üretim ve pazarlama işlevleri ise temel işlevleridir. İşletmenin bu temel işlevinin dışında muhasebe, finans, insan kaynakları, araştırma-geliştirme ve halkla ilişkiler gibi işlevleri de vardır. Bunlar işletmenin destekleyici işlevlerini oluşturmaktadır. (Arslan, 2012). Bu bölümde sadece işletmenin yönetim işlevleri ele alınacaktır. İşletmelerde yönetimin temel görevi, işletmelerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmesi için gerekli olan çalışmaları bir plan doğrultusunda ele almaktır. Dünyada ilk kez işletme yönetimini inceleyen İstanbul doğumlu Fransız bilim adamı Fayol'dur. Fayol'un yönetim unsurları, yönetim sürecinin modern kavramsallaştırılmasını sağlamış ve onun ilkeleri, yönetimsel uygulamalar için yol gösterici olmuştur. Mintzberg (1973), Hales (1986), Kotter (1982) ve Fells (2000), Fayol'un (1949) çalışmasının çağdaş karakteristikler tarafından çok desteklenip, pekiştirildiği sonucuna varmışlardır (Lamond, 2003). Bu açıklamalar doğrultusunda işletmelerin yönetim süreçleri veya işlevleri günümüzde de Fayol'un yönetimsel işlevleri ile paralel olarak beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalardan ilki planlama, ikincisi örgütleme, üçüncüsü yöneltme olup, dört ve beşinci aşamaları eşgüdümleme (koordinasyon) ve denetimdir (Tuan ve Memiş, 2007).

1. PLANLAMA (5N-3K)

İşletmeler geleceğe yönelik yapılacak kararları önceden tespit etmek için planlama yapmaktadır. Bu nedenle **planlama** belli amaçlar doğrultusunda kıt kaynakların, nerede, nasıl ve kim için kullanılacağını belirleyip, sonuçları tahmin eden çalışmalar olarak ifade edilmektedir (Rehber ve Tipi, 2016). Daha geniş bir ifade ile planlama belirli bir amacı gerçekleştirebilmek için gerekli olan şartların (5N-3K) önceden belirlenip, bu şartların elde edilmesi için yapılacak eylemler ile onlardan elde edilebilecek sonuçların bir düzen doğrultusunda herhangi bir belgeye kayıt edilmesidir. Bu tanım doğrultusunda, işletmede planlama yapılarak neyin, ne zamanda, nasıl, nerede, ne zaman, kim için, kimler tarafından ve kaç paraya mal olacağı önceden tespit edilmeye çalışılmaktadır (Yurttaş ve Atsan, 2007). Şekil 1'de planlama süreci verilmiştir.



Şekil 1. *Planlama süreci*

Başka bir açıdan planlama ise, işletme amaçlarına ulaşmak için kullanılacak araç ve gereçlerin belirlenmesi ile beraber en uygun zaman ve bedelde onların elde edilmesi aşamalarını içermektedir. Yani işletmenin kısa, orta ve uzun dönemli amaç ve hedefleri belirlenmekte ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan politika, program ve yöntemler tespit edilmektedir. İşletmenin en uygun yöntemi uygulayabilmesi için elindeki seçeneklerden en iyi olanı seçmesi gerektiğini planlama göstermektedir. Ayrıca planların sürekli olarak denetlenmesi, ortaya çıkacak teknoloji ve benzeri değişiklikler olup olmadığının araştırılması ve bunların planlamaya nasıl aktarılacağının ortaya konulması gerekmektedir (Karakaş, 2014).

İncelenen birçok çalışmada planlama, geleceğe yönelik olayları önceden tahmin etme süreci olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmalarda geleceğe yönelik tahminlerde bireylerin kişisel beceri ve deneyimlerinin yanında birçok bilimsel yöntem kullandıkları vurgulanmaktadır. Bireyler bu yöntemleri işletmelerde kullanırken çalışma koşullarındaki değişmeye paralel olarak aynı planları işletmeye uygulamalarını zorlaştırmaktadır. Bu değişen durumlar genelde konjonktürel ve mevsimsel dalgalanmalar olmakla beraber teknoloji, moda vb. nedenlerle de olmaktadır. Böyle durumlar nedeni ile planlarda meydana gelen oynamalar durumu belli olayları belirsizliğe sürüklemektedir. İşletme yöneticisi bu belirsizliğin durumunu önceden belirli oranlarda tahmin ederek işletmenin olumsuzluklarını en aza indirmesi gerekmektedir. İşte bu durumda özellikle girişimci ve yöneticilerin ileriyi görebilme yetenekleri planlamanın başarılı olmasında önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Gökçe, 2011).

Planlamanın Aşamaları

Planlama işletmenin şu andaki durumu (misyonu) ile gelecekteki arzulanan durumu (vizyonu) arasında bir köprü vazifesi görmektedir. İyi bir plan yapabilmek için plan yapan kişinin güzel bir kurgu yapabilecek zekâya ve çalışılacak konuya yönelik oldukça iyi bir bilgiye sahip olması gerekmektedir. Planlama başlıca 5 aşamadan oluşmaktadır (Doğan ve Hatipoğlu, 2009).

1. **İşletmenin misyon ve vizyonunun açıklanması:** Misyon işletmenin bu piyasada neden var olduğunu ve bu alanda neler yapmak istediğini ortaya koymaktadır. Yani misyon stratejik amaçlara işletmenin nasıl ulaşılacağını göstermekte ve rakiplerine göre işletmenin farkını göstermektedir. Vizyon ise bir işletmede kendiliğinden olmayan ancak gerekli çalışmalar yapılarak başarılabilecek bir hedef olarak tanımlanmaktadır. Bir bakıma bir ağaçtan herhangi bir çaba göstermeden en iyi meyveleri elde etmek mümkün olmasa da belirli çabalar sonucu bunlara ulaşmak vizyon gibidir. Yönetim açısından vizyon ise mevcut durum ile gelecekte beklenilen şartları bir araya getirerek, işletme için arzulanan bir gelecek imajı oluşturmaktır (Doğan ve Hatipoğlu, 2009).

2. **Amaç ve Hedeflerin Belirlenmesi:** Bu aşamada çok iyi bir açıklama yaparak, işletmenin amaç ve hedeflerini açık bir dille ortaya koymak gerekmektedir. Amaç ve hedef kavramları genellikle birbirine yerine kullanılmakla beraber amaçlar uzun vadede, hedefler ise genelde kısa ya da orta vadede gerçekleştirilmektedir. Hedefler rakamsal olarak belirtilirken amaçlar ise açık uçlu olarak verilmekte ve hedeflerin toplamı amaçları oluşturmaktadır (Alkhafaji, 2003). Bu ifadeyi bir örnekle açıklamak gerekirse bir işletmenin gelecek yılda ki karını artırmak işletmenin amacı iken, karını %5 artırmak ise hedefini ortaya koymaktadır. Bir işletmenin amaçları, karşılaşılan bir soruna yönelik çözüm arayışları yapabilmek, faaliyetlerini daha az masrafla daha hızlı bir şekilde yapabilmesi için yeni bilgi ve teknolojilere ayak uydurabilmek ve çalışanların yeni teknolojiyi kullanabilmelerini teşvik etmek olabilir. Tabii ki bu her bir amacı gerçekleştirmek için sayısal verilerle desteklenen işletme hedeflerinin belirlenmesi gerekmektedir.

3. **Amaçları Gerçekleştirecek Koşulların Saptanması (Stratejik Planlama Süreci):** Bu aşamada işletmelerin gerek işletme içerisinde gerekse işletme dışındaki (çevresindeki) araç-gereç, malzeme-mühimmat, para sermayelerinin yanı sıra bilgi ve teknoloji açısından hangi olanaklara sahip olduğu araştırılarak tespit edilmektedir (Cihangir, 2015).

4. **Seçeneklerin Belirlenmesi ve Karşılaştırılması:** Amaçlara ulaşmak için alınabilecek kararlarda ortaya konulabilecek seçeneklerin tespit

edilmesi ve bu seçeneklerden en iyilerini ayıklayabilmek için seçeneklerin birbiriyle karşılaştırılması gerekmektedir (Cihangir, 2015).

5. En Uygun Seçeneğin Seçilmesi: Dördüncü aşamada ele alınan seçeneklerden işletmeye en uygun olan yani işletme amaçlarını sağlamada en iyi olan seçeneğin belirlenmesi ile planlama aşaması son bulmaktadır (Cihangir, 2015).

Planlamanın Özellikleri

Planlama aşaması, işletmenin amaçlarını gerçekleştirmesi için önemli bir takım özellikleri barındırmakta ve bu amaçları gerçekleştirmede onlara yardımcı olmaktadır (Paşaoğlu vd., 2013).

1. Planlama Esnek ve Değişken Bir Özellik Taşımaktadır: Bir plan hazırlandıktan sonra hiç bir değişiklik yapmadan uzun yıllar bu plan üzerinden hareket etmek yanlış olmaktadır. Çünkü bir ülkede meydana gelen siyasi ve ekonomik koşullar, çevre şartları vb. olaylar planların tekrardan gözden geçirilmesi ve işletmelerin yeni koşullara adapte olması için planların değiştirilmesi gerekmektedir. Bu sebepten ötürü planlama fonksiyonu dinamik karakterlidir.

2. Planlama Kapsamlı Bir Çalışmadır: İşletmelerin tüm birimlerinde ve bölümlerinde planlama yapılması gerekmektedir. Bu nedenle işletmedeki tüm yöneticilerin planlamayı iyi bir şekilde bilmesi gerekmektedir. İşletmedeki en yetkili yöneticiler işletmenin genel amaç ve stratejilerini plan ile belirlerken, alt birimdeki yöneticiler ise kendilerini ilgilendiren konulara yönelik işletme planlarını hazırlamaktadırlar.

3. Planlama Geleceğe Dönük Bir Faaliyet Olup Belirli Bir Süreyi Kapsamaktadır: İşletme planları işletmelerin belirli bir sürede nereye ulaşmak istediğini ve o aşamaya hangi sürede nasıl ulaşılacaklarını önceden tespit etmelerine yardımcı olmaktadır. Plan yapan kişiler planın süresini belirlerken işletmeye olan faydasını azaltacak kadar kısa sürede değil de, işletmeye fayda sağlayacak kadar uzun süreyi ayarlamaya çalışmalıdırlar. Ancak planlarda süre aşırı uzun olduğunda ise etkinliği azaltacak bir olumsuzluk yaratmaktadır. Bu nedenle planın en uygun sürede olması tercih edilmelidir.

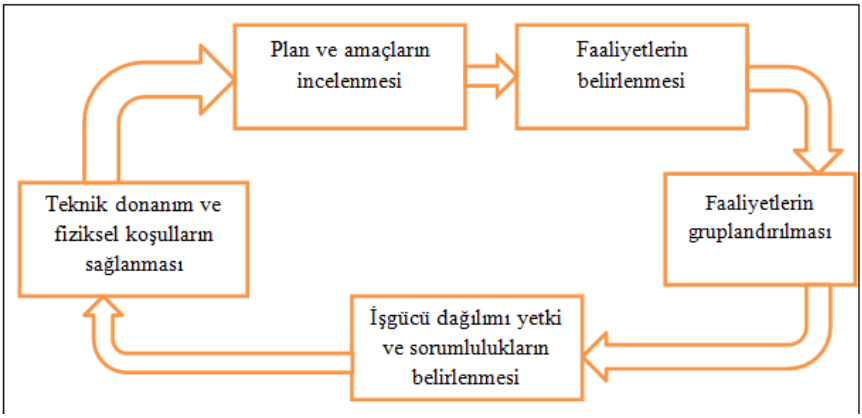
4. Planlama Bir Seçim ve Bu Seçime En Uygun Araç Ayarlayan Süreçtir: Geleceğe yönelik çalışmalara ön ayak olan planlama, amaçlara ulaşmak için önce hedefleri belirleyecek ve bu hedefler doğrultusundaki amaçlara ulaşılacak en uygun araçları tespit edecektir.

5. Planlama Amaç ve Hedeflere Ulaşmayı Sağlamaktadır: Planlama, işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda bir takım çalışmaları içermektedir. Bu amaç ve hedeflere ulaşmada yönetici işletmenin karşısı-

na çıkan seçenekler içinden en uygun olanı bulmaya çalışmaktadır (Dinçer ve Fidan, 2003).

2. ÖRGÜTLEME

İşletmelerde yönetimin ikinci temel görevi işletmenin örgütsel yapısını hazırlamaktır. Örgütleme aşamasında işletmeler bölümlere ayrılmakta, örgüt yapısı oluşturulduktan sonra bireylerin yetki ve sorumlulukları tanımlanmakta, yetki ve sorumluluk verilen makamlara uygun kişileri atayarak işletmede görev olan fertlerin gerekli alet ve makineleri kullanmaları konusunda eğitilmelerinin yanı sıra bir takım yetki ve görevler verilmektedir (Paşaoğlu vd., 2013). Yani bir amacı gerçekleştirmek için önceden saptanan iş ve mevkilere görevli kişilerin çalışma planı örnekleme ile belirlenmektedir. Örgütlendirme sayesinde çalışanlar, örgüt içindeki konumlarını, çalışma biçimlerini, sorumluluklarını ve kullanacakları haberleşme kanallarını iyi bilmektedirler. İşlerin tanımlanması, gruplandırılması ve bu bölümler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması örgütlemenin amacıdır. Bir işletmenin örgütlenme yapısını örgüt şeması göstermektedir. Şekil 2'de örgütleme süreci verilmiştir.



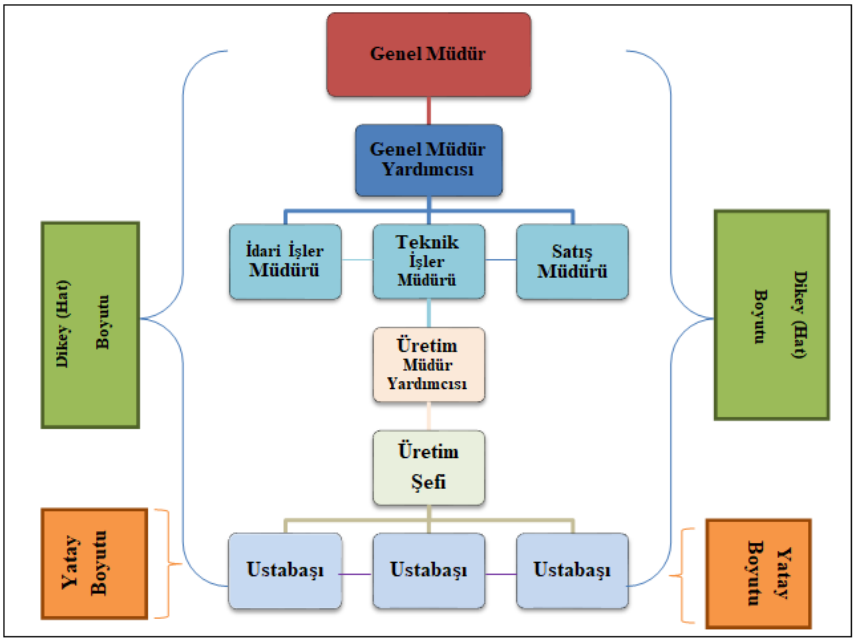
Şekil 2. *Örgütleme süreci*

Örgütleme sürecindeki ilk aşama plan ve amaçların incelenmesi olmakla birlikte nelerin, nasıl ve kimler tarafından yapılacağı belirlenerek bunlar için uygun bir çalışma planı hazırlanmaktadır. İkinci aşamada amaçlara ve hedeflere ulaştırılacak faaliyetler belirlenmektedir. İşletmede yapılacak temel faaliyetler üretim, pazarlama ve satış faaliyetlerinin yanında amaçlara ulaştıracak başka hangi faaliyet alanlarına yer verilip verilmeyeceği tespit edilmektedir. Üçüncü aşamada her bir faaliyet alanının birbirleriyle ilişkilerinin gruplandırılması ve örgütlendirilmesi yapılmaktadır. Dördüncü aşamada faaliyetleri gerçekleştirecek personellerin tespiti yapılmaktadır. Her bir faaliyet alanında ihtiyaç duyulan işgücü belirlendikten sonra bu iş gücünü sağlayabilecek personeller seçilmektedir. Her

bir işi yapabilecek bireylerin belli bir deneyim, beceri, eğitim ve kas yapısı gibi bir takım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Yani bu aşamada işe göre fert ilkesi geçerli olmaktadır. Son aşamada işletmedeki araç ve gereçler ile fiziksel çalışma koşulları düzenlenmektedir. Bu aşamada işletmede çalışacak fertlerin kullanacağı alet ve makineler, iletişim araçları, bürolar vb. birçok çalışma ekipmanı hazır duruma getirilmektedir (Anonim, 2016).

Örgütleme Modelleri

Örgütleme modelleri denince akla 2 tane model akla gelmektedir. Bu modeller dikey (hat veya hiyerarşik) ve yatay (kurmay) olarak isimlendirilmektedir. Hat boyutu işletmedeki görev, yetki ve sorumluluk dağılımlarını hiyerarşik bir yapıya göre yani yukarıdan aşağıya doğru gösteren bir boyuttur. Kurmay boyutu ise işletmede verilen yetki ve görevleri aynı birimlerin oluşturduğu yani hiyerarşik yapıda yan yana olan birimlerin oluşturduğu boyuttur (Uğur, 2017). Şekil 3'te örgütleme boyutlarını gösteren bir örnek verilmiştir.



Şekil 3. *Örgütleme boyutları (Yaşar ve Tekinbaş, 2014).*

Örgüt tasarımında dikkate alınacak unsurlar (Turan, 2015):

1. Uzmanlaşma (işin küçük parçalara bölünerek yapılması),

2. Bölümlendirme (işlerin koordinasyon amacıyla belirli birimler altında grup halinde toplanması),

3. Emir-komuta zinciri (yukarıdan aşağıya yetki ve otorite akışını ve kimin kime karşı sorumlu olduğunu gösterme),

4. Denetim alanı (yöneticinin etkili bir şekilde yönlendirip denetleyebileceği eleman sayısı),

5. Merkeziyetçilik (üst yönetim ve alt kademe yöneticileri tarafından kararların ne ölçüde alındığının göstergesi) ve

6. Formalleşme derecesidir. Yani işleri kural ve kaidelerle standartlaştırıp, iş gören davranışlarını sınırlandırmaktır.

3. YÖNELTME

İşletmelerde yöneltme fonksiyonu yönetimle ilgili bazı kaynaklarda yürütme, emir-komuta zinciri gibi terimlerle de ifade edilmektedir. Yöneltme aşamasında, işletmenin planlama ve örgütleme aşamasında vurguladığı amaçlara ulaşabilmek için tüm çalışanların yönlendirilmesi yapılmaktadır (Paşaoğlu vd., 2013). Yani yöneltme, bir işletmede çalışan bireylerin işletmenin amaçları doğrultusunda çalışmalarına yardımcı olabilmek için onların bir takım özelliklerine göre yönlendirilmesi ve teşvik edilmesi aşamalarını içermektedir. Bu aşamada yöneticiler astlarına hangi işlerde hangi hataları yaptıklarını, bu hataları nasıl düzeltebileceklerini ve bu işleri nasıl yapacaklarını göstererek eldeki kaynakların en akılcı, en verimli ve en etkin bir şekilde kullanımını amaçlamaktadırlar. Tabii ki iyi bir yöneticinin bu amaçları uygulayabilme de astlarını yönlendirebilme, etkileyebilme, güdüleyebilme ve pozitif yönlü bir iletişime geçebilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Gökçe, 2011).

Yöneltme fonksiyonunun önemli parçalarından biri emir-komuta zinciridir. Yani işletmede yöneltmeyi daha anlamlı yapan durum verilen emirlerin uygunluğudur. Bu nedenle emirler şu özellikleri taşımalıdır (Gökçe, 2011).

1. Verilen direktiflerin uygulanabilmesi için akıl ve mantığa uygun olmasının yanı sıra ortam ve koşullara da adapte olması gerekmektedir.

2. Verilen direktiflerin açık, eksiksiz ve kesin bir bilgi içermesi gerekmektedir. Ayrıca verilen direktiflerin kimlerin yerine getireceğinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Bu nedenle direktiflerin doğru bir şekilde yerine getirilebilmesi için yanlış anlaşılmalara imkân verilmemesi gerekmektedir.

3. Verilen talimatların kesinlikle yapılan işle alakası olması gerekmekte ve bu talimatlar verilirken nedeni de detaylı bir şekilde açıklanmalıdır.

4. Verilen talimatlar da emirden çok işbirliği ağırlıklı olması üzerinde durulmalı ve personeli özendirici şekilde olmasına özen verilmelidir.

5. Verilen talimatların zamanında yapılıp yapılmadığı ve tam anlamıyla gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği belirli aralıklarla kontrol edilmelidir.

Etkin Bir Yöneltme Sisteminin Koşulları

Etkin bir yürütme fonksiyonunun gerçekleştirilmesi için işletme yöneticilerinin bazı koşulları yerine getirmesi gereklidir. Bu koşullar şöyle ifade edilebilir (Gökçe,2011; Efil, 2004; Memiş, 2006).

1. Yönetici kişiliği, davranışları ve yapmış olduğu faaliyetler ile çalışanlarını etkileyebilmeli ve onlara örnek olabilmelidir.

2. Yönetici işletmede bireyler arasında takım ruhunu oluşturabilmelidir. Bu nedenle yönetici işletme çalışanlarını çok iyi tanımalıdır.

3. Yönetici personeller, bireylerin işletmedeki görevlerini tam anlamıyla eksiksiz yapabilmeleri için her bir personelin yapabilecek görevlerini tespit etmeli ve verilecek görevlere atanacak kişilerin yetenekli ve nitelikli olmasına özen göstermeli ve işletmede genel anlamda yeteneksiz ve niteliksiz eleman bulundurmamalıdır.

4. Yönetici, astlarıyla belirli programlar doğrultusunda bir araya gelerek onlardan yazılı veya sözlü raporlar elde etmeli, astların yapmış olduğu yanlışları yüzlerine çarpmadan hoşgörüyle karşılayarak onların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır.

5. Verilen talimatların işletmede yerine getirilip getirilmediğini belirlemek için yöneticiler etkin bir denetim sistemi kurmalı ve sonuçları takip etmelidir. Ancak bu aşamalar yapılırken yöneticiye aşırı iş yoğunluğu verilmemelidir.

6. Yöneticiler, işletmede çalışan personelin sadakat, dürüstlük ve özveri ile çalışmalarını teşvik etmek için bir ödüllendirme ve cezalandırma sistemi oluşturmalıdır.

4. EŞGÜDÜMLEME (KOORDİNASYON)

Eşgüdümleme: Kelime anlamından da bilindiği üzere ortak amaçlar için bir araya gelmektir. İşletme ekonomik bir birim olarak düşünüldüğünde eşgüdümleme, bir şirket ya da bir kurumun amacını gerçekleştirebilmesi için bu örgütte bulunan tüm ilgili birimler veya fertlerin uyumlu bir şekilde çalışması ve buna süreklilik kazandırması olarak tanımlanmaktadır (Tortop vd., 2017). İyi bir koordinasyona sahip işletmede her bir birim öteki birimlerle her zaman bir uyum içinde karşılıklı yardımlaşarak çalışmakta ve işletmenin amacını gerçekleştirmek için alt-üst, alt-alt ve üst-üst birimler birlikte ortak olarak hareket etmektedir (Gökçe, 2011). Yönetimde eşgüdümleme: Bir işletmedeki ortak hedeflere ulaşmak için, ortak bir zamanda fertlerin ortak çabalarını belirli bir yönde birleştirmeyi amaçlarken,

işbirliğinde ki anlam ise işletmede herhangi bir iş yapılırken alınan fiziki veya fikirsel yardımlardan oluşmaktadır (Kaptanoğlu, 2017). Bu anlamda eşgüdümlemenin amacı işletmenin birimleri arasındaki işbirliği ve uyumu gerçekleştirerek işletme başarısına katkı sağlamaktır (Bursalıoğlu, 2015; Polatoğlu, 2001). Ayrıca yapılan çalışmalarda birim yöneticilerinin örgüt içerisindeki toplantılara katılımının artması eşgüdümleme fonksiyonunun daha etkin olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle birimler arasındaki bilgi alışverişinin sağlanması işletmenin genel durumu hakkında bilgi vermekte ve böyle toplantıların sayısının artması eşgüdümlemenin başarısına önemli katkı sağlamaktadır (Şengül, 2007) Bir işletmede eğer tüm bölümler içerisinde bir ahenk varsa ve tüm iş süreçleri aksamadan devam ediyorsa bu işletmenin iyi bir koordinasyona sahip olduğu düşünülür.

Eşgüdümlemenin İlkeleri

Eşgüdümlemenin belli başlı 4 ilkesi vardır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Gökçe, 2011; Yaşar ve Tekinbaş, 2014; Kaptanoğlu, 2017).

1. İşletmede örgüt faaliyetlerinden sorumlu olan yöneticiler yüz-yüze bir araya gelerek görüşmeler yapmalıdır. Bu bir araya gelmeler tüm yöneticiler için geçerli olup, alt üst yönetici ayrımı olmamalıdır. Bu şekilde alt-üst ayrımı olmadan yöneticilerin bir araya gelip görüşmesi eşgüdümlemeyi kolaylaştırmaktadır.

2. İşletmede plan ve programlar hazırlanırken ve alternatifler karşılaştırılırken eşgüdümlemeye gidilmesi daha sonra ki aşamalarda karşılaşılacak sorunları bertaraf edeceği için eşgüdümlemeyi kolaylaştırmaktadır.

3. İşletmedeki herhangi bir sorunun tüm birimlere etkisi bütüncül bakış açısı ile değerlendirilerek eşgüdümleme yapılmalıdır.

4. Eşgüdümlemenin işletmede sadece bir kez yapılacağı düşünülmemeli planlı bir eylem olarak düşünülüp belirli aralıklarla faaliyete geçirilmelidir. İşletmedeki her bir problemin çözümü farklı bir bakış açısı ile değerlendirildiği için yeni şartlara göre eşgüdümleme yapılmalıdır.

Eşgüdümleme Çeşitleri

Genelde eşgüdümlemenin dikkate alınan 4 çeşidi vardır. Bunlar şu şekilde sıralanarak açıklanmaktadır (Gökçe, 2011; Yaşar ve Tekinbaş, 2014; Kaptanoğlu, 2017).

1. Basamaksal (Dikey) Eşgüdümleme: Bu eşgüdümleme de yöneticilerin kendi astlarıyla göstermiş olduğu işbirliği ve uyum dikkate alınmaktadır. (Gökçe, 2011). Yani dikey koordinasyon da işletme hedeflerinin başarılabilmesi için daha yüksek seviyelerdeki yöneticilerin daha düşük seviyelerdeki astları ile işbirliği ve uyum içerisinde çalışması amaçlanmaktadır (Isac et al, 2009).Yöneticiler astlarına karşı emir ve yetkilerini kullanarak işletmelerde işbirliği ve uyumu sağlamaya çalışmakta-

dırlar. Eşgüdümleme çeşidinde denetlenecek ast sayısının artması dikey eşgüdümlemeyi zorlaştırmaktadır (Gökçe, 2011). Dikey koordinasyonun etkin kullanımını belirleyen ana parametreler şunlardır: formalleşme derecesi, hiyerarşik ağırlıklar, merkezileşme ve merkezileşememe (adem-i merkez), yetkilerin dağılımı ve operasyonel ve fonksiyonel pozisyonlardır. Formalleşmede şirket politikaları, taktikler, kurallar, iş tanımları ve diğer resmi belgeler açıklanmaktadır. Genel olarak, belirli bir kapasiteye kadar firma büyüklüğü arttıkça, formalleşme derecesi artmaktadır (Isac et al., 2009). Ayrıca örgüt içerisinde alttan üste doğru çıkıldıkça yöneticilerin karar verme yetkileri artmakta buda örgütlenmenin üst kademelerinde formalleşme derecesinin daha az olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Robbins and Judge, 2009). Merkezileşme derecesi; üst yönetimde karar verme yetkilerinin ne derece yoğunlaştığını göstermektedir. Merkezileşmeme de ise karar verme yetkilerinin büyük ölçüde alt kademe birimleri tarafından yapıldığı ifade edilmektedir (Daft, 2015). Yetkilerin dağılımı: bir yönetim seviyesinin hemen altında bir diğerine verilen kararlar için sorumluluk ve yetki aktarımını içeren dikey bir koordinasyon parametresidir. Görevlerin ve yetkilerin aşağıya doğru hareket etmesini sağlayan ademi merkeziyetçilikten farklı olarak, yetki dağılımı yöneticiler ve astları tarafından belirlenen süreyi kapsayacak kadar kısadır. Operasyonel pozisyon; şirketin ana hedeflerine ulaşmak için gerekli yetki ve sorumluluk ile harcanan organizasyon yapısını oluşturan bir iş veya işle ilgili bir durumu ifade etmektedir. Fonksiyonel pozisyon; şirkete uzmanlık bilgisi sağlamak ve operasyonel çalışmaları desteklemek için tasarlanmış bir iş veya işlev ile ilişkili durumu açıklamaktadır. Operasyonel veya fonksiyonel pozisyonlar analiz edilen şirket türüne göre farklılık göstermektedir. Örneğin, bir imalat firması üretici bölümleri operasyonel olarak kabul edilirken, satış ve satın alma bölümleri fonksiyonel olarak görülmektedir Ticari bir faaliyet yapan bir şirket için, roller neredeyse tersine çevrilmektedir (Isac et al., 2009).

2. Yatay Eşgüdümleme: Bu tür eşgüdümlemede ortak bir hedefe ulaşmak için tedarik zincirinde aynı düzeyde çalışan şirketler arasında bir iş anlaşması olarak ifade edilmektedir (Sheu and Gao, 2014; Zhang et al, 2018). Yani bir işletmede aynı örgütsel yapıya sahip olan ve görev bakımından aynı düzeyde yer alan çeşitli kişi ve bölümler arasında kurulan işbirliğinin adı yatay eşgüdümlemedir. Bu tür eşgüdümlemeye örnek olarak fakülte dekanları veya farklı bölümlerdeki bölüm başkanların bir araya gelerek oluşturdukları iletişim verilebilir. Ayrıca bir bakım servisindeki ustabaşıların belirli zamanlarda bir araya gelmesi ve farklı bölümlerdeki satış müdürlerinin yapmış oldukları eşgüdümler de yatay eşgüdümleme içerisinde yer almaktadır (Gökçe, 2011). Bu tür eşgüdümlemenin işletmelere büyük yararları vardır. Yatay eşgüdümleme işletmenin değişen piyasa koşullarına hızlı bir şekilde adapte olmasına izin vermekte ve işin işletme-

deki koordinasyonu açısından bazı zorluklara sahip olabilmektedir. Böyle bir organizasyonun tek bir yöneticiye rapor veren birçok işlevi vardır. Yatay işbirliği sayesinde, ortaklaşa çalışan birimler işletmelerde verim artışını elde etmeyi amaçlamaktadır. Buna araç kapasite kullanımının optimize edilmesi, gereksiz seyahatlerin sayısının azaltılması ve diğer işletmelerle rekabet gücünü artırmak için temel olmayan faaliyet maliyetlerinin düşürülmesi örnek olarak verilebilir (Cruijssen et al., 2007).

3. Gönüllü Eşgüdümleme: Bu eşgüdümleme çeşidinde çalışanlara emir ve yetki veren kişiler tarafından verilen yönelimlere göre değil de çalışanların işletmenin aksayan yönlerine yönelik isteyerek ve gönüllü bir şekilde çeşitli kademedeki kişilerin bir araya gelerek sorunlara yönelik çözüm bulmaları esasına dayanmaktadır (Gökçe,2011). Ostrom (2010), küçük sayılardaki benzer ortaklar arasında, normların paylaşıldığı ve yaptırım olasılığının yüksek olduğu alanlarda gönüllü koordinasyonun daha muhtemel olduğunu ileri sürmektedir.

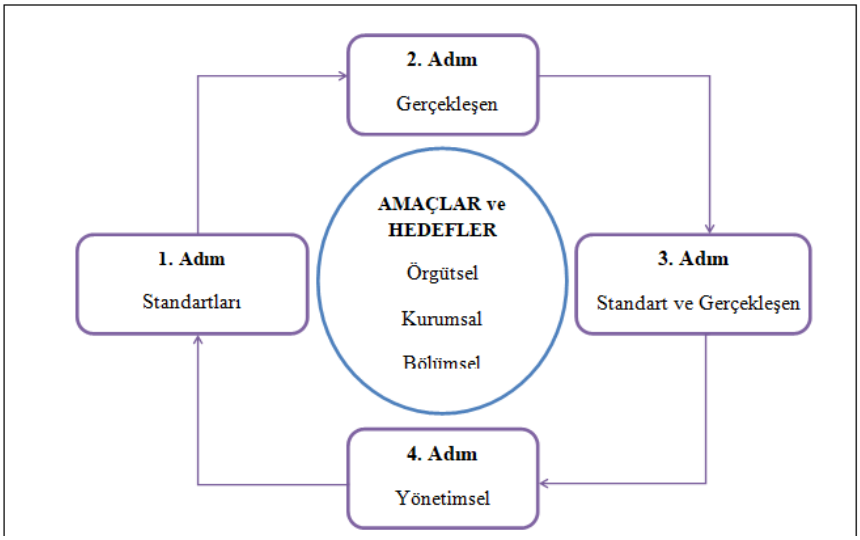
4. Dış Eşgüdüm: İşletme sahiplerinin, yöneticilerin, bölümlerin, alt bölümlerin ve diğer çalışanların dış çevre ile yani genel kamuoyu ve farklı organizasyonlarla ilişkilerinin kurulmasıdır. Yani dışsal eşgüdüm firma ve onun dış çevresi ile olan ilişkilerinin yakınlık derecesi olarak tanımlanmaktadır (Huo et al., 2015). İşletmelerin öncelikle yakın çevresindeki yani işletme sahipleri, yöneticiler, çalışanlar, alıcılar ve satıcılar ile ilgilenmesi gerekmektedir. İşletmenin varlığını devam ettirmesinde yakın çevresindeki meydana gelen değişiklikleri çok iyi takip etmesi gerekmektedir. Bunun dışında işletmenin genel çevresini oluşturan devlet, toplum, kurumlar ve rakip işletmelerin tutum ve davranışları da işletmeyi etkileyebilmektedir (Aygün ve Sürmen, 2013).

5. DENETİM (KONTROL)

Yönetimin sonuncu işlevi denetim olup, bu aşamada işletme planlarının ne ölçüde gerçekleştirildiği kontrol edilmekte, şayet sapma varsa bu sapmaların giderilmesi için neler yapılacağı araştırılmaktadır. Bu anlamda yöneticiler, işletmede yapılan faaliyetlerin ne ölçüde yapıldığını değerlendirip gerçek performansı istenen standartlarla karşılaştırıncaya kadar işletmedeki bölümlerin düzgün performans gösterip göstermediğini gerçekten bilememektedirler. Etkin bir kontrol sistemi, işletme faaliyetlerinin kurumun hedeflerine ulaşmasına yol açacak şekilde tamamlanmasını sağlamaktadır. Bir kontrol sisteminin etkinliğini belirlemedeki en kolay adım hedefe ulaşmayı ne kadar kolaylaştırdığı ile belirlenmektedir. Yöneticilerin işletme hedeflerine ulaşmalarına işletmenin denetleme sistemi ne kadar yardımcı olursa, o işletmenin o kadar iyi bir kontrol mekanizmasına sahip olduğu anlaşılır. (Flamholtz, 1979).

Denetimin Aşamaları

Denetimin aşamaları başlıca 4 aşamadan oluşmaktadır. Şekil 4'te bu aşamaların döngüsel bir şeması verilmiştir (Rabbins et al., 2015).



Şekil 4. *Denetimin aşamaları*

1. Standartların Belirlenmesi: Değerlendirme aşamasının başlangıcında işletme amaçları doğrultusunda hedeflenen kriterler tespit edilmektedir. Bu kriterler belli bir plan doğrultusunda, çeşitli kademeler düzeyinde, çeşitli görev ve yetkilere göre ayrıntılarıyla belirlenmektedir (Gökçe, 2011; Toprakçı ve Kadı, 2014). Bu kriter veya standartlar sermaye, gelir gibi fiziksel ölçütlerin yanı sıra tutum ve davranışlar gibi fiziksel olmayan bazı ölçütlere göre de tespit edilebilmektedir (Gökçe, 2011).

2. Gerçekleşen Durumun Belirlenmesi: Gerçek performansın ne olduğunu belirlemek için, bir yöneticinin öncelikle bunun hakkında bilgi alması gerekmektedir. Bu nedenle yöneticiler gerçek performansı ölçmek ve raporlamak için dört yaklaşım kullanmaktadırlar. Bu yaklaşımlar kişisel gözlemler, istatistiksel raporlar, sözlü raporlar ve yazılı raporlardır. Çoğu yönetici bu yaklaşımların bir kombinasyonunu kullanmaktadır. Neden ölçüm yapıyoruz? Çünkü kontrol süreci için ölçülen şey, nasıl ölçüyoruz sorusundan daha önemlidir. Niye? Çünkü yanlış kriterleri seçmek ciddi sorunlara yol açabilmektedir. Ayrıca, yapılan ölçümler genelde çalışanların ne yapacağını belirlemektedir (Kerr, 1975). Bir diğer soru yöneticiler hangi kontrol kriterlerini kullanabilir? Bunu şöyle açıklayabiliriz. Herhangi bir yönetici işletmenin durumuna göre bazı kontrol kriterlerini

kullanabilir. Örneğin, tüm yöneticiler insanlarla ilgilenmekte ve bu nedenle çalışanların memnuniyeti, ciro veya çalışanların devamsızlık oranları gibi kriterleri ölçmek isteyebilirler. Ayrıca maliyetlerin bütçe dâhilinde tutulması da oldukça yaygın bir kontrol önlemidir. Diğer kontrol kriterlerine örnek olarak, bir pizza dağıtım yerindeki bir yönetici, günlük olarak verilen pizza sayısını, ortalama teslimat süresi veya kullanılan kupon sayısını kontrol etmek için ölçüm yapabilir. Ayrıca bir kamu kurumundaki bir yönetici günde yapılan uygulamaları, saat başına tamamlanan müşteri isteklerini veya evrak işlerini yürütmek için ortalama süreyi ölçüm olarak kullanabilir. Çoğu iş aktivitesi ölçülebilir terimlerle ifade edilebilir. Ancak, yöneticiler bunu yapamadıklarında öznel önlemleri kullanmalıdırlar. Bu tür önlemlerin sınırlamaları olsa da, hiç bir standarda sahip olmamaktan ve kontrol etmekten çok daha iyidir (Toprakçı ve Kadı, 2014).

3. **Standartlarla Gerçekleşen Sonuçların Karşılaştırılması:** Karşılaştırma adımı, gerçek performans ile standart arasındaki değişimi belirlemektedir. Performanstaki bazı değişiklikler tüm etkinliklerde beklenebilir olsa da, kabul edilebilir bir varyasyon aralığı belirlemek önemlidir. Bu aralığın dışındaki sapmalar araştırılmalıdır (Toprakçı ve Kadı, 2014). Standartlarla gerçekleşen durum arasında farklılığa neden olan birçok faktör ve yanlışlıklar olmaktadır. Böyle bir farklılığın ortaya çıkmasında işletmede yanlış örgütlenmeden kaynaklanan bir şey olduğu söylenebilir. Ayrıca işletme dışındaki kaynakların yetersizliği de bu duruma yol açabilir. Ayrıca ekonomik bunalımlar ve siyasi uygulamalarda hedeflere ulaşmayı geciktirebilir. Bunların dışında oluşturulan standartların yetersiz olması ve yeniden düzenlenmesi de gerekebilir (Yaşar ve Tekinbaş, 2014). Sonuç olarak işletmelerde haftalık, aylık, üç aylık, altı aylık ve senelik gerçekleşen değerler ile belirlenen standart değerler arasındaki farklılıklar alt sınır ve üst sınır arasında belirlenmekte olup bu sınırların altında veya üstünde gerçekleşen değerler elde edildiğinde işletmeler bu farklılıkların nedenini araştırarak müdahale etme zorunluluğu hissederler.

4. **Sapmaların Nedenlerini Belirleyip, Önlemler Almak:** Sapmaların nedeni başlıca iki kaynaktan ortaya çıkar. Bunlardan birisi işletmenin şu andaki performansının yeterli olup olmadığıdır. Diğeri ise belirlenen standartların çok yüksek veya çok düşük olarak tespit edilmesidir (Toprakçı ve Kadı, 2014). İşletmede sorunlar belirlendikten ve nedenleri ortaya konduktan sonra, bunların düzeltilmesi için yöneticiler önlemler alacaklardır. Örneğin, herhangi bir ürünün satışlarının beklendiği düzeyde olmaması denetim ile ortaya konmuştur. Bu nedenle işletmeler ürünlerinin satış miktarını daha fazla yükseltebilmek için daha çok reklam ve tutundurma çalışmasına ihtiyaç duymaktadır (Gökçe, 2011). Bir önceki örnekteki gibi işletmenin performans farklılıklarının sebebi çalışanların tatmin edici olmayan çalışmaları ise, yönetici, eğitim programları, disiplin cezaları, vb uygulamalardaki değişiklikler ile çalışanların performansla-

rını düzeltebilir. Yani bu anlamda yöneticinin yapması gereken ya derhal performans düzeltmesi yapmak ya da sapmanın kaynağını düzeltmeden önce performansın nasıl ve neden saptırıldığını ortaya koyacak temel düzeltici eylemi belirlemektir. Bu anlamda yöneticinin amacı sorunları bir an önce düzelten düzeltici eylemi gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceğidir (Toprakçı ve Kadı, 2014). Sonuç olarak denetim kontrollerinde aksaklıklar ve eksiklikler ortaya çıktığında bu sorunları çözmek için genelde yönetim sürecinin yeniden başlaması önerilmekte yani planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdümleme ve denetim eylemlerinin işletmede yeniden yürütülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

KAYNAKÇA

Alkhafaji, A.F. (2003). Strategic Management: Formulation, Implementation, and Control in a Dynamic Environment. 1st Edition, The Haworth Press, USA.

Anonim (2016). Yönetimde Örgütleme. http://www.ekosinerji.com/mp-include/uploads /2016/07/yonetimde-orgutleme.pdf. Erişim Tarihi: 20.10.2018.

Arslan, M. (2012). İşletme Yönetimi I Ders Notları. Harran Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Şanlıurfa.

Aygün, D. ve Sürmen, Y. (2013). Muhasebe Çevresi ve Çevrenin Muhasebeye Etkisi. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7): 358-382.

Bursalıoğlu, Z. (2015). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. 19. Baskı Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Cihangir, B. (2015).Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Üzerinden Bir Değerlendirme. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD, Master Tezi, Malatya.

Cruijssen, F., Cools, M. and Dullaert, W. (2007). Horizontal Cooperation in Logistics: Opportunities and Impediments. Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review, 43(2): 129-142.

Daft, R.L. (2015). Organization Theory and Design. 12th Edition. Nelson Education, Canada.

Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2003). İşletme Yönetimine Giriş, Beta Yayınları 6. Baskı, İstanbul.

Doğan, S. ve Hatipoğlu, C. (2009). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Vizyon Açıklamasının İşletmenin Performansına Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(2): 81-99.

Efil, İ. (2004). İşletme Yönetimi: Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları ve Yeni Yönetim Teknikleri. Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.

Flamholtz, E. (1979). Organizational Control Systems as a Managerial Tool. California Management Review, 22(2): 50-59.

Gökçe, N. (2011). İşletmelerin İşleyişi Hakkında Bilinmeyenler. INC Girişim Makaleler. https://www.incgirisim.com.tr/makale-35-isletmelerin-isleyisi-hakkinda-bilinmeyenler.aspx. Erişim Tarihi: 02.10.2018.

Huo, B., Zhang, C. and Zhao, X. (2015). The Effect of IT and Relationship Commitment on Supply Chain Coordination: A Contingency and Configuration Approach. Information and Management, 52(6): 728-740.

Isac, C., Voichiţa, L. and Guţă, A.J. (2009). Coordination of Management Activities-A condition Sine Qua Non of a Performance Management. Annals of the University of Petrocani, Economics, 9(3): 335-340.

Kaptanoğlu, A.Y. (2017). Hastanelerde Yönetim ve Organizasyon Dersi Ders Notları. http://aysegulyildirimkaptanoglu.com/rsmlr/dosya/yonorghast.pdf. Erişim Tarihi: 28.10.2018.

Karakaş, A. (2014). İşletme I Ders Notu. MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü Yayınları Açık Öğretim Okulları Ders Notları Dizisi.

Kerr, S. (1975). On the folly of Rewarding A, While Hoping for B. Academy of Management Journal, 18(4): 769-783.

Lamond, D. (2003). Henry Mintzberg vs Henri Fayol: of Lighthouses, Cubists and The Emperor's New Clothes. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 8(4): 5-23.

Memiş, M.Ü. (2006). İç Denetimin Yönetim Fonksiyonlarının Yerine Getirilmesindeki Rolü: Türkiye'deki Büyük İşletmeler Üzerinde Bir Saha Araştırması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.

Ostrom, E. (2010). Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems. American Economic Review, American Economic Association, 100(3): 641-672.

Paşaoğlu, D., Tokgöz, N., Şakar, N., Ergun Özler, N.D. ve Özalp, İ. (2013). Yönetim ve Organizasyon. Edit. Koparal, C. ve Özalp, İ., TC Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Polatoğlu, A. (2001). Kamu Yönetimi, Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması, ODTÜ Yayıncılık, Ankara.

Rehber, E. ve Tipi, T. (2016). Tarımsal İşletmecilik ve Planlama. Ekin Basım Yayın Dağıtım. 3. Baskı, Bursa

Robbins, S.P. and Judge, T. (2009). Organizational Behavior, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Robbins, S.P., Judge, T.A. and Coulter, M. (2015). Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications, 8th Education.

Sheu, J.B. and Gao, X.Q. (2014). Alliance or No Alliance-Bargaining Power in Competing Reverse Supply Chains. European Journal of Operational Research, 233(2): 313-325.

Şengül, R. (2007). Henri Fayol'un Yönetim Düşüncesi Üzerine Notlar. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14(2): 257-273.

Toprakçı, E. ve Kadı, A. (2014). Türkiye'deki Bakanlıkların Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanındaki Faaliyetlerinin Yasal Belgeler Eşliğinde Analizi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(4): 1-18.

Tortop, N., İsbir, E.G., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2017). Yönetim Bilimi, 11. Baskı. Nobel Yayınları, Ankara.

Tuan, K. ve Memiş, M.Ü. (2007). İç Denetimin Yönetim Fonksiyonlarının Yerine Getirilmesindeki Rolü. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (35): 1-14.

Turan, B. (2015). İşletme Yönetimi Ders Notları. http://web.bilecik.edu.tr/bulent-turan/files/2015/03/atasayar.pdf. Erişim Tarihi: 20.10.2018.

Uğur, E. (2017). İşletme Yönetiminin Temel Fonksiyonları. İşletme Yönetimi Ders Notları. https://kontrolotomasyon.files.wordpress.com/2017/02/ic59fletme-yc3b6netimi-vize-ders-notlarc4b1.pdf. Erişim Tarihi: 20.10.2018.

Yaşar, Ş. ve Tekinbaş, F. (2014). Örgütleme Fonksiyonu. İşletme Yönetimi Ders Notları. http:kisi.deu.edu.tr/userweb/Feyza.tekinbas/%C3%B6rg%C3%BCtleme%20fonksiyonu%201.ppt. Erişim Tarihi: 20.10.2018.

Yurttaş, Z. ve Atsan, T. (2007). Tarımsal Yayım ve İletişim Teknikleri. Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları, Yayın No: 67.

Zhang, M., Fu, Y., Zhao, Z., Pratap, S. and Huang, G.Q. (2018). Game Theoretic Analysis of Horizontal Carrier Coordination with Revenue Sharing in E-commerce logistics. International Journal of Production Research, 1-28.

Bölüm 31

FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI

PATENT

Ahmet Semih UZUNDUMLU [1]

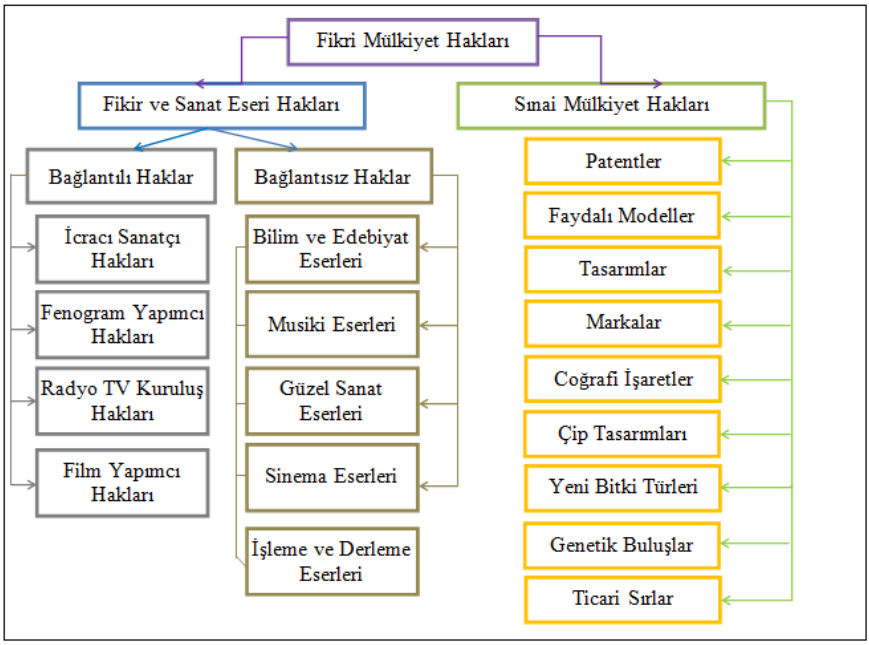
Seval KURTOĞLU[2]

1 Doç. Dr. Ahmet Semih UZUNDUMLU, Atatürk Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Erzurum. asuzsemi@atauni.edu.tr.

2 Öğr. Gör. Seval KURTOĞLU, Bayburt Üniversitesi, Demirözü Meslek Yüksek Okulu, Veterinerlik Bölümü, Bayburt. sevalkurtoglu@bayburt.edu.tr

Fikri mülkiyet hakkı, tarım, sanayi, inşaat vb. ekonomik sektörlerin yanı sıra bilim alanları, edebiyat ve diğer sanat dallarındaki zihinsel ve beceriye dayalı faaliyetler sonucunda üretilen ve toplumun bir ihtiyacını gideren veya toplumun yeteneklerini geliştiren fikir ürünlerini korumaya yönelik yasal bir haktır (Geven, 2011). Bir başka tanıma göre de fikri mülkiyet hakları yeni bir üretim veya yeni bir bilgiye dayalı faaliyetin patent, marka vb. birtakım araçlarla başkalarının bu ürün veya bilgiyi belirli bir süre kullanılmasının engellenmesine yönelik yasal bir haktır (Erdil vd., 2017).

Fikri mülkiyet hakları başlıca iki ana dala ayrılmakta olup, birincisi fikir ve sanat eserleri hakkı ve ikincisi ise sınai mülkiyet hakkıdır. Şekil 1'de fikri mülkiyet haklarını oluşturan alt dalların şematik gösterimi verilmiştir (Suluk, 2004).



Şekil 1. Fikri mülkiyet haklarını oluşturan alt dallar

Bu bölümde sınai mülkiyet hakları konusunun içerisinde yer alan patentler konusu hakkında detaylı bilgiler verecektir.

PATENTLER

Bir işi yapabilmek için yeni yöntem ve ürünler öneren veya eko-sistem içerisindeki herhangi bir probleme karşı çözüm üreten icatlara verilmiş tekel hakkına patent denir. Patentler, ürünü veya teknolojiyi üreten kişiye bazı haklar sağlayarak, o kişinin izni olmadan o kişi tarafından üretimi ya-

pılan mal veya hizmetlerin başkaları tarafından kullanılmasını yasal olarak engellemekte ve böylelikle ürünün tüm yasal haklarını ilk üretimi yapan kişiye özgü kılmaktadır (Anonim, 2018a). Patent çok önemli bir haktır. Çünkü patent, ürün sahibinin izni olmaksızın başkalarının bu patentli buluşu temel alarak geliştirmelerini, kullanmalarını ve ithal etmelerini engelleme veya durdurma hakkını kullanıcıya vermektedir (WIPPO, 2006).

Türkiye'de patent sahibi dışında bir buluşun başkalarının kullanımı için tanınan süre 20 yıldır. Patentin koruma süresi başvuru tarihi itibarıyla başlamakta ve 20 yıl boyunca devam etmektedir. Faydalı modelde ise koruma süresi 10 yıldır. Patent ve faydalı model arasındaki farklılık incelendiğinde, her ikisinde de yeniliğe ve sanayide uygulanabilirliğe bakılmakta ancak patentte buluş basamağına bakılırken, faydalı modelde buluş basamağına bakılmamaktadır. Ayrıca patentte araştırma ve inceleme raporu varken faydalı modelde sadece araştırma raporu vardır (TÜRK PATENT, 2018).

Patent kelimesini açıklarken icat yani buluş (invention) ve inovasyon (innovation) (yenilik) kelimeleri ile birlikte buluş basamağı ve sanayide uygulanabilirlik terimlerini de açıklamak gerekmektedir.

Patent konusu dikkate alınınca icat genel olarak teknik bir problem için yeni ve yaratıcı bir çözüm olarak tanımlanmaktadır (WIPPO, 2006). Ayrıca icattın bir başka tanımı da hiç kimse tarafından üretimi yapılmamış herhangi bir şeyin, herhangi bir problemi çözmesi için insan zekâsı ile ortaya konulması olarak ifade edilmektedir (Anonim, 2015).

İnovasyon (yenilik) yeni bir mal veya hizmet üretmek veya mevcut olan bir mal veya hizmette yeni birtakım unsurlar geliştirmek olarak tanımlanmaktadır. İnovasyon, şu anki girişimcilik faaliyetlerinin olmazsa olmazlarındandır. Çünkü mal ve hizmetlerin teknolojik yeniliklerle müşterileri etkilemesi firmalara ve işletmelere olağanüstü faydalar ve karlar sağlamaktadır. Bu uygulama uzun zaman önce başlamış ve birçok başarılı firma tarafından diğer mevcut rakiplerle rekabet edebilmek için kullanılmıştır (Zawawi et al., 2016). Girişimcilikte çok fazla adı geçen Avustralyalı bilim adamlarından biri olan Joseph Schumpeter icat ve yenilik (inovasyon) terimlerinin birçok kez birbirinden farklı olduğunu belirterek hayata geçirilmemiş icatların yenilik olmadığı ancak icatların bir üretim faaliyetinde kullanılması sağlandığında bu icatların yenilik olarak da isimlendirilebileceğini vurgulamıştır (Dinler Sakaryalı, 2014).

"İcat" ile "inovasyon" arasındaki ayrımı dikkate almak önemlidir. Buluş, yenilikçi bir fikir veya bir çalışma modeli vb. teknik bir problem için bir çözüm ifade ederken, inovasyon, bir buluşun, pazarlanabilir bir ürün veya işleme dönüştürülmesini ifade etmektedir. Şirketlerin yenilik yapmasının başlıca nedenleri şunlardır: (WIPPO, 2006).

1. Maliyetleri azaltmak ve verimliliği arttırmak için üretim süreçlerini geliştirmek,

2. Müşteri ihtiyaçlarını karşılayan yeni ürünleri geliştirmek,

3. Rekabetin önünde kalmak ve/veya pazar payını genişletmek,

4. İşletmenin ve müşterilerinin gelişmekte olan ihtiyaçlarını karşılamak ve

5. Diğer şirketlerin teknolojilerine bağımlılığı önlemektir.

Patentlenebilirlik Kıstasları

Patentlenebilirlik kıstasları 3 tane olup, bunlar yenilik, buluş basamağı ve sanayiye uygulanabilirliktir (TÜRK PATENT, 2018).

1. Yenilik: Patenti yapılacak olan ürünün tamamen yeni bir icat olması yani dünyanın hiçbir yerinde daha önce başkası tarafından üretilmemiş, tanıtılmamış, kullanılmamış ve açıklanmamış olması gerekmektedir.

2. Buluş Basamağı: Bu konu hakkında bilgi ve tecrübeye sahip kişi veya kişilerce bu konu düşünüldüğünde patente başvuru yapan kişinin icadı kolaylıkla ortaya konulabilecek bir buluş olduğu tespit edilirse bu çalışmanın buluş basamağının olmadığı sonucuna varılmaktadır.

3. Sanayiye Uygulanabilirlik: Yapılan icadın, tarımı da içine alan sanayinin herhangi bir dalında üretiminin yapılabilir olması gerekmektedir.

Patentin Amacı

Patentin amacı, herhangi bir icatta bulunan kişinin, icat ettiği ürünü, belirli bir kesimde, belirli bir süre (20 yıl) zarfında üretme, satma veya kullanma hakkını güvence altına alarak, icat üzerinde tekel oluşturmasına imkân vermektir. İcadı yapana bazı hakları sağlayan patent belgesidir. Patent belgesi icat sahibinin icat üzerinde ki tüm haklara sahip olmasına olanak sağlamaktadır (Anonim, 2018a).

Patentin diğer bir amacı da bireyleri yeni buluşlar yapmaya teşvik ederek bu kişilerin teknolojileri geliştirmelerine ve farklı alanlarda farklı yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılmasına katkıda bulunmaktır. Ayrıca patent, teknik bilgiye ulaşabilmeyi rehber görevi yaparak AR-GE çalışmalarında fayda sağlamaktadır (Anonim, 2018a).

Firmanın Patent Bilgisini Araştırmasının Avantajları

Bir firmanın patent bilgisini araştırması ile ilgili 4 avantajı vardır (EBİLTEM, 2011). Bunlar:

1. Bir firmanın patent bilgisini araştırması onun pazarda ki rakiplerinin icatlarını pazardan daha önce görme, tanıma ve inceleme imkânı sunarak rakiplerine karşı daha tedbirli olabilme fırsatını ortaya çıkarabilmektedir.

Yani patent bilgisi bir firmanın rakiplerinin bir sonraki hamlelerini tahmin edebilmesine olanak sağlayarak o firmanın pazar gücünü ve rekabet olanağını arttırmaktadır.

2. Yapılan buluşa benzer buluşları araştırarak araştırma yapan firmanın patente başvurması durumunda, patent ofisinden olumsuz sonuç alma ihtimali azalmaktadır. Ayrıca firmanın yapmış olduğu icat için patent kalitesini arttırabilme imkânı ortaya çıkmaktadır.

3. Patent bilgisini araştıran firmalar üreteceği yeni ürünü piyasaya sürmeden önce başkalarının patentini ihlal etmediğinden emin olabilir.

4. Patent araştırmaları yapılmadan yeni bir ürünün üretilmesi durumunda patentin olumsuz sonuç alması ile boş yere zaman kaybı ve maliyet yönünden masraf ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle patent bilgisi bu olumsuz durumları en aza indirmede firmalara büyük fırsatlar sağlamaktadır.

Patent Süresi

Patenti yapılacak herhangi bir ürünün fikir aşamasından başlayarak yenilik araştırması, patentlenebilirlik değerlendirmesi ve başvuru dosyasının oluşturulması gibi işlemleri 1-3 ay arasında yapılabilmektedir. Ayrıca başvurunun yapılması, şeklin uygunluğu, patent araştırması, inceleme raporu ve patentin olumlu veya olumsuz sonucunun ilanı gibi aşamalar ise minimum 2 yıl içerisinde sonuçlanmaktadır (Anonim, 2015).

Patent Verilmeyen Konular

Her konuda patent verilememektedir. Bu nedenden dolayı patent verilemeyen alanlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (TÜRK PATENT, 2018).

1.Teknik yönü olmayan bilgiler,

2. Bilgisayar yazılımları,

3. Estetik ve sanatsal niteliği olan edebi eserler,

4. Hayvan ve insan sağlığını tedavi unsurları,

5. Bitki ve hayvan yetiştirilmesi yöntemleri,

6. Genel ahlak ilkelerine aykırı icatlar ve

7. Matematik metotları ve bilimsel verilerdir.

Patent Başvurusu Aşamaları

Patent başvurusunun aşamaları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1. Ön araştırma yapmak: Patent başvurusu yapmadan önce konu ile ilgili ön araştırma yapılması gerekmektedir. Çünkü bazen patent başvurusu yapılan alanla ilgili başka bir yerde benzer faaliyetler yürütülmektedir. Bu şe-

kildeki benzerlikler mahkemelerde dava konusu olmakta bu da başvuru öncesinde masrafları arttırmakta ve zaman kaybına neden olmaktadır (TÜRK PATENT, 2018). Ayrıca ön aşamada işletmenin rakiplerinin patent başvurusu olup olmadığı varsa hangi alanlarda patent aldıkları araştırılmalıdır. Bunların dışında patent başvurusu yapacak firmaların benzer konularda daha önce patent alan firmaların patent konularını karşılaştırmalı olarak ele alması gerekmektedir (Dericioğlu, 2016). Bir çalışmanın patentinin başka ülkelerde veya Türkiye'de olup olmadığını araştırmak için Türk Patent ve Marka Kurumunun internet adresinden Patent/Faydalı Model Ön Araştırma Talep Formu http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/forms/ doldurularak aşağıda internet adresi verilen ücret ödeme ve detaylı bilgilendirme ile ilgili http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/fees/informationDetail?id=112 adrese tıklanarak 01.01.19 hesap kodlu patent/faydalı model ön araştırma ücreti 2018 yılı için 235 TL'yi ödendiğini gösteren dokümanı Türk Patent ve Marka Kurumuna ulaştırmak gerekmektedir (TÜRK PATENT, 2018). Patent araştırmalarında takip etmek için tüm dünyada kullanılan bazı internet adresleri ve açıklamaları şu şekilde ifade edilebilir (Anonim, 2018; TÜRK PATENT, 2018).

European Patent Office (EPO)	http://worldwide.espacenet.com
World Intellectual Property Organization (WIPO)	http://www.wipo.int/patentscope
The German Patent and Trade Mark Office (DPMA)	http://depatisnet.dpma.de
United States Patent and Trademark Office (USPTO)	www.uspto.gov
National Intellectual Property Administration (CNIPA)	http://english.sipo.gov.cn
The Japan Platform for Patent Information (J-PlatPat)	http://j-platpat.inpit.go.jp
Korea Intellectual Properly Rights Information Service (KIPRIS)	http://eng.kipris.or.kr
Google patent	https://www.google.com/patents

2. Başvuru formunu hazırlamak:

http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/forms/informationDetail?id=101. Adresinden patentin ulusal veya uluslararası hangi birime verileceği ile ilgili patent başvurusu elektronik ortamda doldurulmaktadır. Türk Patent ve marka kurumu bu formu değerlendirerek bireyin veya kurumun patent başvurusu yapmasına izin vermektedir (Dericioğlu, 2016).

3. Patent başvurusu yapmak için gerekli evrakların hazırlanması: Patent başvurusunda herhangi bir aksaklıkla karşılaşmamak için icat edilen buluşun teknik anlatımının doğru şekilde ifade edilmesi ve aşağıda verilen evrakların eksiksiz olarak Türk Patent ve Marka Kurumu'na ulaştırılması gerekmektedir. Patent başvurusu için gereken evraklar şunlardır;

a) Buluşun teknik özeti

b) Buluşun tarifnamesi

c) Buluşla ilgili teknik çizimler

d) Patent tescil istemleri

Patentin ulusal ve bölgesel veya uluslararası olarak tanınması için buluşun tarifnamesinin hazırlanması varsa buluşla ilgili resimlerin çizilmesi gerekmektedir. Ayrıca buluşun kattığı düşünülen teknolojik yeniliklerin açıklanması amacıyla patent tescil istemleri hazırlanmalıdır (Dericioğlu, 2016).

Tescil süreci başladıktan sonra patent başvurusu yapabilmek için Türkiye'de Türk Patent ve Marka Kurumu ve uluslararası anlamda patentin işlem görmesi için ise Dünya Fikri Mülkiyet Teşkilatı (WIPO) ile yakından iletişime geçmek gerekmektedir (TÜRK PATENT, 2018). Bu hazırlıklar yapıldıktan sonra patent başvurusu yapılmaktadır.

Türk Patent ve Marka Kurumuna elektronik başvuru için sistemden şu adımlar yapılmaktadır (TÜRK PATENT, 2018).

1) Sisteme Giriş (e-imza veya mobil imza ile)

2) Başvuru Süreci

a) Başvuru İşlemleri

b) Patent Bilgileri

c) Rüçhan Bilgileri

d) Sahip Bilgileri (buluş sahibi ve vekil bilgileri)

4. Patent başvurusunu takip etmek

Patente başvurular yapıldıktan sonra başvurular ilk önce şekil olarak incelenmektedir. Bu işlem 1-3 iş günü almakta eğer şekil açısından bazı sıkıntılar varsa bu sıkıntıların giderilmesi için 2 aylık bir süre verilmektedir. Şekil açısından uygunluk belgesi alınan başvurularda, araştırma sürecine geçilmekte bu aşamada da araştırma raporu için uluslararası araştırma ofislerinden herhangi birisi tercih edilerek, yapılan buluş araştırma raporu sürecine dâhil edilmektedir. Bu aşamadan sonraki son aşama ise sonuç raporunun alınmasıdır. Sonuç raporunda istenen bazı evraklar veya icatla ilgili birtakım sorunların yazışması yapılmakta ve önceki araştırma raporunda eksik bulunan bazı durumlar görülürse bu aşamada bu eksikliklerin tamamlanması sağlanmaktadır. Sonuç raporunun eksikleri olduğu görülürse resmi süre içerisinde ikinci bir inceleme istenilebilmektedir. Zaten olumlu sonuçlanmış ise belirli bir süre sonunda patent alınmaktadır (Anonim, 2018b). Bir patent başvurusu yapan kişinin buluşu onaylandığında, buluşun ayrıntılı, doğru ve eksiksiz bir yazılı şeklinin kamuoyuna duyurulması gerekmektedir. Birçok ülkede, patent onayı resmi bir dergi veya gazetede yayınlanmak suretiyle kamuoyuna duyurulmaktadır (WIPPO, 2006).

KAYNAKLAR

Anonim, (2015). Fikri Mülkiyet Hakları: Patent, Faydalı Model, Endüstriyel Tasarım, Marka, Telif Hakları. Yıldız Teknik Üniversitesi Teknoloji Transfer Ofisi Yayını. https://www.yildiztto.com/pdf/fikri-haklar.pdf. Erişim Tarihi: 14.11.2018.

Anonim, (2018a). Patent Nedir ve Nasıl Alınır? Türk Patent ve Marka Kurumu Bilgi Sistemi, http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/resources/temp/522B990B-E529-4378-8287-66E77494B4FA.pdf;jsessionid=-43719BE7667937852E61276A400F8712. Erişim Tarihi: 24.11.2018.

Anonim, (2018b). Patent Başvuru Aşamaları. https://gripatent.com/patent-basvuru-asamalari/ Erişim Tarihi: 14.11.2018.

Dericioğlu, M.K. (2016). Fikri Haklar Ders Notları: Buluşlar ve Patent Sistemi. http://www.kaandericioglu.com/wp-content/uploads/2015/10/A5_F%C4%B0KR%C4%B0_HAKLAR_2016.pdf. Erişim Tarihi: 17.11.2018.

Dinler Sakaryalı, A.M. (2014). İnovasyon ve Risk Sermayesi. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9(1): 183-210.

EBİLTEM, (2011). Patent Araştırmaları. Ege Üniversitesi Bilim-Teknoloji Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları. https://docplayer.biz.tr/351673-On-so-ons-z-o-patent-arastirmalari-ofisi-ebiltem.html. Erişim Tarihi: 15.11.2018.

Erdil, E., Pamukçu, M.T., Akçomak, İ.S. ve Tiryakioğlu, M. (2017). Bilgi, Bilim, Teknoloji ve Yenilik: Kavramsal Tartışma. ODTÜ TEKPOL Bilim ve Teknoloji Politikaları Araştırma Merkezi, TEKPOL Working Paper Series STPS-WP-16/01, Ankara.

Geven, Z. (2011). Fikri Mülkiyet Hukukunda Yenilik ve Orijinallik. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(2): 327-401.

Suluk, C. (2004). Telif Hakları ve Korsanlıkla Mücadele. Hayat Yayıncılık, İstanbul.

TÜRK PATENT, (2018). Patent ve Faydalı Model Hakkında Bilgiler. http://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/commonContent/Publications. Erişim Tarihi: 17.11.2018.

WIPPO, (2006). Inventing the Future: An Introduction to Patents for Small and Medium-Sized Enterprises Intellectual Property for Business Series I. World Intellectual Property Organization Publication No. 917.

Zawawi, N.F.M., Wahab, S.A., Al-Mamun, A., Yaacob, A.S., Samy, N.K.A. and Fazal, S.A. (2016). Defining the Concept of Innovation and Firm Innovativeness: A Critical Analysis from Resorce-Based View Perspective. International Journal of Business and Management, 11(6): 87-94.

Bölüm 32

İNOVASYON ÖLÇÜMÜNDE ULUSLARARASI YAKLAŞIMLAR[1]

Sevgi ELVERDİ[2]
Hayriye ATİK[3]

1 Bu çalışma;"Ar-Ge Tabanlı Ekonomik Büyüme Sürecinde İnovasyon Unsurunun Rolü: Uluslararası Karşılaştırmalı Bir Analiz" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

2 Arş. Gör. Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İ.İ.B.F.,İktisat Bölümü.
3 Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü.

GİRİŞ

Bilgi ekonomisine geçişle birlikte, rekabetin yönü de değişmiş ve ülkeler arasındaki rekabet, bilim ve teknoloji alanlarında kendini daha fazla hissettirmeye başlamıştır. Bu bağlamda ülke ekonomilerinin sahip oldukları; araştırma-geliştirme çalışmaları ve bu çalışmaları gerçekleştirecek beyin gücü (beşeri sermaye), bilgi-iletişim teknolojilerinin etkin kullanımı, teknolojik alt yapı, yüksek teknolojili ürünlerin üretimi; kısacası inovasyon ve inovasyonu etkileyen tüm unsurlar önemli bir hale gelmiştir. Öyle ki, içinde bulunduğumuz yüzyıl itibariyle inovasyon, değişmenin, gelişmenin ve zenginleşmenin, dahası ayakta kalabilmenin ve dünya ülkeleriyle rekabet edebilmenin tek yolu olarak gözükmektedir. Nitekim, günümüz ekonomik ortamında inovasyon, ekonomik büyümenin lokomotifi olarak kabul edilmekte ve rekabetçiliğin giderek arttığı bu dönemde, stratejik bir unsur olarak, rekabet gücü kaynağı haline gelmiş bulunmaktadır.

Bu çalışmada dünya literatüründe yer alan inovasyon ölçüm yaklaşımlarından bahsedilecektir. Günümüzde ekonomik büyümenin en önemli unsurlarından biri olan inovasyon, rekabet gücünün de en önemli belirleyicisidir. İnovasyonun başta ekonomik büyüme ve rekabet gücü olmak üzere diğer makro ekonomik göstergeler üzerindeki etkilerinin araştırılabilmesi, inovasyonun somut olarak ölçülmesini gerekli kılmaktadır.

İnovasyon performansının ölçümüne yönelik uluslararası sahada öne çıkan pek çok araştırma mevcuttur. Farklı ülkeler arasında kıyaslama imkânı sunan bu araştırmalar, gerek mikro gerekse makro düzeyde çalışmalar içeren endeks projelerinden oluşmaktadır. Çalışmanın amacı, söz konusu bu inovasyon ölçüm projelerinin zengin içeriğini ortaya koymak suretiyle; inovasyon ölçüm yaklaşımlarının çeşitliliğini göstermektir. Bu bağlamda, inovasyon performansı ölçümünde kullanılan en yaygın endeksler ve endeksleri oluşturan ölçüm göstergeleri de ele alınacaktır. Bu çalışma, literatürde yer alan tüm inovasyon ölçüm yaklaşımlarını detaylı bir şekilde ele alması bakımından diğer çalışmalardan ayrılmakta ve önem arz etmektedir.

Çalışmanın planı şu şekilde oluşturulmuştur; öncelikle, inovasyon ve inovasyon ölçümünün öneminden bahsedilerek kavramsal bir çerçeve çizilecek ve ardından; Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) İnovasyon Ölçüm Yaklaşımı, Küresel İnovasyon Endeksi, Küresel Rekabetçilik Endeksi, Bilgi Değerlendirme Metodolojisi, Avrupa İnovasyon Skor Tahtası, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) İstatistik Kurumu İnovasyon Endeksleri, Spring İş Mükemmelliği Girişimi ve İnovasyon Niş Standardı gibi uluslararası sahada yaygın ve kabul görmüş inovasyon ölçüm endeksleri ele alınacaktır. Son olarak sonuç ve değerlendirme kısmı ile de çalışma tamamlanmış olacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

En genel ifadesiyle *inovasyon;* üründe, hizmette ve süreçte katma değer oluşturacak değişikliklerin ve yeniliklerin gerçekleşmesi olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan yola çıkarak *inovasyonun,* kavram olarak iki hususa işaret ettiğini söylemek mümkündür: Birincisi, sonuç/çıktı olarak inovasyon. İkincisi ise, süreç olarak yenilemek veya yenilenmek olan inovasyon şeklindedir.

İnovasyon doğası itibariyle, farklı olan veya değişik olan herhangi bir şeyi içermektedir. Peki, farklı olan veya değişik olan her şey, *'bir inovasyon'* olarak görülmeli midir? Yeni/yenilikçi fikirleri de içinde barındıran *inovasyon*, bu fikirlerin üretilmesiyle beraber; daha da öteye taşınarak; hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle; yenilikçi fikirlerin uygulamaya yansıması; üretken kişiliğin ve kabiliyetlerin, ticari ustalıkla birleştirilmesi ve bunun sonucunda da bir *'fayda'* elde edilmesi gerekmektedir. Aksi halde inovasyonun varlığından söz edilemez.

İnovasyonu, bilim ve teknolojinin, ülkelerin, toplumların, kurumların, bireylerin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde değişime uğratılması suretiyle; kesimlerin istifadesine sunulan, uzunca ve zahmetli bir sürecin çıktısı olarak değerlendirmek mümkündür. Zira inovasyon bir anlamda 'geleceği inşa etme süreci'dir ve daima sürdürülebilir olmalıdır. İnovasyon olgusu, içerik itibariyle sürekli güncellenen; geniş bir yelpazeye sahip olan ve bir anlamda inovasyonun kendisi de bizzat yenilenen bir kavramdır.

Öte yandan inovasyonun doğası ile ilgili tüm bu hususlar, inovasyon ölçümündeki zorlukları da beraberinde getirmiş ve çeşitli kurumları bu konuya dönük çözüm arayışı içine sokmuştur. Zira bireyler/kurumlar/ülkeler ancak görebildikleri veya somut olarak ölçebildikleri şeyleri dikkate almaktadırlar. Dolayısıyla inovasyonu ölçmek, onun somut kazanımlarını görmek bakımından önem arz etmektedir. İnovasyonun ölçülmesi hususunda literatürde ve uluslararası düzeyde genel kabul görmüş kaynakların en başında; OECD ve Eurostat'ın birlikte yayına hazırladığı Oslo Kılavuzu gelmektedir. Bununla beraber, *Küresel İnovasyon Endeksi, Küresel Rekabetçilik Endeksi, Dünya Bankası Bilgi Değerlendirme Metodolojisi, Avrupa İnovasyon Skor Tahtası, ABD İnovasyon Ölçüm Endeksleri, Singapur Spring İş Mükemmelliği Girişimi ve İnovasyon Niş Standardı* gibi inovasyon ölçüm yaklaşımları da uluslararası düzeydeki bir diğer projelerdir. Söz konusu bu projeler, patent sayıları, Ar-Ge harcamaları, teknoloji transferi, nitelikli iş gücü gibi genel göstergelerin de ötesine geçerek, inovasyon ölçümünde geniş bir yelpaze ve çok yönlülük oluşturarak, dünya ülkelerinin inovasyon performanslarını yansıtan bir çeşit projeksiyonlardır. Zira ülkelerin, yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri; inovasyon kabiliyetlerini geliştirmeleriyle doğrudan ilgilidir. Bilhassa ekonomik olarak performans ve etkinliklerini artıracak şekilde söz konusu bu kabiliyetin

geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için de inovasyon kapasitelerinin belirlenmesine ihtiyaç vardır. Tam da bu noktada inovasyon ölçüm endeksleri devreye girmekte ve ülkelere, inovasyon potansiyellerinin hangi seviyede olduklarını göstermektedir. Bu sayede ülkeler, inovasyon kapasitelerini ölçmekte; eksik noktalarını tespit etmekte ve buna göre kendilerine bir yol haritası çizmektedirler. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde endeksler detaylı olarak ele alınmaktadır.

2. OECD İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI

OECD tarafından 2010 yılında yayınlanan, "*İnovasyonun Ölçümü: Yeni Bir Bakış Açısı"* adlı rapor, öncelikle *inovasyonun,* 21.yüzyıl perspektifinden yorumu ile başlar. Söz konusu bu perspektif, firmalarda inovasyonu sürdüren şeyin ne olduğundan, inovasyonun yeni coğrafyasına kadar; bilimsel araştırma zemininin nasıl yeniden şekillendiğini kapsayan ve disiplinler arası bir anlayışı da meselenin içine yerleştiren ve böylece *inovasyon* ölçümü için oldukça geniş bir yelpaze sunan bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, marka gibi soyut değerler üzerine yapılan yatırımlar şeklinde kullanılan yeni göstergeler ya da beşeri sermaye gibi inovasyonun temel girdisi olan ve buna yönelik oluşturulacak göstergeler seti gibi.

Raporun önemli bir amacı; ölçüm boşluklarının varlığına dikkat çekerek; ölçüm gündemini ilerletmek için bir *eylem planı* önermektir. Buradan hareketle, ele alınan inovasyon ölçüm stratejisinde, inovasyon ölçümüne ilişkin geniş ve yatay bir yaklaşım ortaya konulmaktadır. Söz konusu bu yaklaşımda şu hususlar özellikle dikkate alınır ve çerçeve buna göre çizilmeye çalışılır: İnovasyonun doğasını, etkilerini ve inovasyon sistemin işleyişini anlamak için; inovasyon aktörlerinin ve inovasyon sürecinin bağlantılarını ve çeşidini yeterince yansıtmayan toplam sayı ya da endekslerin ötesine geçmenin gerekliliği hususu. Bu adım, bilim, teknoloji ve inovasyon göstergelerinin ötesine geçerek; eğitimin, girişimcinin, ekonomik, çevresel ve sosyal çıktıların ölçümüne yaklaşmak için gerekli gözükmektedir.

OECD'nin *İnovasyon Ölçüm Yaklaşımı*, geleneksel göstergeleri de dikkate alarak, inovasyon ölçümüne yeni ölçümler ve yeni yollar getirmektedir. Bu, OECD'nin, üzerinde yarım yüzyıl boyunca uğraştığı; inovasyon aktörleri, inovasyon çeşitliliği ve bunlar arasındaki bağlantıları ortaya koymak için gösterilen çabalar sonucu geliştirdiği göstergelere ait çalışmasına dayanmaktadır. Söz konusu bu çalışma, üç farklı perspektif üzerine inşa edilmiştir (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2010):

- Bir inovasyon ölçüm gündemi oluşturmak
- Günümüzde inovasyon

➢ Durum göstergelerinin ötesine geçmek

İnovasyon ölçümüne dair yeni bir gündem oluşturma gayreti, OECD'nin, üzerinde elli yıl boyunca çalıştığı; *"OECD İnovasyon Stratejisi"*nin geniş yatay odaklı sunumuna dayanan bir girişimdir. Bu kısımda, hâlihazırda mevcut olan uluslararası ölçüm çerçevesinin başlıca zayıflıkları özetlenmekte ve ileriye dönük, uzun vadeli uluslararası arenada kabul gören bir ölçüm gündemini teşkil etmek üzere, beş önemli ana eylem stratejisi belirlenmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: *İnovasyon İçin Bir Ölçüm Gündemi: Anahtar Eylemler*

Eylem 1:	Daha kapsamlı bir inovasyon ölçümü ve inovasyonun makroekonomik performans ile bağlantısını geliştirmek.
Eylem 2:	İnovasyonun belirleyicileri ve etkisini ölçmek üzere, yüksek kalitede, kapsamlı bir veri tabanı oluşturmak.
Eylem 3:	İnovasyonun, kamu sektöründeki rolünün önemine dikkat çekilerek; bu sektördeki ölçümünü geliştirmek.
Eylem 4:	Yeni istatistiksel metotların dizaynı ve disiplinler arası yaklaşımların teşvik edilmesi.
Eylem 5:	İnovasyonun sosyal amaç ve sosyal etkilerinin ölçümüne yönelik teşviki.

Kaynak: *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). Measuring Innovation: A New Perspective. Paris:OECD Publications.*

Söz konusu bu eylemler, inovasyon ölçümünde daha ileriye geçebilmek için gerekli olan ve kendi içlerinde çeşitli hedefleri barındıran stratejiler olarak karşımıza çıkar. Şöyle ki (OECD, 2010):

➢ Bilim-teknoloji ve inovasyon çalışmalarının, inovasyona daha geniş bir perspektif kazandıracak şekilde yeniden ele alınmaları gerekmektedir. Böylece inovasyona daha geniş bir pencereden bakmamızı sağlayacak göstergeler de ortaya çıkmış olacaktır (Eylem 1).

➢ Güvenilir ve kanıta dayalı bir politika önerisi oluşturmak, alt-ulusal zemini de kapsayacak biçimde, kapsamlı ve yüksek kalitede veri alt yapısını gerektirir. Bu husus, farklı veri setleri ile ilişkilendirebilmek ve potansiyel yönetsel kayıtlardan yararlanmak için önemlidir (Eylem 2).

➢ Kamu sektöründeki inovasyon çalışmaları için, uluslararası ortak görüş ve kıyaslanabilir ölçü birimi henüz yoktur. Kamu sektörü inovasyon ölçümü için oluşturulacak bir çerçeve, kamu faaliyetleri ve hizmetlerine daha fazla bir inovatif yaklaşım için bir temel sağlayacak ve kıyaslamaya izin verecektir. Zira kamu sektörü; sağlık sektörü, eğitim sektörü, kamu idaresi gibi çok farklı organizasyonel birimleri kapsamaktadır. İnovasyonun kamu refahı yönlerini kapsayacak farklı ölçümler ya da eğitimde inovasyon gibi yeni konseptlerin geliştirilmesi gerekli olabilir (Eylem 3).

➢ İnovasyon politikasının tasarımında; teknolojilerin, insanların ve lokasyonların karakteristik özelliklerinin ve tabii aynı şekilde bunlar arasındaki bağlantıların ve dalgalanmaların da hesaba katılması önemlidir ve gereklidir. Dolaysıyla gerek bireysel gerekse firma ve organizasyon düzeyinde; inovasyon davranışını, belirleyicilerini ve etkilerini anlamak ve yorumlamak için yeni analiz metotlarına ihtiyaç vardır (Eylem 4)

➢ İnovasyonun refah üzerindeki etkilerini ve sosyal hedeflerin gerçekleşmesindeki katkılarını ortaya çıkaran; inovasyon konsept ve ölçümlerinin geliştirilmesine yönelik teşvikler önemlidir (Eylem 5).

OECD'nin inovasyon ölçümü için belirlediği amaçlar doğrultusunda ele aldığı üç farklı bakış açısından ikincisini oluşturan konu, *"günümüzde inovasyon"* başlığı altında yapılandırdığı düşünce biçimidir. Bu kısımda, inovasyonun bazı temel karakteristik özelliklerini anlamaya yönelik sorular üzerinde durulmaktadır. Söz konusu sorular şu şekildedir (OECD, 2010):

1- Ar-Ge dışında başka hangi girdi faktörleri inovasyona yol açmaktadır?

2- Firmalar tarafından üstlenilen tamamlayıcı stratejiler nelerdir?

3- Aktörlerin inovasyon sistemi içindeki bağlantıları nasıldır ve inovasyon süreci içindeki işbirlikçilik ne yöndedir?

4- İnovasyonun, örneğin iklim değişikliği gibi küresel sorunların çözümüne katkısını görmemizi sağlayacak göstergeleri nelerdir veya bu konuda hangi göstergeler kullanılabilir?

OECD'nin inovasyon ölçümü için belirlediği amaçlar doğrultusunda ele aldığı üç farklı bakış açısından sonuncusu, *durum göstergelerinin de ötesine* geçmektir. Bu kısım, geleneksel göstergelerden yararlanan ve hükümetler için öncelik taşıyan ampirik göstergelere yönelik önerilerin yer aldığı; bireylerin güçlendirilmesi, firmalarda inovasyonun önündeki engellerin kaldırılması ve inovasyon sürecinin kolaylaştırılması, inovasyona yatırım, inovasyonun getirisi ve küresel sorunlarda inovasyonun rolü gibi beş tematik bölümden oluşmaktadır.

Her şeyden önce iyi bir inovasyon ölçümü, inovasyon etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması için esastır. Yeni ölçümler, inovasyon politika yapımını desteklemek için gereklidir. Öte yandan, içerdiği tüm zorluklara rağmen iyi bir inovasyon ölçümü, somut verilerden hareketle sağlam bir politika oluşturma temelinin de önemli bir adımıdır. Çünkü iyi bir inovasyon ölçümü, politika yapıcılara pek çok konuda ışık tutar ve onlara yardım eder. Örneğin, uygulanan politikaların ve yapılan harcamaların sonuçları konusunda onlara bir değerlendirme ve yapılan işlerin getirisini görme imkânı sunar. Ya da sosyal ve ekonomik hedeflerin başarılı olmasında,

inovasyonun katkısını görmelerine yardım eder ve en önemlisi de, hesap verilebilirliği güçlendirerek, kamu müdahalesini meşrulaştırır. Bundan dolayıdır ki, inovasyonun, mevcut ekonomik konjonktürdeki rolünün tamamının dikkate alındığı ve hesaba katıldığı bir ölçümünün geliştirilmesi, ülke ekonomileri için; ekonomik büyüme ve kalkınma hedeflerinde hayati önem taşır. Bu anlamda OECD'nin söz konusu bu yaklaşımı, inovasyona yeni bir bakış açısının ve yorumunun kazandırılması bakımından önemli bir çalışmadır.

3. INSEAD İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI: KÜRESEL İNOVASYON ENDEKSİ

Küresel İnovasyon Endeksi projesi, 2007 yılında Profesör Soumitra Dutta önderliğinde, Fransa'da, INSEAD isimli yerleşik yükseköğrenim kurumu tarafından başlatılmış olan ve son yıllarda; Cornell Üniversitesi, Dünya Entelektüel Haklar Örgütü ve bilgi ortaklarının da destekleri ile devam eden ve bu kurum ve kuruluşlar arasında kurulan bir işbirliği sonucu oluşturulmuş olan bir çalışmadır. İnovasyon konusunda oldukça kapsamlı bir bakış açısı sunan söz konusu bu projede, bilimsel makale sayısı, Ar-Ge harcamalarının düzeyi gibi geleneksel inovasyon göstergelerinin de ötesine geçerek; toplumdaki inovasyon zenginliğini daha iyi yansıtacak en iyi ölçüm ve yaklaşımların belirlenmesi amaçlanmaktadır.

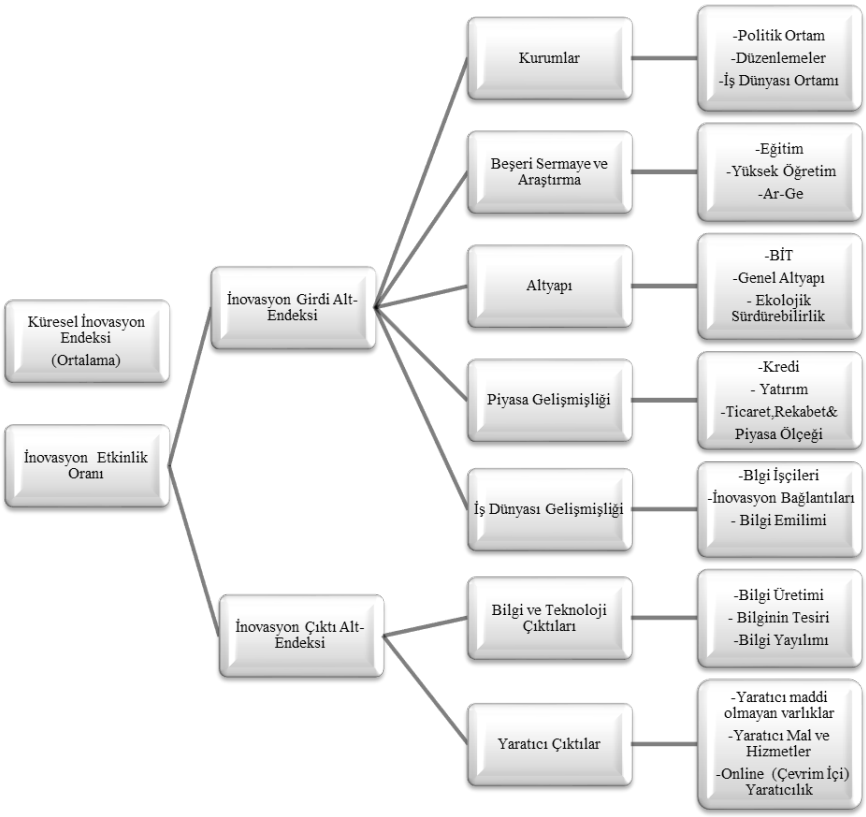
Küresel İnovasyon Endeksi, iyi bir ölçüm ile inovasyonu anlayarak ve yorumlayarak; hedeflenen politikaları tanımlayarak; inovasyonu teşvik etme adına bir tür kaldıraç misali, ülkelerin çıktığı inovasyon yolculuğunda ilgili mesafenin saptanması ve kat edilmesi bakımından güzel bir araçtır. Aslında *Küresel İnovasyon Endeksi*, daha çok bu yolculuğun ilerletilmesi ile alakalıdır (Institut Européen D'administration Des Affaires [INSEAD] Report, 2016).

Küresel İnovasyon Endeksi, her bir ülkenin bir tür sayı tahtasını sunmaktadır. Sayı tahtası, ülkelerin zayıf ve güçlü yönlerini içermekte; ülkelerin veri setine erişimi mümkün kılmakta; data kaynakları ve açıklamalar içermekte ve detaylı teknik notlar sunmaktadır. 2007 yılından bu yana, yaklaşık olarak 80 gösterge kullanılarak; dünya ekonomilerinin, inovasyon kapasitelerine ve bu göstergelerin sonuçlarına göre sıralandığı *Küresel İnovasyon Endeksi*'nde, beşeri sermayenin geliştirilmesi, araştırma-geliştirme, kalkınmanın finansmanı, üniversite performansı ve patent uygulamalarının uluslararası boyutları gibi, diğer pek çok önemli parametrelerin de yer aldığı önemli sayıda göstergenin ölçümü söz konusudur.

Şekil 1'de sunulan özet bilgi ve şematik anlatım, *Küresel İnovasyon Endeksi*'nin yapısı hakkında bir fikir sunmaktadır. Hesaplama yöntemi basit aritmetik ortalamaya dayanan *Küresel İnovasyon Endeksi*'de, dört ölçüm hesaplanmaktadır. Bunlar, *toplam Küresel İnovasyon Endeksi, ino-*

vasyon girdi alt-endeksi, inovasyon çıktı alt-endeksi ve *inovasyon etkinlik oranı* şeklindedir. *Toplam Küresel İnovasyon Endeksi puanı*, girdi ve çıktı alt-endeks skorlarının basit bir ortalamasıdır. *İnovasyon girdi alt-endeksi*; ulusal ekonominin yenilikçi faaliyetlerini mümkün kılan öğelerini yansıtan beş girdi sütunundan oluşmaktadır. Bunlar: Kurumlar, beşeri sermaye ve araştırma, altyapı, piyasa gelişmişliği ve iş dünyası gelişmişliği şeklindedir. İnovasyon girdi alt-endeksi bu beş unsurun basit aritmetik ortalamasına dayanır. *İnovasyon çıktı alt-endeksi* ise, ekonomideki inovasyon faaliyetlerinin sonuçlarını içeren çıktılar hakkında bilgi sunar. Bilgi ve teknoloji çıktıları ile yaratıcı çıktılar olmak üzere iki sütundan oluşan çıktı alt-endeksi de yine aynı şekilde bu iki unsurun basit aritmetik ortalamasına dayanır. Çıktı alt-endeksi, her ne kadar iki sütun içeriyor olsa da, toplam *Küresel İnovasyon Endeksi* skorunun hesaplanmasında, girdi alt-endeksi ile aynı derecede ağırlığa sahiptir. Öte yandan her bir sütun da kendi içinde üç alt sütuna ayrılmıştır. Her bir alt sütun ise, toplam 82 göstergenin yer aldığı münferit göstergelerden meydana gelmektedir.

Küresel İnovasyon Endeksi, önceki araştırmaların üzerine yeni verilerin dâhil edilerek inşa edildiği ve inovasyon ölçümü üzerine en sonki araştırmadan esinlenerek geliştirilen bir projedir. *Küresel İnovasyon Endeksi*, bilgi ortaklarının uzmanlığına ve sağlam bir danışma kuruluna dayanan bir modeldir ve istatistiklerin geliştirilmesi bakımından ve mevcut inovasyon anlayışını yansıtacak bir biçimde devamlı olarak güncellenmektedir. Dolayısıyla *Küresel İnovasyon Endeksi*'nde kullanılan zengin ölçü birimleri (endeks ve alt-endeks seviyesinde ya da münferit göstergelere ait gerçek ham veriler şeklinde) sayesinde, ülkelerin inovasyon performanslarını zaman içinde izleyebilmek ve aynı bölge içinde ya da aynı gelir kategorisindeki ülkelerin performanslarını kıyaslamak mümkündür.



Şekil 1: *Küresel İnovasyon Endeksi ve Bileşenleri*

Kaynak: *The Global Innovation Index 2016.*

Yıllar içinde gelinen nokta itibariyle *Küresel İnovasyon Endeksi*, herhangi bir ulusun inovasyon kapasitesinin yalnızca yerel olarak yaptıkları ile değil aynı zamanda tüm dünyayı nasıl etkilediği ile de ölçülebileceğini kanıtlamış durumdadır. Şöyle ki (INSEAD Report, 2016); global nitelik taşıyan; yoksulluk, sağlık, kentleşme, suya erişim ve iklim değişikliği gibi meseleler, hem mücadeleleri bakımından hem de çözümleri bakımından lokal sonuçlar içermektedirler. Dolayısıyla, gelişmekte olan bir dünyada, lokal çözümler sağlayan inovatif atılımlar, global bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu ise, karşılıklı fayda sağlama yönünde bir paylaşım için önemli bir fırsat sunabilir. Lokal çözümler, diğer gelişmekte olan ülkeler için de bir çözüm olabilir ve bu paylaşım, çözümlerden birlikte yararlanma imkânı sunar.

Sonuç olarak *Küresel İnovasyon Endeksi*, ülke ekonomilerinin yenilik performansı üzerinde yararlı bir parametredir ve inovasyon kapasitesini güçlendirmek isteyen her ülke ekonomisinin kullanabileceği değerli araçları sunan bir projedir. Yayınlanmaya başladığı dönemden bu tarafa, inovasyon konusunda öncü bir referans kaynağı ve karar vericiler için bir

'eylem aracı' olarak ortaya konmuş olan *Küresel İnovasyon Endeksi*, dokuz yıllık yolculuğu boyunca, inovasyon politikası konusunda, tanınmış ve güvenilir bir referans haline gelmiş bulunmaktadır.

4. DÜNYA EKONOMİK FORUMU İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI: KÜRESEL REKABETÇİLİK ENDEKSİ

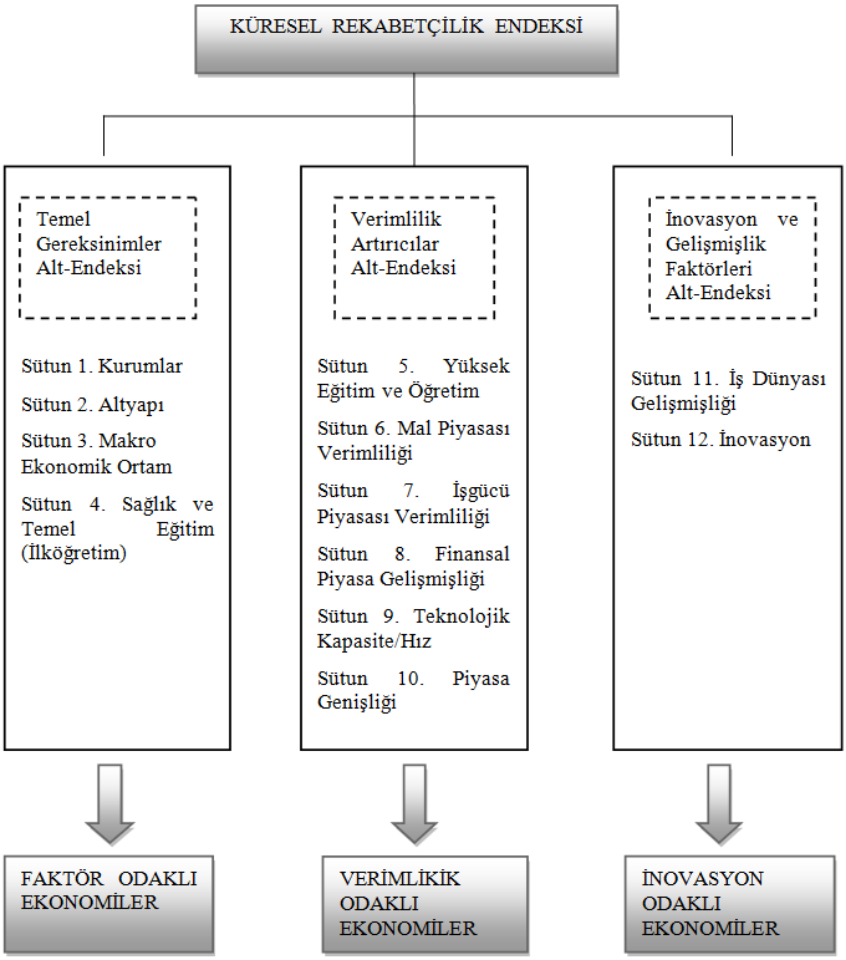
Dünya Ekonomik Forumu, 2005 yılından bu yana, Klaus Schwab'ın orijinal fikri üzerine inşa edilen, Xavier Sala-i-Martin tarafından geliştirilen ve Form'un da bizzat katkılarıyla sürdürülen; *Küresel Rekabetçilik Endeksi* raporunu yayınlanmaktadır. Raporda, *rekabetçilik* veya *rekabet gücü;* bir ekonominin verimlilik seviyesini belirleyen kurumlar, politikalar ve faktörler kümesi olarak tanımlanmaktadır. Verimlilik seviyesi, bir ekonominin ulaşabileceği refah düzeyini belirler. Aynı zamanda ekonomideki yatırımların getiri oranını da belirler ki bu da büyüme oranının temel unsurlarındandır. Diğer bir ifade ile daha rekabetçi bir ekonomi zamanla daha hızlı büyüyecektir.

Küresel Rekabetçilik Endeksi, Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası, Uluslararası Telekominkasyon Birliği, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü başta olmak üzere, uluslararası kabul görmüş kuruluşların istatistiksel verilerini içermektedir. Endeks ayrıca, rekabetçiliğin nitel görünümünü yansıtan, Dünya Ekonomik Forumunun, yönetim görüşü anketinden ortaya çıkarılan verileri de içermektedir. Ancak bununla beraber, ekonomilerin büyük bir kısmı için, yeterince kapsamlı ve karşılaştırılabilir istatistiki veriler bulunmasında zorlanılmaktadır veya mevcut değildir. Bundan dolayıdır ki, ülke ekonomileri, verilerin bulunabilirliğine bağlı olarak dâhil edilmektedir. Endeks kapsamına dâhil edilen ekonomilerin toplam çıktısı, dünya GSYİH'sinin %98'ni oluşturmaktadır (The World Economic Forum [WEF] Report, 2016-2017).

Her biri farklı bir rekabet gücü unsuru olan birçok farklı bileşenin ağırlıklı ortalamasının dâhil edilmesiyle oluşturulan *Küresel Rekabetçilik Endeksi*, üretkenlik ve uzun dönem refah konusunda önemli kavramları yansıtan 114 göstergeyi birleştirir. Bu göstergeler 12 sütun halinde gruplandırılmıştır (Şekil 2). Bunlar: *Kurumlar, altyapı, makroekonomik ortam, sağlık ve temel eğitim (ilköğretim), yükseköğretim ve eğitim, mal piyasası verimliliği, işgücü piyasası verimliliği, finansal piyasa gelişmişliği, teknolojik kapasite/hız, piyasa genişliği, iş dünyası gelişmişliği ve inovasyon* şeklindedir. Sütunlar ise sırasıyla üç alt-endeks içinde organize edilmiştir: *Temel gereksinimler, verimlilik artırıcı(lar), inovasyon ve gelişmişlik* faktörleri. Kişi başına GSYİH tarafından temsil edilen ve hammadde ihracatı payı olarak ifade edilen her bir ekonominin gelişme aşamasına bağlı olarak, bütün endeksin hesaplanmasında her bir alt endeks farklı ağırlıklara sahiptir (WEF Report, 2016-2017).

Küresel Rekabetçilik Endeksi ilk aşamada, ekonomilerin faktöre dayandırıldığını yani faktör-odaklı olduklarını ve ülkelerin faktör varlıklarına (temel olarak vasıfsız emek ve doğal kaynaklar) dayanarak rekabet ettiklerini varsaymaktadır. Bu gelişme aşamasındaki rekabetçiliğin korunması; öncelikle iyi işleyen kamu ve özel kuruluşların (Sütun 1), iyi gelişmiş bir altyapının (Sütun 2), istikrarlı bir makroekonomik çevrenin (Sütun 3) ve en azından sağlıklı ve temel eğitimi almış bir iş gücünün (Sütun 4) varlığı ile mümkündür. Söz konusu bu unsurlar, *temel gereksinimler* alt-endeksi içinde yer alan gruplardır ve faktör-odaklı ekonomiler için önemlidir.

Ekonomiler daha rekabetçi hale geldikçe; verimlilik seviyesi yükselecek ve gelişmenin ilerlemesiyle ücretler de artmış olacaktır. Böylece ülkeler, verimlilik-odaklı gelişme aşamasına geçeceklerdir. Bu aşamada, daha etkin üretim süreçlerinin geliştirilmesi zorunludur ve ücretler yükseldiğinden dolayı ürün kalitesi de artmış olur. Bu noktada rekabet gücünün devamı şu unsurlarla sağlanır: Yüksek eğitim-öğretim (Sütun 5), etkin mal piyasaları (Sütun 6), iyi işleyen işgücü piyasaları (Sütun 7), gelişmiş finansal piyasalar (Sütun 8), teknoloji kapasitesi (Sütun 9) ve geniş bir piyasa (yerli/yabancı) (Sütun 10). Bunlar, *verimlilik artırıcılar* alt-endeksi içinde yer alan gruplardır ve verimlilik-odaklı ekonomilerde önemlidir.



Şekil 2: *Küresel Rekabetçilik Endeksi ve Bileşenleri*

Kaynak: *The World Economic Forum (WEF). (2017, 2 Şubat). The Global Competitiveness Report 2016-2017. Erişim adresi*: https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016 2017-1

Son olarak, ülkeler, inovasyon-odaklı aşamaya geçtikçe; ücretler o kadar artmış olacak ki, bu yüksek ücretler ve beraberinde gelen yüksek yaşam standartları, ancak işletmelerin en gelişmiş üretim süreçlerini kullanarak rekabet edebildikleri sürece (Sütun 11) ve sürekli bir inovasyonla (Sütun 12) devam edecektir. Söz konusu bu gruplar ise, *inovasyon ve gelişmişlik faktörleri* alt-endeksi içinde yer alır ve inovasyon-odaklı ekonomiler için kritik değer taşırlar.

Söz konusu bu gelişim aşamaları, sütunların göreli yüksek ağırlıklarına göre hesaplanmaktadır. Gelişmenin her bir aşamasında, her bir alt-endeksin ağırlığı farklı şekillerde dâhil edilmiştir. Bu noktada ülkeleri geliş-

me aşamalarına ayırmak için iki kriter kullanılmıştır. Birinci kriter, kişi başı GSYİH'ın piyasa kurlarındaki seviyesi. İkinci kriter ise, birinci evrenin ötesine geçecek ülkelere göre ayarlamada kullanılır. Bu, maden ürünlerinin, toplam ihracat içindeki payı ile ölçülür ve ihracatının %70'inden fazlası maden ürünlerinden oluşan ülkelerin, büyük oranda faktör-odaklı oldukları varsayılır. Kaynak odaklı ve teknoloji sınırındaki ülkelere göre önemli ölçüde daha zengin olan ülkeler ise, inovasyon-odaklı ekonomiler olarak sınıflandırılırlar. Üç aşamadan ikisi arasında kalan ülkeler ise, 'geçiş döneminde' kabul edilir. Ülke geliştikçe, ağırlıklar, yumuşak bir şekilde değişir; bu da, gelişim safhalarının bir aşamasından diğerine geçişte yumuşak bir geçiş olduğunu yansıtmaktadır (WEF Report, 2016-2017).

Özetle, *Küresel Rekabetçilik Endeksi*, endekse konu olan dünya ülkelerinin, rekabetçilik puanlarına göre sıralanmış bir listesini sunan ve ülkelerin rekabet gücünü değerlendiren, uluslararası bir kıyaslama projesidir. Ülkelerin rekabetçilik puanları, her yıl tekrar eden kapsamlı bir çalışma ile ölçülmekte ve sıralamalar kamuya açık kesin verilerin kombinasyonu şeklinde gerçekleşmektedir. Buradaki asıl gaye, ülkelerin verimlilik düzeyini belirleyen etmenlerin ortaya konularak; söz konusu ülkenin güçlü ve zayıf yanlarının tespit edilmesine yardımcı olmak ve bu bağlamda politika yapıcılara yol gösterebilmektir. Endeksin yıllık olarak güncelleniyor olması, ülkelerin, ilerlemelerini izlemelerine ve gündemlerini yeniden değerlendirmelerine ve gerektiğinde düzenlemelerine olanak tanır. Endeks, bazı ülkeler tarafından, resmi olarak tüm rekabetçilik sistemlerini oluşturmak ve kurumlarını buna göre organize etmek için kullanılmıştır.

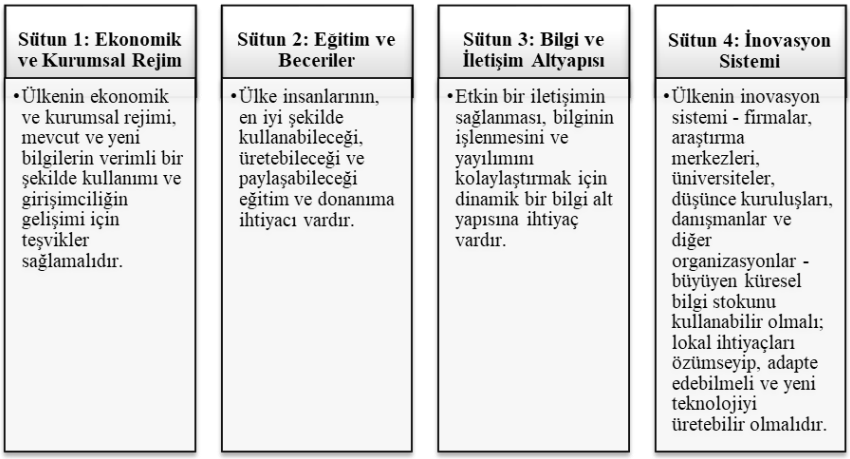
5. DÜNYA BANKASI İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI: BİLGİ DEĞERLENDİRME METODOLOJİSİ

Bilgi Değerlendirme Metodolojisi, Dünya Bankası Enstitüsü tarafından 1999 yılında, bilgi ekonomisine dönüşümü gerçekleştirmeye çabalayan ülkelerin işini kolaylaştırmak adına geliştirilen ve onların bilgi ekonomisi için hazır olup olmadıklarına yönelik temel bir değerlendirmesini yapmak üzere oluşturulmuş bir enstrümandır.

Temel bir bilgi ekonomisi kıyaslama aracı olarak nitelendirilebilecek olan *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*, kullanımı oldukça kolay olan, interaktif bir internet tabanlı araç olarak tasarlanmıştır. Amaç; ülkelerin veya bölgelerin, bilgi ekonomisine geçiş sürecinde karşılaşabilecekleri sorun ve fırsatların neler olduğunu tespit etmelerine yardımcı olmak ve bu bağlamda, gelecek yatırımlara yön verme-yol gösterme anlamında yardımcı olmak suretiyle; politika uygulamalarının nerelerde yoğunlaşması gerektiğine işaret etmektir. *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*'nin kendine özgü bu yöntemi; bilgi ekonomisi ile ilgili faktörlerin oluşturduğu geniş bir yelpaze üzerinde kurduğu bütüncül bir bakış açısına dayanmaktadır. Bilgi için hayati önem taşıyan dört temel alanı tanımlar ve birleştirir. Bu birleştirme

işlemi, sürdürülebilir ekonomik büyümeye etkin bir şekilde katkıda bulunmak içindir. Bu husus, *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*'in şeffaflığı, kolay oluşu ve çok yönlülüğü ile birlikte; hem içerde hem de dışarıda kullanım kitlesinin geniş olmasını sağlamakta ve böylece tüm dünya ülkelerinin yararlanmasına olanak tanımaktadır (Chen ve Dahlman, 2005:3).

Bu strateji, *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi* yaklaşımına göre; bilgi ekonomisinin dört önemli sütununu (Şekil 3) geliştirmeye odaklanmak şeklindedir. Başlangıç olarak bu; ülkelerin zayıf ve güçlü yönlerini anlamaları gerektiği ve sonrasında uygun politikaları geliştirmeleri için harekete geçmelerine ve politika yapıcıların hedeflerine yön vererek; bu doğrultuda yatırım yapmalarını mümkün kılmak ve liderlerin amaçları doğrultusunda ilerlemelerini takip etmeleri anlamına gelmektedir.



Şekil 3: *Bilgi Ekonomisinin Dört Temel Sütunu*

Kaynak: *The World Bank Knowledge For Development. (2017, 22 Şubat). K4D, Erişim adresi:* http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/0,,contentMDK:20269026~menuPK:461205~pagePK:64156158~piPK:64152884~theSitePK:461198,00.html

Bilgi Değerlendirme Metodolojisi yaklaşımına göre, bir ülkenin veya bölgenin, bilgi ekonomisi açısından yapılacak bir durum değerlendirmesinde kullanılabilecek ölçekler şu şekildedir (Chen ve Dahlman, 2005:10):

(i) Bilgi Değerlendirme Metodolojisi veri tabanında bulunan bütün ülkelerin "*küresel ölçekte"* bir kıyaslaması.

(ii) İlgili ülkenin, aynı bölgede bulunduğu diğer ülkelerle "*bölgesel ölçekte"* bir kıyaslaması.

(iii) İlgili ülkenin, beşeri gelişim bakımından aynı kategoride bulunan diğer ülkeler ile beşeri kalkınma açısından; "*beşeri temelli ölçekte"* bir kıyaslaması.

(iv) İlgili ülkenin, aynı gelir kategorisinde bulunan diğer ülkelerle ile gelir bakımından; "*gelir temelli ölçekte"* bir kıyaslaması şeklindedir.

Bilgi Değerlendirme Metodolojisi yaklaşımında, ülkelerin bilgi ekonomisi performansları, üç temel model üzerinden analiz edilir. Bunlar: (1) Temel Puan(taj) Kartları, (2) Bilgi Ekonomisi Endeksi (3) Özel Puan Kartları şeklindedir. *Temel Puan Kartı; Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*'in en sıklıkla kullanılan versiyonlarından biridir ve spesifik bir ülke veya bölgenin, bilgi ekonomisi dört temel sütunu açısından performansına yönelik genel bir bakış açısı sunmaktadır. Modelde 14 standart değişken kullanılmaktadır. Temel Puan kartı, bilgi ekonomisi endeksinin bölümlenmiş bir ifadesi olarak görülebilir. *Bilgi Ekonomisi Endeksi;* bilgi ekonomisindeki bir ülkenin veya bir bölgenin genel gelişim düzeyini yansıtan toplam bir endekstir. Bilgi Ekonomisi Endeksi, dört temel sütun üzerindeki performansı özetler. Bilgi Ekonomisi Endeksi, temel puan kartında yer alan 12 bilgi göstergesinin normalleştirilmiş değerlerinin basit bir ortalaması olarak oluşturulmuştur. *Özel Puan Kartları; Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*'in, kullanıcıya, kıyaslamaya dâhil edebileceği çeşitli değişken kombinasyonlarını özelleştirme esnekliği sağladığı bir yöntemdir. "Kendi Karnenizi Oluşturun" modu ile kullanıcıya *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi* veri tabanında bulunan çok sayıda yapısal ve niteliksel değişkenden herhangi biri için, herhangi iki ülkeyi veya bölgeyi karşılaştırma imkânı sunar. Bu yöntem, çoğunlukla, bireysel sütunlar veya bilgi ekonomisi sektörlerine odaklanan puan kartlarını oluşturmak için kullanılmaktadır.

Sonuç olarak *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*, bilgi ekonomisi performans değerlendirmesi bakımından son derece kullanışlı ve çıktıları itibariyle de oldukça etkin bir tanı ve kıyaslama aracıdır. Kullanım kolaylığı, şeffaflık, internet üzerinden erişebilirlik gibi sahip olduğu özellikler, *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*'in kullanımının önemli ölçüde yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Nitekim hükümet yetkilileri, politika yapıcılar, araştırmacılar, sivil topum temsilcileri ve özel sektör tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Zira özel bir eğitime ihtiyaç duyulmayan *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*; kullanıcıların sadece çevrimiçi olarak bazı temel alıştırma yapmaları suretiyle, rahatlıkla adapte olabilecekleri bir araçtır.

Bilgi Değerlendirme Metodolojisi, bilgi ekonomisine geçiş sürecindeki ülkelere, politika uygulamalarının nerelerde yoğunlaşması gerektiği ve yatırım yapılması gereken alanların neler olduğu gibi hususlarda da yol gösterici rolü vardır. Güvenilir ve uluslararası düzeyde tutarlı olan verilerle hareket edilmekte; veriler, ülke istatistiklerinin toplanması, işlenmesi, dönüştürülmesi ve üretilmesi konusunda saygın olan kurumların yayınlarına dayanmaktadır. Ülkelerin, güçlü ve zayıf yönlerini anlamalarını sağlamak suretiyle; komşuları, rakipleri veya diğer ülkelerle karşılaştırma yapabil-

meleri konusunda yardımcı olmaktadır. Bu sayede *Bilgi Değerlendirme Metodolojisi*, ülkelerin karşı karşıya kalabilecekleri sorunların ve fırsatların tespitinde yararlı bir yaklaşım olarak düşünülmektedir.

6. AVRUPA BİRLİĞİ İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI: AVRUPA İNOVASYON SKOR TAHTASI

Avrupa İnovasyon Skor Tahtası, Avrupa Birliği ve birliğe üye devletlerin, araştırma-geliştirme ve inovasyon performanslarının karşılaştırmalı değerlendirmesini sunan bir rapordur. Raporda, araştırma sistemleri ve kamu-özel sektör yatırımlarından, inovasyonun ekonomik etkilerine kadar; önemli inovasyon dinamikleri temelinde, üye devletlerin güçlü ve zayıf yönlerinin detaylı bir analizi verilmektedir. Genel anlamda raporda vurgulanan nokta; Avrupa'nın geleceğinin, artan ve gelişen inovasyona ve işletmelerin geliştirmesi gereken yeni ürün ve hizmetlere bağlı olduğu yönündedir.

Avrupa İnovasyon Skor Tahtası'nın ölçüm çerçevesi, 25 göstergenin ağırlıksız bir ortalaması alınarak elde edilen; *Özet İnovasyon Endeksi*'ne dayanmaktadır. Yani *Avrupa İnovasyon Skor Tahtası*'nda, Avrupa Birliği ulusal yenilik sistemleri başarısı ve üye devletlerin inovasyon performansları, bir dizi muhtelif göstergelerin sonuçlarını özetleyen kompozit bir gösterge kullanılarak ölçülmektedir. Kullanılan bu ölçüm çerçevesinde *Avrupa İnovasyon Skor Tahtası*, 25 göstergeyi ele alan; üç temel gösterge türü (kolaylaştırıcılar, firma faaliyetleri, çıktılar) ve sekiz inovasyon boyutu arasında dizayn edilmektedir. Söz konusu bu göstergeler ve alt bileşenleri Tablo 2'de sunulmaktadır (European Innovation Scoreboard [EIS] Report, 2016):

Tablo 2: *Avrupa İnovasyon Skor Tahtası Göstergeleri*

ÖZET İNOVASYON ENDEKSİ
ANA TÜR/İNOVASYON BOYUTU/GÖSTERGE
KOLAYLAŞTIRICILAR
İnsan Kaynakları
1.1.1 25-34 yaş arasında 1000 kişi başına yeni doktora mezunu
1.1.2 Yükseköğrenimini tamamlayan 30-34 yaş arası grubun nüfus içindeki yüzdesi
1.1.3 Lise öğrenimini tamamlamış olan 20-24 yaş arası gençlerin yüzdesi
Açık, Mükemmel ve Cazip Araştırma Sistemleri
1.2.1 Milyon kişi başına uluslararası ortak bilimsel yayınlar
1.2.2 Ülkenin toplam bilimsel yayınların %'si olarak, dünya çapında en çok atıf alan %10 arasındaki bilimsel yayınlar
1.2.3 Bütün doktora öğrencilerin %'si olarak, AB dışındaki doktora öğrencileri
Finans ve Destek
1.3.1 GSYİH'ın %'si olarak, kamu sektörü Ar-Ge harcamaları
1.3.2 GSYİH'ın %'si olarak, girişim sermayesi yatırımı

FİRMA FAALİYETLERİ
Firma Yatırımları
2.1.1 GSYİH'ın %'si olarak iş dünyası Ar-Ge harcamaları
2.1.2 İş hacminin %'si olarak, Ar-Ge dışı harcamalar
Bağlantılar&Girişimcilik
2.2.1 KOBİ'lerin %'si olarak, kurum-içi inovasyon yapan KOBİ'ler
2.2.2 KOBİ'lerin %'si olarak, diğerleriyle işbirliği yapan yenilikçi KOBİ'ler
2.2.3 Milyon kişi başına kamu-özel sektör ortak yayınları
Entelektüel Değerler
2.3.1 Milyar GSYİH başına PCT patent uygulamaları (Satın alma gücü paritesi (SGP) Euro)
2.3.2 Milyar GSYİH başına toplumsal sorunlarla ilgili (çevre, sağlık) PCT patent başvuruları (SGP Euro)
2.3.3 Milyar GSYİH başına topluluk ticari markaları (SGP Euro)
2.3.4 Milyar GSYİH başına topluluk tasarımları (SGP Euro)
ÇIKTILAR
Yenilikçiler
3.1.1 KOBİ'lerin %'si olarak, ürün veya süreç yenilikleri yapan KOBİ'ler
3.1.2 KOBİ'lerin %'si olarak, pazarlama veya örgütsel yenilik yapan KOBİ'ler
3.1.3 Hızlı büyüyen işletmelerdeki istihdam oranı (ortalama yenilikçilik puanı)
Ekonomik Etkiler
3.2.1 Toplam istihdam %'si olarak, bilgi yoğun faaliyetlerdeki (imalat ve hizmetler) istihdam oranı
3.2.2 Toplam ürün ihracatı %'si olarak, orta ve yüksek teknolojili ürün ihracatı
3.2.3 Toplam hizmet ihracatının %'si olarak, bilgi yoğun hizmetlerin ihracatı
3.2.4 İş hacminin %'si olarak, yeni pazarlara yapılan satışlar ve yeni firma yeniliklerinin satışı
3.2.5 GSYİH %'si olarak, yurtdışından gelen lisans ve patent gelirleri

Kaynak: *European Innovation Scoreboard (EIS) Report. (2017, 27 Şubat). European Innovation Scoreboard 2016.*

Erişim Adresi: http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en

Üye devletlerin ortalama inovasyon performansına dayalı olarak oluşturulan *Özet İnovasyon Endeksine* göre, üye devletler, dört farklı performans grubuna dâhil olurlar (EIS Report, 2016):

➢ *İnovasyon Liderleri Grubu:* Bunlar, AB ortalaması üstünde performans sergileyen üye devletlerden oluşmaktadır.

➢ *Güçlü Yenilikçiler Grubu:* Bunlar, AB ortalamasının üstünde veya ona yakın bir değerde performans sergileyen üye devletlerdir.

➢ *Ilımlı Yenilikçiler Grubu:* Bunlar, AB ortalamasının altında performans sergileyen üye devletlerden oluşmaktadır.

➢ *Mütevazı Yenilikçiler Grubu:* Bunlar, AB ortalamasının çok altında performans sergileyen üye devletlerdir..

Özetle *Avrupa İnovasyon Skor Tahtası*, üye devletlerin araştırma ve inovasyon performanslarının karşılaştırmalı bir değerlendirmesini sunan ve onların araştırma ve inovasyon sistemlerindeki göreli güçlü ve zayıf yönlerini görmelerine yardımcı olan bir araçtır. Üye devletlerin güçlü ve zayıf yönlerinin detaylı bir analizini vererek; mevcut zorluklar ve fırsatlar ile ilgili önemli, derinlemesine bir bakış açısı sağlamaktadır. Özellikle, inovasyon politika dizaynı ve stratejileri tasarlayan karar-vericiler için oldukça yararlı bir araçtır. Ayrıca, ulusal araştırma ve inovasyon sistemlerinin performansının devamı ve ilerlemesi için de önemli olan *Avrupa İnovasyon Skor Tahtası*, üye devletlerin inovasyon performanslarını artırmalarına yönelik olarak yoğunlaşmaları ve çaba göstermeleri gereken alanları göstererek, onların değerlendirmelerine sunmuş olmaktadır.

7. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ (ABD) İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI: ABD İSTATİSTİK KURUMU İNOVASYON ENDEKSLERİ

ABD istatistik kurumu tarafından geliştirilen "*inovasyon endeksleri"*[41], ABD ve ABD'nin eyaletleri ya da diğer bölgelerinin, inovasyon performansları bakımından birbirleriyle kıyaslanmasına olanak tanıyan, web tabanlı bir araçtır. Buna göre kullanıcılar, kendi bölgelerini tasarlamak suretiyle; bölgeler genelinde veya bölgeler arasında kolayca karşılaştırma yapabilmekte ve yenilik kapasitesini değerlendirmek için seçtikleri bir bölgeyi veya ili, ABD ile karşılaştırabilmektedirler.

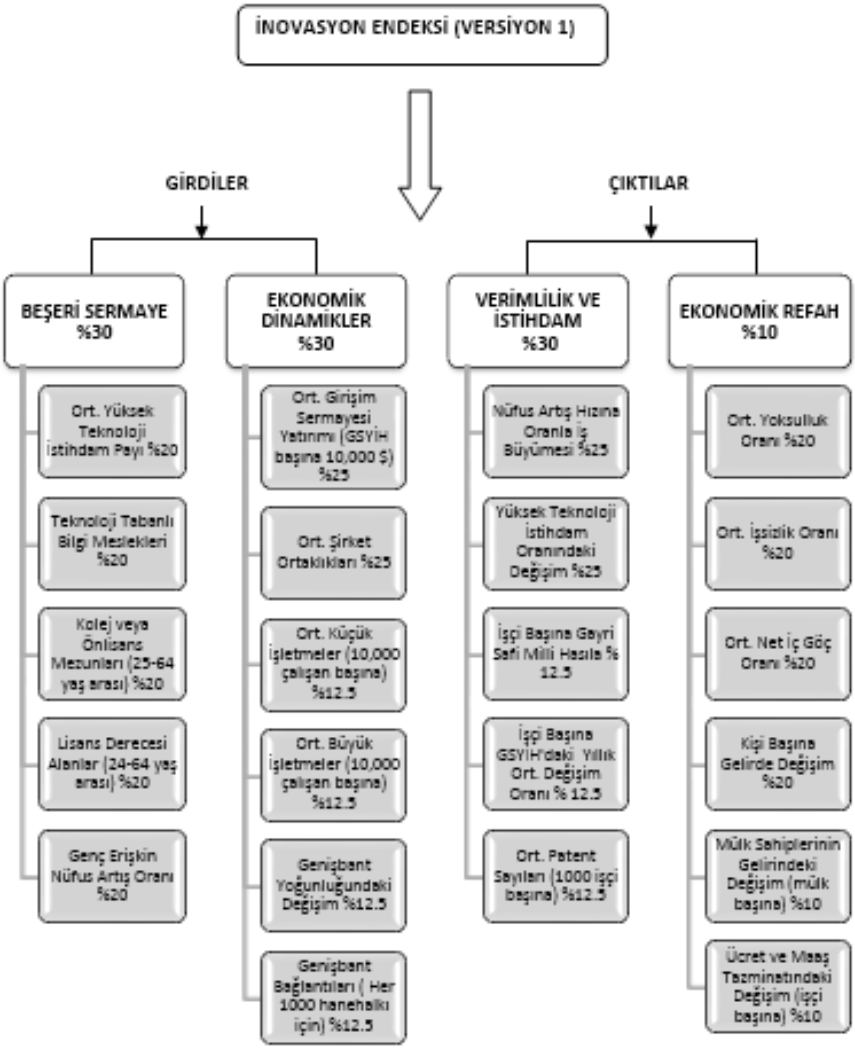
İnovasyonun çok yönlü bir kavram olması sebebiyle; inovasyonun farklı boyutlarının keşfedilmesine olanak tanımak ve bir bölgenin, bilgi ekonomisine katılmaya hazır olup-olmadığını gösteren faktörleri vurgulamak üzere tasarlanan endeks, inovasyon kapasitesini ölçen; "girdiler" ve inovasyonun sonuçlarını görmemize imkân veren; "çıktılar" olmak üzere, iki kategori üzerinden inşa edilmiştir. Endeksin iki versiyonu mevcuttur: *İnovasyon Endeksi Versiyon 1* ve *İnovasyon Endeksi Beta Versiyon /2.0.*

Endeksin birinci versiyonu, belirsiz bir süre için (bir sonraki versiyonu çıkana kadar/beta versiyonu) kullanılmak üzere oluşturulmuş olan bir endekstir. Endeksin hesaplanmasında, dört tamamlayıcı endeksten yararlanılmaktadır. Şekil 4'te, endeksin temel yapısı ve bileşenleri; endeks içinde aldıkları ortalama ağırlıklarıyla birlikte verilmektedir. Buna göre endeks; "*Beşeri Sermaye (%30)*"; "*Ekonomik Dinamikler (%30)*"; "*Verimlilik ve İstihdam (%30)*" ve "*Ekonomik Refah (%10)*" olmak üzere dört tamamlayıcı unsurdan meydana gelmektedir.

---

4 Söz konusu bu endekslerin açıklanmasında, 04.03.2017-10.03.2017 tarihleri arasında; "http://www.statsamerica.org/" kaynağından yararlanılmıştır.

Endeksinin ikinci versiyonu da, yine aynı şekilde, bir bölgenin inovasyon kapasitesi ve yenilikçi çıktıları hakkında bilgi sağlamaktadır. Endeks, bir önceki endeks (versiyon 1) üzerinden inşa edilmekte ancak elliden fazla yeni ölçümlerin eklenmesiyle beraber, detaylandırılması ve daha geniş bir çerçeveye geçilmesi şeklinde oluşturulmuştur. Söz konusu bu ölçümler, inovasyonun anlaşılması ve ölçülmesine ilişkin yapılan güncel araştırmaları kapsamaktadır. Örneğin, endeksin bu versiyonu, bölgesel bilgi yayılımlarını, teknoloji yayılmasını ve doğrudan yabancı yatırımları dikkate alan ölçümleri içermektedir. Dolayısıyla endeks ve alt yapı bileşenleri ve yapı taşları, bir önceki endekse nazaran önemli ölçüde daha büyük bir zaman serisi veri öğelerine sahiptir. İnovasyon endeksinin bu versiyonu; üçü, inovasyon girdilerine; ikisi ise inovasyon çıktılarına dayanan ve tematik olarak organize edilmiş beş ana endeks üzerinden inşa edilmektedir. Bu beş kategorik endeks, birkaç temel endeksten meydana gelmektedir. *Girdiler*, inovasyonu teşvik eden ve bilgi üreten faktörler, etkiler veya koşullardır. *Çıktılar* ise, inovasyon girdilerinden kaynaklanan doğrudan sonuçlar ve ekonomik ilerlemeler şeklindedir.



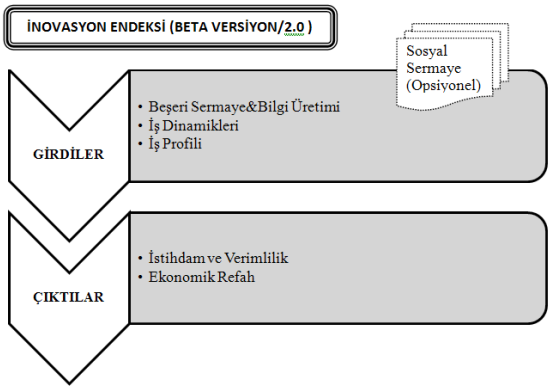
Şekil 4: *İnovasyon Endeksi (Versiyon 1) Hesaplanmasında Kullanılan Tamamlayıcı Endeksler ve Alt Bileşenleri*

Kaynak:" http://www.statsamerica.org/innovation/innovation_index/weights.html *(05.03.2017)" web sayfasındaki bilgilerden hareketle, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

İnovasyon endeksinin ikinci sürümünde, yeni bir endeks türü olarak; *sosyal sermaye endeksi* dâhil edilmiştir. Bu endeks, tercihe bağlı bir endekstir. Kullanıcı istemediği takdirde, sosyal sermaye endeksini seçmeden, inovasyon endeksi hesaplamasına devam edebilir. *Sosyal Sermaye Endeksi*, bir topluluğun zorluklarla yüzleşme becerisini destekleyen işbirlikçi

ağların bölgesel yararlarını gösteren bir kategoridir. Kullanıcıların, endeks hesaplamasında dâhil edebileceği veya hariç tutabileceği bir bileşendir.

Şekil 5'te resmedildiği gibi; inovasyon endeksinin bu versiyonu; üçü, inovasyon girdilerine; ikisi ise inovasyon çıktılarına dayanan ve tematik olarak organize edilmiş beş ana endeks üzerinden inşa edilmektedir. Bu beş kategorik endeks, birkaç temel endeksten meydana gelmektedir. Bu endeksler ise, tematik olarak daha kesin kavramlar etrafında tanımlanmış çeşitli ölçümlerden oluşmaktadır.



Şekil 5: *İnovasyon Endeksi (Beta Versiyon/2.0) Kompozisyonu*

Kaynak: "http://www.statsamerica.org/ii2/about.aspx *(09.03.2017)" web sayfasındaki bilgilerden hareketle, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.*

Her iki inovasyon endeksi de liderlerin, bölgesel stratejik yönetim konusunda güçlü bir fikir birliğine ulaşmasına yardımcı olabilecek bir dizi analitik araç sunmaktadır. Açık erişimli birer web sitesi olarak tasarlanan bu endeksler, kullandığı bir takım göstergelerle; ulusal ya da bölgesel bazda, inovasyon performansı ölçümü yapmaya çalışır. Bu bağlamda, bir bölgenin zayıf ve güçlü yönlerini göstererek; bölgenin mevcut potansiyelinin tespitinde ve anlaşılmasında, gerek bölge yöneticilerine gerekse yerli girişimcilere yardımcı olmaktadır. Böylece, ilgili tarafların ortak bir vizyona doğru kolektif eylemlerini teşvik etmekte ve bölgenin detaylı bir analizini sunarak, bölgesel düzeyde kompleks karar alma aşamasında onlara kılavuzluk yapmaktadır.

8. SİNGAPUR İNOVASYON ÖLÇÜM YAKLAŞIMI: SPRİNG İŞ MÜKEMMELLİĞİ GİRİŞİMİ VE İNOVASYON NİŞ STANDARDI

İş Mükemmelliği[5], kuruluşların veya organizasyonların, mükemmellik yolculuğunda nerede olduklarını görmelerine ve daha yüksek bir performans seviyesine ulaşabilmek için, ihtiyaçları olan şeylerin ne olduğunu

5 Söz konusu bu yaklaşımın açıklanmasında; 15.03.2017-25.03.2017 tarihleri arasında; https://www.spring.gov.sg/Pages/Home.aspx" kaynağından yararlanılmıştır.

bilmelerine yardımcı olan bir girişimdir. *İş Mükemmelliği*, organizasyonların yönetim sistemleri ve süreçlerini ilerletmek ve güçlendirmek anlamına gelmektedir. Bu ise, uluslararası düzeyde iş mükemmelliği çerçevesinin gereklilikleri doğrultusunda yapılan bir performans değerlendirilmesi yoluyla gerçekleştirilmektedir.

İş Mükemmelliği girişimi, en üst seviyede ve sürdürülebilir bir performans için çabalayan organizasyonlara yönelik, "devamlı ilerleme yolculuğu" olarak konumlandırılmıştır. Bu bağlamda, organizasyonlara, performanslarını nasıl geliştireceklerini anlamalarına yardımcı olmak suretiyle; mükemmellik için bir yol haritası sunar. Organizasyonların stratejilerini ve hedeflerini, yönetim sistemleri ve sürdürülebilirlik süreci ile uyumlu hale getirerek, gelecek odaklı olmasını sağlar. Tüm bunlar, uluslararası ölçülendirilmiş *İş Mükemmelliği* çerçevesine dayalı olarak; organizasyonel performansın, tam bir değerlendirmesiyle yapılmaktadır. Amaç, organizasyonun güçlü yönlerinin ve iyileştirme alanlarının doğrulanması ve dış perspektifin kazanılmasıdır.

Şekil 6, *İş Mükemmelliği* çerçevesinin içeriğini özetler niteliktedir. İş mükemmelliği için geniş kapsamlı bir yönetim standartları seti sağlayan çerçeve, performans dinamikleri ve elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkinin neden ve etkilerini göstermektedir. Organizasyonel profil, organizasyonun işleyiş şekline yönelik bir içerik oluşturur ve çerçevenin uygulanması konusunda kapsayıcı bir kılavuz olarak hizmet eder. Bununla birlikte, örgütsel ortamın, örgüte ait yönlerin, stratejik zorlukların ve müşteriler, tedarikçiler, ortaklar ve paydaşlarla olan kilit ilişkilerin anlık durum görüntüsünü de vermektedir. Şekil 6'da resmedildiği üzere, bir organizasyonu, *İş Mükemmelliği* çerçevesinde değerlendirmek için; liderlik, müşteriler, strateji, insanlar, süreçler, bilgi ve sonuçlar olmak üzere yedi kategori kullanılmaktadır.

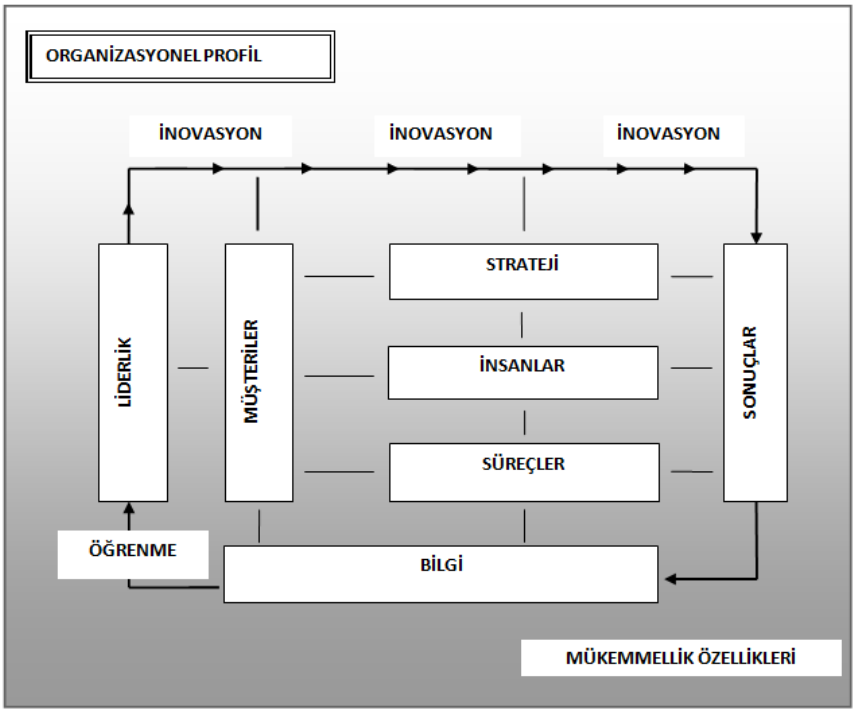
Bu yaklaşımdaki önemli nokta, bu oluşumu yani *İş Mükemmelliği* girişimini destekleyen üç niş standardı; *"insan, inovasyon ve hizmet"* içinde yatmaktadır. Buna göre, firmalar, arzu ettikleri herhangi bir niş standardı üzerinden kendilerini analiz edebilmektedirler. Çalışmanın ana ekseni açısından burada sadece *İnovasyon Niş Standardı* hakkında bilgi verilecektir. Söz konusu bu standart, büyüme stratejisinin merkezine, inovasyonu yerleştiren ve bu bağlamda inovasyon kabiliyetini geliştirmek ve kendi içinde bir inovasyon kültürü oluşturmak ve bunu sürdürmek isteyen firmalar için geçerlidir.

İnovasyon için iş mükemmelliği niş standardı, inovatif fikirlerin hayata geçirilmesi ve onlardan değer üretilmesi konusunda, organizasyonlara ışık tutarak; mevcut kabiliyetlerini kullanmalarına ve geliştirmelerine olanak tanır. İnovasyon kabiliyetlerine vurgu yaparak; iş mükemmelliği çerçevesinin yedi ana kategorisi içindeki spesifik gereksinimler incelenirken;

elbette iyi yönetilen bir organizasyonun, temel gereksinimlerinin göz ardı edilmediğinin de garantisi verilmektedir.

1994'ten bu yana, *İş Mükemmelliği* girişimi, organizasyonların performanslarını ilerletmek için, kendi yönetim sistemlerini ve süreçlerini geliştirebilmelerine yardımcı olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Kurulduğu günden bu yana, gönüllü değerlendiriciler gibi birçok dış paydaşların desteğini toplayan bu girişimin, yıllar içinde uluslararası tanınırlığı artmış ve örgütsel yönetim uygulamalarında mükemmel sonuçların yakalanmasında, dünya standartlarında bir kalitenin sembolü haline gelmiştir. Bu anlamda, iş mükemmellik standardının, kilit kilometre taşlarından biri olan; Singapur Kalite Ödülü en iyi örneği teşkil etmektedir.

Yıllar içinde kendini sürekli yenilemekte ve geliştirmekte olan *İş Mükemmelliği* çerçevesi; vizyon ve bütünlük içinde bir liderlik için güçlü bir çağrı oluşturarak; müşterilerin, iş stratejilerinin merkezine yerleştirilmesi, inovatif ve üretken yeteneklerin kullanımına yönelik daha fazla vurgu yapılması ve gelecek için sürekli bir büyümenin öngörülmesi gibi hedefler doğrultusunda hareket etmektedir. Bunu yaparken merkeze; "*insan, inovasyon ve hizmet"* unsurlarının yerleştiriliyor olması da; daha yüksek hâsıla, daha fazla kâr, daha çok verimlilik ve müşteri memnuniyeti anlamına gelmektedir.



Şekil 6: *İş Mükemmelliği Çerçevesi*

Kaynak: *Spring Singapore. (2017). Business Excellence Framework 2017.*

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ekonomide zaman içinde yaşanan dönüşümlere paralel olarak tarım toplumundan, sanayi toplumuna; sanayi toplumundan, bilgi toplumuna ve buradan şu anda içinde bulunduğumuz Endüstri 4.0 aşamasına geçişle birlikte zenginlik ve refahın kaynağı da değişmiş bulunmaktadır. 21. yüzyılda toplumların ekonomik büyümelerinde ve refah seviyelerinin artışında, "bilgi temelli inovasyon" etken unsur haline gelmiş durumdadır. Tüm dünyada gelişmiş ekonomiler, yeni buluş ve icatlarla büyümekte ve kalkınmaktadırlar. Artık, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, mevcut teknolojileri geliştirme veyahut yenisini ekleme ve yeni olsun eski olsun bu teknolojileri kullanabilme kapasiteleri ile doğru orantılı olarak düşünülmektedir. Bugünün ve tabii yarının dünyasında söz sahibi olma hedefinde olan ülkeler için, inovasyon, stratejik bir seçenek olarak karşılarına çıkmaktadır. Öte yandan inovasyon yapmak ve inovasyondan fayda sağlamak; ancak inovasyonu anlamaktan geçmektedir. Bunun en sağlam ve etkili yolu da, 'inovasyon ölçüm endeksleri'dir. Buradan hareketle, söz konusu bu çalışmada dünya literatüründe yer alan inovasyon ölçüm yaklaşımlarından bahsedilmiş olup; bu kapsamda oluşturulan inovasyon ölçüm endeksleri ve endeks ölçüm göstergelerinin bir değerlendirilmesi yapılmıştır.

Ülkelerin inovasyon performanslarının ölçümüne yönelik oluşturulan bu endeksler; farklı ülkeler arasında kıyaslama imkânı sunmak suretiyle, ülkelerin inovasyon performanslarının karşılaştırmalı analizine fırsat vermektedirler. Ülkeler için adeta bir 'inovasyon yol haritası' oluşturan bu endeksler sayesinde ülkeler, gerek kendi içlerinde yapacakları bir değerlendirmeyle gerekse dünya ülkeleri ile kendi aralarında yapacakları bir kıyaslama ile inovasyonun farklı boyutlarını keşfedecekler ve buna göre dünya inovasyon yarışında kendilerini konumlandırma fırsatı yakalamış olacaklardır. Sonuç olarak, inovasyon ölçüm endekslerinin, son derece yararlı ve kapsamlı birer proje olduklarını söylemek mümkündür. Öte yandan bu endekslerin, bu alanda çalışan araştırmacılar için de ciddi bir veri kaynağı teşkil ettiğinin altını çizmekte fayda vardır.

KAYNAKÇA

Atik, H. (2004). *Yenilik ve Ulusal Rekabet Gücü.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Chen, D.H.C. ve Dahlman, C. J. (2005). The Knowledge Economy, The KAM Methodology And World Bank Operations. *The World Bank,* Washington DC 20433.

Dalgıç, G., Hacıoğlu, F., Arbak, H.,Taşpınar, P., Gençer, H., Karaata, S. (2015). İnovasyon Ölçümüne İlişkin Bir Derleme: Dünyadan ve Türkiye'den Bazı Öne Çıkan Yaklaşımlar. R. Akpınar (Ed.), *Ar-Ge ve İnovasyon Programlarında Değerlendirme ve Etki Analizi* içinde (38-64. ss). İzmir: Kitapana Basım Yayın.

Elverdi, S. (2019). *Ar-Ge Tabanlı Ekonomik Büyüme Sürecinde İnovasyon Unsurunun Rolü: Uluslararası Karşılaştırmalı Bir Analiz.* (Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri). Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Enterprise Singapore. (2017, 15-25 Mart). A Singapore Goverment Agency Website. Erişim adresi: https://www.spring.gov.sg/Pages/Home.aspx

European Innovation Scoreboard (EIS) Report. (2017, 27 Şubat). European Innovation Scoreboard 2016. Erişim Adresi: http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en

Institut Européen D'administration Des Affaires (INSEAD). (2016, 2 Kasım). The Global Innovation Index 2016: Winning with Global Innovation. Erişim adresi: https://www.globalinnovationindex.org/gii-2016-report

Karaata, E.S. (2012). İnovasyon Ölçümünde Yeni Arayışlar. *TUSİAD, Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu (REF).*

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). *Measuring Innovation: A New Perspective.* Paris:OECD Publications.

Spring Singapore. (2017). *Business Excellence Framework 2017*.

StatsAmerica. (2017, 4-10 Mart). Portal to U.S. Data. Erişim adresi: http://www.statsamerica.org/

StatsAmerica. (2017, 5 Mart). Portal to U.S. Data. Erişim adresi: http://www.statsamerica.org/innovation/innovation_index/weights.html

StatsAmerica. (2017, 5 Mart). Portal to U.S. Data. Erişim adresi: http://www.statsamerica.org/innovation/innovation_index/methodology.html

StatsAmerica. (2017, 9 Mart). Portal to U.S. Data, Erişim adresi: http://www.statsamerica.org/ii2/about.aspx

The World Bank Knowledge For Development. (2017, 22 Şubat). K4D, Erişim adresi:http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/0,,contentMDK:20269026~menuPK:461205~pagePK:64156158~piPK:64152884~theSitePK:461198,00.html

The World Economic Forum (WEF). (2017, 2 Şubat). The Global Competitiveness Report 2016-2017.Erişim adresi: https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016 2017-1

Bölüm 33

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI VE ENFLASYON HEDEFLEMESİ

Murat TURGUT[1]

1 OSTİM Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi Bölümü, murat.turgut@ostimteknik.edu.tr

Giriş

Günümüz ekonomik modelleri içerisinde merkez bankasının rolü sürekli tartışılagelmiştir. Sadece paranın kontrolü, sadece fiyat istikrarı diğer bir deyişle enflasyon temelli yaklaşımlar merkez bankalarının temel var oluş gerekçeleri gibi görülmektedir.

Ülkemizde uzun yıllar ekonominin temel problemi olarak görülen enflasyon, bütçe ve cari açık kavramları TCMB enflasyon hedeflemesini mecbur kılmıştır. Ancak enflasyon hedeflemesinin uzun yıllar boyu yapılan ölçümlemesinde başarı oranları maalesef kısıtlı kalmıştır.

Bu çalışma enflasyon hedeflemelerinin başarı durumunu ve global likidite kalemlerinin bu başarıya etkisini tartışmaktadır. Sadece para politikası ve sadece fiyat istikrarını öne çıkaran merkez bankası modellemesinin Türkiye'ye ne derece uygun olduğu kısaca irdelenmiştir.

Büyüme hedefinin merkez bankalarının ana unsurlarından biri olmasa bile 2020 yılında yaşanan pandemi sürecinde merkez bankası yaklaşımlarının da değişebileceği, yaşanan bilanço büyümelerinden basitçe anlaşılabilmektir. Bu yeni süreçte enflasyon hedeflemesi merkez bankalarının temel konusu mudur yoksa süreç bir değişime girmiş midir buna ilerleyen zamanlar gösterecektir.

1. Enflasyon Tanımı

Bir ülkenin ekonomisinde fiyatlar genel düzeyinde meydana gelen sürekli artış enflasyon olarak tanımlanmaktadır. Fiyatların tek tek artıyor olması enflasyon olarak tanımlanmamaktadır. Enflasyon sepeti adı verilen tüm tüketilen malların yer aldığı bu sepetin fiyatlarında sürekli artış gözlemlenmesi ve toplam talebin toplam arzdan fazla olması durumunda enflasyon olarak tanımlanmaktadır. Enflasyonun varlığı ve artışı ulusal paranın değer kaybına yol açmaktadır. (Eğilmez, 2015; Orhan, 1995). Enflasyon oranının ölçülmesinde kullanılan yöntem genel ya da çekirdek enflasyon adı verilen ölçüm tekniklerdir. (Alparslan ve Erdönmez, 2000: 6).

2. Çekirdek Enflasyon

Çekirdek enflasyon, enflasyon oranın kalıcı kısmıdır. Belirli endeks ve ürünlerin enflasyon sepetinden çıkarılarak hesaplanmasıdır. Dışsal faktörlerin sebep olduğu ani şok ve dalgalanmalar neticesinde enflasyon oranının dalgalanmasını önlemek için kullanılır. Amaç, fiyatlardaki değişimi devamlı kılan, bu oranı hangi ürünlerin değiştirdiğinin saptanması için kullanılır. Dışlama yöntemiyle ani şoklara karşı duyarlı olan bazı ürünlerin sepetten çıkartılması ile hesaplanan çekirdek enflasyon için TÜİK tarafından Özel Kapsamlı TÜFE Göstergeleri adı verilen çekirdek göstergeler yayınlamıştır. Bunlar;

A. Mevsimlik ürünler hariç TÜFE

B. İşlenmemiş gıda ürünleri, enerji, alkollü içecekler ve tütün ile altın hariç TÜFE

C. Enerji, gıda ve alkolsüz içecekler, alkollü içkiler ile tütün ürünleri ve altın hariç TÜFE

D. İşlenmemiş gıda, alkollü içecekler ve tütün ürünleri hariç TÜFE (TCMB,2019: 35-36).

3. Enflasyon Kökenleri Ve Nedenleri

3.1. Talep Enflasyonu

Talep enflasyonu, arz miktarı değişmediği halde talepte yaşanan artış sonrası oluşan enflasyon çeşididir. Talep enflasyonu nedenlerinden bir tanesi tasarruf yapılmamasıdır. Tüketicilerin gelirleri arttığı vakit alım gücü artacak veya hanehalkın da bir genişleme söz konusu ise talep artacaktır. Bu talebi karşılayacak bir arz yok ise talep enflasyonu meydana gelmektedir. (Eğilmez, 2015).

3.2. Maliyet Enflasyonu

Ülke ekonomisinde arz (üretim) yönlü bir sorun var ise maliyet enflasyonu olarak tanımlanmaktadır. Üretimde yaşanan bu sorun, hammadde fiyatlarında yaşanan fiyat değişkenliği, kira, işçi giderlerinde ki artışlar gibi üretimi etkileyen faktörler olarak belirlenmektedir. Bu tür sorunlar talebin aynı kalması fakat arzın daralmasına sebebiyet vererek maliyet enflasyonunu ortaya çıkarmaktadır. (Eğilmez, 2015).

4. Enflasyon Hedeflemesi Nedir

Enflasyon hedeflemesi bir para aracı olarak tanımlanmaktadır. Enflasyon hedeflemesi nihai hedef olan fiyat istikrarı için kullanılmaktadır. Ülkelerin merkez bankalarının hedeflediği enflasyon oranına yaklaşması ya da ulaşması için para politikası araçlarını kullanmaktadırlar. Nihai hedef olan fiyat istikrarının devamlılığı ve sürekliliği amacına uygun olarak bir enflasyon oranı belirlenerek tüm kamuoyu ile paylaşılmasıdır. (Alparslan, ve Erdönmez, 2000: 3).

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, düşük seviyede devam ettirilen enflasyon oranını, fiyat istikrarını sağlamada kullanmaktadır. Hane halklarının tüketim ve tasarruf kararlarında değişikliğe yol açmayacak nitelikte bir hedefleme yapılmaktadır. (TCMB, 2006: 3–6).

5. Enflasyon Hedeflemesi Ön Şartları

Enflasyon hedeflemesi yapılabilmesi için temelde 3 husus bulunmaktadır. Bunlar;

Para Politikasının Nihai Hedefi Fiyat İstikrarı Olmalıdır:

Merkez bankası sadece nihai hedefinin gerçekleşmesi için enflasyon hedefini kullanmalıdır. Operasyonel anlamda para ve maliye politikaları doğrudan olmasa da birbirleri arasında bir iletişim söz konusudur. Maliye politikası enflasyon hedefinin gerçekleşmesini destekler niteliktedir. Artan kamu borcu merkez bankasının belirlemiş olduğu enflasyon hedefine ulaşamayacağını belirtmektedir. Çünkü artan kamu borcu nedeniyle faizler artmakta ve borç stokunun olağandışı şekilde artması anlamını taşımaktadır. Bu sebepten ötürü enflasyon hedeflemesi yapmak isteyen bir otoritenin öncelikle serbest kur rejimine geçiş yapması gerekir ve nihai hedefi fiyat istikrarında başkası olmaması gerekmektedir. (Altuğ, 1999: 32; Alparslan ve Erdönmez, 2000: 4).

Merkez Bankası Bağımsız Olmalıdır:

Merkez bankası otoriteden bağımsız olması gerekmektedir. Uygulayacağı nihai hedefi olan fiyat istikrarını sağlaması için kendi kararlarını verebiliyor olması gerekmektedir. Enflasyon hedeflemesi olan bir ülkede mali otoritenin para otoritesi üzerinde baskısı olmaması gerekmektedir. Bu durumda hükümet merkez bankasından ya çok az borçlanacak ya da hiç borçlanmayacaktır. Diğer bir ifade ile hükümetin dayatması ile gerçekleştirilen politikalar sonucunda merkez bankası bağımsız olmayacak ve enflasyonist baskılar neticesinde para politikası etkin yürütülemeyecektir. Merkez bankası bağımsız ya da bağımsız değildir sorusu çokça tartışılan bir konu haline gelmiştir. (Alparslan ve Erdönmez, 2000: 4-5).

Gelişmiş Mali Piyasalar Olmalıdır:

Enflasyon hedeflemesinin gerçekleşmesi için güçlü mali piyasaların var olması gerekmektedir. Buna bağlı olarak etkin, güçlü sermaye ve döviz piyasalarının olması gerekmektedir. Bu tür piyasaların parasal araçlara hızlı bir şekilde tepki verememesi durumda enflasyon hedeflemesi başarılı sonuç verememektedir. Merkez bankasının kamu borçlanmasını devlet tahvili gibi araçlarla karşılayabilecek olması kamu borçlanmasında meydana gelen durumu hafifletmede önemli rol oynamaktadır. (Alparslan ve Erdönmez, 2000: 5).

Enflasyon hedeflemesi yapılabilmesi için ön şartların sağlanması gerekmektedir. Merkez bankası bağımsız olması gerekir, kararları kendisi alıyor olması gerekir. Zira hükümet ile karar alması ilerleyen süreçlerde fikirlerin ve görüşlerin çakışacağı bu sebeple ekonomik istikrarın sağlanamayacağı anlamına gelmektedir. Para politikasının nihai amacının fiyat istikrarı olması gerekmektedir. Bu ön şarta istinaden gelişmiş bir mali piyasa önem arz etmektedir. Düşük kur, yabancı yatırımcının ülkeye sıcak para sokması, dönem sonunda cari açığın, bütçe açığının rahatlıkla kapatılabiliyor olması gerekmektedir. Bu süreçte bu tür şartlar sağlanamadığı

için 2002 ve 2005 döneminde örtük enflasyon hedeflemesi, 2006 ve sonrası olmak üzere günümüzde ise bu ön şartların sağlanması neticesinde açık enflasyon hedeflemesi uygulanmaktadır.

6. Enflasyon Hedeflemesi Avantaj Ve Dezavantaj Avantajları

Enflasyon hedeflemesi orta vadeli bir para politikası aracı olarak bir takım avantaj ve dezavantajlara sahiptir. (Doğan, 2005:137; Öztürk,2003:101; Akyazı, 2004:28; Alparslan ve Erdönmez, 2000: 9).

Avantajları

-Para politikası araçlarının uygulanabilirliği yönünden şeffaf olmasını artırmaktadır.

-Diğer politika araçlarına kıyasla daha iyi anlaşılır bir politika aracıdır.

-Belirlenen enflasyon hedeflerine ulaşılmasında merkez bankaları için güvenilirliği ve hesap verilebilir olmayı artırmaktadır.

-Para otoritesinin nihai hedefi olan fiyat istikrarına ulaşmada gereken tüm bilgiyi kullanmalarına imkân tanımaktadır.

-Para politikasını ülke içerisinde meydana gelen ani şoklara karşı cevap verebilmesini sağlamaktadır.

-Merkez bankasının kullanacağı para politikası araçları için bağımsızlığını ve gerçekleştirebileceği konular üzerine odaklanmasını sağlamaktadır.

Dezavantajları

Her uygulamanın avantajları olduğu gibi dezavantajları da vardır:

-Çok katı kurallara sahip ve esnek olmadan uygulanması gereken bir politikadır.

-Diğer politika araçlarına kıyasla etkin yürütülemeyen bir üretim dengesine zemin hazırlamaktadır. Bundan dolayı petrol de yaşanan ani arz şoklar gibi kendini göstermektedir.

-Kısa dönem içerisinde ekonomik büyüme de daralma ve sınırlama söz konusudur.

-Para politikası, maliye politikasına göre üstündür.

-Enflasyon hedeflemesinin uygulanması için gereken esnek döviz kuru politikası mali istikrarsızlığa neden olabilir. (Alparslan ve Erdönmez, 2000: 9; Doğan, 2005; Şanlı,2006).

7. Merkez Bankası Nedir, Tanımı

Her ülke bir merkez bankasına sahiptir. Ülkelerin merkez bankaları yürütülen ve yürütülmekte olan para politikalarından sorumlu olan organ-

dır. Diğer bankalardan farklı olarak işlem yapmaktadır. Para basma yetkisi ile dolaşıma para sürülmesini ve fiyat istikrarını sağlamakla yükümlüdür. (TCMB, 2018:5)

7.1. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Merkez Bankası Kanunu ile bir anonim şirket olarak kurulmuş, bir siyasi otoriteye bağlı kalmaksızın kendi özgü bir hukuki statüye sahip olan Türkiye'nin kurulmuş olan ilk ve tek Merkez Bankasıdır. (TCMB,2019:13).

8. Merkez Bankası Görev ve Sorumlulukları

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın belirli görev ve sorumlulukları vardır. Bunları internet sitesinde yayınlamıştır. (TCMB, Genel Bakış)

A. Fiyat istikrarı

Türkiye cumhuriyet merkez bankası temel ve nihai amacı fiyat istikrarıdır. Merkez bankası bu nihai amacı kullanarak temel de tüketiciler için kayda değer olmayacak şekilde düşük enflasyon oranını ifade etmektedir. Merkez bankası bu amaç ile para politikası araçlarını kendisi belirlemektedir.

B. Finansal istikrar

Ülke için finansal piyasalar önem arz etmektedir. Merkez bankası bu durumda para ve döviz piyasaları gibi finansal piyasaları düzenleyicisi konumundadır.

C. Döviz kuru rejimi

Ülke içerisinde ki altın ve döviz rezervlerini saklamak ve ülke menfaatlerine kullanmak merkez bankası sorumludur. Döviz kuru politikasını dönemin hükümeti ile belirlemek ve uygulamak da merkez bankasının görevleri arasındadır.

D. Banknot basma ve ihraç imtiyazı

Türkiye Cumhuriyet merkez bankası para basmakla yetkilidir. Bu yetki Anlayasının 87. Maddesi gereğince TBMM tarafından Merkez bankasına verilmiştir.

E. Ödeme sistemleri

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ödeler sisteminin gelişmesine ve yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Fon ve menkul kıymetlerin hızlı bir şekilde diğer bankalar ve finans kurumları arasında dağıtılmasını ve işlem sırasında güvenliğin üst düzeyde olmasını bu tür düzenlemelerin ise gelişmesine katkı sağlamaktadır.

9. 1990- 2001 Arası Dönem Merkez Bankası

2000 yılı sonlarında arz ve talepte meydana gelen yükseliş, ülke ekonomisinde ki canlanma, borsa endekslerindeki artış ve faizlerdeki gözle görülür nitelikte azalış yaşanmıştır. Akabinde ülke ekonomisine sermaye girişi gözlemlenmiştir. Faizlerin düşmesi ile banka kredilerinde yaşanan artış buna bağlı olarak talebi artmıştır. İthal mal alımı artarak cari açık 9,8 milyar dolara yükselmiştir. Bu sorunlar sonrası ise IMF'den yardım istenilmiş ve kısa sürede sorun çözülmüştür. 21 Şubat 2001 tarihinde gecelik faiz oranları %5000'e dayanmıştır. Ertesi gün 22 Şubat 2001 tarihinde ise TL'nin dalgalanmaya bırakıldığı, dalgalı kur rejimine geçildiği resmen kamuoyuna bildirilmiştir. (Usta, 2003: 53).

10. 2001 Sonrası Merkez Bankası ve Kararları

2001 yılı itibariyle dalgalı kur rejimine geçilmiş ve enflasyon ile mücadelede bir başlangıç yılı olmuştur. 2001 yılı öncesinde çok yüksek enflasyon oranları ile karşılaşılmış fakat uygulanan politikalar ve önlemler bu süreçte işe yaramamıştır. Buna bağlı nedenler bulunmakla beraber, bu sorunları Merkez Bankası internet sitesinde yayınlanmıştır. Başlıca nedenleri; (TCMB, Tarihçesi)

1-Merkez bankası tarafından para politikasının temel ve nihai amacının ne olduğu belirlenmemiştir.

2-Merkez bankası kanunlarında görev, yetki ve sorumlulukları hakkında tam ve net bilgi verilmemiştir.

3-Merkez bankasının hazineye avans vermesidir.

Bu sorunlar sonrası merkez bankası 25 Nisan 2001 tarihinde kanunda değişiklikler meydan gelmiş ve merkez bankasının temel amacının fiyat istikrarı olduğu belirtilmiştir. Yapılan diğer bir değişiklik ise hazine ve diğer kamu kurum kuruluşlarına avans vermesinin yasaklanmasıdır.

2002 yılı itibariyle fiyat istikranın temel amaç olması ile enflasyon hedeflemesi rejimi uygulamasına geçilmiştir. Bu yıllarda enflasyon ile mücadele de aşama kaydedilmiştir. Türk lirasının değer kazanması ve ödeme işlemleri gibi birçok alanda meydana gelen sorunların giderilmesi için 1 Ocak 2005 tarihi itibariyle Türk Lirasından altı sıfır atılmıştır. (TCMB, 2019: 14-15).

11. Merkez Bankası Enflasyon Hedeflemesi Rejimleri

11.1. Örtük enflasyon 2002-2005 dönemi

2001 yılı krizinden sonra geçilen dalgalı kur rejimi ile kronikleşen ve yüksek olan enflasyon sorununu çözmek için enflasyon hedefleme stratejisi uygulanmıştır. Bu karar sonrası ilk olarak örtük enflasyon hedeflemesi rejimi adı verilen uygulamaya geçilmiştir. (Orak,2008)

2002 yılı Türkiye açısından pek olumlu geçmemiş. Enflasyon oranında ki artış, küresel piyasalarda yaşanan olumsuzluklar ve bundan dolayı doğan belirsizlikler enflasyon hedeflemesi stratejisini geciktirmiştir. (Serdengeçti, 2002).

2002 ve 2003 yıllarında uygulamaya sokulan para politikası sonrası daraltıcı maliye politikası ile birlikte enflasyon oranı hedeflenen enflasyon oranını yakalamıştır. Böylelikle Merkez Bankası kredibilitesinde artış gözlemlenmiştir. (Şanlı, 2006).

2003 yılında Çin ile yapılan anlaşma sonrası bitmek bilmeyen ve her yıl katlanarak artan net dış ticaret açığı meydana gelmiştir. Çin ile bu yıla kadar yapılan ticaret sonucunda net fazla veren Türkiye 2010 yılı itibariyle 2 milyar dolarlık ihracat karşılığında 17 milyar dolarlık ithalat yapmıştır. Bu rakam 2017 yılı itibari ile 20 milyar doların üzerinde bir dış borç açığına ulaşmıştır. (TÜİK, 2017)

Merkez bankası 2005 ve 2005 yılları arasında uyguladığı politika örtük enflasyon hedeflemesidir. Bu dönemde hedeflenen rakamlara ulaşılmış ve 2004 yılında enflasyon, hedeflenen enflasyon rakamından aşağı da gerçekleşmiş ve 9,3 olarak yayınlanmıştır. Gerçekleşen düşük enflasyon rakamları ile bu dönemde istikrarlı ve kararlı bir büyüme gerçekleştirilmiştir. Bu dönemler içerisinde bu hedeflerin yerine getirilmesi ve sağlanmasında önemli rol oynayan kriter mali disiplinin sağlanabilmesidir. Tam bağımsız olmamakla beraber merkez bankası dönemin hükümeti ile enflasyon hedeflerini belirlemiştir. Bu süreçte merkez bankasına güven artmıştır. Yaşanan bu süreç ve uygulanan bu politikalar sonrası 2006 yılında açık enflasyon hedeflemesi uygulamasına geçiş yapılmıştır. (Kara, 2006)

2000 yılı sonrasında Türkiye için dönüm noktası olmuştur. Bu tarihe kadar düzensiz ve güvenilir olmayan piyasalar için bir çözüm arayışında iken örtük enflasyon adı verilen bir enflasyon hedeflemesi uygulanmıştır. Bu enflasyon hedeflemesinin yapılıyor olmasının başlıca nedeni bir takım ön şartların karşılanamıyor olmasından kaynaklanmaktadır. 2001 yılında vuran kriz ve dalgalı kur rejimine geçilmesi ile örtük enflasyon hedeflemesi uygulanmış ve birkaç yıl boyunca hedeflenen enflasyon rakamlarından da aşağıda enflasyon oranı oluşmuştur.

2006 yılı itibariyle belirli ön şartlar tamamlanmış ve açık enflasyon hedeflemesine geçildiği kamuoyuna duyurulmuştur. Örtük enflasyona göre farklılıklar bulunmaktadır. Şeffaf olması, piyasaların daha güvenilir olması, yatırımcının bu sağlam piyasa koşullarına giriş yapabilir olması gibi. Fakat açık enflasyona geçildikten sonra neredeyse iki defa bu rakamlar tutturulabilmiş dahası da hedeflenen rakamlara ulaşılamamıştır. Bu sorunun birçok etkeni bulunmaktadır. Ülkeye sermaye girişinin olmaması, ithalatın fazlalaşıp Türk Lirasının değer kaybetmesi ve buna bağlı olarak fiyatların

artması, döviz kurlarının artması gibi sebepler bu hedefin tutturulamaması hususunda rol oynamaktadır.

11.2. Açık Enflasyon Dönemi (2006 ve Sonrası)

Aşamalı olarak enflasyon hedeflemesi yapılması, 2006 yılında açık enflasyon hedeflemesin geçilmesinin bir sebebi mali baskınlığın fazla olması ve bu baskınlığın uzun zaman dindirilememesi sonucu uzun zaman sonra açık enflasyon hedeflemesi rejimi yürürlüğe sokulabilmiştir. (Akyazı ve Ekinci, 2009:349)

Açık enflasyon hedeflemesi kamuoyu ve tüketiciler için toplumun her kesiminden daha rahat anlaşılacağı ön görülmüştür. Bu süreçte bant hedef yerine nokta hedef kullanılmıştır. Tek bir hedef değer belirlenerek bu hedefe ulaşılmak istenmiştir. Aynı zamanda enflasyonu ölçmede daha kolay hesaplanacağından ve günlük yaşam maliyetlerini daha doğru ve iyi ölçeceği ön görülmesi nedeniyle Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kullanılmaya başlanmıştır. (TCMB, 2005:4)

Merkez Bankası bu dönemde enflasyon hedeflemesi unsurlarını barındıran bir ilan yayınlamıştır;

1-Şeffaf bir yapı ile karar alma süreci açıkça belirtilmiştir.

2-Enflasyon hedeflemesi ve takibi sürecinde faiz kararlarını alınabilmesi için anlaşılabilir ve geniş bilgi havuzundan yararlanılması gerekir.

3-Beklentilerin yönetilmesi ve sağlam iletişim politikasının sağlanması gerektiğini ilan etmiştir.

Merkez bankası, nihai amacı olan fiyat istikrarını sağlamak olmasının yanı sıra mali istikrarında sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu sebeple diğer politika araçlarını da kullanmaya başlamıştır. Para politikası belirleyicileri enflasyon istikrarı ile finansal istikrara ulaşmayı da hedeflemiştir. (Oktar Vd., 2013:11-12)

12. Enflasyon Hedeflemesi Politikasının Sonuçları

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası politikaları incelendiğinde örtük enflasyon rejimi uygulandığı dönemde gerçekleşen enflasyon değeri hedeflenen enflasyon değerinin altında kalmış ve başarı elde edilmiştir. Bu dönemlerde ülkeye portföy yatırımı olmaktadır. Yabancı yatırımcı ülkede değerli kağıtlara yatırım yapmaktadır. Bu da ülkede döviz miktarını artırmaktadır. Azalan portföy yatırımı sonrası 2006 yılında açık enflasyon hedeflemesi stratejisi uygulanmaya başlanmıştır. Uygulanan ilk yıl itibari ile ciddi miktarda yabancı para ülkeye giriş yapmıştır. Fakat bu yabancı yatırımlar enflasyon hedefini tutturmada pek başarılı olamamıştır. 2008 krizi Türkiye'yi teğet geçmiş 2009 yılında hedeflenen rakamın altına inmiştir.

Yüksek reel faizlerin sermaye girişlerine katkısı vardır. Faizlerin yüksek olduğu ve güven ortamının bulunduğu bir ülkeye yabancı yatırımcı döviz getirmektedir. Böylelikle Türkiye'de faizlerin yüksek olması sonrası ülkeye yabancı para giriş olmuş, bu durum ise döviz piyasalarında kurların düşmesine ve döviz bollaşmasına sebep olmuştur. Döviz kuru düşüşünden kaynaklı olarak ithalat artmış bu da fiyatların yükselmesine sebebiyet vermiştir. (World Bank, 1997: 289).

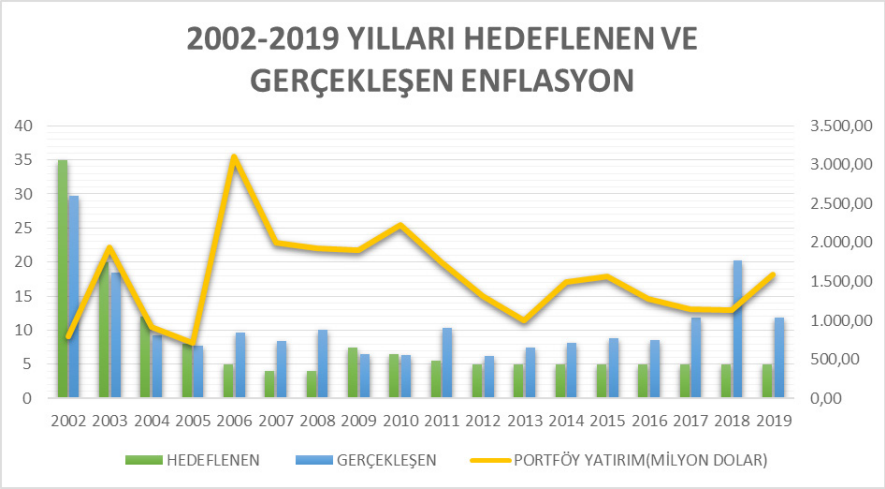
Tablo 1: *2002 ve 2019 Yılları Hedeflenen ile Gerçekleşen Enflasyon Oranı ile Yatırımlar*

YILLAR	HEDEFLENEN	GERÇEKLEŞEN	PORTFÖY YATIRIM (MİLYON DOLAR)	ENFLASYON HEDEFLEMESİ TÜRÜ
2002	35	29,7	804,00	Örtük Enflasyon
2003	20	18,4	1.948,00	Örtük Enflasyon
2004	12	9,3	920,00	Örtük Enflasyon
2005	8	7,7	718,00	Örtük Enflasyon
2006	5	9,7	3.111,00	Açık Enflasyon
2007	4	8,4	2.007,00	Açık Enflasyon
2008	4	10,1	1.938,00	Açık Enflasyon
2009	7,5	6,5	1.907,00	Açık Enflasyon
2010	6,5	6,4	2.230,00	Açık Enflasyon
2011	5,5	10,4	1.750,00	Açık Enflasyon
2012	5	6,2	1.320,00	Açık Enflasyon
2013	5	7,4	1.003,00	Açık Enflasyon
2014	5	8,2	1.505,00	Açık Enflasyon
2015	5	8,8	1.574,00	Açık Enflasyon
2016	5	8,5	1.284,00	Açık Enflasyon
2017	5	11,9	1.153,00	Açık Enflasyon
2018	5	20,3	1.142,00	Açık Enflasyon
2019	5	11,8	1.594,00	Açık Enflasyon

Kaynak: *TCMB, Enflasyon Hedeflemesi ve EVDS*

Tablo 1'de yer alan verilerde hedeflenen enflasyon verileri ile gerçekleşen enflasyon verilerinde sapmalar meydana geldiği gözlemlenmektedir. 90'lı yıllarda oluşan enflasyon krizi sonrası enflasyon ile mücadele başlamıştır. 2001 krizi sonrası uygulanan yeni Merkez Bankası politikaları ile belirli yıl aralıklarında hedeflenene rakamlar tutturulabilmiştir. 2002 ve

2005 yıllarında örtük enflasyon olmasının sebebi, enflasyon hedeflemesinin yapılabilir olmasının ön şartlarını karşılanamıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu şartların karşılanması sonucunda açık enflasyon hedeflemesine geçilmiştir. Geçilen bu süreç sonrası sadece 2008 krizi sonrası 2009 yılında hedeflenen rakamlara ulaşılabilmiş daha sonraki yıllarda ise aradaki makas farkı açılarak devam etmiştir ve hedeflenen enflasyon rakamlarına ulaşılamamıştır.



Şekil 1: *2002 ve 2019 Yılları Arası Gerçekleşen ile Hedeflenen Enflasyon Oranı ve Yatırımlar*

Kaynak: *TCMB, Enflasyon Hedeflemesi ve EVDS*

Şekil 1'de görüldüğü üzere portföy yatırımları arttığı yıllarda enflasyon oranları daha düşük seviyelerde seyir etmektedir. Ülkeye yabancı sermaye girişi söz konusudur. Her ne kadar hedeflenen rakamlar tutturulamamış olsa da önceki politikalar ve izleyen yıllara kıyasla tek haneli rakamlara gerilemiş durumdadır. Yabancı sermaye girişi söz konusu olduğunda ülke içerisinde döviz miktarı bollaşacaktır. Bollaşan bu döviz miktarı neticesinde döviz kurlarında aşağı eğilim görülecektir. Bu olaylar bir zincirin halkası görevini üstlenir.

Küresele ekonomi de enflasyon oranları %3 ile %5 arasında seyir ederken Türkiye'de bu şekilde çift haneli rakamlara yaklaşmış yer yer çift haneli duruma gelen enflasyon rakamlarının tek bir sebebi bulunmamaktadır.

SONUÇ

Türkiye'nin enflasyon sorunu yıllardır devam etmektedir. 1970 sonraları %140'lara kadar fırlayan bu oran sebebi ile zorunlu tüketim mallarını dahi zorla satın alır ve tüketir hale gelinmiştir. 2001 krizi sonrası IMF'den yardım istenmiştir. Kemal Derviş zamanın ekonomi ve maliye bakanı olarak atanmıştır. Derviş "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı" adı altında bir politika hazırlamış ve yürürlüğe sokmuştur. IMF ile Stand-by anlaşması yapılmıştır, döviz kuru dalgalanmaya bırakılmıştır.

2002 yılı itibariyle bazı politika değişikleri yapılmıştır. Açık enflasyon hedeflemesi yapılması kararlaştırılmış fakat gerekli ön şartlar sağlanamadığı için kısa vadede örtük enflasyon hedeflemesi yapılmasına karar verilmiştir. 2005 yılına kadar takip eden süreçte örtük hedefleme ile hedeflenen enflasyon rakamlarının altında gerçekleşmiş ve ekonomi çok iyi seviyelere ilerlemiştir. Piyasa güveni artmaktadır, enflasyon rakamları düşmektedir. Yabancı sermaye girişi yaşanmaktadır.

2006 yılı itibariyle Merkez Bankası yeni politika ve rejimlerini ilan etmiş, enflasyon hedeflemesi için açık hedefleme kullanılacağını ilan etmiştir. Ülkeye sermaye girişleri olmasına karşın 2008 krizi sonrası bu hedefler tutturulamamaktadır. 2013 yılı Gezi Parkı olayları, 2015 yılı koalisyon kurma ve erken seçim, 15 Temmuz darbe girişimi gibi etkenler bu hususta etkili olmaktadır.

Yapılan analizler görüldüğü üzere Merkez Bankası enflasyon hedeflemesi konusunda maalesef ciddi bir başarıya ulaşamamıştır. Hedefe ulaşılan yıllarda ise global likiditenin fazla olduğu dönemler olduğu görülmektedir. TCMB temel kanunda belirtildiği üzere fiyat istikrarını baz alan Merkez Bankası yaklaşımı 2020 yılında COVID salgını ile beraber gündem dışı olmaya başlamıştır. Tüm dünya merkez bankalarının büyüklükleri artarken genişlemeci bir para politikası ekonomik ajandasının merkezine oturmuştur.

Bu ve benzeri nedenlerle merkez bankalarının bağımsızlığı tartışmalarının çok ötesinde ekonomik işlevlerinin ne olduğunu yeniden ortaya konulması büyüme ile ilgili sorumluluklarının tekrar yerinde tartışılması yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

AKYAZI, H., (2004), *Enflasyon Hedeflemesi Ülke Deneyimleri ve Türkiye'de Uygulanabilirliği,* Ankara: Seçkin Kitabevi, Birinci Baskı.

AKYAZI, H., EKİNCİ, A., (2009), Türkiye'de 2000 Sonrası Uygulanan Para Politikası Stratejilerinin Makroekonomik Performanslarının Değerlendirilmesi*, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1).

ALPARSLAN, M., ERDÖNMEZ, P. A., (2000), "Enflasyon Hedeflemesi", *Bankacılar Dergisi,* Sayı 35, TBB, Ankara.

ALTUĞ, N, (1999), "Para Politikalarında Ara Hedef Yaklaşımı ve Enflasyon Hedeflemesi", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları,* Yayın No:1999–11.

DOĞAN, Ç. (2005), *Fiyat İstikrarı Sorunsalı, Merkez Bankası Eksenli Çözüm Stratejileri*, Ankara: Nobel Yayınevi, Birinci Basım.

KARA, A. H. (2006). Turkish Experience with Implicit Inflation Targeting. *TCMB Çalışma Raporları*, 3, 3-16.

KARA, A. H., Orak, M. (2008), Enflasyon Hedeflemesi, *Ekonomik Tartışmalar Konferansı.*

OKTAR, S., EROĞLU, N. ve EROĞLU, İ. (2013). 2008 Global Finansal Krizi, Parasal Aktarım Kanalları ve Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nın Deneysel Politika Çabaları, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi,* 35(2).

ORHAN, OSMAN Z. (1995), "*Başlıca Enflasyon Teorileri ve İstikrar Politikaları*", İstanbul: Filiz Kitabevi, s.6.

ÖZTÜRK, S. (2003), *Enflasyon Hedeflemesi*, İstanbul: Derin Yayınları.

SERDENGEÇTİ, S. (2002), "*Para Politikası Uygulamaları*", http://www.tcmb.gov.tr.

ŞANLI, B., (2006), "Enflasyon Hedeflemesi Uygulamaları Ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:16.

TCMB, (2005), Enflasyon Hedeflemesi Rejiminin Genel Çerçevesi ve 2006 Yılında Para ve Kur Politikası, 56.

TCMB, (2006), Enflasyon Hedeflemesi Rejimi Kitapçığı, TCMB, Ankara.

TÜİK (2017), Türkiye İstatistik Kurumu Temel Ekonomik Göstergeler.

USTA, B. (2003), *Enflasyon Hedeflemesi: Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye'de Uygulanabilirliği* (1.Baskı). Ankara: IMKB Yayınları

İNTERNET KAYNAKLARI

https://www.mahfiegilmez.com/2015/08/ekonomide-analitik-dusunme-dersleri-4.html Erişim Tarihi: 10.09.2020

https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/2d9f2c1d-18eb-4124-8fd9-a4ea-189a24ad/100+Soruda+TCMB+web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-2d9f2c1d-18eb-4124-8fd9-a4ea189a24ad-mR8fxaz Erişim Tarihi: 18.09.2020 (Sayfa 35-36)

https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Banka+Hakkinda/Genel+Bakis Erişim Tarihi: 10.09.2020

https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Banka+Hakkinda/Tarihce/Tarihcemiz/ Erişim Tarihi: 10.09.2020

https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/e6ccf55f-b2ac-4153-8d5a-c7ba61a-fa053/TCMB+TK+BASKI+WEB.pdf?MOD=AJPERES Erişim Tarihi: 10.09.2020 (Sayfa 14-16)

Bölüm 34

TÜRKİYE'DE KARADENİZ DOĞAL GAZ KEŞFİNİN BAĞLANTI VE MAKROEKONOMİK ETKİLERİNİN GİRDİ-ÇIKTI YÖNTEMİYLE ANALİZİ

Levent AYDIN[1]

1 Prof.Dr, Anakara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat bölümü, Enerji Ekonomisi ve Yönetimi Anabilim Dalı Başkanı, email: leventaydin60@gmail.com

1. Giriş

Türkiye Petrolleri A.O. (TPAO) tarafından Karadeniz'de Ereğli'den 175 kilometre uzakta Sakarya sahasında sondajı yapılan Tuna-1 arama kuyusunda doğal gaz rezervi keşfedilmiştir. Tuna-1 kuyusu, Rusya ile imzalanan uluslararası ikili anlaşma ile Karadeniz'de doğu batı yönünde çizilen ortay hat ile tespit edilen Münhasır Ekonomik Bölge içinde yer almaktadır. Ayrıca diğer komşu ülkelerden Ukrayna, Romanya ve Gürcistan ile karşılıklı anlaşmalar yaparak deniz yetki alanlarında hiçbir ihtilaf olmadan petrol ve gaz aramaları yapabilmektedir(Baltık, 2020).

Karadeniz'in Sakarya sahasının içinde bulunduğu ruhsat Türk Petrol Kanunu hükümleri çerçevesinde 8 yıllık bir arama süresi için verilmiş ve 3'er yıllık iki uzatma hakkı ile toplam 14 yıllık bir süreyi kapsamaktadır. 2010 yılında TPAO ile yapılan bir anlaşma ile Chevron ruhsata ortak olmuş, bir kuyunun kuru olduğunu, Chevron ikinci mükellefiyet kuyusunu delmekten vazgeçerek ruhsatın üzerindeki petrol haklarını TPAO'ya devretmiştir. Bugün itibarıyla TPAO ruhsatın üzerindeki petrol haklarının %100'üne sahiptir. Tuna nehri deltasının Karadeniz'e uzanan kısmında, Sakarya sahasının batısında bulunan Romanya ve Bulgaristan Münhasır Ekonomik Bölgelerinde daha önceki yıllarda gaz keşfi gerçekleşmiştir. Özdemir ve arkadaşlarının(2020) çalışmalarında Türkiye'nin Karadeniz münhasır ekonomik bölgesinde bazı petrol ve doğalgaz rezervuarlarının bulunabileceği tespit edildiği belirtmiştir. Tuna-1 kuyusunda keşfedilen 320 milyar metreküp doğal gazın Karadeniz'de keşfedilen en büyük gaz rezervinin ortaya çıkmasıyla tespitleri doğrulanmıştır. Keşfi takiben açılacak tespit kuyuları ile sahanın boyutları ve dolayısıyla "yerinde gaz miktarı" hakkında daha net rakamlar ortaya çıkacaktır. Yerinde gaz miktarının hesaplanması üzerine üretilebilecek toplam gaz miktarı (yerinde gaz miktarının %75-%80'i veya daha fazlası) ve yapılacak akış testleri ile de günlük üretim miktarları tespit edilir. Sahanın üretim aşamasına geçebilmesi için üretilebilir gaz miktarı ve günlük üretim miktarlarının bilinmesi önemlidir.

Türkiye'nin Karadeniz'de büyük bir doğal gaz keşfini duyurması bu rezervlerin daha da artacağını kamuya açıklaması hem enerji jeo-politiğinde hem de enerjinin büyük bir kısmını ithal eden ekonomisinde önemli değişiklerin oluşması beklentisine neden olmuştur. Bu keşfe kadar Türkiye bulunduğu coğrafya nedeniyle Rusya, Hazar bölgesi ve Orta Doğu'dan Avrupa'ya ve diğer Atlantik pazarlarına yönelen petrol ve doğal gaz arzı için bir merkez olarak hizmet etmek için iyi bir konuma sahip olduğu bilinmektedir. Bugüne kadar Türkiye etraf ülkelerde üretilen ham petrol ve doğal gaz için ana geçiş noktası olmuş ve giderek daha önemli hale gelmiştir ve gelmeye devam etmektedir. Önemli miktarlarda Hazar petrolü Karadeniz limanlarına (Novorossisyk, Rusya ve Supsa, Gürcistan gibi) ve

daha sonra Türk Boğazları (İstanbul ve Çanakkale boğazı) üzerinden tankerlerle Batı pazarlarına gönderilmektedir. Kuzey Irak'tan gelen petrol de Türkiye'nin Akdeniz kıyısındaki Ceyhan petrol terminali üzerinden boru hattıyla Türkiye üzerinden geçiyor. Karadeniz'de bulunan doğal gaz keşfinin üretim aşamasına geçmesiyle Türkiye doğal gazda sadece geçiş değil aynı zamanda üretici ülke konumuna geçecek bu da enerji merkezi olabilme hedefine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Son on yıllarda Türkiye'nin bölgesel entegrasyonunda önemli gelişmeler sağlanmakta ve mevcut bölgesel istikrarsızlık Türkiye'nin bölgesel ticaret ortaklarıyla entegrasyonunu daha da önemli hale getirmektedir. Doğal gaz keşfi Türkiye'nin ve Avrupa Birliği'nin enerji güvenliğinde birbiriyle güçlü bir şekilde bağlantılı olmasına ve pazar entegrasyonunda daha anlamlı hale gelmesine yol açacaktır. Bununla birlikte çok değişken bir enerji bölgesinde, Türkiye'nin enerji ticaretini ve Avrupa Birliği'ne geçişi güvence altına almadaki rolü artacaktır.

Doğal gaz keşfinin muhtemel ekonomik etkilerine gelince; son on yılda Türkiye ekonomisi ortalama % 5 oranında büyümüştür ve bu da Türkiye enerji piyasasında enerji talebi ve yatırımın temel itici gücü olması keşfin ekonomik etkilerinin kilit rol oynayacağını göstermektedir. On yıl boyunca (2009-19), elektrik talebi 2019'da 309 terawatthours'a (TWh) ulaşmak için neredeyse 1,5 kat arttı ve gaz talebi 34 milyar metreküpten (bcm) 43 bcm'ye yükseldi. 2013-14'ten bu yana ekonomik büyüme yavaşladı; dış borç, enflasyon ve döviz kuru oynaklığı artmıştır. Türk ihracat endüstrisi, başta Avrupa Birliği olmak üzere, önemli gelişmekte olan ve sanayileşmiş pazarlarda küresel ekonomik yavaşlamaya maruz kalmaktadır.

Doğal gaz keşfi Türkiye'nin hava kirliliği ve iklim değişikliğine neden olan karbon dioksit salınımları üzerinden hidrokarbonlar içerisinde kömür ve petrole göre daha az masum olması nedeniyle önemli katkısı olacaktır. Doğal gaz kömüre göre üç kat petrole göre 1,5 kat daha az karbondioksit salınımına neden olmaktadır. Ayrıca Türkiye ekonomisinde üretilecek doğal gaz daha ziyade elektrik üretiminde ve konutlarda kullanılan doğal gazın yerini alacaktır.

2. Türkiye Doğal Gaz sektörüne genel bir bakış

Doğal gaz arama ve üretim sektörü, ham petrol arama ve üretimi ile doğrudan bağlantılı bir sektör olduğundan doğal gaz arama ve üretim sektörünü ham petrol ile birlikte ele almak gerekir. Maden ve Petrol işleri Genel Müdürlüğü verilerine göre 2019 yılı sonu itibariyle açılan kuyuların türü ve toplam sondaj derinlikleri Tablo-1'de özet olarak sergilenmektedir.

Tablo-1: 2019 yılı aralık ayı sonu itibariyle petrol kuyularının cinslerine göre toplam adet ve metrajları

Şirketler	Kuyu Cinsleri										Toplam	
	Arama		Tespit		Üretim		Enjeksiyon		Jeo.istikşaf			
	Adet	Metraj	Adet	Metraj	Adet	Metraj	Adet	Metraj	Adet	Metraj	Adet	Metraj
Türkiye Petrolleri A.O.	985	2.415.505	510	1.075.056	1.487	2.534.850	25	35.814	41	84.705	3.048	6.145.929
M.T.A.	61	92.599	8	11.763	15	22.081			20	6.943	104	133.386
Diğer yerli şirketler	152	177.275	24	43.784	58	76.586			23	14.017	257	311.662
Yabancı şirketler	550	1.005.947	306	462.217	449	765.898	2	7.508	5	4.035	1.312	2.245.605
Yerli& Yabancı şirket ortaklığı	197	417.311	93	168.963	44	100.363	7	11.956	1	1.656	342	700.249
Toplam	1.945	4.108.636	941	1.761.784	2.053	3.499.778	34	55.278	90	111.356	5.063	9.536.832

Kaynak: MAPEG; http://www.mapeg.gov.tr/petrol_istatistik.aspx

Tablo-1'de 1934 yılından 2019 yılına kadar Türkiye'de 5063 kuyu açıldığı ve açılan bu kuyularla yaklaşık olarak 9,5 milyon metre sondaj yapıldığı görülmektedir. Yine açılan bu kuyuların yaklaşık yüzde 40'ının arama, diğer yüzde 40'nın üretim, geriye kalanın tespit, enjeksiyon ve jeolojik istikşaf kuyulardan oluştuğu görülmektedir.

2019 yılına kadar yapılan sondaj faaliyetleri sonucu tespit edilen doğal gaz rezervi ve üretimi Tablo-2'de verilmektedir.

Tablo-2: 2019 yılı sonu itibariyle Türkiye'de doğal gaz rezervi ve üretimi (metre küp)

	Rezervuardaki Gaz	Üretilebilir Gaz	Kümülatif Üretim	Kalan Üretilebilir Gaz
Toplam	26 503 357 859	19 978 351 757	16 614 815 135	3 363 536 622

Kaynak: MAPEG; http://www.mapeg.gov.tr/petrol_istatistik.aspx

Tablo-2'ye göre Türkiye'de rezervuardaki toplam doğal gaz yaklaşık olarak 26,5 milyar metreküp olarak tespit edilmiştir. Bu rezerv ispatlanmış, muhtemel ve mümkün rezervlerin toplamı olup bunun sadece yaklaşık 20 milyarı metre küpü teknik ve ekonomik olarak üretilebilir olduğu görülmektedir. Üretilebilir 20 milyar doğal gazın ise 16,6 milyar metre küpü 2019 yılı sonu itibariyle üretildiğine göre geriye kalan üretilebilir rezerv sadece 3,3 milyar metreküptür. Dolayısıyla kalan rezerv ile keşfedilen 320

milyar metre küp gaz mukayese edildiğinde Türkiye'nin gaz sektörü için tam bir dönüm noktası olduğu açıkça görülmektedir.

Benzer tablo ham petrol rezerv ve üretimi için de geçerlidir. Tablo-3'de 2019 yılı sonu itibariyle ham petrol rezervleri ve üretimi gösterilmektedir.

Tablo-3: 2019 yılı sonu itibariyle Türkiye'de ham petrol rezervi ve üretimi (ton)

	Rezervuardaki ham petrol	Üretilebilir ham petrol	Kümülatif Üretim	Kalan Üretilebilir ham petrol
Toplam	1.080.814.913	209.678.367	158.602.289	51.076.078

Kaynak: MAPEG; http://www.mapeg.gov.tr/petrol_istatistik.aspx

Türkiye'de keşfedilen ham petrol rezervi 1 milyar ton ve bunun sadece ekonomik ve teknik yönden 210 milyonu üretilebilir olup 2019 yılına kadar Türkiye, bu rezervden 159 milyonunu üretebilmiştir. Dolaysıyla kalan üretilebilir rezervi sadece 51 milyon ton kadardır.

Türkiye'nin enerji dengesinde petrol ve doğal gaz için sadece rezerv ve üretim değerlerine bakmak terazinin bir kefesine bakmak gibidir, denge için diğer kefesine yani tüketim değerlerini de dikkate almak gerekir. Tablo-4 Türkiye'nin 2009-2019 dönemi yani son on yılındaki petrol ve gaz üretim-tüketim dengesini göstermektedir.

Tablo-4: Son yirmi yıl doğal gaz ve ham petrol üretimi ve tüketimi

Yıllar	Ham Petrol Üretimi Milyon ton	Ham Petrol Tüketimi Milyon ton	Doğalgaz Üretimi Milyar metre küp	Doğalgaz Tüketimi Milyar metre küp
1999	2,9	29,6	0,7	11,9
2000	2,7	31,0	0,6	13,9
2001	2,5	28,8	0,3	15,3
2002	2,4	30,9	0,4	16,6
2003	2,4	30,5	0,5	20,0
2004	2,3	31,1	0,7	21,2
2005	2,3	30,7	0,9	25,7
2006	2,2	32,0	0,9	29,2
2007	2,1	32,6	0,9	33,9
2008	2,2	32,1	1,0	35,3
2009	2,4	32,6	0,7	33,7

Yıllar	Ham Petrol Üretimi Milyon ton	Ham Petrol Tüketimi Milyon ton	Doğalgaz Üretimi Milyar metre küp	Doğalgaz Tüketimi Milyar metre küp
2010	2,5	31,8	0,7	35,8
2011	2,4	31,1	0,8	41,8
2012	2,3	33,1	0,3	43,3
2013	2,4	35,6	0,5	44,0
2014	2,4	36,4	0,5	46,6
2015	2,5	43,8	0,4	46,0
2016	2,6	47,0	0,4	44,5
2017	2,5	49,3	0,36	51,6
2018	2,9	47,4	0,4	47,2
2019	3,0	47,9	0,5	43,2
Ortalama	**2,5**	**35,5**	**0,6**	**33,4**

Kaynak: MAPEG; http://www.mapeg.gov.tr/petrol_istatistik.aspx *;BP Statistical Review of World Energy 2020, 69th edition*

Doğal gaz ve petrolde yirmi yıllık ortalama değerler alındığında; Türkiye yılda 2,5 milyon ton ham petrol üretip 35,5 milyon ton tüketmiştir. Üretimin tüketimi karşılama oranı yüzde 7'dir. Doğal gaz ise yılda ortalama 0,6 milyar metre küp üretim, 33,4 milyar metre küp tüketim yaparak üretimin tüketimi karşılama oranı ise sadece yüzde 1,8'dir.

Gerek doğal gazda gerekse ham petrolde üretimin düşük oranlarda tüketimi karşılama oranı ister istemez Türkiye ekonomisinin bu ürünlerde dışa bağımlılığını artırmaktadır. Petrol ve doğal gaz arz güvenliğini olumsuz etkileyen bu ithal bağımlılığı aynı zamanda ithalat için dolar talebini de artırarak yabancı paraya (dolara) olan bağımlılığı da beraberinde artırmaktadır. Bu iki taraflı artış yani hem ithalat hacmi hem de artan talep ile doların değerinin artması ya da döviz kurunun yükselmesi dış ticaret açığını ithalat yönünden olumsuz etkilemektedir. Bu açığın bir kısmını döviz kurunun yükselmesiyle ucuzlayan yurtiçi mallara olan dış talep(ihracat) artırarak geri alınabilmektedir. Ancak borçlanma yöntemiyle kapatılmaya çalışılan ödemeler bilançosu açığı hem faizleri hem de eninde sonunda enflasyonu artırma yönünde baskılamaktadır. Türkiye ekonomisinin enflasyon hedeflerine ve döviz kurunun istikrarını negatif yönde etkileyen ithalat bağımlılığı yeni keşfedilen doğal gazın üretim aşamasına gelindiğinde makroekonomik göstergeler üzerindeki olumsuzluğu azaltma yönünde katkı sunacaktır.

Doğal gaz ve ham petrol arama ve üretim sektörünün kurumsal yapısına bakıldığında Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB) bünyesinde, Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü (MAPEG) hem petrol hem de doğal gaz sektörlerindeki arama ve üretim faaliyetlerinin düzenlenmesinden sorumludur. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), doğal gaz piyasası düzenleyicisidir. Tüm gaz piyasası faaliyetlerinin - ithalatı, ihracatı, iletimi (transit değil), depolama / LNG, doğal gaz ve sıkıştırılmış doğal gazın (CNG) toptan satışı, dağıtımı ve satışı) lisanslanmasından sorumludur. Mevzuatta öngörülen tarifeleri (bağlantı tarifeleri, depolama, iletim ve dağıtım tarifeleri ve düzenlemeye tabi müşterileri için tarifeler) onaylayarak ve / veya belirleyerek doğal gaz şebekelerine üçüncü şahısların erişimini sağlamaktan sorumludur ve piyasa katılımcılarının kural ve yönetmeliklere uymasını sağlamakla görevlendirilmiştir. Devlete ait Petrol Boru Hattı Şirketi BOTAŞ, doğalgaz boru hattı ağının sahibi ve işletmecisidir, petrol ve doğal gaz nakliyesinden, boru hatları yoluyla ithalat-ihracatından ve kendi LNG terminalinin işletilmesinden, doğal gazın pazarlanmasından ve depolanmasından, boru hattı etüdünden, mühendislik ve inşaat işlerinden sorumludur. BOTAŞ, ilk doğalgaz transit boru hattının (TANAP) da hissedarıdır.

Türkiye'deki doğal gaz üretiminin yaklaşık % 50'si devlete ait petrol şirketi Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) veya Türkiye Petrolleri Anonim Şirketi tarafından, çoğunlukla Karadeniz açık deniz sahalarından yapılmaktadır; geri kalanı ise Trakya havzasında Gas Cor., Corporate Resources B.V. ve Pinnacle Turkey Inc. gibi özel şirketler tarafından üretilmektedir.

Arama ve üretim faaliyetleri, doğal gaz (ve petrol) arama ve üretimi, neredeyse 60 yıldır yürürlükte olan yasal çerçeveyi değiştiren 11 Haziran 2013 tarihinde yürürlüğe giren 6491 sayılı yeni Petrol Kanununa tabidir. Petrol ve doğal gaz arama ve üretimi lisans ve kiralamaya tabidir. Türkiye'yi karada ve denizde olmak üzere iki bölgeye bölerek, önceki 18 petrol bölgesinin yerine yeni bir lisanslama sistemi getirildi. Yeni Petrol Kanunu'nun temel yeniliği, yerleşik TPAO'nun artık devlet adına lisans alma hakkına sahip olmamasıdır.

Bununla birlikte, uygulamada TPAO önemli miktarda açık deniz lisansına sahiptir. Yeni yasa ile Türk petrol piyasasını serbestleştirme ve yabancı yatırım için doğru yola sokmayı ve arama yatırımına başlamadan ruhsat alma imkanını ve zamanını azaltmayı hedeflenmiştir. Taahhüt edilen alanlarda yatırım yapmayan firmalar petrol sahasından çıkarılarak depozitoları iade edilmeyecektir.

Arz tarafında, doğalgaz arzındaki herhangi bir artış, Türkiye'nin güvenliğini artırmak için hayati önem taşıyacaktır. Türkiye, 2015/16 kışında çeşitli kaynaklardan spot piyasa LNG ile sözleşme yapabildi. LNG ithala-

tından farklı olarak, orta vadede Türkiye'nin boru hattı gazı arz portföyünü genişletme görünümü, bölgesel çatışmalar nedeniyle zorlu olmaya devam ediyor.

Hazar veya Orta Doğu'daki yeni kaynakları Türkiye ve Avrupa'ya getirmek için TANAP'ı genişletme çabaları devam etmektedir. Mayıs 2013'te iki hükümetin bir çerçeve anlaşması imzalamasına rağmen, Hazar kıyısındaki devletler arasında uzlaşma olmaması nedeniyle Türkmenistan'dan Türkiye'ye tedarik rotası geliştirme konusunda somut bir ilerleme kaydedilmemiştir. Geçmişte Türkiye, Mısır gazını Ürdün, Lübnan ve Suriye üzerinden Türkiye ve Avrupa'ya getirmek için Arap doğalgaz boru hattının geliştirilmesini destekledi. Ama somut bir proje maalesef dönüşemedi. Tüm bu gelişmeler ışığında Karadeniz Sakarya sahasında keşfedilen doğal gazın ulusal ve bölgesel olarak nedenli önem arz ettiği ortadadır.

3. Geliştirilmiş Girdi-Çıktı Yöntemiyle ekonomik etkiler

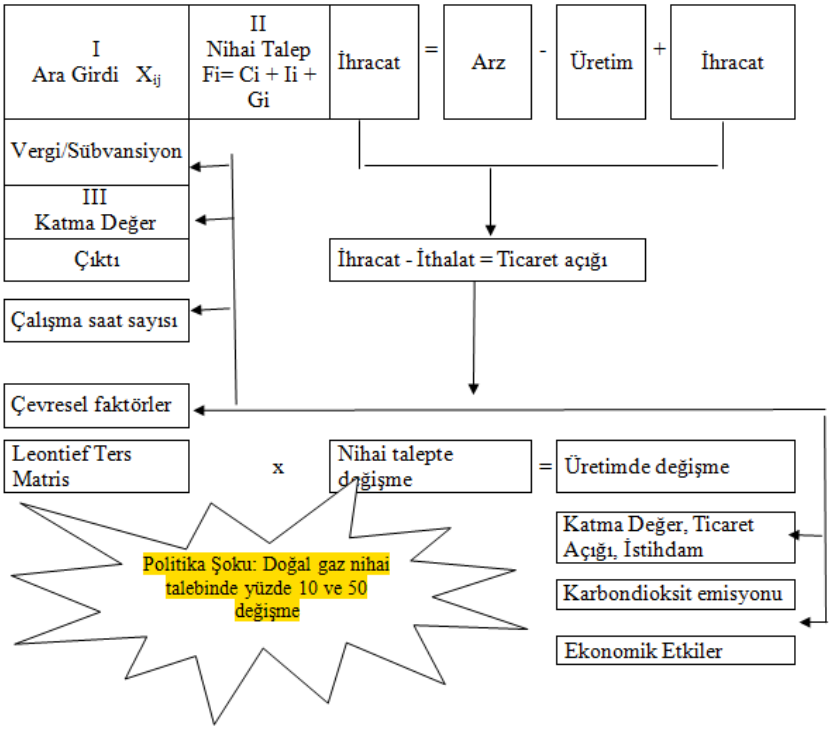
Girdi-Çıktı modeli ekonomik birimler arasında karşılıklı etkileşimi ekonominin tamamında, çok sektörlü ve kantitatif olarak inceleyen, matematiksel yapısı basit doğrusal denklemlerden oluşan bir genel denge modelidir. İlk Girdi-Çıktı modeli 1936 yılında Leontief tarafından yayınlanan " Quantitative Input Output Relations in the Economic System of United States" çalışması ile literatüre kazandırıldıktan sonra model değişik şekillerde ve birçok alanda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Model piyasa kavramına denk gelecek sektör ya da endüstri kavramını birbiri yerine kullanmaktadır(Aydoğuş, 2009). Bu çalışmada doğal gaz sektöründe keşfedilen yeni rezervin sektörde artan yatırımlara dönüşeceği bununda diğer sektörler üzerine dolaylı etkileri olacağı varsayımıyla Girdi-Çıktı modeli kullanılacaktır.

Girdi-çıktı yöntemi, bir ekonomideki çeşitli sektörler veya endüstriler arasındaki karşılıklı bağımlılıkları içeren nicel bir ekonomik modeldir. Bu yöntem, herhangi bir şokun sektör veya endüstriler ve ekonomiler üzerindeki etkilerini tahmin etmeyi amaçlamaktadır. Bu yöntem 1936'da ortaya atıldıktan yine ilk olarak çevre konuları da dahil olmak üzere Leontief (1941) tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilmiş Girdi-Çıktı (EIO) olarak adlandırılan bu yöntem Karadeniz doğal gaz keşfinin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkilerini incelemek üzere bu çalışmada kullanılacaktır. Ekonomik Girdi-Çıktı Yaşam Döngüsü Değerlendirmesinin (EIO-LCA) modelleme yaklaşımı, çevresel kirleticileri ve malzeme akışlarını tahmin etmek ve analiz etmek için kullanılır. EIO-LCA, yine ilk olarak Leontief (1941, 1966, 1970) tarafından önerilen çevresel girdi-çıktı modelleme yaklaşımına dayanmaktadır.

EIO-LCA yöntemini kullanmak için Türkiye ekonomisi ek Tablo-1'de görüleceği üzere 56 sektöre ve 56 mal ve hizmetlere ayrılmıştır. İki bo-

yutlu bir matris biçiminde ekonomi, satırlarla temsil edilen 56 sektör ve sütunlarla temsil edilen 56 mal ve hizmetle ifade edilir. Matrisin satırı, her bir sektörden diğerine toplam satışları gösterir ve sütun, bir sektörün diğer sektörlerden girdi alımlarını gösterir. Sektörlerin kendi aralarında ve son kullanıcılar arasındaki parasal akışını içeren genişletilmiş girdi-çıktı tablosu Şekil-1'de gösterilmektedir.

Şekil-1: Genişletilmiş Girdi-Çıktı Tablosu



Matris, üç akış bölgesi içerir. İlk akış bölgesinde ara girdiler (X_{ij}) vardır. Buna göre, bu akışta ekonomik sektörler arasındaki işlemleri ve alışverişleri açıklayan iki boyutlu bir matris bulunmaktadır. İkinci akış bölgesinde, özel tüketim ve kamu harcamaları, yatırımlar ve ihracat için sektör teslimatlarını gösteren birkaç sütun vardır. Bunlar ekonominin nihai talebini (Fi) oluşturur. Üçüncü akış bölgesi, üretim sübvansiyonları, emek ve sermaye gelirleri dahil olmak üzere katma değeri temsil eden satırların bulunduğu matristir.

Herhangi bir ulusal veya bölgesel ekonomide arz ve talep dengesini temsil eden girdi-çıktı tabloları denge tabloları olarak adlandırılır, bu nedenle toplam sütunlar bu tabloların toplam satırlarına eşit olmalıdır. Denklem (1) bu dengeyi temsil eder.

$$X = (I - A)^{-1}F \quad (1)$$

Yukarıdaki denklemde, sektörlerin toplam çıktısı X ile, birim matrisi I ile, teknoloji katsayısı matrisi A ile ve nihai talep F ile temsil edilmektedir. Ayrıca, F, özel (hane halkı) tüketimi ve devlet harcamaları ve sabit sermaye oluşumu dahil olmak üzere nihai talebi gösterir. Bir ekonomik faaliyet dalının üretimindeki ilk artış nedeniyle ekonomi üzerindeki ardışık etkiler Leontief ters matrisi $(I - A)^{-1}$ ile temsil edilir.

Denklem-1'in ilk farkı alınırsa, karşılaştırmalı statik bir analiz yapmak için denklem (2) elde edilir.

$$\Delta X = (I - A)^{-1}\Delta F \quad (2)$$

ve ayrıca $\Delta X = X^f - X^i$

Burada, X_f çıktının son değerini, X_i çıktının ilk değerini belirtir. Buna göre nihai talebin ilk farkı şu şekilde yazılabilir;

$\Delta F = F^f - F^i$

F^f, nihai talebin nihai değerini ve F^i, nihai talebin başlangıç değerini gösterir. Teknoloji sabit kaldığı sürece Leontief ters matrisi değişmeyecek. Ekonomik ve çevresel gösterge vektörü olarak tanımlanan B_i, denklem (2) 'ye eklendiğinde denklem (3) aşağıdaki gibi yazılabilir.

$$B_i = R_i X = R_i (I - A)^{-1}F \quad (3)$$

Elde edilen yukarıdaki denklemde, her işlem için çıktı başına ekonomik ve çevresel etkileri temsil eden çapraz elemanlara sahip bir matris R_i ile ifade edilir. Böylelikle denklem (4), farklı bir dönem için denklem (3) 'deki ilk farkı gösterebilir.

$$\Delta B_{it} = R_{it}\Delta X = R_{it}(I - A)^{-1}\Delta F \quad (4)$$

Karadeniz'de keşfedilen doğal gazın bu sektörün nihai talebine etkileri düşük yüzde 10, yüksek yüzde 50 düzeyinde artış şeklinde iki ayrı senaryo olarak tasarlanmıştır Tahmin yapılırken Dünya Girdi-Çıktı Tablosu (WIO) kullanılmıştır (Timmer vd., 2015)[2]. Dünya Girdi-Çıktı Veri tabanı (WIOD) ve Corsatea ve ark. (2019) CO2 emisyonları dahil ederek çevresel etkilerin hesaplanmasını da sağlamıştır.

2 Türkiye ekonomisinin Girdi-Çıktı Tablosu 2014 temel yılına göre hazırlanmıştır.

Tablo-5, düşük ve yüksek nihai talep değişme senaryoları için makroekonomik değişkenlerdeki ve CO2 emisyonlarındaki değişiklikleri göstermektedir.

Table-5: Doğal gaz sektöründe nihai talep artışının etkileri

Seçilmiş ana makroekonomik değişkenler	Senaryo	
	Düşük Yüzde 10	Yüksek Yüzde 50
Ekonomideki sektörlerin çıktısı (%)	14,9	74,5
Çalışanların çalıştığı toplam saat (milyon)	74	369
Çalışan sayısı (bin)	39	196
İşçi ödemeleri (milyon TL)	1.800	8.989
Sermaye tazminatı (milyon TL)	3.452	17.261
Nominal sermaye stoku (milyon TL)	13.191	65.953
Mevcut baz fiyatlarla brüt katma değer (milyon TL)	5.252	26.259
Karbondioksit (CO2) emisyonları (kton)	1.107	5.536

Kaynak: model sonuçları

Girdi-Çıktı modelinin en temel kullanım alanı yatırım, kamu harcamaları gibi nihai taleplerden herhangi bir artış olduğunda sektörün gerek kendisinin(doğrudan) gerekse diğer sektörlerin (dolaylı) üretimlerinden meydana getireceği artış miktarıdır. Makroekonomi ders kitaplarında bu çoğaltan ya da çarpan etkisi olarak bilinir. Bu çalışmada kullanılan yüzde 10'luk doğal gaz, petrol ve çıkarım sektöründeki bir artış, sektörlerin çıktı ya da üretimlerinde yüzde 14,9 kadar bir artış sağlamaktadır. Bunun yüzde 10,2 lik kısmı kendisinde geriye kalan yüzde 4,7 kısım diğer sektörlerden girdi talep etmesi nedeniyle bu sektörlerin çıktılarındaki artışa karşılık gelmektedir. Bunun da anlamı doğal gazdaki artışın çıktı üzerinde yaklaşık olarak 1,5 kat çarpan etkisinin bulunmasısır. Benzer değerlendirmeyi yüzde 50 doğal gaz sektöründeki nihai artışı temsil eden yüksek senaryo için de yapabiliriz.

Yukarıdaki tabloya göre düşük senaryoda toplam çalışma saatleri 74 milyon, buna paralel olarak çalışan sayış da 39 bin artmaktadır. Toplam çalışma saatindeki artışlar ve artan toplam çalışan sayısına paralel olarak, işgücü ödemelerinde 1.800 milyon artış sağlayabilmektedir. Sermaye ödemelerinde ise bu senaryo da 3,452 milyon TL artış sağlanmaktadır. Petrol ve doğal gaz sektörünün sermaye yoğun bir sektör olduğu düşünüldüğünde sermaye ödemelerindeki işgününe kıyasla daha çok artması gayet açıktır. Diğer bir makro-

ekonomik değişken, nominal sermaye stokudur. Sermaye stokunda ise 13.191 milyon TL artış sağlanmıştır. Sermaye stokundaki artışlar yeni yatırımların eklenmesi eskiyen yatırımların düşülmesiyle kalan net yatırımlar üzerinden gerçekleşmektedir. Son makroekonomik değişken, tüm ekonomi için brüt katma değerdir. Ekonominin gayri safi üretim değerini temsil eden katma değer mevcut temel fiyatlarla 5.252 milyon TL bir artış sağlanmıştır. Bu üretim artışı özellikle Türkiye ekonomisinin en kırılgan tarafı olan işsizlik üzerinde önemli bir katkı olarak düşünülebilir. Doğal gaz keşfinin ortaya çıkmasıyla bu sektörde artan nihai talebin çevresel etkileri Türkiye ekonomisinin sera gazı emisyonlarının önemli bir kısmını oluşturan karbondioksit emisyonlarındaki değişmedir. İklim değişimin başlıca sorumlusu olan bu emisyonda 1.107 kton bir artış görülmektedir. Nihai talebin yüzde 50 seviyelerde artışını temsil eden yüksek senaryodaki makroekonomik değişmeler esasında düşük senaryodaki değişmelerin doğrusal bir uzantısı olarak ele alınması gerekir. Zira Girdi-Çıktı modellerinin uygulamalardaki büyük başarılarına rağmen en önemli zayıf noktası üretim fonksiyonudur. Girdi-Çıktı modeli faktörler arasında köşe noktaları dışında faktörler arası ikameye izin vermeyen Leontief üretim fonksiyonlarını kullanır bu da senaryolarda farklı artış yüzdeleri değişkenler üzerinde doğrusal ve oransal bir artışa neden olmaktadır. Dolayısıyla düşük ve yüksek senaryolardaki beş kat artış oranı, değişkenlerde yaklaşık olarak beş kat artışa neden olmaktadır. Burada yüksek senaryonun ayrı bir senaryo olarak tasarlanması bu ayrıntıyı ortaya koymak için yapılmıştır. Etkileri sadece bir senaryodaki artışları hesaplayarak görmek ve analiz etmek yeterli olabilir.

4. Doğal gaz sektörünün ileri ve geri bağlantı etkileri

Bir girdi-çıktı modeli çerçevesinde, belirli bir sektör tarafından yapılan üretimin, ekonomideki diğer sektörler üzerinde iki tür ekonomik etkisi vardır. Örneğin doğal gaz arama sektörü üretimini arttırırsa, bu, doğal gaz üretiminde girdi olarak kullanılan diğer sektörlerin ürettiği mallara (alıcı olarak) artan talep olacağı anlamına gelir. Bu, geriye doğru bağlantı terimi, belirli bir sektörün girdi satın aldığı sektörlerle bu tür bir ara bağlantısını belirtmek için kullanılır. Öte yandan sektörde üretim artışı aynı zamanda, kendi üretimi için diğer sektörlere girdi olarak kullanılmak üzere ilave miktar doğal gaz ürününün mevcut olduğu anlamına gelir - yani, üretimlerinde doğal gaz malını kullanan sektörler için doğal gaz sektöründen (satıcı olarak) artan arz olacaktır. İleri bağlantı terimi, belirli bir sektörün çıktılarını sattığı sektörlerle bu tür bir ara bağlantısını belirtmek için kullanılır(Miller, 2011).

Bu tür geri ve ileri bağlantıları veya ekonomik "bağlılığı" ölçmek için ölçümler önerilmiştir. Tek bir ekonomideki sektörler için geriye ve ileriye dönük bağlantıların güçlü yönlerinin karşılaştırılması, o ekonomideki "kilit" veya "öncü" sektörleri belirlemek ve sektörleri mekânsal kümeler halinde gruplamak için bir mekanizma sağlar.

En basit haliyle, j sektörünün geriye doğru bağlantısının gücünün bir ölçüsü (sektör j üretiminin sektörler arası girdilere bağlı olduğu miktar) doğrudan girdi katsayıları matrisinin j. sütunundaki elemanların toplamı ile verilir ve matematiksel olarak i ve j sektörleri için bu etki aşağıdaki gibi yazılabilir;

$$LF_i = \sum_j \frac{x_{ij}}{x_i} \qquad (5)$$

LF_i sektörün doğrudan ileri bağlantı etkisini temsil etmekte ve hesaplanan etki değerleri Tablo 7'nin 3. sütununda bu etkinin tüm sektörler arasındaki sıralamasını gösteren rankı ise 5. sütunda gösterilmektedir.

Doğal gaz ve petrol ve çıkarım sektörünün çıktısının ekonominin diğer sektörleri açısından ne kadar veya ne ölçüde önemli olduğunu gösteren Tablo-7'deki bu sektörün LF değerlerine bakıldığında 11. sırada yer aldığı görülmektedir. Sektörün doğrudan ileri bağlantı etkisi 0,54 olarak yer almaktadır. Bunun anlamı bu sektörün çıktısı diğer sektörler tarafından önem arz ettiğini göstermektedir. Ekonomideki sektörler arasında rankı 1 ve 2 olan doğrudan ileri bağlantısı gösteren sektörler arasında sırasıyla "Kara taşımacılığı ve boru hatları ile taşıma " ve "Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç toptan ticaret " bulunmaktadır.

Diğer yandan denklem (6) ile gösterilen bir sektörün doğrudan geri bağlantı etkisi bu sektörün diğer sektörlerden ve kendisinden doğrudan aldığı ara girdilerin toplamının sektörün çıktısına oranı ile belirlenir. Doğrudan geri bağlantı etkisi aşağıdaki gibi yazılabilir(Aydın, 2013);

$$LB_j = \sum_i \frac{x_{ij}}{x_j} \qquad (6)$$

Yukarıdaki formül yardımıyla hesaplanan doğrudan geri bağlantı etkileri veya LBj değerleri Tablo-7'nin 4. sütununda ve rank değerleri (RLB) ise 6.sütunda gösterilmektedir. Doğrudan geri bağlantı etki değerleri bir sektörün diğer sektörlerin çıktılarına olan talebinin büyüklüğünün bir göstergesidir. Buna göre yine doğal gaz, petrol ve çıkarım sektörlerinin LB değerlerine bakıldığında 39. sırada yer aldığı ve geri bağlantı değerinin 0,18 olduğu görülmektedir. Bu da diğer sektörlerin çıktılarına olan talebinin büyüklüğünün önemli olmadığı söylenebilir. Geri bağlantı etkisi en yüksek olan sektörler arasında "Gıda ürünleri, içecekler ve tütün ürünleri imalatı", "Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini" ve "Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı" bulunmaktadır.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Karadeniz Sakarya sahasında keşfedilen 320 milyar metre küp doğal gazın Türkiye ekonomisine çok çeşitli olumlu etkileri bulunmaktadır. Ne-

redeyse tamamına yakını başta Rusya, İran, Azerbaycan ile boru hatları ile geriye kalanı da Cezayir, Katar ve Nijerya gibi ülkelerden spot olarak temin eden Türkiye bu keşif sonrası kendi sınırları içerisinde üreteceği gaz ile ithal bağımlılığını azaltacaktır. Azalan ithalat bağımlılığı gazın alınıp satıldığı para birimi olan dolara olan talebi azaltarak döviz kurunun istikrarına katkı sağlayacaktır. Her ne kadar Türkiye ekonomisi politikaları enflasyon hedeflemesine göre programlansa da dolar ile enflasyon arasındaki sıkı ilişki her iki yerli ve yabancı paranın (doların) istikrarlı olmasını zorunlu kılmaktadır. Keşfin gaz ithalatını azaltacak olması Türkiye ekonomisinde diğer önemli bir değişken olan ticaret ya da cari açığın kontrolünü kolaylaştıracaktır. Bu da Türkiye'nin borçlanması ve borçlardan doğan faiz ödemelerini daha sürdürülebilir kılacaktır. Yine yurt içi piyasada sanayi ve konutlarda kullanılan doğal gazın özellikle uzun dönemli kontratlarla daha ucuz girdi olarak kullanılmasıyla üretim artışına veya kar artışına neden olacaktır. Bütün bu makroekonomik etkilerin ötesinde bu bölüm doğal gaz sektörünün diğer sektörlerle olan doğrudan ve dolaylı ilişkilerini temel alan girdi çıktı yöntemiyle doğal gaz sektöründe tüketim, yatırım ve kamu harcamalarından oluşan nihai talebin artmasının bazı önemli ekonomik değişkenlere olan etkileri ölçülmüştür.

Girdi-Çıktı yöntemiyle bu çalışmada iki ölçüm yapılmıştır. Bunlardan ilki, doğal gaz yatırımlarında veya Sakarya sahasında keşfi yapan lisans sahibi TPAO'nun bir kamu kuruluşu olması nedeniyle kamu harcamalarında yüzde 10'luk bir artışın Türkiye ekonomisindeki 56 sektörün çıktılarında yüzde 14,9 artış olmasıdır. Çarpan etkisi 1,5 kat kadar gerçekleşmektedir ki bu üretim artışında dikkate değer bir orandır. Eğer nihai talep artışını yüzde 50'ye kadar yükseltirsek sektörlerin çıktılarında yüzde 75 bir artışa yol açmış oluruz. Burada da yine 1,5 katlık bir çarpan etkisini görmekteyiz. İkinci ölçüm doğal gaz sektörünün ekonomideki ileri ve geri bağlantı etkisini görmekle ilgilidir. Yapılan hesaplamalar sonucunda sektörün ileri bağlantı etkisinin güçlü (rankı 11) fakat geri bağlantı etkisinin (rankı 39) güçlü olmadığını söyleyebiliriz. Ancak tüm bu analiz ya da hesaplamalarda önemli bir sınırlama veya kısıt bulunmaktadır. O da sektörlerin ayrıştırılmasında doğal gaz sektörünün tek başına bir sektör olarak yer almadığı bunun yerine dünya veri tabanında (WIO) petrol ve diğer madenlerle birlikte yer almış olmasıdır[3]. Sektörlerin toplulaştırma veya ayrıştırılması Girdi-Çıktı veya arz tablolarını hazırlayan kurumlar tarafından yapılması gerektiği, kullandıkları ham verilere ulaşmanın zorluğundan dolayı çalışma bu kısıt altında sürdürülmüştür. Bu sınırlamayı kaldırmanın başka bir yolu belki de benzer ülkelerin Girdi-Çıktı tablolarında benzetişim yapmak ya da varsayımlar kullanmak olabilir. Ancak bu da ekonomik ve üretim yapısının gerçekliğinden saptıracağı için çok faydalı olmayabilir.

3 Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2012 temel yılına göre hazırlanmış Girdi-Çıktı tablosunda da Doğal gaz, Petrol ve maden çıkarımı tek bir sektör altında temsil edilmektedir.

KAYNAKÇA

Aydın L., (2013). Girdi-Çıktı Fiyat Modeli İle Artan Enerji Fiyatlarının Türkiye Ekonomisinin Endüstriyel Üretim Maliyetleri Üzerine Etkilerinin Analizi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, (internet erişim adresi; https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181033, Erişim Tarihi 03.08.2020)

Aydoğuş, O. (1993). Türkiye Ekonomisinde Maliyet-Fiyat İlişkileri Sektörel Fiyat Oluşumu ve Enflasyon, 3. İzmir İktisat Kongresi, Sektörel GelişmeStratejileri, İzmir, s. 35-48.

Aydoğuş, O. (2010). *Girdi-Çıktı Modellerine Giriş*, 3. Baskı Gazi Kitabevi, Ankara

Balık., İ, "Türkiye'nin Deniz Yetki Alanları ve Kıyıdaş Ülkelerle Yetki Alanı Anlaşmazlıkları", *Kent Akademisi Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi*, Cilt 11, Sayı: 1, Bahar 2018, s. 91, **Erişim Adresi:** https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/452705, (**Erişim Tarihi:** 24 Ağustos 2020).

BP, Statistical Review of World Energy 2020 | 69th edition, https://www.bp.com/en/global/corporate/energy-economics/statistical-review-of-world-energy.html

Corsatea, T. D. . *et al.* (2019) *World Input-Output Database Environmental Accounts*. doi: 10.2760/024036.

Leontief, W. W. (1941) *The Structure of the American Economy*. Oxford University Press. Available at: https://about.jstor.org/terms (Accessed: 7 June 2020).

Leontief, W. (1970) 'Environmental Repercussions and the Economic Structure: An Input-Output Approach', *The Review of Economics and Statistics*. doi: 10.2307/1926294.

MAPEG, Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü, http://www.mapeg.gov.tr/petrol_istatistik.aspx

Miller, R. E., Blair, P. D. (2011). Input-output analysis: Foundations and extensions. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Özdemir, A., Y.,Paabıyık ve A.,Karataş, (2020), Enerji Araştırmaları (Editör: Neşeli, S.) "Türkiye Denizlerinin Petrol Ve Doğalgaz Potansiyeli, Gelecek Hidrokarbon Arama Faaliyetleri İçin Hedef Alanlar Ve Sondaj Lokasyonları, Enerji Araştırmaları (Editör: Neşeli, S.)

Timmer, M. P. *et al.* (2015) 'An Illustrated User Guide to the World Input-Output Database: the Case of Global Automotive Production', *Review of International Economics*. Blackwell Publishing Ltd, 23(3), pp. 575–605. doi: 10.1111/roie.12178.

Ek Tablo-1: Türkiye ekonomisinin sektörlere ayrıştırılması

No	Sektör	No	Sektör
1	Bitkisel ve hayvansal üretim, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	29	Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç toptan ticaret
2	Ormancılık ve tomrukçuluk	30	Motorlu taşıtlar ve motosikletler hariç perakende ticaret
3	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	31	Kara taşımacılığı ve boru hatları ile taşıma
4	Doğal Gaz, Petrol ve maden çıkarımı	32	Su ulaştırma
5	Gıda ürünleri, içecekler ve tütün ürünleri imalatı	33	Hava Taşımacılığı
6	Tekstil, giyim eşyası ve deri ürünleri imalatı	34	Taşımacılık için depolama ve destek faaliyetleri
7	Ağaç, ağaç ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saman ve örgü malzemelerden ürünlerin imalatı	35	Posta ve kurye faaliyetleri
8	Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	36	Konaklama ve yemek hizmeti faaliyetleri
9	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	37	Yayıncılık faaliyetleri
10	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	38	Sinema filmi, video ve televizyon programı yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayıncılığı faaliyetleri; programlama ve yayıncılık faaliyetleri
11	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	39	Telekomünikasyon
12	Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin ürünlerin imalatı	40	Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler; bilgi hizmet faaliyetleri
13	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	41	Sigorta ve emeklilik fonları hariç finansal hizmet faaliyetleri
14	Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	42	Zorunlu sosyal güvenlik hariç sigorta, reasürans ve emeklilik finansmanı
15	Ana metal imalatı	43	Mali hizmetler ve sigorta faaliyetlerine yardımcı faaliyetler
16	Makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünlerin imalatı	44	Gayrimenkul faaliyetleri
17	Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	45	Hukuk ve muhasebe faaliyetleri; genel merkezlerin faaliyetleri; yönetim danışmanlığı faaliyetleri
18	Elektrikli teçhizat imalatı	46	Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz
19	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat imalatı	47	Bilimsel araştırma ve geliştirme
20	Motorlu kara taşıtları, römork ve yarı römork imalatı	48	Reklam ve pazar araştırması

No	Sektör	No	Sektör
21	Diğer ulaşım araçlarının imalatı	49	Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler; veterinerlik faaliyetleri
22	Mobilya imalatı; diğer imalat	50	İdari ve destek hizmet faaliyetleri
23	Makine ve ekipmanların onarımı ve montajı	51	Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik
24	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini	52	Eğitim
25	Su toplama, arıtma ve temini	53	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
26	Kanalizasyon; atık toplama, işleme ve bertaraf faaliyetleri; malzeme geri kazanımı; iyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	54	Diğer hizmet faaliyetleri
27	İnşaat	55	İşveren olarak hanelerin faaliyetleri; hanehalkının kendi kullanımı için farklılaşmamış mal ve hizmet üreten faaliyetleri
28	Motorlu kara taşıtları ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ve onarımı	56	Bölge dışı örgütlerin ve organların faaliyetleri

Ek Tablo-2: Sektörlerin ileri ve geri bağlantı etki değerleri ve rankları

No	Sektörler	LF	LB	RLF	RLB
1	Bitkisel ve hayvansal üretim, avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	0,52	0,25	12	41
2	Ormancılık ve tomrukçuluk	0,13	0,12	33	45
3	Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	0,02	0,18	44	42
4	Doğal Gaz, Petrol ve maden çıkarımı	0,54	0,29	11	39
5	Gıda ürünleri, içecekler ve tütün ürünleri imalatı	0,44	0,65	16	1
6	Tekstil, giyim eşyası ve deri ürünleri imalatı	0,70	0,59	8	4
7	Ağaç, ağaç ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saman ve örgü malzemelerden ürünlerin imalatı	0,19	0,53	27	7
8	Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	0,42	0,52	17	8
9	Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	0,21	0,47	25	12
10	Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	0,30	0,59	19	3
11	Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	0,48	0,41	14	15
12	Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin ürünlerin imalatı	0,00	0,00	47	47
13	Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	0,25	0,38	23	21
14	Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	0,38	0,49	18	10
15	Ana metal imalatı	0,29	0,37	20	25

No	Sektörler	LF	LB	RLF	RLB
16	Makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünlerin imalatı	0,16	0,34	31	31
17	Bilgisayar, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	0,19	0,39	26	17
18	Elektrikli teçhizat imalatı	0,09	0,40	36	16
19	Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve teçhizat imalatı	0,07	0,32	37	35
20	Motorlu kara taşıtları, römork ve yarı römork imalatı	0,02	0,38	42	20
21	Diğer ulaşım araçlarının imalatı	0,01	0,30	45	37
22	Mobilya imalatı; diğer imalat	0,02	0,43	43	13
23	Makine ve ekipmanların onarımı ve montajı	0,00	0,00	47	47
24	Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme temini	1,03	0,63	4	2
25	Su toplama, arıtma ve temini	0,12	0,13	35	44
26	Kanalizasyon; atık toplama, işleme ve bertaraf faaliyetleri; malzeme geri kazanımı; iyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	0,17	0,38	30	23
27	İnşaat	0,18	0,38	28	22
28	Motorlu kara taşıtları ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ve onarımı	0,52	0,38	13	24
29	Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç toptan ticaret	1,29	0,35	2	27
30	Motorlu taşıtlar ve motosikletler hariç perakende ticaret	0,93	0,35	6	28
31	Kara taşımacılığı ve boru hatları ile taşıma	1,75	0,33	1	32
32	Su ulaştırma	0,28	0,32	21	36
33	Hava Taşımacılığı	0,17	0,54	29	5
34	Taşımacılık için depolama ve destek faaliyetleri	0,73	0,50	7	9
35	Posta ve kurye faaliyetleri	0,00	0,00	47	47
36	Konaklama ve yemek hizmeti faaliyetleri	0,28	0,47	22	11
37	Yayıncılık faaliyetleri	0,00	0,00	47	47
38	Sinema filmi, video ve televizyon programı yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayıncılığı faaliyetleri; programlama ve yayıncılık faaliyetleri	0,00	0,00	47	47
39	Telekomünikasyon	0,47	0,39	15	19
40	Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler; bilgi hizmet faaliyetleri	0,12	0,30	34	38
41	Sigorta ve emeklilik fonları hariç finansal hizmet faaliyetleri	1,02	0,33	5	33
42	Zorunlu sosyal güvenlik hariç sigorta, reasürans ve emeklilik finansmanı	0,05	0,34	40	30
43	Mali hizmetler ve sigorta faaliyetlerine yardımcı faaliyetler	0,15	0,53	32	6
44	Gayrimenkul faaliyetleri	0,54	0,12	10	46
45	Hukuk ve muhasebe faaliyetleri; genel merkezlerin faaliyetleri; yönetim danışmanlığı faaliyetleri	0,00	0,00	47	47
46	Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz	0,00	0,00	47	47

No	Sektörler	LF	LB	RLF	RLB
47	Bilimsel araştırma ve geliştirme	0,00	0,35	46	29
48	Reklam ve pazar araştırması	0,00	0,00	47	47
49	Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler; veterinerlik faaliyetleri	1,26	0,27	3	40
50	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	0,62	0,37	9	26
51	Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	0,03	0,33	41	34
52	Eğitim	0,07	0,17	39	43
53	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	0,07	0,39	38	18
54	Diğer hizmet faaliyetleri	0,25	0,42	24	14
55	İşveren olarak hanelerin faaliyetleri; hanehalkının kendi kullanımı için farklılaşmamış mal ve hizmet üreten faaliyetleri	0,00	0,00	47	47
56	Bölge dışı örgütlerin ve organların faaliyetleri	0,00	0,00	47	47

Bölüm 35

DAVRANIŞSAL FİNANS PERSPEKTİFİNDEN 2008 KÜRESEL FİNANS KRİZİNE BİR BAKIŞ[1]

Gökhan EBİNÇ[2]
Celal KIZILDERE[3]

1 Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı, "Davranışsal Finans Perspektifinde Bireysel Yatırımcı Kararları ve 2008 Küresel Finans Krizi Üzerine Bir Değerlendirme" adlı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

2 Yüksek Lisans Öğrencisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,, gokhanebnc65@gmail.com ORCID: 0000-0002-8672-3458

3 Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, İktisat Bölümü, celalkzldere@gmail.com ORCID: 0000-0001-9904-0472

1. GİRİŞ

İnsanların her zaman akılcı davrandıkları ve buna göre karlarını maksimum kılacak yatırım kararları aldıkları tezine dayanan geleneksel finans modellerinde, matematiksel formüllerin iyi bir şekilde uygulandığı ve alınan bütün haberlerin doğru bir şekilde yorumlandığı varsayılır. Çünkü bir mantığı olan ve bu mantık çerçevesinde çalışan rasyonellik, ekonomi biliminin kabul ettiği önemli kavramlardan biridir. Fakat ilerleyen dönemlerde insanların yatırım kararları alırken her zaman rasyonel davranmadıkları görülmüştür. Böylece mevcut geleneksel modellerin fiyat tahminlerinde yetersiz kalması, davranışsal finansın ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Özerol, 2016, s. 10-11).

Davranışsal finans, rasyonalite kavramına karşı rasyonel olmayan veya sınırlı rasyonellik kavramını benimsemiştir. Rasyonel olmayan davranışların geçici bir durum olmadığı ve belli bir sistem dâhilinde insanların, kararlarını etkilediği gözlemlenmiştir. Finansal kararların karmaşık ve belirsiz olduğu durumlarda insanların, sezgilerine veya psikolojik eğilimlerine göre davrandığı veya karar aldığı gerçeği gözden ırak tutulmaması gereken bir realitedir (Barak, 2008, s. 3).

Bireysel yatırımcılar, yatırım kararı alırken üst düzey analizler genel itibariyle yapmazlar veya yapamazlar. Dolayısıyla kendi psikolojik eğilimleri, aile, çevresel faktörler, gelir durumu gibi çeşitli faktörlerden etkilenerek yatırım kararı almaktadırlar. Riskten ziyade belirsizlik altında karar almayı açıklamayı hedefleyen davranışsal finans, bu yönü ile yatırımcıların sınırlı rasyonalite ile davrandıklarını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, bireysel yatırımcıların, yatırım davranışları ve yatırım kararları üzerinde rol oynayan ekonomik ve psikolojik etmenler, 2007'nin sonlarında başlayan 2008'de ivme kazanan ve 2009'un başlarına kadar etkileri devam eden 2008 küresel finans krizi de göz önünde bulundurularak, farklı bir bakış açısı ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çünkü küreselleşmenin ve liberalizasyonun yoğun olarak yaşandığı 2008 Küresel Finans Krizi'nde rasyonalite varsayımı ile geliştirilen teoriler, söz konusu krizin açıklanmasında yetersiz kaldığı görülmüştür. İşte çalışma bu noktada önem kazanmakta ve söz konusu eksikliğin giderilmesinde literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, geleneksel finans ve davranışsal finans ile ilgili daha önce yapılan çalışmalarda, kelebek etkisinin çok fazla irdelenmediği gözlemlenmiştir. Kelebek etkisi ise; insanların anlık karar verirken bu kararların, sadece kendilerini değil, ailesini ve çevresini de yakından ilgilendirdiği için ona göre davranma eğilimini ifade etmektedir (Bilgin, 2018, s. 14).

Çalışmada, öncelikle davranışsal finans hakkında teorik bilgi verilmiş, daha sonra ise bireysel yatırımcıların, yatırım kararlarını etkileyen

rasyonel ve irrasyonel faktörlere değinilmiştir. Çalışma, 2008 Küresel Finans Krizi sürecinde alınan yatırım kararlarının ne derece rasyonel ve/veya irrasyonel olduklarının irdelenmesi ile son bulmuştur.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde, geleneksel finanstan davranışsal finansa, yatırımcı ve yatırımcı kararlarını etkileyen faktörler üzerine teorik ve ampirik olarak çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu bağlamda, 2008 Küresel Finans Krizi sürecindeki bireysel yatırımcı kararları üzerinde rol oynayan psikolojik faktörlere çok fazla değinilmediği görülmüştür. Konu ile ilgili daha önce yapılan çalışmalardan bazılarına aşağıda değinilmeye çalışılmıştır.

Usul, vd. 2002, çalışmalarında bireysel yatırımcıları, hisse senedi almaya yönlendiren eğilimleri ve davranışları konu edinmişlerdir. Anket yöntemi ile 27 ilden 919 kişiye ulaşılan çalışmada, insanların, hisse senedi alırken çevresinin etkisinde kaldıklarını ve bütün insanların, farklı eğilim içerisinde olduklarını gözlemlemişlerdir. Ayrıca, geliri yüksek olan yatırımcıların, daha yüksek risk alabildiği kadın ve yaşı ilerlemiş kişilerin ise risk karşısında çekimser kaldıkları tespit edilmiştir.

Ede, 2007, çalışmasında yatırımcıların davranışlarının ne kadar anlamlı olduğunu tespit etmek amacına yönelik anket çalışması yapmıştır. Anketi internet ortamında ve birebir görüşme şeklinde gerçekleştirmiş ve 775 katılımcıya ulaşmıştır. Bireysel yatırımcıların, psikolojik ön yargılardan kaynaklandığını düşündüğü zararlarını minimize etmek için farklı tavsiyelerde bulunmuş ve irrasyonel yatırımcıların yaptıkları hatalardan kaynaklı piyasanın etkinliğinin azaldığını savunmuştur.

Ateş, 2007, çalışmasında finansal yatırımları değerlendirmiştir. Anket yöntemi ile 400 katılımcıya ulaşmıştır. Yatırım yapan insanlardan, evlilerin bekârlara göre daha çok yatırım yaptığı ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla yatırımla ilgilendiğini tespit etmiştir. Tahvil ve bono gibi yatırım araçlarına yatırım yapan insanların, psikolojik ön yargılardan daha çok etkilendiğini ifade etmiştir.

Kahyaoğlu, 2011, çalışmasında yatırım kararlarını etkileyen psikolojik eğilim ve cinsiyet gibi faktörlerin, alınan kararları nasıl etkilediği üzerinde durmuştur. Araştırma, bireysel olarak hisse senedi yatırımcılarına yönelik olarak yapılmıştır. 31 kişiye uygulanan ankette, Marmara Bölgesi hedef olarak belirlenmiştir. Bu yatırımcıların belirlenmesinde tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmış ve verilerin analiz edilmesinde SPSS 11.5 istatistik programı kullanılmıştır. İşlem yapma sıklığı, gelir elde edilen hisseyi elde tutma süresi gibi verilere bakılmış ve çalışmanın sonunda yatırımcıların cinsiyet bakımından yatırıma farklı baktıkları sonucuna varılmıştır.

Böyükaslan, 2012, bu çalışmada Ateş (2007) ve Ede (2007)'nin anket sorularına ek soru ve önerme ilave etmiştir. Afyonkarahisar ilini örneklem olarak almış ve 460 katılımcı ile birebir görüşme yöntemi uygulamıştır. Bu çalışmada, katılımcıların sosyo-demografik yapıları göz önüne alınarak psikolojik eğilimleri karşılaştırılmıştır. Ayrıca finans eğitimi almamış insanların, finans alanındaki yetersizliği de gözler önüne serilmiştir.

Bayar ve Kılıç, 2012, bu çalışmada, küresel finansal kriz ile geleneksel finansın karşılaştığı zorluklara tepki olarak, davranışsal finansın önermeleri doğrultusunda bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırmaya göre, finansal krizlerde davranışsal eğilimlerin, sadece ekonomik aktörlerin kararlarını etkilemediği aynı zamanda piyasaları destekleyen kredi derecelendirme kuruluşları ve merkez bankası gibi kurumları da etkilediği görülmüştür.

Küden, 2014, çalışmasında, basit tesadüfi yöntem kullanarak 437 kişiye ulaşmıştır. Davranışsal finans kapsamında yatırım tercihlerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yapılmış ve yatırımcıların psikolojik tepkileri sonucunda davranışlarının ne yönde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Anket sonuçlarına göre, yatırımcıların en çok kullandığı yatırım araçları; altın, döviz, hisse senedi ve mevduat olduğu tespit edilirken, bu sıralama sonucunda mevduatlarının yarısının altın olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise döviz olduğu gözlemlenmiş bu da yatırımcıların geleneksel çizgiden ayrılmak istememeleri olarak yorumlanmıştır. Yatırımcıların, yatırımlarını çok çeşitlendirmedikleri bir ya da iki farklı yatırım aracını tercih ettikleri görülmüş ve uzun vadeli yatırımların sayısının daha fazla olduğu ortaya konulmuştur.

Küçük, 2014, çalışmasında bireysel yatırımcıların, tutumlarındaki eğilimleri tespit etmek istemiştir. Osmaniye illinde anket yapan yazar, psikolojik ve sosyolojik faktörlerin, bireysel yatırımcıların yatırım kararlarını etkilediğini öne sürülmüştür. Ayrıca finans alanında eğitim alınmasının piyasada olumlu etkilerinin olacağını ifade etmiştir.

Sansar, 2016, bu çalışmada değişim gösteren finans akımlarının, davranışsal finans akımına doğru eğilim gösterdiği öne sürülmüş ve yatırımcıların, yatırım kararlarına etki eden psikolojik eğilimlere değinilmiştir.

Tetik ve Kanat, 2016, Davranışsal Finans Perspektifi İle Küresel Finansal Kriz Ve Değerlendirilmesi adlı çalışmalarında, kriz sürecinde aşırı güven, iyimserlik ve çıpalama davranışlarının hâkim olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca geleneksel finansın yatırım kararı aşamasında eksik kaldığını ve bunun ancak davranışsal finans ile tamamlanabileceğini vurgulamışlardır.

3. DAVRANIŞSAL FİNANS

Finansta, genel olarak ekonomik yapının nasıl olması gerektiği ve nasıl kurgulanıp gelişeceğini anlamak için bazı model ve teoriler geliştiril-

miştir. Fakat geliştirilen bu model ve teoriler, belli dönemlerde kullanılmış olsa da ekonomik kriz ve makroekonomik bozulmalar gibi sebeplerle sekteye uğramıştır. Bazen var olan teorilerin aksak yönleri giderilmiş, bazen de yeni teoriler geliştirilmiştir. İşte davranışsal finans, geleneksel finansın insanların duygularını ve psikolojik eğilimlerini görmezden geldiği için yeni bir teori olarak kabul görmüştür.

İktisat, sosyal bir bilim olarak kabul gördüğü için zaman ilerledikçe diğer bilimlerle de yakın bir ilişki kurmuş ve böylece diğer bilimlerin de yöntemlerini kendi analizlerinde kullanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler ışığında, ekonometri, matematik, biyoloji ile birlikte iktisat-fizik arasındaki ilişkisi de tekrardan gündeme alınmış ve ilerleme sağlanmıştır. İktisadın özellikle matematik bilimi ile yakın formalizasyon aşamasına gelmesi ile birlikte yoğunlaşan formüller sebebiyle neredeyse iktisat, matematiğin bir alt dalı olarak görülmesini mümkün kılmıştır. Bu durum, iktisadın tarihsel gelişim yönünün görmezden gelinip, dar kapsamda matematiksel modellere hapsedilmesine ve dolayısı ile bu gelişmeler ışığında açıklanmasına sebebiyet vermiştir. İktisat biliminde, psikolojik faktörler bu sebeplerle göz ardı edilmiştir (Eser ve Toıgonbaeva, 2011, s. 287-288).

Geleneksel finans teorilerine göre, bireyler rasyoneldir ve davranışları önceden öngörülebilir niteliktedir. Ancak geleneksel finans bu yönü ile uzun yıllar boyunca bireylerin davranışlarını ve yatırımlarını hangi ölçüde temsil ettiği noktasında tartışmaya açık bir konu olmuştur. Finansal piyasalardaki insanlar, birer oyuncu olarak kabul edildikleri için eş zamanlı olarak rasyonel davranmaları mümkün görünmemektedir. Çünkü insanlar aynı sosyoekonomik yapıya sahip olmadıkları gibi aynı kültüre de sahip değiller. Dolayısı ile de hayattan beklentileri de aynı olay karşısında farklı tepkiler vermeleri nedeni ile farklı olabilmektedir.

Bireyler, sabit bir psikoloji ile hareket etmedikleri için almış oldukları yatırım kararları, rasyonalize edilmeyecek derecede farklılık göstermektedir. Daniel Kahneman ve Amos Tversky gibi bilişsel psikologlar, yaptıkları çalışmalarda rasyonellikten sistematik sapmaların olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Çünkü her birey, farklı karar alma mekanizmasına sahiptir ve bu mekanizmaları etkileyen çeşitli faktörler mevcuttur. İnsan psikolojisi, içinde bulunulan çevre, eksik bilgi gibi nedenlerden dolayı bireyler, yanılgıya düşebilirler. Bireylerin, kendine has özellikleri dışında, içinde bulunulan çevre veya ekonomik durum alınan kararları etkilemektedir. Çölün ortasında susuz kalan bir insana su mu, elmas mı diye sorulacak olursa doğal olarak su cevabını verecektir. Ancak suyun problem olmadığı başka bir yerde elmas mı, su mu diye sorulacak olursa bu defa doğal olarak elmas cevabını verecektir. Sonuç olarak; bir zaman diliminde değerli olan bir nesne farklı bir zaman diliminde değerli olmayabilir. Bireylerin içinde bulundukları ruh hali, beklenti gibi çeşitli faktörlerin karar almada etkin

olduklarını söylemek pek de yanlış olmayacaktır (Böyükaslan, 2012, s 26-27).

Davranışsal finans teorilerinde durum böyle iken geleneksel finans teorileri, bireylerin rasyonel davrandıklarını, faydalarını maksimize etiklerini ve hata yaparlarsa bu hatayı tekrarlamayacaklarını varsaymaktadır (Vaknin, 2002, 1).

Sonuç itibariyle geleneksel finansta, insanlara özgü olan psikolojik faktörler göz ardı edilmektedir. Bu durum geleneksel finansın, eleştiri almasına neden olmaktadır. Eleştiriler kapsamında, son yıllarda önem kazanan rasyonellik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar ön plana çıkmış ve davranışsal finansın gelişmesine zemin hazırlamıştır. Piyasada gerçekleşen pek çok anomalinin insan psikolojisinden kaynaklı olabileceği göz önüne alınarak ya da karar alma sürecine psikolojik etmenler eklenerek davranışsal finans teorisi geliştirilmiştir (Böyükaslan, 2012, s. 26-27).

Ekonomi ve finansın yeni bir dalı olarak davranışsal finans; özellikle sosyoloji ve psikoloji gibi davranış bilimlerinin yardımıyla beklenen fayda teorisi ve dar tanımlı rasyonel davranış paradigmasının öngörüleri ile çelişen gözlemlerin keşfedilmesi ve açıklanmasıyla ilgilenir (Ede, 2007, s 13). Kısaca geleneksel finans insan psikolojisini göz ardı ederken, davranışsal finans psikolojiyi ön plana alıp belirli kavramları açıklamaya çalışmaktadır.

3.1. Davranışsal Finansın Tarihsel Gelişimi

1562 yıllında Kanuni Sultan Süleyman Han'ın bir sandık lale soğanı hediye ettiği Hollandalılar, lalelerden çok etkilenmiş ve bu durum Hollanda elitleri arasında rağbet görür hale gelmiştir. Belli bir süre sonra elitleri de aşıp orta sınıfın da ilgisini çekmeye başlamıştır. Böylece insanlar, mülklerini satıp lale almaya başlamışlardır. Bu ilgi, lale fiyatlarının olağan dışı artış göstermesine neden olmuştur. Öyle ki, Hollanda'da yıllık ortalama gelir 150 Gine seviyesindeyken bir lale soğanı 1000 Gine seviyesinde alıcı bulmaya başlamıştır. Bu durum karşısında insanlar, lale alımını azaltmamış aksine, lale soğanları üzerinde antlaşmalar imzalanmıştır (Mazgit, 2007, s. 9). Ancak 1637'lere gelindiğinde lale çılgınlığının sonu gelmiş ve insanlar lalelerini satışa çıkardıkları için fiyatlar, dip seviyesini görmüştür. Günümüzden yaklaşık 381 yıl önce yaşanmış olan bu vaka, bireylerin rasyonaliteden ne denli uzaklaşabildiğini göstermesi açısından önem arz etmektedir.

1637'nin sonlarına kadar yatırım kararları alma sürecinde, insan duygularını veya psikolojisini değerlendirmeye alan ciddi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. 18. yüzyıla gelindiğinde Adam Smith'in 1759 yılında yazdığı "Ahlaki Duygular Kuramı" adlı kitapta insani duygular, utanma, kıskançlık gibi insan psikolojisini etkileyen duygulara da yer verilmiştir.

19. yy'e gelindiğinde yatırımcıların, psikolojik yönü geri plana atılsa da, 20. yüzyıl itibariyle ilerleme sağlanmıştır. İlerleme göstermesinde, Keynes başta olmak üzere farklı iktisatçıların da payı yadsınamaz bir gerçektir. Tarih 1950'li yılları gösterdiğinde ''Deneysel İktisat" üzerine yapılan çalışmalar, davranışsal iktisadın temelini atmıştır. 1960'lı yıllara gelindiğinde Bilişsel Psikolojinin tanımlanmaya başlandığı yıllar olarak tarihe geçmiştir. Finansta yaşanan fakat iktisatçıların rasyonalite ile açıklayamadıkları anomaliler, davranışsal finansın gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamıştır (Bilgin, 2018, s. 16). Anomali ise; teorik olarak açıklamanın güç olduğu ve dolayısı ile mantık dışı varsayımlara ihtiyaç duyulduğu ve gözlem yapılarak elde edilen bulguları ifade eder (Atakan, 2008, s. 100).

Psikolojiye dayandırılan davranışsal finans ile ilgili yapılan çalışmalar, bireylerin tekrarlayan yargı hataları ve irrasyonel davranış gösterdiklerini gözler önüne sarmıştır. Geliştirilmeye çalışılan teorilerde, irrasyonel davranışlar temel alınmıştır. 1979 yılında Kahneman ve Tversky'nin yayınladıkları Beklenti Teorisi adlı çalışmaları, davranışsal finansın temeli sayılabilecek çalışmalardan birisidir. Khneman ve Twersky'nin ele aldıkları beklenti teorisi, risk altında karar almaya yönelik bir analiz sistemi olmakla beraber, karar alıcıların risk söz konusu olduğunda nasıl karar aldıklarını incelemektedir (Barberis, vd., 1999, s. 7).

Beklenen fayda teorisine karşı geliştirilen beklenti teorisi, beklenen fayda teorisinin aksine, psikolojik faktörleri ön plana alan bir yaklaşım sergilemektedir (Canbaş ve Kandır, 2007: 220). Beklenti teorisinde kayıp ve kazançlara faklı değerler verilerek farklı olasılık hesaplamaları yapılmış ve sonuçta, kayıpların kazançlardan daha fazla önem arz ettiği vurgulanmıştır (Bilgin, 2018, s. 17).

Daniel Kahneman'ın, 10 Aralık 2002 yılında davranışsal finans alanında Nobel Ekonomi ödülünü alması akademisyenlerin ilgisini çekmiş ve bu alanda daha fazla araştırmanın yapılmasına yol açmıştır. Bu ödül, aynı zamanda bilim dünyasının davranışsal finansla tanışmasını sağlamıştır. (Sefil ve Çilingiroğlu, 2011, s. 254).

3.2. Davranışsal Finans Teorileri Ve Modellemeleri

Davranışsal finansa yönelik geçmişte pek çok araştırma yapılmıştır. Fakat bunların pek çoğu gözleme dayalı çalışmalardır. Bu çalışmalar yürütülürken psikoloji biliminden faydalanılmıştır. Yapılan çalışmalara göre, etkin piyasalar hipotezinin ortaya koyduğu rasyonel insan kavramının uygulanamayacağı gerçeği sonucuna ulaşılmıştır. Bu da pek çok araştırmacıyı davranışsal finans alanında araştırma yapmaya yönlendirmiştir (Daniel, vd., 1998, s. 1840-1841; Akt. Hong ve Stein, 1999, s. 2143-2144).

Geleneksel finansın insanları bir robot olarak görmesi yaklaşımı, davranışsal finansın gelişiminde büyük rol oynamıştır. Bu bağlamda davranış-

sal finans, insanların robot gibi davranamayacağını, duyguları ve psikolojik eğilimleri olabileceğini öne sürmüş ve büyük oranda kabul görmüştür. Davranışsal finansa temel oluşturan Beklenti Teorisi, Temsili Yatırımcı Modeli, Aşırı Güven ve Yanlı Kendine Atfetme Modeli ile İnteraktif İlişkiler modeli olmak üzere dört teori geliştirilmiştir (Bilgin, 2018, s. 22).

3.2.1. Beklenti Teorisi

İnsanların, davranışlarını nasıl belirledikleri ve karar alırken nasıl karar verdikleri davranışsal finans açısından her zaman merak konusu olmuştur. Davranışsal finans, bu açıdan psikoloji bilimi ile yakın bir ortak çalışma yürütmek zorundadır. Bu durum aynı zamanda psikolojiye olan ilgiyi de artırmaktadır. 1950'li yıllar itibariyle farklı çalışmalar ve fikirler ortaya atılmıştır. Allias, 1953, Edwards, 1954 ve Simon, 1956'un psikoloji alanında belirsiz bir durum karşısında karar vermeye yönelik yaptıkları çalışmalar, ekonomi bilimi için yapılacak çalışmalara öncülük etmiştir. 1979 yılında Khneman ve Twersky'nin, yayınladıkları çalışma davranışsal finansın miladı olarak kabul edilmektedir (Böyükaslan, 2012, s. 51).

Kahnneman ve Tversky, 1979 yıllında yayınladıkları çalışma ile geleneksel finansın, insanların yatırım kararlarını alırken insan davranışlarını ihmal ettiğini ve dolayısı ile beklenen fayda teorisinin insan davranışlarını açıklamakta yetersiz kaldığını ileri sürmüşlerdir. Böylece, geleneksel finansın modellemelerini eleştirerek alternatif bir yaklaşım geliştirmişlerdir (Kahneman ve Tversky, 1979; Akt. Böyüksalan, 2012, s. 51).

Beklenen fayda teorisi, insan davranışlarının nasıl olması gerektiği üzerinde durarak kurgusal çıkarımlar yapmıştır. Beklenti teorisi ise; kurgusal çıkarımlardan ziyade gözlem ve deneylere dayanmaktadır. Çünkü bu teoride insanlara özgü psikolojik etmenler de göz önünde bulundurulmaktadır. Kısaca beklenen fayda teorisi, insanların kararlarının ne olması gerektiği ile ilgilenirken, beklenti teorisi, kararların ne olduğu ile ilgilenmektedir (Kahneman ve Tversky, 1984, s. 341).

3.2.2. Temsili Yatırımcı

Temsili yatırımcı modeli, 1998 yılında Barberis, Shleifer ve Vishny tarafından psikolojik bulgulardan faydalanılarak geliştirilmiştir. Temsili yatırımcı modelinde ekonomik aktörler, temsil edilebilirlik ve muhafazakârlık hatalarını fark edememekte ve dolayısı ile bu hatalara maruz kalmaktadırlar. Barberis, Shleifer ve Vishny bu durumu açıklarken, düşük reaksiyon gösterildiğinde tutuculuk, aşırı reaksiyon verildiğinde ise temsil edilebilirlik olarak açıklamaktadırlar (Barberis ve Thaler, 2003, s. 1053).

Tutuculuk eğilimi, ekonomik aktörlerin yeni bir bilgi ve farklı bir fikir ile karşılaştıklarında bunu kabul etmeyip var olan kendi bilgilerini doğru kabul etmeleri ile başlar. Temsil etme yanlılığı ise; ekonomik aktörlerin,

karar alırken en çok göze çarpan ve sıra dışı görünen faktörlere aşırı ağırlık vermeleri ve böylece istatistiksel dağılımı göz ardı etmeleri olarak açıklanmaktadır (Bilgin, 2018, s. 24).

Muhafazakârlık, ekonomik aktörlerin, değişen durum karşısında düşük reaksiyon göstermesidir. Ekonomik aktörler, daha önce aldıkları kararların yanlış olduğu fikrini kabul etmezler ve kendi bilgilerine aşırı derecede güvenirler. Ayrıca yararlı istatistikleri de çok fazla dikkate almazlar. Temsililik yanlılığı; ise ekonomik aktörlerin kesin olmayan bir olayı kesinmiş gibi algılamaları durumudur. Yeni bilgiler kendi tecrübesi ile uyum gösteriyorsa söz konusu ekonomik aktörler, kendilerini profesyonel olarak kabul ederler. Bu durum ekonomik aktörlerin, yeni bilgiyi aşırı derecede önemsemesine ve düşük istatistiklere sahip olsa bile yeni bilginin genelleşmesine ve farklı davranmasına sebebiyet vermektedir (Barberis, Shleifer ve Vishny, 1998, s. 315-316).

3.2.3. Aşırı Güven Ve Yanlı Kendine Atfetme

Daniel, Hırshleıfer, & Subrahmanyam, tarafından 1998'de psikolojik iki bulgu üzerine geliştirilen bir modeldir. Bahsi geçen bulgulardan birincisi olan aşırı güven psikolojisinde olan yatırımcılar, sahip olduğu bilgiye aşırı derecede güven duyarlar. İkinci psikolojik bulgu ise; ekonomik aktörlerin, kendi bilgisine olan güveninin, yatırım performansının bir fonksiyonu olarak görmesine yol açan ''yanlı kendine atfetme'' eğilimidir. Özel bilgiye sahip ekonomik aktörler, rasyonel davranırlar fakat özel bilgi sahibi olmayan ekonomik aktörler ise ticari faaliyet yürütürken, kendi özel enformasyon sinyallerine aşırı derecede ağırlık verirler. Böylelikle fiyatların kendi özel bilgilerine karşı aşırı reaksiyon vermesine sebep olurlar. Bu durumun sonucunda da kendilerine aşırı derecede güven geliştirmiş olurlar (Küden, 2014, s. 25).

3.2.4. İnteraktif İlişkiler Modeli

Hong ve Stein tarafından 1999 yıllında geliştirilen interaktif ilişkiler modelinde iki tip ekonomik aktörden bahsedilmektedir. Bunlardan birincisi haber avcıları tipi ve ikincisi ise momentum yatırımcılar tipidir. Modelde haber avcıları, kamuya açık bilgilerden faydalanıp geleceğe yönelik tahminlerde bulunurken, geçmiş ve var olan fiyatları bilgi kaynağı olarak dikkate alıp ilgilenmezler. Momentum yatırımcılar ise haber avcılarının aksine bir tavır sergileyerek geçmiş fiyatları dikkatte alarak işlem yapmaktadırlar (Hong ve Stein, 1999, s. 2144-2145). Kısaca İnteraktif ilişkiler modeli, ekonomik aktörlerin sınırlı düzeyde rasyonel olduklarını benimsemekle birlikte kamuya açık bilgilerden faydalandıklarını da kabul etmektedir.

4. KÜRESELLEŞME KAVRAMI VE 2008 KÜRESEL FİNANS KRİZİ

1980'li yıllar itibariyle dünyada gelişen iki kavram ekonomilerdeki değişikliği kaçınılmaz kılmış ve küreselleşmenin ivme kazanmasına yol açmıştır. Bunlar serbestleşen ekonomi politikaları ve gelişen teknolojidir. Serbestleşen piyasalar, uluslararası bir konuma gelip küreselleşme denilen olgu ile tanışmıştır. Gelişen teknoloji ise işlem hızını artırmış ve giderlerin azalmasına neden olmuştur. Bu vesileyle fonların, hızlı hareket etmesi sağlanmış ancak dalgalanmasına da zemin hazırlamıştır (Baştürk, 1999, s. 4).

Küreselleşme ile birlikte ekonomik krizler de farklı bir boyuta taşınmıştır. Bir ülkede var olan ekonomik kriz, son derece kolay bir şekilde farklı ülkelere yayılabilmekte ve bulaş zinciri ile dünyayı etkisi altına alabilmektedir. Özellikle gelişmiş ekonomilerde ortaya çıkan krizlerin, dünyaya yayılması daha kolay olabilmektedir.

Küreselleşme kavramı, piyasalarda farklı zorluklar oluştursa da çok yönlü bir yapıda vücut bulmuştur. Bu çok yönlü oluşum, mal ve hizmet alışverişinin yapıldığı reel ekonomi ve spekülatörlerin bulunduğu finansal ekonomi şeklindedir. Kazanç paylaşımı açısından sermaye kazancı emek kazancının önüne geçmiştir. Günümüzde, özel ve tüzel kişilerin ellerinde çok sayıda fon bulunmaktadır. Bu fonları ellerinde tutan spekülatör olarak tanımlanan kişi ve kurumlar, sermayede yaşanan hareketlilikten yararlanmaya çalışmaktadırlar (Stiglitz, 2002, s. 117).

4.1. 2008 Küresel Finans Krizinin Gelişimi

1990'lı yıllar itibariyle bilgisayarın iktisadi hayatın bir parçası olması nedeni ile teknolojik gelişmeler, finansal yapının değişiminde büyük rol oynamıştır. Finansal hizmet ve araçların teknoloji ile birlikte gelişim göstermesi sermaye hareketlerini farklı bir boyuta taşımıştır (Öztürk ve Gövdere, 2010, s. 379).

2008 küresel finans krizinin, 1929 yıllında gerçekleşen büyük buhrandan farklı olduğunu söyleyenler olsa da benzer yönleri olduğunu savunanlar da olmuştur. 1929 buhranında gayrimenkuller, finans piyasasında hisse senedi gibi parçalanarak satışa çıkarılmış ve kısa sürede yüksek kazanç elde edilmiştir. Bu duruma FED duyarsız kalmış ve hükümetin de bu yüksek kazancı durdurma noktasında herhangi bir girişimi olmamıştır. Böylece, fiyatlar aşırı derecede şişmiş ve balon halini almıştır. Balon patladığında, borsa değer kaybederken yatırım bankaları iflasın eşiğine gelmişlerdir. Sanayi üretimi düşerken buna paralel olarak işsizlik artmıştır (Roubini ve Mihm, 2010, s. 21-22).

2008 krizinde de benzer bir süreç yaşanmıştır. Çünkü 2008 küresel finans krizinden önce kamusal teşvikler aracılığı ile konutların değer ka-

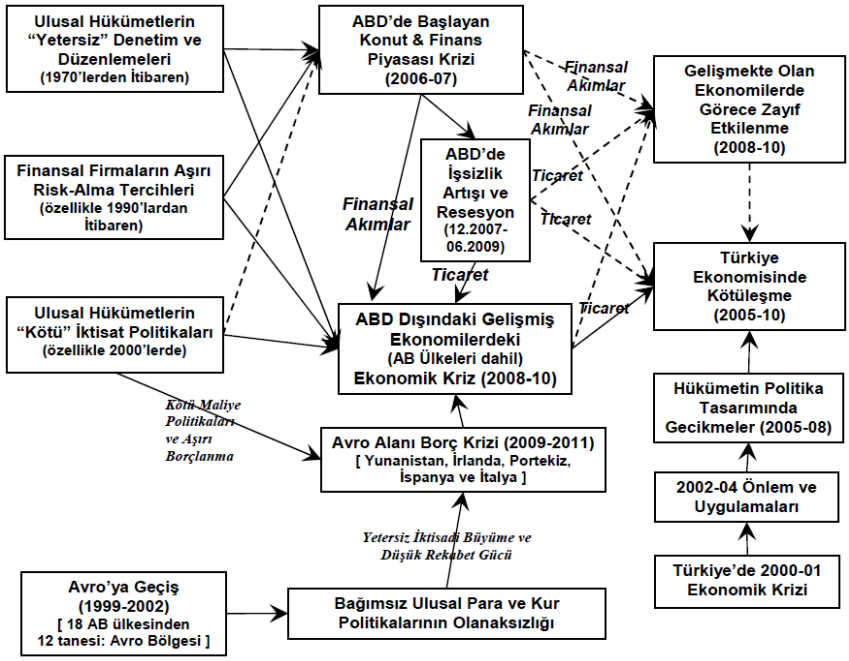
zanması kaçınılmaz olmuştur. Teşvik sonucunda bankalar ve kredi sağlayanlar, farklı bir sistemi devreye alarak kredi vermeye başlamışlardır. Subprime-Eşikaltı olarak da adlandırılan bu krediler, menkulleştirilerek finansal kurumlara satılmış ve geri ödeyememe riski göz ardı edilmiştir. Dahası, kredi derecelendirme kuruluşları tarafından yüksek puanlarla düşük riskli gösterilmiştir (Rötheli, 2010, s. 119). Aynı şekilde 2001 yıllından sonra faiz oranlarının düşmesiyle elde edilen genişleme sonucunda konut sahipliği oranı % 96'ları görmüştür. Konut fiyatlarının yükselmesi ile birlikte artan tüketim harcamaları, tüketim kredisi ihtiyacını gündeme getirmiştir. Buna bağlı olarak artan enflasyonla beraber FED faizleri yükseltmeye başlamış böylece konut fiyatları da gerilemeye başlamıştır. 2007 yıllında riskli konut kredisine başvuru yapanlar iflasın eşiğine gelmişlerdir (Afşar, 2011, s. 43).

2007 yıllının Ağustos ayında Fransız BNP-Paribas Bankası sıkıntı yaşamış ve aynı yılın Eylül ayında İngiliz Northern Rock bankasının kamulaştırılmasına izin verilmiştir. Büyük kayıplar yaşayan bu bankaların zararlarına, 2008 yılının Mart ayında Bear Stearns yatırım bankasının kurtarılması eklenmiştir. Yine 2008 yılının Eylül ayında Lehman Brothers bankasının iflasa sürüklenmesine izin verilmesiyle, kriz Avrupa'ya yayılarak daha da büyümüş ve derinleşmiştir (Edey, 2009, s. 187).

Kriz, baş gösterince mortgage kredilerinin altında kalan konut fiyatları, geliri düşük olan hane halkının kredilerini geri ödeme noktasında bir hayli zor durumda bırakmıştır. Daha sonra artan konut arzı sebebiyle konut fiyatları düşmüş ve 1998 yıllındaki en düşük seviyeye kadar gerilemiştir (Öztürk ve Gövdere, 2010, s. 383).

2007 sonrasında krizin, reel kesime yayılmasıyla birlikte küresel kriz olarak anılmaya başlamıştır. Çünkü resesyonla birlikte işsizlik oranlarında da artış meydana gelmiştir. Bu etmenler ise krizden çıkmayı geciktirmiştir. Gelişmekte olan ülkelere, ABD'nin ticari ortaklarına ve toksik ürünleri elinde bulunduran ülkelere kriz hızla yayılmaya başlamıştır. Krizi, farklılaştıran ve çözümsüz hale getiren bir diğer nokta ise sistemde yaygın bir finansal kırılganlığa da neden olan talebin, borç tarafından tetiklenmiş olmasıdır (Hatipoğlu, 2012, s. 70). Böylece başlayan küresel finans kriz ekonomiler üzerinde farklı etkilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Söz konusu krizin ekonomik etkileri ve ortaya çıkış nedenleri aşağıda şekil 1'de gösterilmiştir;

Şekil: 1. ABD'deki Finansal Krizin Başlıca Ekonomik Etkileri



Kaynak: *(Kibritçioğlu, 2011, s. 6).*

Parçalar arasındaki kesikli çizgiler, daha zayıf ilişkiye işaret ederken, kesiksiz çizgiler kesin ilişkiyi göstermektedir.

4.2. 2008 Küresel Finans Krizine Getirilen Psikolojik Yaklaşımlar

Ekonomik kriz, piyasalarda beklenmeyen ve öngörülemeyen, aynı zamanda ekonomik hayatın doğasında var olan olumsuz bir gelişme sonucunda meydana gelen güven sarsılmasıdır (Türkkan, 2006: 93). Ekonomik kriz ile ilgili bunun gibi pek çok psikolojik tanımlama yapılabilir. Ancak daha önce anlatılan kriz teorilerinde psikolojik içeriğin bulunmadığı görülmüştür. Davranışsal finans, bilişsel psikolojiden yardım alarak 2008 küresel krizin psikolojik yanlarını açıklamaya çalışmaktadır (Hatipoğlu, 2012, s. 71).

2008 krizini, diğer krizlerden farklı kılan farklı piyasalarda farklı balonların olması ve bu balonların büyük bir resesyona yol açması olmuştur. Minsky, 2008 krizinde üç farklı balonun gözlemlendiğinden bahsetmektedir. Bu balonlardan ilki, literatürde hızla artan şeklinde ifade edilen fiyatın hızlı bir şekilde yükselmesi ve daha sonra sert bir düşüş yaşayarak başlangıç seviyesine geri dönmesini ifade eder. Herhangi bir dışsal sebeple fiyatlar gerilediğinde ekonomik aktörlerin beklentilerinin kırılması üzerine fiyatlar başlangıç seviyesine geri dönmektedir. İkinci tip balonda, yine fiyatlar yükselir belli bir tepe seviyesinde durup tekrar gerilemeye başlar.

Ancak birinci tipin aksine bir şok yaşanmaz belli bir periyotta devam eder. Üçüncü tip balon ise, finansal felaket periyodu olarak anılmaktadır. Fiyat belli bir tepe noktasına ulaşıp kademeli bir şekilde gerilemeye başlar ve gerilemeye başladığı andan itibaren panik görülür. Tarihte en fazla üçüncü tip balan örnekleri mevcuttur. Yatırımcılar, genellikle heterojen davranmaktadırlar. Yatırımcılar, üçüncü tip balonlarda kriz ilk başladığında piyasadan ayrılırken kimi yatırımcı da krizin gelişimini beklemektedir. Bu noktada yatırımcıların sürü davranışına ne zaman katılacakları önem arz etmektedir (Rosser vd., 2012, s. 449-451).

Bu üç tip balonun hepsi de 2008 küresel finans krizinde rol oynamıştır. Birinci tip balon, petrol fiyatlarında gözlemlenmiştir. 2000'li yıllardan itibaren artan petrol fiyatlarının, 2008 yıllında 147 dolara ulaştığını görmek mümkün olmuştur. Ancak 2008'in sonu itibariyle petrol fiyatları 30 dolara kadar düşmüştür. 2008 krizinin ikinci tip balon örneğine konut piyasası gösterilebilir. 2005 yıllında tepe noktasını gören konut fiyatları, 2006 yılında da artış göstermiş ve tarihler 2009 yıllını gösterdiğinde ise dip seviyeyi görmüştür. Konut sahipleri, konutlarının gerçek fiyatının bu olmadığını düşündükleri için satmak istememişlerdir. Üçüncü tip balon, özellikle ABD'de hisse senedi piyasası olan Dow Jones' da gözlenmiştir. 2007 yılında tepe noktasını gören fiyatlar 2008 yılında değer kaybetmiş ve 2009 yılında dibi görmüştür. Lehman Brothers bankasının iflası ile de piyasalar ani bir krize sürüklemiştir.

Konut piyasasında oluşan balon ve subprime kredilerine dayanan geniş pozisyonların oluşumu, psikoloji temelli gelecek fiyatlarının yanlış hesaplanması ve inanç manipülasyonu gibi nedenler ile açıklanabilir. Geçmiş fiyat bilgilerinden hareket eden yatırımcı, topladığı bilgilere aşırı derecede güvendiği için fiyatların, tekrar eski seviyesine çıkacağını tahmin etmektedir. Bu güdü ile yatırımcı bir kez kazandıktan sonra daha cesur ve daha girişimci olabilmektedir (Hatipoğlu, 2012, s. 73).

Krizin, başka bir boyutu da bankaların üstlendiği riskten kaynaklanmaktadır. İşlemler sırasında üç çeşit bilişsel çelişkiye düşülmektedir. Bunlardan birincisi, kötü teşvik yani banka çalışanlarının mortgage kredisi verirken bankanın üstlendiği riskin farkında olmamaları ve uzun dönemde kendini amorti edeceği fikridir. İkincisi, mortgage kredilerinde tarafların geçmiş fiyatları baz alarak iyimser bir tablo çizmeleri ve riskin farkında olmadıkları veya çok az risk olduğu kanısına varmalarıdır. Üçüncü yaklaşımda da yatırımcıların rasyonel davrandıkları varsayımı altında krizi öngörememeleri olmuştur. Bu noktada akla gelen ilk soru, bir borsacının (trader kelimesi ile temsil edilmektedir ve çalışanları da kapsar) sisteme bu kadar riski nasıl yüklediği veya bu riski nasıl görmezden geldiğidir (Barberis, 2011, s. 6-10).

Risk almaktan çekinen birey veya kurumlar, yatırım karşısında zarara uğrarlarsa riskli durumlardan çekinmeyi tercih etme yolunu seçebilirler. Bireylerin, belirsizlik içeren bir durumdan çekinmesini etkileyen psikolojik tutumu, Kahneman tarafından ''competence-yeterlilik'' olarak ifade edilen bireyin kendini belirsizlik karşısında yeterli görüp görmemesiyle ilgilidir. Yaptığı analizi yeterli gören belki de kendine güvenen yatırımcı modeli, bilgi ve becerisine güvendiği için belirsizliği sever ve ona göre davranır (Barberis, 2011, s. 11).

Makroekonomik göstergelerin olumlu seyrettiği dönemlerde hisse senetlerine olan talep arttığı için piyasalar aşırı değerlenmekte ve suni bir şişkinlik meydana gelmektedir. Nitekim bu durum 2005 ile 2007 yılları arasında Çin borsalarında yaşanmıştır. Çünkü aynı dönemde Şangay piyasası beş kat değerlenerek genel olarak bir riskin meydana gelmesine neden olmuştur (Yao ve Luo, 2009, s. 668-670). Dahası makroekonomik dengelerin bozulması ile piyasalardaki risk iştahı daha da artmaya başlamıştır. Eş zamanlı olarak yatırımcıların hırs, kıskançlık ve spekülasyon gibi psikolojik faktörlerden kolayca etkilendiği varsayımı altında zarara uğramamalarının imkansız olduğu söylenebilir. Çin'deki bu durumun 2008 küresel finans krizi için de geçerli olduğu pek ala söylenebilir. Çünkü o dönemde de benzer şişkinlikler ortaya çıkmıştır.

Balonun oluşması, başka bir tabirle piyasanın aşırı değerlenmesi ve değer kaybına uğraması sonucunda ekonomik aktörler, asimetrik kayıp-kazanç yaklaşımı içerisinde aşırı tepki verebilmektedirler. Bu durum özellikle kaybı olan yatırımcıların, aşırı kötümser davranmasına neden olabilmektedir. Piyasa yükselmeye başladığında ekonomik aktörler, daha fazla risk alarak daha fazla gelir elde etmeyi amaçlarlar. Ancak piyasa düşüşe geçtiğinde risk almaktan çekinirler ve kayba karşı daha korkak davranırlar. Böylece tam bilgi sahibi olmayan yatırımcıda, güven kaybı söz konusu olur ve anlam belirsizliği ile karşı karşıya kalır. Anlam belirsizliği ise iki etkinin ortaya çıkmasına neden olur. Bunlardan birincisi yatırımcının asimetrik tepki vermesi, ikincisi ise yatırımcının kendi hislerine güvenerek kötü haber alacağı düşüncesidir. Asimetrik tepki vermesi etkisindeki temel varsayım olan kayıptan kaçınma etkin olmaktadır. Yatırımcının kendi hislerine güvenerek kötü haber alacağı düşüncesi etkisinde ise yatırımcı, daha serbesttir ve yatırım planlarını istediği zaman değiştirebilir (Epstein ve Schneider, 2008, s. 198-199).

Finans piyasalarında, oluşan balonların bir sebebi de yatırımcıların irrasyonel davranışlarıdır. Bu davranışlar sonucunda değerlenen piyasa veya hisse senetleri belli bir süre sonra etkinliğini yitirebilmektedir. İnanç temelli yatırım yapan bir yatırımcı Kahneman ve Tversky'nin ortaya koyduğu temsil edilebilirlik bilişine dayanır. Çünkü burada yatırımcı, çok küçük bir örneklem büyüklüğü ile güçlü çıkarımlara varabileceği gibi geçmiş

yılların değerleriyle de geleceğe yönelik öngörülerde bulunabilmektedir (Barberis, 2011: 5). Ayrıca rasyonel bireyin etkilenmeyeceği ileri sürülen para yanılsaması, başka bir yanılsamaya göstermektedir. Konut sahibi insanların, yıllar önce aldıkları konutun fiyatı ile şimdiki konutların fiyatlarını karşılaştırarak, hataya düşmektedirler. Böylelikle borçla konut almayı uygun bulmaktadırlar (Mcdonald, 2009, s. 252).

Düşünce ve eğilimlerin sosyal boyutu, insanları rasyonel karar almaktan alıkoymaktadır. İnsanlar, aynı düşünceye kapılıp aşırı özgüven duyabilmektedirler. Sürüye uyma psikolojisi dâhilinde karşıt düşünceler reddedilebilmektedir. Tek başına aldığı karar gruba uymuyorsa düşüncesini değiştirebilmektedir. Çünkü bireysel kayba uğramaktansa toplu olarak zararı göze alabilmektedir. 2008 krizinde on dört yıl boyunca artan konut fiyatlarının sürekli artacağı yanılgısına kapılmışlardır (Lewis, 2010, s. 129).

4.3. Psikolojik Eğilimler Açısından Küresel Kriz

Davranışsal finans, psikoloji biliminden faydalanarak yatırımcıların daha doğru kararlar almalarına yardımcı olmaktadır. Bunun yansımasını 2008 küresel finans krizinde görmek mümkündür. Çünkü kriz sürecinde yatırım konusunda geleneksel finansın tek başına yeterli olmadığı, psikolojik eğilimlerin de etkin rol oynadığı açıkça görülmektedir. Zira kötüleşen beklentiler yatırımcıların, zaman zaman irrasyonel davranış sergilemelerine neden olmuştur. Böylelikle küresel finansal krizde, rasyonel olmayan davranış göstermeleri ve arbitraj fırsatlarını değerlendirmeye çalışmaları gibi argümanlarla krizi açıklamak daha anlaşılır hal almıştır (Bayar, 2012, s. 183-184). Aşağıda açıklamaya çalışılan psikolojik eğilimlerin, krizin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

4.3.1. Krizde Yatırımcı Hırsı

Davranışsal finans teorisine göre bireyler, yatırım yaparken kazanma hırsı ve aynı zamanda kaybetme korkusu yaşarlar. Krizde de, piyasanın uzun süre yükseliş eğiliminde olması yatırımcıları cesaretlendirmiş ve hırsa kapılmalarına sebebiyet vermiştir. Böylece bireyler, riskli yatırım yapmaya yönelmişlerdir.

4.3.2. Krizde Kayıptan Kaçınma

Yatırımcılar, kaybetme korkusu hissiyle riskten kaçınırlar ve değeri düşen yatırımlarını kayıp yaşamak istemedikleri için hızlıca elden çıkarmaya çalışırlar. Nitekim ABD'de konut piyasasındaki değer kayıpları başlayınca, özellikle Mortgagelara dayalı türev ürünlerinden hızla kaçışlar yaşanmış ve finansal ürünlerdeki değer düşüşü derinleşmiştir (Bayar, 2012, s. 187).

4.3.3. Krizde Aşırı Güven

İnsanların, kendilerini ortalamadan daha iyi olarak görmeleri ve aşırı güven eğiliminde olmaları krizde etkin rol oynamıştır. Çünkü bu eğilim

içinde olan yatırımcılar, ev fiyatlarının sürekli olarak yükseleceğini ve bir daha asla düşüş yaşanmayacağı görüşündedirler. Bu durum, bir yandan konutlara olan talebi artırmakta ve dolayısı ile fiyatların yükselmesine neden olmakta iken diğer yandan krizin derinleşmesine zemin hazırlamıştır. Çünkü aşırı güven eğilimi, risk kavramının tam olarak algılanmamasına yol açmaktadır.

4.3.4. Krizde Sürü Davranışı

Küresel krizde, sürü psikolojisinin hâkim olduğu görülmüştür. Finansal kuruluşlarda da bu eğilim yaşanmıştır. Finansal kuruluşlar, üret-dağıt modeli aracılığı ile eş zamanlı olarak aynı alanlara çok fazla yatırım yapmışlardır. Üret-dağıt modeli, finansal kuruluşlara zayıf yapılandırılmış düşük fiyatlı ürünleri satma olanağı vermiştir. Ancak finansal krizle birlikte söz konusu kuruluşların büyük bir kısmı ya iflas etmiştir ya da iflasın eşiğine gelmiştir (Bayar, 2012: 189). Ayrıca bireyler, geleceğe yönelik tahminlerde bulunurken, geçmiş bilgilerini aşırı derecede abartabilirler. Nitekim ABD'deki konut piyasasında ev alan yatırımcılarda bunu görmek mümkündür. Bu durum yatırımcıların, evlere aşırı ödeme yapmalarına ve yüksek kredi çekmelerine neden olmuştur. İnsanlar, krediyi alırken kazançlı çıkacaklarını düşündükleri için diğer yatırımcılar da onları takip etmişlerdir.

SONUÇ

İnsanları, yaşamları boyunca etkileyen ve hayatını şekillendiren en önemli konu, belki de karar alma konusudur. Çünkü insanların verdikleri kararlar, yaşamlarını yakından etkilemektedir. Burada sorulması gereken temel soru, ne kadar doğru veya ne kadar rasyonel kararlar alabiliyoruz sorusudur. Karar verme konusu incelendiğinde, farklı teori ve modellerin etkisi altında kalınarak karar verildiğini görmek mümkündür. Bu teorilerden geleneksel finans ve davranışsal finans teorileri, karar verme konusu üzerine farklı yaklaşımlar getirmişlerdir. Geleneksel finans, insanları rasyonel kabul eden, hata yapmayan ve duyguları olmayan bir robot benzeri insan yaklaşımını benimserken, davranışsal finans daha çok psikolojik faktörleri dikkate alma yaklaşımını benimsemiştir ve modellerini de bunun üzerine kurgulamıştır. Dolayısı ile geleneksel finans krizi açıklamakta yetersiz kalmış ve davranışsal finans ile bu boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Çünkü geleneksel finans bütün yatırımcıları aynı kefeye koyarak psikolojik etmenleri ihmal etmiştir. Oysa her insanın olaylara bakışı ve algılaması farklı olabilmektedir.

Nitekim 2008 küresel finans krizine bakıldığında insanların, belirsizliklerin olduğu ortamlarda daha çok psikolojik faktörlere göre karar aldıklarını görmek mümkün olmaktadır. Örneğin yatırımcıların, kriz sürecinde sürü psikolojisine kapılmış olmaları veya kendilerine duydukları aşırı gü-

venden dolayı hatalı yatırım kararlarının alındığını söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Çünkü davranışsal finans, insanların duygu ve düşüncelerinden dolayı çevresel ve ailesel faktörlerden dolayı ve mensubu olduğu sosyo-ekonomik durumundan dolayı her zaman rasyonel davranamayacağını savunmaktadır. Dolayısı ile davranışsal finans, reel hayata daha gerçekçi bir yaklaşım sergilemektedir. Bu durum davranışsal finansın, zamanla iktisat literatüründe daha iyi bir yere taşınmasına sebep olmuştur.

Günümüzde yaşanan Covid-19 Pandemi dönemine bakıldığında, bütün ekonomik aktörlerin geleneksel finans ilkelerinden çok davranışsal finans ilkelerine bağlı kaldıklarını görmek mümkündür. Çünkü bu dönemde, hem tüketici ve üreticilerin ve hem de yatırımcıların kararları belirsizlikten ötürü farklılık arz etmektedir. Aslında bir kriz beklentisi de söz konusudur. Ancak bu seferki kriz, reel sektörden başlayıp finansal sektöre doğru seyreden bir kriz görünümündedir. Bilindiği gibi önceki krizler, finansal sektörden reel sektöre doğru oluşan krizlerdir. Genel olarak bu süreçte alınan her türlü ekonomik kararların arkasında psikolojik etmenlerin dolayısı ile davranışsal finansın etkisini görmek mümkündür.

Sonuç olarak, bireysel yatırımcıların yatırım kararlarında psikolojik faktörlerin de önemli bir yer tuttuğu ve dolayısı ile geleneksel finans kadar davranışsal finansın da etkili olduğu söylenebilir. Nitekim bu durum 2008 küresel finans krizinde kendisini göstermiştir. Çünkü kriz döneminde yatırımların, yatırımcı tipine göre şekillendiğini görmek mümkündür. Çalışmanın, ekonometrik model kurularak yapılması tasarlanmış olmasına rağmen, pandemi sürecinden dolayı uygulama yapılamamıştır. Bundan sonra yapılacak uygulamalı çalışmalar literatürü zenginleştirecektir.

KAYNAKÇA

Atakan, T. (2008). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda Haftanın Günü Etkisi ve Ocak Ayı Anomalilerinin ARCH-GARCH Modelleri İle Test Edilmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 37, Sayı 2, 98-110.

Ateş, A. (2007). Finansal Yatırımların Davranışsal Finans Açısından Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya.

Barak, O. (2008). Davranışsal Finans Teori ve Uygulama, Gazi Kitapevi.

Barberis, N. & Thaler, R. (2003). A survey of behavioral finance. Handbook of the Economics of Finance, 1, 1053-1128.

Barberis, N., Shleifer, A., & Vishny, R. (1998). A model of investor sentiment. Journal of financial economics. 49(3), 307-343.

Baştürk, H.(1999). Finansal Piyasalarda Düzenleyici Otoritelerin Yapılanmaları, Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Raporu, Ankara.

Bayar, Y. (2012). Davranışsal Finans Perspektifinden Küresel Finansal Krizin Yatırımcı Davranışlarına Etkileri, İstanbul Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi. İstanbul.

Bayar, Y. ve Kılıç C. (2012). Küresel Finansal Krizin Davranışsal Finans Perspektifinden Değerlendirilmesi, İktisat Fakültesi Dergisi, C.62, S.2, (177-195).

Bilgin, Ş. (2018). Rasyonel Olmayan Yatırımcı Davranışlarının Davranışsal Finans Açısından İncelenmesi: TR-63 Bölgesinde Bireysel Yatırımcılar Üzerinde Ankete Dayalı Bir Değerlendirme Yüksek Lisans Tezi.

Böyükaslan, A. (2012). Bireysel Yatırımcıları Finansal Yatırım Kararına Yönlendiren Faktörlerin Davranışsal Finans Açısından İncelenmesi: Afyonkarahisar Örneği, Yüksek Lisans Tezi.

Daniel, K. Hirshleifer, D., & Subrahmanyam, A. (1998). Investor Psychology and Security Market Under-and Overreactions. The Journal of Finance, 53(6), 1839- 1885.

Ede, M. (2007). Davranışsal Finans ve Bireysel Yatırımcı Davranışları Üzerine Ampirik Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

Edey, M. (2009), ''The Global Financial Crisis and Its' Effects'', The Economic Society of Australia, Economic Papers, s. 28 No. 3, 186-195.

Epstein, G. L. and M. Schneider, (2008). Ambiguity, Information Quality and Asset Pricing, The Journal of Finance, c.63, s.1, 197-228.

Eser, R. Toıgonbaeva, (2011). Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak, Davranışsal İktisat, 287-321.

Hatipoğlu, Y.Z., (2012). Davranışsal İktisat ve 2008 Küresel Finans Krizine Getirilen Yaklaşımlar Yüksek Lisans Tezi.

Hong, H. & Stein, J. C. (1999). A Unified Theory of Underreaction, Momentum Trading, and Overreaction in Asset Markets. The Journal of Finance, 54(6), 2143-2184.

Kahneman, D. & Tversky, A. (1984). Choices, Values, and Frames. American Psychologist, 39(4), 341.

Kahyaoğlu, M.B. (2011). Yatırım Kararlarına Etki Eden Çeşitli Duygusal ve Psikolojik Faktörlere Maruz Kalma Düzeyi Üzerinde Cinsiyetin Rolü: İMKB Bireysel Hisse Senedi Yatırımcıları Üzerine Bir Uygulama, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.7, S.1, (29-51).

Kibritçioğlu, A. (2011), 2006-2011 Küresel Ekonomik Krizinin Bileşenleri ve Karmaşıklığı, İktisat ve Toplum Dergisi, No: 9.

Küçük, A. (2014). Bireysel Yatırımcıları Finansal Yatırım Kararına Yönlendiren Faktörlerin Davranışsal Finans Açısından Ele Alınması: Osmaniye Örneği. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi.2014. Sayı:11 s.104-122.

Küden, M. (2014). Davranışsal Finans Açısından Bireysel Yatırım Tercihlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Lewis A. (2010), The Credit Crunch: Ideological, Psychological And Epistemological Perspectives, Journal Of Socio Economics, S. 39.

Mazgit, İ. (2007). Sermaye Piyasalarında Spekülasyon: Tarihin Tekerrürü. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, No:10, 8-11.

Mcdonald, I. (2009), The global financial crisis and Behavioral Economics, Economic Society of Australia Economic Papers, s. 28, No. 3.

Özerol, H. (2016). Saçmalama: Bireysel Yatırımcıların Nasıl Davranacakları Belli Olmaz!. Elma Yayınevi, 2. Basım.

Öztürk, S., B. Gövdere, (2010). Küresel Finans Krizi ve Türkiye Ekonomisine Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF. Dergisi s.15, No: 1, ss. 377-397.

Rosser, B. J., M. V. Rosser ve Gallegati, M. (2012), ‘’ A Minsky-Kindleberger Perspective on the Financial Crisis’’, Journal of Economic Issues, c.46, s.2, 449-458.

Roubini, N. Stephen M. (2010). Kriz Ekonomisi Dünya Ekonomisinin Çöküşü ve Geleceği , (çev.) I. Tezcan, Pegasus Yayınları, İstanbul.

Rötheli, T. F. (2010), Causes Of The Financial Crisis:Risk Misperception, PolicyMistakes’ And Banks’ Bounded Rationality, The Journal Of Socioeconomics.

Sansar N.G. (2016), Değişen Finansal Akımlar: Rasyonalizmden Davranışsal Finans Yaklaşımına, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.3, S.2, (135-150).

Sefil, S., & Çilingiroğlu, H. K. (2011). Davranışsal Finansın Temelleri: Karar Vermenin Bilişsel Ve Duygusal Eğilimleri. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 247-268.

Sitiglitz, E.J. (2002). Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı, Çev. Arzu Taşçıoğlu ve Deniz Vural, Plan B Yayınları, İstanbul.

Tetik, N. ve Kanat, E., (2016). Davranışsal Finans Perspektifi İle Küresel Finans Krizi ve Değerlendirilmesi, Reforma İktisadi Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 70, ss. 42-52.

Usul, H. Bekçi, İ. Ve Eroğlu, A.H. (2002). Bireysel Yatırımcıların Hisse Senedi Edinimine Etki Eden Sosyo-Ekonomik Etkenler. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:19. s.135-150.

Vaknin, S. (2002). Economics: Psychology‟s Neglected Branch, United Press International Working Paper. 1-263.

Yao, S. ve D. Luo, (2009). The Economic Psychology of Stock Market Bubbles inChina, The World Economy.

Bölüm 36

KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ UYGULAMASINDAKİ ZORLUKLAR VE BU ZORLUKLARA KARŞI BAŞARILI OLMANIN YOLLARI

Nigar ÖZÇETİN[1]

1 Dr. Öğr. Üyesi nigar.ozcetin@bozok.edu.tr

1. GİRİŞ

Bir kuruluşun bir tehlikeye veya tehdide karşı savunmasızlığının nicel ifadesine ‘‘risk’’ denir (Paraskevas vd., 2019, 420). Risk, olayların beklenenden farklı bir şekilde ortaya çıkma olasılığıdır (Ullah vd., 2019, 473) ve bir kuruluşun stratejik başarısına etki eden olumlu ya da olumsuz veya dahili ya da harici eylemler ve olaylar ile ilgili sonuç belirsizliği olarak ifade edilir (Paraskevas vd., 2019, 420). Ulusal kültür, bireylerin ve firmaların risk alma davranışını etkilemektedir (Ullah vd., 2019, 473).

Risk yönetimi (Kerstin vd., 2014, 6);

1. Değer yaratmalı ve paydaşın değerini arttırmalıdır.

2. Organizasyonel süreçlerin ayrılmaz bir parçası olmalı ve dolayısı ile karar verme sürecinin de ayrılmaz bir parçası olmalıdır.

3. Bir işletmenin mevcut en iyi bilgilere dayanarak belirlediği belirsizlikleri gidermek için yapılandırılmış bir şekilde uyarlanmalıdır.

4. Dinamik, yinelemeli ve ortamdaki değişikliklere duyarlı olması gerekir.

5. Kuruluş, etkili bir bilgi teknolojisine sahip olmalıdır. Aksi takdirde etkili bir risk yönetimine sahip olmak imkânsızdır (Saeidi vd., 2019, 68).

Riskler asla tamamen ortadan kaldırılamaz. Neredeyse her zaman ‘‘artık risk’’ adı verilen ve yönetilmeyen bir risk oranı vardır (Paraskevas vd., 2019, 421). İş ortamının karmaşıklığı ile birlikte yönetim, riskleri azaltmaya çalışır ve kuruluşların bu riskleri erken tanımlama yeteneği kritik bir başarı faktörünün bir parçasını oluşturur. Risk yönetimi, krizi düzeltmeye yönelik süreçlerden ziyade önleme faaliyetleri olarak görülmektedir (Ojeka vd., 2019, 1). Risk yönetiminin kuruluşların hedeflerine ulaşmasında katkısının büyük olmasından dolayı hem iş dünyasında hem de akademi dünyasında, ekonomik ortamda her zamankinden daha fazla öngörülemeyen değişikliklerin bir sonucu olarak risk yönetimi konusundaki endişeler daha yoğun hale gelmiştir (Prıoteasa Ve Cıocoıu, 2017, 972). Risk yönetimi ile ilgili gelişmeler sigorta şirketleri ile ortaya çıkmıştır. İlk sigorta şirketi, 1752 yılında Benjamin Franklin tarafından yangın sigorta şirketi olarak kurulmuştur. 1971 yılında ise, deniz taşımacılığında yer alan müşterilerinin potansiyel kayıplarını karşılamak için Londra’da birkaç iş adamı tarafından Loyds Topluluğu kurulmuştur (Merna, 2008, 59).

Riskin yönetilmesinde dört strateji vardır. Bunlar:

1. Kaçınma: Kuruluşun, riskli işlemleri bırakmasıdır (Renn, 2008, 174). Eğer daha önce belirlenmiş olan bir risk etkili bir şekilde engellenemiyorsa, riskin meydana geldiği yapı ya da faaliyet yok edilmektedir (Aksay ve Orhan, 2013, 17).

2. Hafifletme: Kuruluşun, bir takım önlemler almak sureti ile risk seviyesini düşürmeye çalışmasıdır (Renn, 2008, 174). Risklerin sebep olacağı sonuçlar tamamen veya kısmen ortadan kaldırılmaktadır (Aydeniz, 2008, 32).

3. Kabul: Kuruluşun, riski kabul etmeye ve sonraki sonuçlar için tam sorumluluk almaya karar vermesidir (Paraskevas vd., 2019, 421).

4. Transfer: Kuruluşun, riskin bir kısmını başka bir tarafa aktarmasıdır. Sigorta satın alarak, dış kaynak kullanarak ve riski paylaşmak için ortak girişimler veya diğer ortaklık türleri kurarak yapılır.

2. KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ (KRY)

Başlangıçta, finansal kurumlarda ve sigorta şirketlerinde meydana gelen riskleri yönetmek için risk yönetimi geliştirilmiş ve geleneksel risk yönetimi olarak adlandırılmıştır. Zaman geçtikçe kurumlar, risklerin kapsamının yatırımlar ve yükümlülük risklerinin ötesine geçerek kur değişim risklerine, operasyonel risklere, teknolojik risklere ve bir işletmeyi etkileyebilecek diğer çeşitli risklere kadar genişlediğini fark etmişlerdir. Kurumsal Risk Yönetimi (KRY- ERM) geleneksel risk yönetimindeki eksikliklerin üstesinden gelen bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Shad vd., 2019, 416). Geleneksel risk yönetiminde kurumun hedeflerine ulaşması ya da değer yaratma sürecine katkıda bulunması önemli değildir. Burada önemli olan işletmenin kayıplarını minimize etmektir. Ayrıca kurumsal risk yönetiminin aksine, risk yönetimi faaliyetlerini bölümler yerine getirmektedir (Topçu, 2013, 21). Kurumsal yönetime geçişte, geleneksel risk yönetimi uygulamalarının büyük kayıplara engel olamaması ve kendilerinden bekleneni karşılayamaması etkili olmuştur (Bozkurt, 2010, 22).

KRY'nin ortaya çıkış ve popülaritesi, küreselleşme ve kurumları riski bütünsel olarak yönetme baskısı nedeniyle meydana gelen hızlı değişimlere verilen yanıttan kaynaklanmıştır (Shad vd., 2019, 415). O halde KRY, bir kuruluşun riskini yönetmek için ortaya çıkan bütünsel yaklaşıma denir (Gordon vd., 2009, 301). KRY, kuruluşların riskleri tek tek yönetmek yerine bütün olarak kapsamlı ve tutarlı bir şekilde ele alması gerektiğini ifade etmektedir (Bromiley vd., 2015, 265). Aynı zamanda işletmelerin tüm faaliyet süreçlerinde yer alan riskleri etkin teknikler ile belirledikleri risk iştahları doğrultusunda yönetmeleri, takip etmeleri ve raporlamaları esasına dayalı bir yönetim sistemidir (Usman ve Kaygusuz, 2019, 110).

Finansal düzenleyiciler, artık riskleri yönetmeye ve harekete geçtiklerini göstermeye yardımcı olması için KRY'ni teşvik etmektedirler (Fraser ve Simkins, 2016, 690). Risk yönetiminin geleneksel risk yönetiminden KRY'ne geçişi, 2008'deki finansal krizden sonra başlamıştır (Prıoteasa Ve Cıocoıu, 2017, 972). Özellikle, Enron skandalının ardından KRY, finansal tabloların güvenilirliğini arttıran bir mekanizma olarak düşünülmüştür

(Wang vd., 2018, 315). Dünyanın dört bir yanındaki düzenleyici kurumlar, halka açık şirketlerin sağlam bir iç kontrol ve risk yönetim sistemi kullanmasını şart koşmaktadır. KRY, kurumsal riske maruz kalmanın tanımlanması ve yönetimi ile ilgilenen risk yönetimi yaklaşımlarından biridir (Ullah vd., 2019, 473).

KRY, 1990'ların sonunda kök salmaya başlamıştır ve o zamandan beri iyi yönetim ve kurumsal yönetim beklentisi olarak kabul edilmektedir (Fraser ve Simkins, 2016, 689). Aynı zamanda KRY riski, bütün bir kuruluşun bakış açısına göre göz önünde bulunduran entegre bir görüş olarak ele almaktadır (Kerstin vd., 2014, 1). KRY, bir işletmenin yönetim kurulu, yönetimi ve diğer personeli tarafından etkilenen, işletme genelinde uygulanan, strateji belirlemek, işletmeyi etkileyebilecek potansiyel olayları tanımlamak ve içerideki riskleri yönetmek için tasarlanmış bir süreçtir (Prıoteasa ve Cıocoıu, 2017, 972). Son araştırmalar, büyük kuruluşların sadece % 25'inde KRY'nin düzgün bir şekilde uygulamakta olduğunu iddia etmektedir. Bazı kuruluşlar KRY'ni uygulamaya başlamış ancak başarısız olmuş, bazıları hala uygulamaya başlamak için çalışmakta ve uygulamaya başlayanların çoğu da mücadele etmektedir (Fraser ve Simkins, 2016, 690). KRY, belirli bir sektöre hitap etmediğinden dolayı, tasarımları ve uygulama biçimleri işletmelerin hedeflerine, ihtiyaçlarına, ürün ve hizmet çeşitliliğine, faaliyet süreçlerine ve yöntemlerine göre farklılık göstermektedir (Usman ve Kaygusuz, 2019, 110).

KRY, bir risk portföyünün finansal etkisini ve oynaklığını belirlemeye ve ortadan kaldırmaya odaklanan yapılandırılmış bir analitik süreçtir (Kerstin vd., 2014, 2) ve risk yönetimi çalışanının kurumun nakit akışını takip etmesi ve finansal planlamanın yapılmasının yanında, finansal gücünü ve zayıflıklarının belirlenmesi gibi görevleri de içermektedir (Ojeka vd., 2019, 3). Burada her risk rekabet avantajı elde etmek için bir fırsat olarak görülmektedir (Kerstin vd., 2014, 2).

Şirketleri, KRY'ni uygulamaya yönlendiren en önemli etkenlerden biri kurumsal yönetimdir (Chen vd., 2019, 1-2). Kurumsallaşma, yapılması gereken işlemlerin sistemli hale getirilmesinin kavramsal düzeyde ifadesidir. Kurumsal yönetim ise, kurumsallaşma çabalarının yürütülmesi sürecidir. Kurumsal yönetim uygulamalarının başarılı olması için gerekli faktörlerden biri kurumsal risk yönetimidir (Polat ve Güneş, 2019, 555). Çeşitli araştırmalar, yasal yönetimin ve yasal düzenlemelerin zayıf olduğu ülkelerde kurumsal yönetimin daha önemli olduğunu göstermektedir. Gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında, gelişmekte olan ülkelerde yasal ortamlar, düzenlemeler ve kurumsal yönetim zayıftır (Chen vd., 2019, 1-2).

Etkili bir KRY'ne sahip olmak için (Kerstin, 2014, 2);

1. KRY birimi oluşturulmalıdır.

2. Bu birim baş risk sorumlusu (CRO) tarafından yönetilmelidir.

3. CRO, risk yönetimi çabalarını koordine etmek ve yönetim kuruluna rapor vermek zorundadır.

4. Yönetimin işletmenin hedeflerine müdahale edebilecek olayları belirleyebilmesi için işletmenin amaçlarını ve hedeflerini bilmesi gerekir.

5. CRO ve KRY işlevinin, bir işletmenin tüm faaliyetlerini etkileyen çeşitli risk düzeylerinin farkında olması gerekir.

6. Etkili bir KRY fonksiyonu, işletmeyi etkileyen risklerin anlaşılması ve riski sınırlandırmak için profesyonel teknik bilgiye sahip personel tarafından ele alınmalıdır.

7. Etkili bir risk fonksiyonuna ek olarak, risk yönetimi için bir dizi politika ve standart oluşturulmalı ve bildirilmelidir.

KRY, riski bütünsel olarak tanımlamak ve azaltmayı benimsemektedir. Aynı zamanda, bir kuruluşun iş hedeflerini ve büyüme beklentilerini bozabilecek belirsizliklere maruz kalma düzeyini toplu olarak kavramak için bir kuruluşun farklı yönlerinin ve birden çok prosedürün entegrasyonunu gerektirir. KRY, daha verimli sermaye tahsisi, güçlü sermaye yapısı kararı ve bilgilendirilmesinin iyi olduğu risk yönetim kararları geliştirebilir (Ojeka vd., 2019, 1).

3. KURUMSAL RİSK YÖNETİMİNİN (KRY) ETKİLERİ

Risk yönetimine ve aynı zamanda iç kontrol sistemi için bir araç olarak KRY yaklaşımının benimsenmesi kurumlar üzerinde çeşitli etkiler yaratmaktadır. Bu etkiler şunlardır (Ojeka vd., 2019, 6; Saeidi vd., 2019, 68; Kleffner vd., 2003, 65):

1. Maliyeti düşürmekte ve kazançların oynaklığını azaltmakta ve bunun sonucunda rekabet avantajını arttırmaktadır.

2. Riskleri uygun şekilde yönetebilmek için bir yol sağlamaktadır.

3. Kurum riskleri daha iyi ele almakta ve bireysel departmanlarla daha iyi iletişim sağlanmaktadır.

4. Herkesin aynı hedefi benimsemesine yardımcı olmaktadır.

5. KRY, risk bilincini arttırmaktadır. Bu bilinç ise daha sağlıklı karar almayı sağlamaktadır.

6. Kurumların riske karşı daha iyi hazırlanmasına ve riskten korunmaya yardımcı olmaktadır.

7. KRY'nin uygulanması firma performansını ve piyasa değerlendirmesini olumlu yönde etkilemektedir.

8. Kurumun işlevselliğine olumlu katkıda bulunmaktadır.

9. KRY'nin uygulanması, CRO'nun başarısında büyük rol oynamaktadır. Literatüte göre, finansal firmalar KRY sistemini benimseyen ve uygulayan, aynı zamanda CRO tutan ilk şirketler arasındadır.

10. Kuruluşların özkaynaktan daha fazla getiri ve daha iyi sermaye verimliliği yolu ile kaynak tahsisini ve kaynak kullanımını geliştirmelerini sağlar.

Bazı araştırmacılar KRY'ni konvansiyonel yönteme özgü belirsizlikleri azaltarak, hisse senedi getirisi oynaklığını azaltarak, kazançları sabitleyerek, sermaye verimliliğini arttırarak ve dış sermaye ve denetimin beklenen maliyetlerini azaltarak organizasyon değerini arttıran entegre bir yöntem olarak savunmuşlardır (Saeidi vd., 2019, 69).

Derecelendirme kuruluşları, meslek birlikleri, yasama organları, düzenleyiciler, borsalar, uluslararası standart organizasyonları ve danışmanları, kurumları KRY'ni benimsemeye çağırmışlardır. Önde gelen finansal hizmet firmaları KRY'ni ilk uygulayanlardan olmuştu. Ancak bu firmalardan bazıları, 2008 yılında yaşanan mali kriz sırasında bazı zorluklar yaşamıştır. Bu yaşanan zorluklar KRY'nin etkinliği konusunda şüphe uyandırmıştır. Örneğin; İç Denetçiler Enstitüsü tarafından KRY örneği olarak övgü alan Countrywide Mortgage, 2008 yılında iflas etmiştir (Bromiley vd., 2015, 265).

4. KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ (KRY) UYGULANMASI

Bir kuruluşun KRY mekanizması aşağıdaki dört hedefe ulaşacak şekilde konumlandırılmalıdır. Bu hedefler (Saeidi vd., 2019, 69):

1. Strateji: Kuruluşun misyonu ile uyumlu olan üst düzey hedefler belirlenmelidir.

2. Operasyonlar: Kaynakların verimli ve etkin kullanımı ile ilgili kısa dönem hedefler belirlenmelidir.

3. Raporlama: Kuruluşun raporlama sisteminin doğruluğu ve kaliteli olması sağlanmalıdır.

4. Uygunluk: Kabul edilen düzenleme ve yasalara göre hareket edilmesi sağlanmalıdır.

KRY'nin uygulanmasını destekleyen iki yöntem vardır. Bunlar:

1. COSO Küp

2. Risk ve Uyum Modeli (GRC).

COSO'nun ana görevi, sahtekarlığın boyutunu azaltmak amacı ile KRY ve iç kontrollerin uygulanması için çerçeveler oluşturup, rehberlik yapmaktır (Kerstin vd., 2014, 3). Risk yönetimi alanında eksiklikleri gidermek amacı ile COSO, 2004 yılında Kurumsal Risk Yönetim Çerçevesi

(COSO-ERM) oluşturmuştur. COSO, KRY'ni " işletme hedeflerine ulaşılmasına ilişkin makul güvence sağlamak için tasarlanmış, kurumsal çapta bir risk değerlendirme ve yönetim süreci" olarak tanımlamıştır (Callahan ve Soileau, 2017, 122). KRY, sadece riskleri ele almakla kalmaz, aynı zamanda fırsatları tanımlar ve bu fırsatlardan yararlanmaya çalışır (Kerstin vd., 2014, 3). COSO Küpü, kuruluşların riski yönetmek için kullanabilecekleri sekiz ideal KRY işleminden oluşmaktadır. Bunlar; iç çevre, hedef belirleme, olay tespiti, risk değerlendirme, risk yanıtı, kontrol faaliyetleri, bilgi & iletişim ve izleme'dir. İç çevre; bir kuruluşun ve çalışanlarının değerler ve yönetim felsefesi yoluyla riske karşı tutumunu ele alır. İşletmenin risk yönetim felsefesi, personelin yetkinliği, yöneticinin kuruluşlarda nasıl sorumluluk ve yetki verdiği gibi durumlar iç çevre içinde yer almaktadır. Hedef belirleme; bir kuruluşun risk iştahı ve misyonu ile tutarlı hedefler belirleme sürecidir. Olay tespiti; hedefe ulaşmaya yardımcı olabilecek (fırsatlar) veya engelleyebilecek (riskler) iç ve dış olayların kapsamlı bir şekilde incelenmesini ifade eder. Risk değerlendirmesinde; belirlenen riskler meydana gelme olasılıkları ve etki potansiyelleri açısından değerlendirilir. Risk yanıtı; yönetimin daha önce belirlenmiş olan risk iştahına dayanarak riski kabul edip etmemeye, önlemeye, en aza indirmeye veya paylaşmaya karar vermesi gereken süreci açıklamaktadır. Kontrol faaliyetleri; risk müdahale adımlarının iç kontroller, politika ve prosedürler aracılığı ile etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır. Bilgi ve iletişim; risk yönetimi ile ilgili tüm tarafların zamanında ve yeterli bilgiyi almasını sağlamaktadır. İzleme ise; tüm sürecin gerektiği gibi sürekli olarak izlenmesini ve geliştirilmesini sağlamaktadır (Hayne ve Free, 2014, 311-312; Saeidi vd., 2019, 69).

COSO, KRY'nin etkinliğini arttıran üç önemli faktör belirlemiştir (Kerstin vd., 2014, 5). Bu faktörler:

1. Risk değerlendirme sıklığı
2. Riski ölçmek için seçilen teknikler
3. Raporlamanın zaman dilimleridir.

Risk ve Uyum Modeli (GRC), bir işletmenin mümkün olan en iyi şekilde büyümesine yardımcı olmaktadır (Kerstin vd., 2014, 2). GRC, ilk olarak 2004 yılında PwC tarafından belirtilmiştir. GRC, üç ana ilkeden oluşmaktadır. Bu ilkeler Yönetişim (G), Risk (R) ve Uyumluluk (C)'tur (Kerstin vd., 2014, 5).

1. Yönetişim (Governance) (G): Kurumsal Yönetişim, bir kuruluşun faaliyet gösterdiği ve denetlediği kurallar, süreçler ve yasaları ifade eder. Yönetişim ilkesinin amacı, bir kuruluşa stratejik bir yön vermek ve kuruluşun hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır. Bir kuruluşun tüm seviyelerin-

de kurallar ve prosedürler oluşturma ve bunları ilgili paydaşlara iletme sürecidir (Kerstin vd., 2014, 6).

2. Risk (R): Risk değerlendirmesi ve planlamasında tüm risk düzeyleriyle yüzleşmek gerekir. Risk tanımlaması ve analizi ile, tanımlanan tüm riskler bir kuruluş üzerindeki olasılıkları ve etkileri ile değerlenir. Daha sonra, yeterli risk müdahale stratejileri geliştirmek mümkündür (Kerstin vd., 2014, 6).

3. Uyumluluk (Compliance) (C): Kuruluşun, iç hukuk politikalarının yanında belirli yasa ve yönetmeliklerin gereksinimlerini karşılama sürecidir. Yasa ve yönetmeliklerde sık sık yeni düzenlemeler yapabilmektedir. Bu düzenlemelere kuruluşların uyması gerekir. Kuruluşların bu düzenlemelere uyum sağlamalarında sıkıntılar ortaya çıkabilir. Örneğin; farklı coğrafi konularda farklı düzenlemeler olacağından dolayı, birden fazla düzenleme genellikle çakışır. Uyum, bir kerelik bir proje değildir, devam eden bir süreçtir (Kerstin vd., 2014, 8).

GRC'yi doğru şekilde uygulamayan işletmeler, yüksek maliyetlerle karşılaşır.

5. KURUMSAL RİSK YÖNETİMİ UYGULANMASINDAKİ ZORLUKLAR VE BAŞARILI OLMASI İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

Kuruluşlar, KRY uygulamasında bir çok zorlukla karşılaşmaktadır. KRY uygulamasındaki zorluklar şunlardır (Fraser ve Simkins, 2016, 690-691; Kerstin vd., 2014, 9-11; Prıoteasa ve Cıocoıu, 2017, 976; Kleffner vd., 2003, 54-64):

1. Kurumların organizasyon yapılarının KRY'ne elverişli olmaması.

2. Kurumlarda özel sorumluluklarından vazgeçmek istemeyen bireylerin bulunması.

3. Silo zihniyeti varlığı ve bazı durumlarda yeniden ortaya çıkması: Silo yaklaşımı, kurumların coğrafi veya işletme faaliyetlerine dayalı olarak özerk bölümlere ayrılma eğilimi olarak tanımlanır. Silo yaklaşımında aynı işin iki kez yapılması, kurumun iş yükünün artması, birinin yaptığı işe güven eksikliği, yöntemlerde standart eksikliği ve risk ile ilgili bilgilerin paylaşımının eksikliği gibi durumlar söz konusudur (moment- expo. Com/tr/dergi).

4. İnsan kaynağının KRY sistemine entegre olmaması.

5. Yönetim kurullarının KRY hakkındaki bilgilerinin artmasına rağmen yeterli düzeyde olmaması: KRY'ni bir metodoloji olarak anlamadan yönetim kurulu üyelerinin bir kuruluşun KRY süreçlerinin yeterliliğini ve risk raporunun güvenilirliğini değerlendirmeleri mümkün değildir.

6. Risk atölyelerinin olmaması: Risk atölyeleri olmadan KRY eğitimi verilmesi sonucunda katılımcıların daha az bilgi aldıkları konusunda çalışmalar yapılmıştır.

7. Risklerin toplu olarak belirlenmesi: Kurum genelinde düşünmek ve toplu olarak karşılaşılan tüm risklere bakmak ve çok fazla risk belirlemek idari bir yük haline gelebilmektedir.

8. Risk analizinin uygulanmasındaki zorluklar: Risk analizi tüm riskler ölçülmeye çalışıldığında önemli bir engel olarak ortaya çıkmaktadır.

9. Riskleri ve olasılıkları tanımlarken belirli bir zaman diliminin tanımlanmaması, risklerin ve olasılıkların anlamlı bir şekilde tartışılmasına engel olacaktır.

10. KRY'nin eğlenceli veya anlamlı hale getirilmemesi: Bu durum çalışanların KRY'ni bürokratik bir yük olarak görmelerine neden olmaktadır.

11. Çoğunlukla sorunlar risklerin tanımlanması sırasında ortaya çıkmaktadır.

12. Paydaşlardan ve kamuoyundan gelen baskı sonucunda KRY uygulamalarında aksaklıklar yaşanmaktadır.

13. KRY uygulamasına üst yönetim tarafından yeterli destek sağlanmamaktadır. Yönetimin öncelikli konularının farklı olması ve hassasiyetle tartışılması gereken bilgilerin tartışılması konusunda isteksizlik olabilmektedir.

14. Ortak bir risk dilinin olmaması, risklerin ve risk ile korelasyonların ölçülmesindeki zorluklar ve kaliteli verilere sınırlı erişim KRY uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

15. İş krizleri sonucunda yönetim değişikliği, emeklilik, şirkette küçülmeye gidilmesi ve geri kalan çalışanların üzerindeki iş yükünün artması gibi sorunlar yönetim ekibini acil problemlerle ilgilenmeye zorlamakta ve daha stratejik ve uzun vadeli planlar yapılmasına engel olmaktadır.

16. KRY'nin nasıl değer yarattığı ve kurumun hedeflerini ve vizyonunu kapsaması konusunda belirsizlik bulunmaktadır.

KRY'nin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenler aşağıdaki gibidir (Fraser ve Simkins, 2016, 690-691; Kerstin vd., 2014, 9-11; Prıoteasa ve Cıocoıu, 2017, 976; Kleffner vd., 2003, 54-64):

1. Risk sürecinin organizasyon içinde kurumsallaşmasını sağlamak için riske duyarlı bir kültür oluşturulması gerekir.

2. KRY; yönetim kurulu, üst yönetim ve personel arasında açık iletişim kurulmasını, paylaşım yapılmasını ve ekip çalışmasını gerekli kılmaktadır. Herkes KRY için uygun olmayabilir. Bu durumda insan faktörünün en aza indirilmesi gerekir. Risk yönetimi ekibinin, riskler, risk değerlendirmesi, risk yönetimi, kurumsal risk yönetimi olasılık, önem, doğal risk ve atık risk tanımlamaları üzerinde anlaşmaları gerekir.

3. KRY yöntemlerinin pratik iş gerçeklerine uygulanabileceği atölye çalışmalarının düzenlenmesi gerekir. Bu, katılımcıların kullanılan yöntemleri öğrenmesini ve daha sonra bunları gerçek hayattaki iş sorunlarını çözmelerinde kullanmalarını sağlayacaktır.

4. Çalışanların KRY'ni gerçek iş problemlerini çözmeye yardımcı olacak bir uygulama olduğunu anlamalarının sağlanması gerekmektedir.

5. Risk yönetim ekibinin tüm riskleri ortaya çıkarması gerekir, yoksa tespit edilemeyen riskler organizasyonu olumsuz yönde etkileyebilir. Bu yüzden, risk tanımlama teknikleri olan iç denetim raporlarının, risk anketlerinin, beyin fırtınası yönteminin ve senaryo analizlerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

6. Risklerin değerlendirilmesinin yapılabilmesi için önceden belirlenmiş ve daha sonra belirlenen risk toleranslarının karşılaştırılmasının yapılması gerekir.

7. Tüm risklerin ve toleranslarının kapsamlı bir listesinin hazırlanması gerekir. Daha sonra tolerans çizgisini aşan riskler konusunda harekete geçilmesi ve risklerin yönetilmesi gerekmektedir. Riskleri yönetme teknikleri ise; riski kabul etme, riski önleme, dış kaynak kullanımı, riski paylaşma, riski aktarma ve riski yok etmedir.

SONUÇ

Kuruluşların risk yönetimi konusunda doğru kararlar vermelerini sağlayan KRY'nin uygulanmasını destekleyen iki yöntem COSO Küp ve Risk ve Uyum Modeli (GRC)'dir. COSO; kurumlarda sahtekarlık boyutunu azaltabilmek için KRY ve iç kontrollerin uygulanmasını sağlayan çerçeveler oluşturup, rehberlik yapmaktadır. GRC ise; bir kuruluşun mümkün olan en iyi şekilde büyümesine yardımcı olmaktadır. Bunu sağlamak için de Yönetişim, Risk ve Uyumluluk olmak üzere üç ilke benimsemiştir.

KRY'nin uygulanmasında ise; organizasyon yapılarının uygun olmaması, çalışanların KRY'ne karşı olmaları, silo zihniyetinin varlığı, risk atölyelerinin olmaması, kurum içinde tüm risklere bakılmasının gerekliliği, risk analizi tüm riskler için uygulanmaya çalışılması, paydaş ve kamuoyu baskısı, ortak bir risk dilinin olmaması, stratejik ve uzun vadeli planların yapılamaması gibi zorluklar ortaya çıkmaktadır.

Bu zorlukların ortadan kaldırılabilmesi için; riske duyarlı bir kültür oluşturulması, ekip çalışmasının geliştirilmesi, atölye çalışmalarının düzenlenmesi, çalışanların KRY konusunda bilinçlendirilmesi, tüm risklerin ortaya çıkarılması ve kurum risk toleranslarının belirlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Aksay, K. ve F. Orhan (2013), "*Hastanelerde İnovasyon Sürecinin Risk Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Model Önerisi"*, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (3), 10-23.

Aydeniz, E. Ş. (2008), *İşletmelerde Gelecek (Futures) ve Opsiyon Sözleşmeleri ile Risk Yönetimi*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım.

Bozkurt, C. (2010), "Risk, Kurumsal Risk Yönetimi Ve İç Denetim", *Kamu İç Denetçileri Dergisi*, Nisan Sayısı ,ss: 17-30.

Bromiley, P., M. McShane, A. Nair, E. Rustambekov (2015), "Enterprise Risk Management: Review, Critique, and Research Directions", *Long Range Planning,* (48), ss: 265-276.

Callahan, C. ve J. Soileau (2017), "Does Enterprise Risk Management Enhance Operating Performance?", *Advances in Accounting*, (37), ss: 122–139.

Chen, Y., Y. Chuang, H. Huang ve J. Shih (2019), "The value of implementing enterprise risk management: Evidence from Taiwan's financial industry", *Elsevier North American Journal of Economics and Finance*, 12 February 2019, ss: 1-14.

Fraser, J. R.S. ve B. J. Simkins (2016), "The Challenges Of And Solutions For İmplementing Enterprise Risk Management", *Elsevier Business Horizons*, (59), 689—698.

Gordon, L. A., M. P. Loeb ve C. Tseng (2009), "Enterprise Risk Management and Firm Performance: A Contingency Perspective", *Elsevier J. Account. Public Policy*, 28, ss:301-327.

Hayne, C. ve C. Free (2014), "Hybridized Professional Groups And İnstitutional Work: COSO And The Rise Of Enterprise Risk Management", *Accounting, Organizations and Society*, (39), ss: 309–330.

Kerstin, D., O. Simone, Z. Nicole ve O. M Lehner (2014), "Challenges In Implementıng Enterprıse Rısk Management", *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives*, (3), (3), ss: 1 – 14.

Kleffner, A. E., R. B. Lee ve B. McGannon (2003), "The Effect Of Corporate Governance On The Use Of Enterprise Risk Management: Evidence From Canada", *Risk Management and Insurance Review*, (6), (1), ss: 53-73.

Merna, T. (2008). Corporate Risk Management. Web sayfası: http://site.ebrary.com/id/10300854?ppg=27. (Erişim Tarihi: 15.01.2014).

Ojeka, S. A., A. Adegboye , K. Adegboye ve O. Alabi (2019), "Chief Financial Officer Roles And Enterprise Risk Management: An Empirical Based Study", *Elsevier, Heliyon 5*, e01934, ss: 1-10.

Paraskevas, A. ve M. Quek (2019), "When Castro Seized The Hilton: Risk And Crisis Management Lessons From The Past", *Elsevier Tourism Management*, (70), ss: 419-429.

Polat, E. ve R. Güneş (2019), "Aile Şirketlerinin Kurumsallaşmasında İç Kontrol Sisteminin Aracı Etkisi: Trc3 Bölgesi Araştırması", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(21), ss: 554-576.

Prıoteasa, A. ve C. N. Cıocoıu (2017); "Challenges In Implementıng Rısk Management:A Revıew Of The Lıterature"; *The Role of Management in the Economic Paradigm of the XXI. Century*, November 2nd-4th, Bucharest, Romanıa.

Renn, O.(2008), *Risk Governance Coping With Uncertainty In a Complex World*, England.

Saeidi, P., S. P. Saeidi, S. Sofian, M. Nilashi ve A. Mardani (2019), "*The İmpact Of Enterprise Risk Management On Competitive Advantage By Moderating Role Of İnformation Technology"*, Elsevier Computer Standards & Interfaces, (63), ss: 67–82.

Shad, M. K., F. Lai, C. L. Fatt, J. J. Kleme ve A. Bokhari (2019), "Integrating Sustainability Reporting İnto Enterprise Risk Management And İts Relationship With Business Performance: A Conceptual Framework", *Journal of Cleaner Production*, (208), ss: 415-425.

Topçu, B. (2013). "*İşletmelerde Kurumsal Risk Yönetimi"*. İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2013- 19.

Ullah, S., Z. Wang, P. Stokes ve W. Xiao (2019), "Risk Perceptions And Risk Management Approaches Of Chinese Overseas İnvestors: An Empirical İnvestigation", *Elsevier Research in International Business and Finance*, (47), ss: 470–486.

Usman, Ö. ve S. Y. Kaygusuz (2019), "Kurumsal Risk Yönetiminde Uygulanması Gereken Adımlar", *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 18 (56), ss: 109- 128.

Wang, T. , Y. Lin, E. M. Werner ve H. Chang (2018), "The Relationship Between External Financing Activities And Earnings Management: Evidence From Enterprise Risk Management", *Elsevier International Review of Economics and Finance*, (58), ss: 312–329.

"Kurumsal Risk Yönetimi Hakkında Herşey", İnternet adresi: moment- expo. Com/tr/dergi, Erişim Tarihi: 18.07.2020.

Bölüm 37

TÜRKİYE'DE REEL DÖVİZ KURU VE TURİZM GELİRLERİ İLİŞKİSİNİN EŞBÜTÜNLEŞME ANALİZİ İLE İNCELENMESİ : 1995 - 2019[1]

Şakir İŞLEYEN

1 Dr. Öğr. Üyesi Şakir İşleyen, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü. sakirisleyen@yyu.edu.tr

Dünya ekonomisi için de önem ifade eden turizm sektörü, zamanla önemini kaybetmeyip aksine önem kazanmaktadır. Ülkelerin kalkınmalarında payı büyük olan bu sektör, "bacasız sanayi" olarak tanımlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde dış ticaret dengesinin sağlanmasında da turizm gelirlerinin döviz girdisi sağlaması yönüyle önemi büyüktür (Uğuz ve Topbaş, 2011: 2).

Turizm sektörüne yönelik yapılan yatırımlar ülke ekonomileri için olumlu etkileri olmakta ve ekonomik açıdan da önem arz etmektedir. Turizm gelirlerinin artmasına neden olmaktadır. Döviz girdisi sağlaması ve istihdamı arttırma özelliği bu sektörün ulusal ekonomilere katkısını izah etmektedir. Ayrıca kültürel ve toplumsal açıdan iletişimi arttıması özelliği de mevcut olan turizm sektörünün birleştirici ve bütünleştirici özelliğiyle dünya barışının korunması açısından da önem arz etmektedir. Bu sektör, kentsel alanların payının artmasına ve kırsal alanların ekonomiye kazandırılmasına da katkı sunmaktadır (UNCTAD, 2007: 6).

Türkiye gibi dış ticaret dengesinin açık verdiği ülkeler için turizm sektörünün önemli görevleri mevcuttur. Ekonomik istihdamı arttırması yönüyle de ülkelerin ekonomik kalkınma düzeylerini arttırmaktadır. Turizm sektörüyle birçok turist ülkemize gelmekte fakat döviz kurlarında görülen değişkenlikler sektörü etkilemektedir (Öncel vd. , 2016: 138).

Turizm sektörünün direkt (birincil) ve ikincil (dolaylı-uyarılmış) etkileri olarak iki sınıfta tanımlanmaktadır. Turizm sektöründeki meydana gelen gelir ve harcama artışı direkt etki olarak ifade edilirken, sektörün GSYH ve istihdam artışı sağlaması etkisi dolaylı ve uyarılmış etkileri olarak ifade edilmektedir (World Travel ve Tourism Council, 2013: 2).

Turizm sektörünün harcama ve gelir etkilerinin ölçülmesi sektörün diğer sektörlerle olan ilişkisinden dolayı oldukça zor olsa da teorik bir çerçevede turizm harcamalarının ekonomiye dolaylı ve doğrudan etkilerini izah etmek turizm gelirlerinin meydana gelme sürecini izah edebilecektir. Doğrudan etki, turizm sektöründe meydana gelen mal ve hizmet harcamaları ve gelir artışı olarak tanımlanırken; dolaylı-uyarılmış etkisi ise, turizm endüstrisinde ürün ve hizmet arz eden endüstrilerin istihdam, ücret ve gelir düzeylerinde meydana gelen artış olarak ifade edilmektedir (Erkan vd., 2013: 3).

Döviz kurlarının, turizm gelirlerini etkilemesi turistik mal ve hizmetleri şeklinde sıralanırken, fiyatlarıyla da ilgili bir durum olarak ifade edilmektedir. Geleneksel teoride ifade edildiği üzere, ülke parasının değerinde oluşan değişimler ve uluslararası ticaret akımları arasında bir ilişki mevcuttur (Seyidoğlu, 2009: 312). Reel döviz kuru ise, nominal döviz kurlarından nispi fiyatların ve enflasyonun ayrıştırılmasıyla elde edilmektedir. Başka bir deyişle, yerli para biriminin yabancı para birimi karşısında satın alma

gücüne göre hesaplanan değeri olarak tanımlanmaktadır (TCMB, 2016). Ülkelerin ulusal para birimleri, o ülkelerin ekonomik ve siyasi bağımsızlığını oluşturmaktadır. Ülkeler arasında veya ülke vatandaşları arasında oluşan ticari ilişkilerinde ortak bir para birimi kullanılması zorunluluğunun doğmasına neden olamktadır. Bu bağamda yabancı paraların birbirleri karşısında belli değerlerinin olması gerekliliği meydana gelmektedir (Zeynel, 2002: 484).

Ekonomik küreselleşmeyle beraber konjonktürel makro iktisadi politikaların sabit kur politikası belirlenerek devam ettirilmesi mümkün değildir. Küreselleşme ile birlikte GOÜ'lerde yüksek enflasyon ve ticari liberalleşmeyle birlikte sabit kur politikası izlenmesi mümkün olmamaktadır. Ancak esnek döviz kuru politikası izlenmesi belirsizliği arttırmakta ve vadeli döviz piyasası ve opsiyon piyasalar gibi yeni finansal araçlar izlenmesi aracılığıyla turizm sektörünü döviz kuru belirsizliklerden ve faiz riski belirsizliklerinden sektörün korunması amaçlanmaktadır (Çağlar, 2003).

Literatür İncelemesi

Detaylı literatür incelemesi yapıldığında daha çok turizm gelirleri ve ekonomik büyüme ilişkisin amprik olarak incelendiği görülmüştür. Ancak turizm gelirleri ve reel döviz kurları ilişkisini inceleyen çalışmalar literatürde daha az yer almaktadır. Çalışmanın literatür incelemesi kısmında reel döviz kuru ve turizm gelirleri ilişkisinin ele alındığı amprik çalışmalar yer almaktadır.

Algieri (2006) çalışmasında Rusya'nın turizm gelirlerini etkileyen faktörleri incelemiştir. 1993 Aralık - 2002 Ekim dönemi verileriyle eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Analizneticesinde, turizm gelirleriyle dünyadaki toplam gelir, reel döviz kuru ve havayolu maliyetleri arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Payne ve Mervar (2002), 1993 ile 1999 yılları arasında çeyrek dönem verileriyle Avrupa Birliği ülkelerinin GSYİH ve reel döviz kurunun Hırvatistan'ın turizm gelirlerine etkisini regresyon analiziyle incelemişlerdir. Çalışmada, AB ülkelerinin GSYİH miktarı ve reel döviz kurunun Hırvatistan'nın turizm gelirlerine etkisinin olduğu bulunmuştur.

Vogt vd. (1998), 1960-1993 dönemini Tayland için yaptıkları çalışmalarında reel döviz kuru ve toplam gelir ve fiyat esnekliklerinin turizm gelirlerine etkisini incelenmişlerdir. Analiz bulguları neticesinde, reel döviz kuru ve turizm gelirleri arasında uzun dönemli ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Cheng vd. (2013), ABD turizm gelirlerini 1973-2010 dönmei için VAR analizi ile incelemişlerdir. Analiz bulguları sonucunda, reel döviz kuru ve turizm gelirleri ilişkisinde, reel kurdaki meydana gelen bir artışın ABD'nin turizm gelirlerinde artış etkisine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Dristakis vd. (2004), 15 AB ülkesinin, 1960-2000 dönemi için inceledikleri çalışmalarında reel gelirleriyle reel döviz kurunun Yunanistan'ın turizm gelirlerine etkisini inclemişlerdir. Analiz sonucunda 15 üye ülkenin, reel gelirleri ve reel döviz kurunun bu ülkelerin turizm gelirlerine olumlu etkileri olduğunu ve oluşan politik krizlerin bu ülkelerin turizm gelirlerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Thompson (2010) çalışmasında, 1974 ile 2006 dönemini Yunanistan için ele almıştır. Döviz kuru, milli gelir, havayolu maliyetleri ve Yunanistan'ın Euro'ya geçişinin Yunanistan'ın turizm gelirlerine etkisini ECM analiziyle incelenmiştir. Analiz bulguları sonucunda Euro'ya geçişin Yunanistan'ın turizm gelirinde azalma meydana getirdiğini bulunmuştur. Milli gelirle, havayolu maliyetlerinin turizm gelirleri üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tse (2001) ise Hon Kong'un turizm harcamalarına, reel döviz kuru ve TÜFE'nin etkisini regresyon analiziyle incelediği çalışmasında, turizm harcamalarının reel döviz kuru ve TÜFE ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

DiMatteo vd. (1993), 1979-1989 dönemi için Regresyon analizi yöntemiyle Kanadalı turistlerin A.B.D'de turizm harcaması yapmalarının belirleyici faktörlerini incelemişlerdir. Analiz sonucunda reel döviz kurunun Kanadalı turistlerin yaptıkları harcamalar üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Belloumi (2010), 1970-2007 yılları için Tunus'un Reel döviz kuru ve büyüme değişkenlerinin turizm gelirlerine etkisini nedensellik analiziyle incelemiştir. Analiz bulguları, reel döviz kuru ve büyüme değişkenlerinin, turizm gelirleri değişkeni arasında nedensellik ilişkisi olduğu bulunamazken, turizm gelirlerinden ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Kara vd. (2012), 1992-2011 yılları arasında Türkiye için inceledikleri çalışmalarında turizm gelirleriyle makro iktisadi değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak turizm gelirleri, reel üretim endeksi, reel döviz kuru ve cari işlemler açığı değişkenlerini alarak Engle-Granger, VAR ve Granger nedensellik analizleri yapmışlardır. Analiz bulguları, ekonomik büyümeden turizm gelirlerine doğru tek yönlü, turizm gelirleri ve cari işlemler dengesine arasında çift yönlü ve döviz kurundan turizm gelirlerine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca reel döviz kurunda meydana gelen değişimlerin de turizm gelirleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Materyal ve Yöntem

Bu çalışmada 1995-2019 (25 yı) dönemi için Türkiye'deki reel döviz kuru ve turizm gelirleri ilişkisi ADF birim kök testi ve Johansen-Juse-

lius eşbütünleşme testi analiziyle incelenmiştir. Eşbütünleşme katsayıları tahmininde Fully Modified Least Squares testi ve Dynamic Least Squares testi kullanılmıştır. Türkiye'ye ait veriler Dünya Bankası resmi web sitesinden alınmış Eviews 10 programında analiz edilmiştir. Yapılan çalışmalarda genel olarak reel döviz kuru ile turizm gelirlerinin ekonomik büyüme ile ilişkisi analiz edilmiştir.

Genişletilmiş Dickey ve Fuller (ADF , 1981) Birim Kök Testi

Günümüzde, yapılan akademik çalışmalarda kullanılacak olan serilerin durağanlığını test etmek için çeşitli birim kök testleri kullanılmaktadır. Bu testlerden bazıları Dickey-Fuller, Genişletilmiş Dickey-Fuller, Phillips Peron ve KPSS birim kök testleridir. Bu çalışmada, literatür kısmında da görüldüğü gibi analizlerde oldukça yaygın kullanılan Genişletilmiş Dickey-Fuller birim kök testi kullanılacaktır.

Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi, 1984 yılında Said ve Dickey"in yayınladıkları makaleye dayanmaktadır. Yazarlar makalede otoregresif zaman serilerinin neden olduğu problemlerin üzerinde çalışarak ADF birim kök testini geliştirmişlerdir. ADF birim kök testi verilerin önceki dönem değerler n n bir sonraki dönemdeki değerler nden etkilemesinin önüne geçilmesi için yapılmaktadır.

Ekonometrik çalışmalarda ilk olarak verilerin durağanlığı test edilir. Birim köke sahip olaran verilerin durağan olmadığı kabul görür ve farkları alınarak durağan hale getirilir (İşleyen vd., 2018). Birinci dereceden otoregresif model (AR(1)) olarak kurulan klasik DF modeli aşağıda yer alan denklemle ifade edilmektedir.

$$Y_t = pY_{t-1} + \varepsilon_t \,, \quad t = 1,2,\dots,n$$

Burada Y_t değişkeni, gerçekte p. dereceden otoregresif bir süreci AR(p) takip ediyorsa o zaman burada bir spesifikasyon hatası meydana gelmiştir ve hata terimleri otokorelasyonludur. DF dağılımı hata teriminin temiz dizi özelliği gösterdiği varsayımıyla hareket etmektedir ve hata terimlerinin otokorelasyonlu olması bu varsayımı bozmaktadır. Dolayısıyla bu durumda, DF dağılımı geçerli olmamaktadır (Richard ve Robert, 2003). Dickey ve Fuller (1981) çalışmasında, bu otokorelasyon problemini çözmek için, Dickey ve Fuller birim kök testinde kullanılan üç modelin sağ tarafına bağımlı değişkenin farkının gecikmeli değerlerinin ilave edilmesini önermiştir (David ve Wayne, 1981). Bu şekilde düzenlenmiş modeller aşağıda yer alan denklemlerle belirtilmektedir.

Model A: $\Delta Y_{t-1} = \theta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^{p} \gamma_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t, \quad Y_0 = 0$

Model B: $\Delta Y_{t-1} = \mu + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^{p} \gamma_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t, \quad Y_0 = 0$

ModelC: $\Delta Y_{t-1} = \mu + \beta_t + \theta Y_{t-1} + \sum_{i=2}^{p} \gamma_i \Delta Y_{t-i+1} + \varepsilon_t, \quad Y_0 = 0$

DF birim kök testinde olduğu gibi Genişletilmiş Dickey ve Fuller (ADF, 1981) birim kök testinin hipotezleri aşağıdaki gösterimlerdeki gibidir:

$H_0: \theta = 0$, Birim Kök Vardır (Seri durapan değil)

$H_1: \theta < 0$, Birim Kök Yoktur (Seri durağandır) şeklindedir.

ADF birim kök testi serinin durağan olup olmadığını olasılık değerine ya da test istatistiğine bakılarak anlaşıldığı söylenebilmektedir. Olasılık değeri 0.05 değerinden küçük ise seri durağandır. Olasılık değeri 0.05 değerinden yüksek ise seri durağan değildir. Test istatistiği tarafından bakıldığında kritik değerlerden daha büyükse seri durağan değildir. Serinin farkı alındığında test istatistik değeri kritik değerlere göre daha küçük mutlak değer olarak ise daha büyük olunca seri durağan hale gelmektedir.

Johansen – Juselius Eş-bütünleşme Testi

Eş bütünleşme analizleri, seriler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi analiz etmektedir. Özellikle makroekonomik değişkenlerin ele alındığı çalışmalarda, serilerin birçoğu tek başlarına durağan olmadığı için eş bütünleşme analizleri, bu noktada, daha da önem kazanmaktadır. Gerçekte tek başlarına durağan olmayan zaman serileri, belli bir bütünleşme seviyesindeki doğrusal bileşimleriyle durağan hale gelebilmektedir; bu sebeple, değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi de ortaya çıkabilmektedir. Yani, eş bütünleşme analizlerinde durağan olmayan seriler arasındaki uzun dönemli ilişki incelenmektedir Eş-bütünleşme, durağan olmayan iki veya daha fazla değişken arasında uzun dönemli bir ilişkinin elde edilmesidir. Bir başka ifadeyle, durağan olmayan değişkenlerin uzun dönemde birlikte hareketlerini göstermektedir (Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2010). Eş-bütünleşme, sahte regresyon sonuçlarını engellediği için sık kullanılan bir yöntem olmuştur. Literatürde eş-bütünleşme vektörünün tahmin edimesine yönelik bir çok çalışma vardır. En sık kullanılan yöntemler Engle-Granger (1987) iki aşamalı eş-bütünleşme testi ve Johansen (1988)'in önerdiği en çok olabilirlik eş-bütünleşme testidir. Johansen ve Juselius (1990)'in çalışmalarında kullandıkları denklem aşağıda yer aldığı gibidir:

$$\sum_{t=1}^{n} Z_{ot} Z_{1t}^{!} = \Gamma \sum_{t=1}^{n} Z_{1t} Z_{1t}^{!} + \pi \sum_{t=1}^{n} Z_{kt} Z_{1t}^{!}$$

H_0: Seriler Arasında Eşbütünleşma Yoktur

H_1: Seriler Arasında eşbütünleşme Vardır

Seriler arasında eş bütünleşme ilişkisinin olması, dengede meydana gelen sapmaların kalıcı olmaması anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, eğer değişkenler eş bütünleşik ise, dengeden sapma durumunda dengeye

yeniden dönebilmesi gerekmektedir. Birim kök içeren ve aralarında eş bütünleşme ilişkisi olan zaman serilerinde, ilgili değişkenler ortak bir trende sahiptir. Kısacası, bir modelde eş bütünleşme durumunun tespit edilmesi, değişkenlerin birlikte hareket ettiğini ifade etmektedir. Eş bütünleşme ilişkisinin, yani uzun dönem koentegrasyon vektörünün, analizinde kullanılan çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Engle-Granger (1987)'in öne sürdükleri yöntem iki aşamalı bir süreci kapsamaktadır: Değişkenlerin düzey değerleriyle tahmin edilmesi sonucunda hata terimi elde edilmektedir ve elde dilen hata terimi VAR modeliyle tahmin edilmektedir. Ancak, modelde yer alan her değişken için farklı denklemler tahmin edilirken, değişkenlerden birine ait denklemde eş bütünleşme tespit edildiği halde diğerinde tespit edilmemesi gibi durumlar gözlemlenebilmektedir (Bozkurt, 2013: 122). Ayrıca, ele alınan değişkenlere ait serilerin düzeyde durağan olmamaları ve farkları alındığında durağan hale gelmesi durumlarında bu testin uygulanamamasıdır. Benzer şekilde, Johansen (1988) koentegrasyon yönteminde de değişkenlere ait zaman serilerinin durağanlaşma dereceleri farklılık gösterdiğinde, bu tekniğin uygulanması olanaksız hale gelmektedir (Altıntaş, 2008: 30). Sonuç olarak, EngleGranger(1987) ve Johansen (1988) eş bütünleşme testlerinin çeşitli eksiklikleri ve kısıtları bulunmaktadır; ancak, sözü edilen bu kısıtlar Peseran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL yaklaşımı ile ortadan kaldırılmıştır.

Örnek Uygulama

Turizm gelirleri ve reel döviz kuru değişkenlerinin her ikisi için yapılan birim kök testi sonuçlarının incelenmesiyle turizm gelirlerinin I(0) ve reel döviz kurunun I(1) düzeyinde farklı seviyelerde durağan oldukları görülmektedir. VAR modeli için LR, FPE, AIC ve HQ kriterleri için bakıldığında gecikme uzunluğunun 2 olarak belirlenmesi gerektiği görülmeketedir. Optimal gecikme seviyesini belirlemek için dört gecikme kriterinin 2 gecikmeyi ifade etmesinden dolayı analizde gecikme seviyesinin 2 olarak alınmasına karar verilmiştir.

Tablo 1. Döviz Kuru ADF Birim Kök Test Sonuçları

I(0)			I(1)		
Test Kritik Değer	t-istatistik ADF Test İstatistik Değeri 4.138958	P-Olasılık Değeri	Test Kritik Değer	t-istatistik ADF Test İstatistik Değeri -5.522849	P-Olasılık Değeri
%1	-3.138958	1.000	%1	-3.769597	0.0002
%5	-2.991878		%5	-3.004861	
%10	-2.635542		%10	-2.642242	

Tablo 1 incelendiğinde Döviz Kuruna ait verilerin düzeyde durağan olmadığı ($p>0.05$), birinci dereceden farklarının alınması ile durağanlaştıkları ($p<0.05$) gözlemlenmektedir.

Tablo 2. Turizm Gelirleri ADF Birim Kök Test Sonuçları

I(0)			I(1)		
Test Kritik Değer	t-istatistik ADF Test İstatistik Değeri 4.714537	P-Olasılık Değeri	Test Kritik Değer	t-istatistik ADF Test İstatistik Değeri -4.843125	P-Olasılık Değeri
%1	-3.012478	0.319	%1	-3.041236	0.0001
%5	-2.712453		%5	-3.120471	
%10	-2.712563		%10	-2.974521	

Tablo 2 incelendiğinde Turizm Gelirlerine ait verilerin seviyede durağan olmadıkları (p>0.05) fakat birinci faklarının alınması ile durağan (p<0.05) hale geldikleri gözlemlenmektedir. Bu durumda fark alma işlemi yapılmamıştır. Aşağıda yer alan Tablo 3, bize uygun gecikme kriterini vermektedir.

Tablo 3. *Var Uygun Gecikme Kriteri*

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-82.80206	NA	7.641921	7.709278	7.808463	7.732643
1	-39.44337	74.89228	0.214141	4.131215	4.428772	4.201311
2	-30.06014	14.50135*	0.132952*	3.641831*	4.137759*	3.758657*

Tablo 3 incelendiğinde, uygun gecikmenin 2 olduğu görülmektedir. * işaretleri bize uygun gecikmeyi vermektedir.

Analizlerde yer alan iki değişkenin durağanlık seviyeleri belirlenip uygun gecikme kriteri seçildikten sonra eşbütünleşme ilişkisinin incelenmesi aşamasına geçilmiştir. Çalışmanın amprik uygulama aşamasında, Türkiye ekonomisi için 1995-2019 yıllarını kapsayan dönem için turizm gelirleri ve reel döviz kuru değişkenleri arasındaki uzun dönem ilişkisini incelemeye yönelik Johansen – Juselius eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Tablo 4 ve 5'te, eşbütünleşme testi sonuçlarını detaylı şekilde verilmiştir.

Tablo 4. *Johansen – Juselius eşbütünleşme testi- İz testi*

Hipotez	Özdeğer	İz, istatistik değeri	Kritik değer (0.05)	P- olasılık değeri
Hiç Biri	0.493920	19.33919	20.26184	0.0666
En az Biri	0.213257	5.036934	9.164546	0.0394

Tablo 5. *Johansen – Juselius eşbütünleşme testi- Maksimum testi*

Hipotez	Özdeğer	İz, istatistik değeri	Kritik değer (0.05)	P- olasılık değeri
Hiç Biri	0.493920	14.30226	15.89210	0.0874
En az Biri	0.213257	5.036934	9.164546	0.0492

Tablo 4 ve 5 incelendiğinde Johansen-Juselius eşbütünleşme testi sonuçlarına göre, hem maksimum öz değer testi hem de iz testi sonuçlarına bakıldığında değişkenler arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin var olduğu sonucu elde edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca Tablo 6 ve 7'de Fully Modified Least Squares (FMOLS) ve Dynamic Least Squares (DOLS) teknikleriyle eşbütünleşme katsayıları detaylı şekilde analiz edilmiştir.

Tablo 6. *Fully Modified Least Squares testi*

Değişken	Katsayılar	Standart Hata	t-istatistik değeri	P- olasılık değeri
Döviz Kuru	0.341282	0.659072	0.517821	0.0100
Sabit	15.68140	1.290691	12.14961	0.0000

Tablo 7. *Dynamic Least Squares testi*

Değişken	Katsayılar	Standart Hata	t-istatistik değeri	P- olasılık değeri
Döviz Kuru	0.173885	0.808568	0.709755	0.0375
Sabit	15.85418	1.068621	14.83611	0.0000

Tablo 6 ve 7 incelendiğinde, FMOLS ve DOLS testleri sonuçlarına göre, prob değerlerinin anlamlı (prob <0.05) olduğu görülmektedir. FMOLS test sonuçlarına göre, Döviz kuru ile turizm gelirleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve döviz kurunda meydana gelen bir birimlik değişimin turizm gelirlerinde 0.34 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir. Aynı şekilde DOLS testine göre, Döviz kuru ile turizm gelirleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ve döviz kurunda meydana gelen bir birimlik değişimin turizm gelirlerinde 0.17 birimlik bir artışa neden olduğu görülmektedir.

Değerlendirme

Turizm sektörü bir ülke için döviz geliri anlamına gelmektedir. Özellikle doğal ve tarihi zenginliğe sahip ülkeleri ziyaret eden turist sayısı ülke için büyük bir ekonomik getiri sağlamaktadır. Ülkeyi ziyaret eden turist ile ülkeye döviz girmekte ve bu durum ülkede ekonomik olarak canlılık sağlamanın yanı sıra istihdam olarak ta büyük bir önem taşımaktadır. Türkiye gibi turizm cenneti olan ülkelerde turizm sektörüne yönelik girişimler desteklenmeli ve bu sektöre yönelik yatırım teşvikleri sağlanmalıdır.

1995-2019 yıllarına ait Türkiye için reel döviz kuru ve turizm gelirleri ilişkisinin incelendiği çalışmada literatürde oldukça sık kullanılan Johansen-Juselius eşbütünleşme testi ve uzun dönem eşbütünleşik katsayı tahminlerini belirlemek için FMOLS ve DOLS analizleri kullanılmıştır. Eşbütünlşeme analizi sonucuna göre, iki değişken arasında eşbütünleşme ilişkisi tespit edilmiştir. Daha sonra uzun dönem eşbütünleşme katsayısının belirlenmesi için yapılan FMOLS ve DOLS analizlerinde ise, her iki testin prob. değerlerinin anlamlı olduğu ve değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışma incelenen dönem açısından gerek ekonomik büyümenin dışında ayrı olarak ele alınmış olsun gerek güncel bir dönem olarak analiz edilmiş olması ile literatürdeki diğer çalışmalardan farklılık göstermekte ve literatüre katkı sunmayı amaçlanmaktadır.

KAYNAKÇA

Algieri, B. (2006). An Econometric Estimation Of the Demand for Tourism: The Case of Russia. *Tourism Economics*, 12, 5–10.

Bellomui, M. (2010). The Relationship Between Tourism Receipts, Real Effective Exchange Rateand Economic Growth in Tunisia. *International Journal of Tourism Research*, 12, 550-560.

Çağlar, Ü. (2003). *Döviz Kurları-Uluslararası Para Sistemi ve Ekonomik İstikrar*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Cheng K., M., Kim H. ve Thompson H. (2013). The Real Exchange Rate and the Balance of Trade in US Tourism. *International Review of Economicsand Finance,* 25, 122–128.

Dickey D. A. ve Fuller W.A. (1981). Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Econometrica*, 49, 1057-1072

Harbalıoğlu M., Erkan B. ve Kara O. (2013). Türkiye'de Turizm Gelirlerinin Belirleyicileri. *Akademik Bakış Dergisi*,39, 1-20.

Harris R. ve Sollis R. (2003). *Applied Time Series, Modelling and Forecasting*. USA: John Wiley &Sons.

İşleyen, Ş., Altun, Y. ve Görür, Ç. (2018). Türkiye'de Eğitim ve Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisi: 1999-2017. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 39, 223-244.

Kara O., Çomlekci İ. ve Kaya V. (2012). Turizm Gelirlerinin Çeşitli Makro Ekonomik Göstergelerle İlişkisi: Türkiye Örneği (1992-2011). *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 75-100

Matteo L.D. ve Rosanna D. M. (1993). The Determinants of Expenditures by Canadian Visitors to the United States. *Journal of Travel Research April* , 31(4), 34-42.

Nikolais D.ve Gialitiki K. (2004). Cointegration Analysis of Tourism Revenues by the Member Countries of EU to Greece. *Tourism Analysis* , 9(3), 179-186.

Öncel A., İnal V. ve Torusdağ M. (2016). Türkiye'de Reeel Döviz Kuru - Turizm Gelirleri İlşkisi: 2003-2015 Dönemi İçin Ampirik Bir Uygulama. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Blilmler Fakültesi Dergisi*, 138.

Payne J. E. ve Mervar E.A. (2002). A Note on Modelling Tourism Revenues in Croatia. *Tourism Economics*, 8(1), 103-109.

Sevüktekin, M. ve Nargeleçekenler, M. (2010). *Zaman Serileri Analizi (3).* Ankara: Nobel Yayınları

Seyidoğlu, H. (2009). *Uluslararası İktisat, Teori, Politika ve Uygulama*. İstanbul: Güzem Can Yay.

Tetik, S. (2011). Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Enerji Harcamaları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Thompson, Alexi; H. Thompson. (2010). Research Note: The Exchange Rate, Euro Switch and Tourism Revenue in Greece. *Tourism Economics*, 16 (3).

Tse Raymond, Y.C. (2001). Estimating the Impact of economic Factors on Tourism: Evidence from Hong Kong. *Tourism Economics*, 7(3), 277–293.

Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, http://www.tcmb.gov.tr, 25 Aralık 2016.

Uğuz S. Ç. ve Topbaş F. (2011). Döviz Kuru Oynaklığı Turizm Talebi İlişkisi. *Anadolu International Conference in Economics II June* 15-17, 1-11, Eskişehir, Turkey.

Vogt, Michael G, C. Wittayakorn. (1998). Determinants of the Demand for Thailand's Exports of Tourism. *Applied Economics*, 30, 711- 715.

World Bank, https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators, (Erişim Tarihi: 10.05.2020)

World Travel&Tourism Council.(2013). World Travel&Tourism Economic Impact World. 1-24.

Bölüm 38

ÖRGÜTLERDE ÇALIŞANLARIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ *

Osman Onur ÜNLÜ[1]

Feyzullah EROĞLU[2]

1 * Bu çalışma Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU danışmanlığında hazırlanan 2020 tarihli "Örgütlerde Çalışan İş Görenlerin İş Güvencesizliği Ve İş Güvencesizliğinin Demografik Faktörler Açısından Analizi" başlıklı Yüksek Lisans Projesinden üretilmiştir Pamukkale Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, osmanonurunlu@gmail.com

2 Pamukkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, feroglu@pau.edu.tr

1. GİRİŞ

Dünyada, İkinci Dünya Savaşından sonra bir süre sosyal devlet anlayışıyla yönetilen ekonomi politikaları, yaşanan bazı ekonomik bunalımlar sonucunda 1980'li yıllardan sonra yerini neoliberal politikalara bırakmıştır. Neoliberal ekonomi politikası, sosyal devlet anlayışıyla hareket edilen ekonomik politikaların aksine sosyal harcamaların ve ücretlerin sınırlandırılmasını öngörmüştür. Neoliberal politikayla birlikte devletin ekonomi alanında etkinliği ve baskısı azalmış, ''sosyal devlet'' niteliğinin aşındırılması sonucunda çalışanlar açısından birtakım olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Küreselleşmeye bağlı olarak örgütler uyum sağlayabilmek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek için bazı stratejiler izlemek durumunda kalmışlardır. Bu stratejilerin çoğunluğu her ne kadar örgüt ve çalışanların menfaatleri için uygulansa da bazı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlar içinde en çok dikkat çekeni işçilerin işlerinden çıkarılmaları veya iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmalarıdır. İş güvencesizliği en az işten çıkarılma kadar iş göreni etkileyen olumsuz bir durumdur.

İş güvencesizliği kavramı, özellikle 1980'li yıllardan sonra oldukça sık bir şekilde araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Avrupa'nın birçok ülkesinde ve Amerika'da işyeri kapanmaları, şirketlerin tekrardan yapılanma süreçleri ve iş sözleşmelerinin geçici olma özelliğinin artması gibi nedenler sebebiyle iş güvencesizliği kavramı üzerinde sıklıkla durulan sosyal bir olgu haline gelmiştir (De Witte, 2005: 1). Gelişmiş ülkelere bakıldığında iş güvencesizliği konusunda yapılan düzenlemelerle işsizlik oranının düşük seviyelerde olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri ile Avrupa Birliği (AB) ülkeleri karşılaştırıldığında ABD'deki işsizlik oranının AB ülkelerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. ABD'deki istihdam oranının yüksek olmasının sebepleri arasında ücret esnekliği, düşük ücret düzeyi, iş güvencesizliği konusundaki katı düzenlemeler ve düşük sosyal koruma anlayışı sayılmaktadır (Hemerijck vd., 2001:171). Az gelişmiş ülkelerdeki iş güvencesizliği algısına bakıldığında, gelişmiş ülkelerle aralarında gözle görülür farklar olduğu söylenebilir. Gerek istihdam imkanlarının dar ve sınırlı olması gerekse işten ayrıldığı durumda iş bulamama endişesi sebebiyle çalışanlar, ellerinde bulunan iş istihdamını kaybetmemek için güvencesiz, istikrarsız ve zorlu çalışma şartlarını kabul edebilmektedir (Temiz, 2004:65). Yine az gelişmiş ülkelerde hammadde ve emeğin ucuz olması ve çalışanlar üzerinde sosyal korumanın zayıf olması gibi sebepler çalışanların yaşamış olduğu iş güvencesizliği kaygısının artmasına neden olmaktadır. Bu gibi durumlarda güçlü bir yasal dayanağı bulunmayan çalışanlar, olumsuz iş koşullarından düşük ücrete kadar her türlü sorunlara boyun eğmek zorunda bırakılmaktadırlar (Yılmaz, 2009, 6).

İş güvencesizliği kavramının en sade ve özenli tanımlayan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), bu kavramı ''tehdit altındaki bir işin, arzu edilen de-

vamlılığını sağlamak için algılanan güçsüzlük'' olarak tanımlamışlardır. İş güvencesizlik kavramının tam tersi olan iş güvencesi kavramını ise Probst (2003), ''çalışanın işinin mevcut şekliyle devamlılığına ilişkin olan algısı'' şeklinde tanımlamıştır. Her iki tanıma da bakıldığında iş güvencesizliği ve iş güvencesi kavramlarının bireylerin çalıştıkları örgütteki geleceklerine ilişkin devamlılıkları üzerinde durulan asıl konu olduğu görülmektedir. Diğer bir ortak nokta ise öznel bir algılama olmalarıdır. Çalışanlar aynı örgütte olmalarına rağmen iş güvencesizliğini farklı şekilde algılayabilmektedir. İş güvencesizliği kavramının temeli olarak çalışanın örgütte o anda ki iş durumunun ilerleyen dönemlerdeki akıbeti hakkında herhangi bir öngörü ve tahminde bulunamaması ve yaptığı işinin devamlılığı üzerinde kontrol duygusundan yoksun olması şeklinde algılamasıdır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:442).

İlgili literatür incelendiğinde iş güvencesizliğinin şu unsurlardan oluştuğu görülmektedir;

- ***Belirsizlik***; iş güvencesizliğinin en önemli unsurlarından bir tanesidir. Bir olayın gerçekleşip gerçekleşmemesi konusunda herhangi bir kesinliğin olmaması, olaya verilecek tepki ve kararların belli olmamasına sebep olacaktır. Belirsizlik durumu kişilerin çaresizlik duygularını arttırırken, yine bireylerin kontrol duygularının azalmasına neden olur. Milliken (1987:136), ''tepki belirsizliği, koşulların belirsizliği ve çevresel etki belirsizliği'' olmak üzere 3 tür belirsizlikten bahsetmiştir. Tepki belirsizliği; iş güvencesini sağlamak ve devamlılığın sürdürülmesi için farklı mücadele olanakları arasında hangi yöntemin faydalı ve etkin olabileceği konusundaki belirsizliği ifade eden türdür. Örneğin bireylerin iş güvencesizliği karşısındaki mücadelelerinin, toplu mu, bireysel mi yoksa örgütlü mü daha etkin olabileceği konusundaki kararsızlık buna örnek verilebilir. Koşulların belirsizliği ise örgütteki örgütsel uygulamalarla alakalı belirsizliği ifade eder. Örneğin örgütsel yapıda değişiklikler meydana getirme, büyüme, tekrardan yapılanma, üretimde çeşitli bölümleri taşeron yapıya devredilmesi gibi alınan kararlar örgütsel işleyiş ve yapıda değişiklikler meydana getirmekte, bunlardan dolayı çalışan sayısının azalması ve çalışma koşullarının gerilemesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Örgütteki yaşanması muhtemel iş güvencesizliğinin, hangi örgütsel değişimden kaynaklanacağı hakkında açık bir öngörünün bulunmamasından kaynaklanan bir belirsizliktir. Diğer bir belirsizlik türü olan çevresel etki belirsizliği, iş güvencesizliğinin ortadan kaldırılması, iş güvencesinin sürmesi için sahip olunan özelliklerin hangi çevresel olay ve değişimlerden etkileneceği konusunda bir netlik veya açıklık olmaması anlamına gelir.

- ***Algılanan Tehdit***; İş güvencesizliği ile ilgili algının ortaya çıkışı; bir duygu olarak örgütün içsel ve dışsal çevresindeki farklı işaretlerin bireylerce yorumlanması ve değerlendirilmesiyle alakalı olarak açıklana-

bilir. Gerçekten herhangi bir iş kaybı olmaksızın hissedilen ve algılanan iş güvencesizliği, işi tehdit eden göstergelerin bu yönde algılanması ile birlikte örtülü olarak belirmektedir (Klandermans ve Jacopson, 1991:31). Buna göre düzenleme ve uygulamaların algılanması işin devamlılığını tehdit eden unsurlardandır. İş güvencesizliği kaygısını arttıran diğer bir neden, çalışma koşulları ve işin niteliği ile alakalı olarak çalışanların hak ve kazançlarında gerilemeye yol açan değişikliklerdir. Eğer örgütsel değişiklikler, ücretlerin düşmesine ve çalışanların refahının azalmasına yol açıyor, çalışanlar için statü kaybına sebep oluyor, onların giderek yetki alanını daraltıyor ve giderek daha az bir bağımsız alan sağlıyorsa ileride iş güvencesizliğinin artabileceğine bir işaret olabilir (Holm ve Hovland, 1999:157). Yine iş süreci üzerinde kontrolün azalması ya da kaybedilmesi, kariyer olanağının daralması, statü ve gelir durumunda yükselme imkanının bulunmaması, aynı çalışma şartları altında uzun bir süre boyunca çalışmasının gerekmesi, geleneksel ücret artışlarının azalması ve işi tamamlayabilme olanağının yitirilmesi de güvencesizlik kaynakları arasında sayılabilir (Temiz, 2004:59).

- ***İşsizlik Kaygısı***; İşsizlik sürecinin en sancılı dönemi olarak kabul edilmekte olan iş güvencesizliğine ilişkin kaygılar, işini kaybetme öncesinde yaşanan durumu ortaya koymaktadır. Eğer çalışan bir kişi işini kaybetme algısı içindeyken kendisini zayıf ve güçsüz hissederse iş güvencesizliği kaygısı artacaktır. Bireyin işsizlik kaygısının temel sebebini, her an işsiz kalabileceği korkusu oluşturur. Oysa yüksek güven ortamında çalışan bireylerin örgütsel otoriteleri çok daha güçlü desteklediği ve örgüte bağlandıkları bilinmektedir. Bu durum örgütün amaçları, normları ve değerleriyle özdeşleşmelerini sağlar (Bağcı ve Akbaş, 2016: 160). İş güvencesizliğinden en çok etkilenen kitle, bir ailenin geçimini sağlamakla yükümlü olan kişilerdir. Sadece aile ekonomisine destek ve katkı amaçlı çalışan kişilerin iş güvencesizliği kaygısını daha az hissettiği ve çok fazla etkilenmediği görülmektedir. Ayrıca çok çabuk yaptığı işe yakın farklı bir iş bulabileceğine inanan ve başka bir örgüte geçmeye gönüllü olan kişilerin iş güvencesizliği konusunda daha az bir tedirginlik yaşayacaklarını da tahmin etmek çok da zor olmayacaktır.

Çalışanların iş güvencesizliği yaşamasının çeşitli nedenleri olabilir. Bu nedenleri şu şekilde sınıflamak mümkündür;

- ***Bireysel Nedenler***; İş güvencesizliğine sebep olan bireysel nedenlerden bir kısmı, kişinin kalifiye durumu ve istihdam edilebilirlik imkânlarıyla ilgili iken, diğer bir kısmı ise içinde bulunduğu durumu algılama biçimini etkileyen kişilik özelikleri ile alakalıdır. Nitelikli çalışanlara sahip olan örgütlerin olmayanlara nazaran çok daha başarılı olduklarını gösteren çok sayıda örneğe rastlamak mümkündür (Demir ve Bağcı, 2018;156). Düşük nitelikli olarak nitelendirilen çalışanların iş güvencesi, üst düzey nitelikli ça-

lışanlara göre daha düşüktür. Burada yüksek niteliğe sahip olma özelliği iş güvencesizliği riskini azaltan bir faktör olarak görülmektedir. Yine çalışanların eğitim seviyelerine göre iş güvencesizliği algısı incelediğinde, eğitim durumu ve kültür seviyesi arttığında çalışanların iş güvencesizliği algısının azaldığı görülmüştür (Dursun ve Bayram, 2013:26). Örgütleri, hem iç hem de dış etmenlerden kaynaklı birçok neden değişime zorlamaktadır. Tüm bu değişime neden olan faktörlerden biride teknolojik değişme ve gelişmelerdir. Örgütlerin, kendi devamlılıklarını sağlayabilmek, yüksek karlılık, minimum maliyet maksimum verim hedeflerini gerçekleştirebilmek gibi amaçlara ulaşabilmeleri için teknolojik değişmeler ve gelişmeler çok önemli yer tutar. Bu teknolojik değişimler ve gelişmeler ile birlikte iş görenler yeni sisteme adapte olmakta zorlanacaktır. Çalışanların sahip olduğu karakteristik özellikler, iş güvencesizliğine karşı direnebilme ve algılamada güçsüzlükle yakından ilgilidir. Kişilik özellikleri olarak kötümser, olumsuz düşünce ve tavır içinde olan, bu anlamda özgüveni oldukça düşük kişilerin iş güvencesizliğine karşı tepki ve algılamaları da diğerlerine göre farklı olacaktır. Özgüveni düşük çalışanların, genel olarak kendilerini ifade etmede zorlandıkları varsayılırsa, işyerinde olabilecek herhangi bir olumsuz durumda kendi haklarını savunmakta da zorluk çekecekleri düşünülebilir.

- ***Örgütsel Nedenler***; Örgütler uluslararası rekabet ortamında avantaj sağlamak amacıyla birtakım değişiklikler yapmak suretiyle önemli gelişmeler gösterebilirler. Örneğin, otomasyon, tekrar yapılanma, küçülme, büyüme, dış kaynakların kullanımı, işletmeleri satın almaları ve ya birleşmeleri gibi yürüttükleri politikalar iş güvencesizliği kavramının başlıca nedenleri arasında sayılabilir. İnsandan tasarruf eden teknolojinin gelişmesi ve işçinin fizik gücüne duyulan ihtiyacın azalması gibi sebeplerden dolayı işletmelerin küçülmeye giderek işçi çıkarması sonucunda çıkarılmayan çalışanlarda gelecekte işlerinin ne olacağı konusundaki belirsizliğe bağlı iş güvencesizliği kaygısı ortaya çıkacaktır ki bu durum ‘’geride kalanlar sendromu’’ olarak da ifade edilmektedir (Şentutan, 2005:85). Yine örgütlerde oluşan bazı değişimler sonucunda çalışan kişilerin bulundukları görevlerde rol değişikliği, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi sebeplerin ortaya çıkması, iş güvencesizliğini arttıran unsurlardan sayılmaktadır (Ashford vd, 1989:806).

- ***Ekonomik Nedenler***; Küresel alanda sürekli değişen teknolojik, politik ve ekonomik gelişmeler dönem dönem bazı ekonomik krizlere sebep olmuştur. Ekonomide üretime dayalı gelir oluşturma politikasından çok rant ekonomisinin yaygınlığı, ithalatın ihracattan fazla olması, ekonomik krizler, özelleştirme, kamulaştırma ve işsizlik gibi iş güvencesizliğini arttıran bazı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Tüketimin yüksek olması talebin yüksek olması anlamına gelir. Talebin yüksek olması ülkedeki üreticilerin daha fazla üretebilmesi için gerekli zemini oluşturur. Eğer ki üreticiler bu konuda esnek bir yapıya sahipse ve talebe hızlı bir şekilde cevap vere-

biliyorsa üretimde de artış gözlemlenecektir. Aksi durumda yani talebin azalması durumunda üretim de yavaşlayacak ve firmalar küçülmeye ve çalışan sayısını azaltma seçeneğine gidebileceklerdir. Bu da işsizlik oranının yükselmesine sebep olacaktır (Demir ve Sever, 2007:2). Bu durum iş güvencesizliği kaygısını artırmaktadır. İş güvencesizliğine neden olan ekonomi politikalarından biri de özelleştirme politikasıdır. Özelleştirme, 1980'li yılların başında başlayıp günümüze kadar uzanan neo-liberal dönüşüm sürecinin bir parçasıdır. Globalleşen dünya ile birlikte kapitalist rejimin etkisi sonucunda özelleştirme politikası, dünyanın her yerinde uygulanmaktadır. Özelleştirme dar anlamda, kamuya ait mülkiyet ve yönetimin özel kurum veya kişilere devredilmesidir. Bir başka ifade ile, diğer özel kişi veya kurumların piyasaya girişlerinin farklı yollarla engellenmesi ile oluşturulmuş devlet tekellerinin kurumsal serbestleştirme yapılarak, özel kişi veya kurumların piyasaya rahat bir şekilde girişlerinin sağlanması şeklinde tanımlanabilir (Bayraktutan, 2003:80). Özelleştirilen kamu kurumlarında çalışanların bazıları işlerini kaybetmekte, bazılarının ise ücretleri dondurularak başka kamu kurumlarına gönderilmekte ya da 4-c uygulaması adı altında düşük ücret karşılığında çalıştırılmaktadır. Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi özellikle kamu çalışanları için düşük ücrete ve iş güvencesi kaybına neden olmaktadır (Bakır, O., 2009:38).

- ***Hukuki Nedenler***; Ülkemizde hem işçiyi hem de işvereni korumak amacıyla bazı hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4.Maddesinde istihdam şekilleri açıkça belirtilmiştir. Bu maddede ''Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli memurlar, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür'' denilmektedir. Ülkemizde 1980'li yıllarda yaşanan siyasal ve ekonomik dönüşümler ile birlikte taşeron kavramı kamuya girmiştir. Taşeron işçiliğinin çok çabuk yaygınlaşmasının bazı önemli nedenleri vardır. Taşeronluk, örgüt sahiplerine büyük bir güç sağlamaktadır. Çalışma saatlerinin artırılmasında, ücrette, fazla mesai uygulamasında, sosyal yardımlarda, izinlerde, iş durumuna göre işçi sayısını azaltmakta veya işçileri bir süreliğine ücretsiz izne çıkarmada taşeronluğun örgüt sahiplerine büyük bir güç sağladığı açıktır (Kaya, 2015:258). 4857 Sayılı İş Kanununda iş güvencesi ile ilgili olarak yapılan düzenlemeler ile ''fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunluluğu'', yazılı olarak yapılacak bildirimlerde işin sona erdiriliş sebebinin ''geçerli bir sebebe dayandırılması'' gerekliliği getirilmiştir (mevzuat.gov.tr, İş kanunu, Md.18/1, 19/1). Bu şekilde yapılan düzenlemeler ile işçinin işveren tarafından keyfi bir şekilde işten çıkarılmasının engellenmesi amaçlanmıştır. Bütün bunlar iş güvencesizliği algısının önüne geçilerek işçinin bu kaygıdan uzak kalmasını sağlanmak için yapılan iyileştirmelerdir.

Çalışanların iş güvencesizliğine karşı vermiş oldukları tepkiler, iş güvencesizliğinin sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu tepkilerle ortaya çıkan sonuçlar, kısa dönemli ve uzun dönemli sonuçlar şeklinde ele alınabile-

ceği gibi bireysel ve örgütsel sonuçlar adı altında da değerlendirilebilir. İş güvencesizliğinin bireysel sonuçları şu şekilde izah edilebilir;

- ***İş Doyumsuzluğu***; İş doyumu, kişilerin çalışma yaşamlarına özgü geliştirdikleri olumlu veya olumsuz duygularının tamamını içine alan bir kavramdır. Bu nedenle, bir çalışanın yaptığı iş ve üyesi olduğu örgüt hakkındaki değerlendirmeleri genel olarak olumlu ise bu durumu kişinin işinden memnun olduğunun bir göstergesi olarak kabul etmek gerekir (Sığmaz ve Bağcı, 2018; 63). Aksi durumu ifade eden iş doyumsuzluğu ise çalışan bireyin işine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi ve işinden memnun olmaması şeklinde açıklanabilir. Çalışan bireyin iş doyumsuzluğu yaşaması devamsızlık yapmak, sık sık iş değiştirmek, işe geç kalmak ve işte sergilediği düşük performans gibi sorunlar yaşamasına yol açabilir (Eğinli, 2009:2-36). Çalışma koşullarının kötü ve ücretlerin düşük olması gibi olumsuz durumlarda iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması söz konusu iken, bu olumsuzlukların düzeltilmesi durumunda dahi iş doyumunun yeniden eski seviyeye çıkmadığı ifade edilmiştir (Tietjen ve Myers, 1998:226-231).

- ***İş Stresi***; hayatın her alanında kendisini gösteren stres, bireyin iç ve dış çevrede karşılaştığı uyumsuz koşullara bağlı olarak, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcamış olduğu çabayı ifade eder (Sırma ve Bağcı, 2019:456). İş stresi ise, kişide fizyolojik ve psikolojik dengesizlik yaratan zihinsel ve fiziksel yorgunluk durumu şeklinde açıklanabilir. İş güvencesizliği ile karşı karşıya olan bireyin yaşamı üzerinde planlama ve kontrol imkânını kaybetmesi, gerilimi arttırmaktadır. Gelecek ile ilgili belirsizlik ve işini kaybetme kaygısı bireyin iş yoğunluğu ile başa çıkma kapasitesini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir (Strazdins vd, 2004:297).

- ***Sağlık Sorunları***; İşsizliğin ortaya çıkardığı sağlık sorunlarıyla iş güvencesizliğinin sonucunda meydana gelen sağlık sorunları konusunda benzerlikler söz konusudur. İş güvencesizliği sebebiyle meydana gelen sağlık sorunlarının bazıları kaygı, depresyon, stres, özgüvensizlik, çevresinden ve kendisinden memnuniyetsizlik gibi ruhsal ve psikolojik hale zarar veren sıkıntılardır. Diğer bir kısmı ise fiziksel sağlık sorunları ile endişe duymadır. İş güvencesi konusunda kendilerini iyi hisseden, bu konuda herhangi bir tedirginlik yaşamayan ve iş güvencesizliği kaygısı çok çok az seviyelerde olan çalışanlarda depresyon, stres, endişe gibi psikolojik ve genel sağlık durumlarının daha iyi olduğu görülmüştür. Buna karşın, iş güvencesizliği artışı olan durumlarda tüm bu sağlık sorunlarının oranlarında da bir artış saptanmıştır (Kuhnert vd, 1989:399).

İş güvencesizliğinin örgütsel sonuçları ise şu şekilde ifade edilebilir;

- ***Olumsuz Örgütsel Tutumlar***; iş güvencesizliği çalışanların örgüt çıkarlarına ortak olma ve örgütün amaçlarını benimseme duygularının or-

tadan kalkmasına neden olmaktadır. Çalışanların bağlı oldukları örgütte kendilerine olan ihtiyacın az olduğunu hissetmeleri, çalışma koşullarındaki belirsizlikler ve işten çıkarılma riskinin beraberinde getirdiği kaygılar, örgüt üyeliğinin değer kaybetmesine ve önemsiz duruma gelmesine neden olabilmektedir. Yapılan bir araştırmada iş güvencesizliği ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Ashford v.d., 1989). Benzer bir çalışmada da iş güvencesizliği kaygısının arttığı durumlarda örgüte duyulan sadakatin ve bağlılığın azaldığı, örgüt amaç ve yararına ekstra çalışmaların azaldığı ve işten ayrılma duygusunun arttığı gözlemlenmiştir (King, 2000).

- ***Olumsuz İş Davranışları***; yapılan bazı araştırmalarda iş güvencesizliği sebebiyle iş davranışlarında farklı değişimler meydana geldiği görülmüştür. Bu davranışlardan bazıları geri çekilme-kaçınma iken diğer bir kısmı ise iş görenlerin örgütsel amaçlara uygun düşmeyen etkinlik ve verimlilik düşürücü toplu ve bireysel eylemlerinden oluşmaktadır. Kaçınma türü davranışlarda birey tarafından işe verilen emeğin ve ilginin azalması, işe gitmede isteksizlik hali, çalıştığı işletmenin durumu ve ne konumda olduğu konusunda fazla ilgilenmeme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bütün bunlar genel olarak örgütteki bireylerin performanslarını düşüren bir etki meydana getirmektedir (Klandermans, 1991:83). Yine iş güvencesizliğinden etkilenen diğer bir olumsuz iş davranışı ise çalışanların motivasyonunun düşüklüğüdür. Motivasyon kelimesi, Türkçe karşılığı güdülenme olan, latince hareket etme anlamına gelen ''Mot'' kökünden türemiş bir kavramdır. İçten gelen itici güçler ile birlikte belli bir hedefe yönelik harekete geçme şeklinde ifade edilebilir (Keser, 2006:1). Bireylerin psikolojik, zihinsel ve bedensel kuvvetlerinin örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirmesidir. Örgüt açısından motivasyon, hem örgütün hem de çalışanların beklentilerine karşılık veren bir çalışma ortamı inşa edilip, bireyin arzu edilen davranışa geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak ifade edilebilir. Çalışanların bu isteklendirilme sürecinde işverenler, yapmış oldukları vaatleri zamanla geri plana atarak geçiştirme politikası izleyebilirler. Fakat ilerleyen dönemlerde beklentilerinin gerçekleşmediğini fark eden çalışanların motivasyonları azalabilir ve bu iş yapma sürecini olumsuz etkileyebilir. İş güvencesizliğinin neden olduğu olumsuz iş davranışlarından olan personel devri, insan kaynakları yönetimi açısından bir işletme veya sektörde işe giren ve ayrılan çalışanların oransal değerini ifade eden kavramdır. Hali hazırda işi öğrenen personelin işten ayrılıp, yerine yeni bir personelin girmesi işlerin akmasına neden olabilir. Örgütte personel devir oranının yüksek olması yine örgüt içindeki birliktelik ve grup çalışmalarını olumsuz etkileyebilir. İş güvencesizliğinin yol açtığı olumsuz sonuçlardan biri olarak personel devamsızlığı, çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesi durumudur (Demir, 2003:152). İş güvencesizliği yönünde cid-

di kaygıları bulunan işgörenler, fırsat buldukça alternatif işyerleri ile görüşmeler yapmak ya da yeni iş imkânları araştırmak maksadıyla sıklıkla devamsızlık yapabilirler.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Günümüz iş dünyasında yaşanan rekabet ve özellikle ekonomik krizler işgörenlerin, çalıştıkları yerlerde kendilerini güvencesiz hissetmelerine zemin hazırlamaktadır. Gelişen teknoloji ve dijital sistemler her gün iş niteliğinin değişmesine ve farklılaşmasına sebep olurken yaşanan ekonomik krizler de özellikle özel sektörde personel devir oranını hızla yükseltmektedir. Bu çalışmanın amacı Denizli'de tekstil sektöründe çalışan iş görenlerin iş güvencesizliği algılarının çeşitli demografik özellikleri açısından karşılaştırılması ve böylece hangi demografik kategorilere giren çalışanların iş güvencesizliğine daha fazla maruz kaldıklarını belirleyebilmektir.

2.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Denizli ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren tekstil işletmeleri içerisinden olasılığa dayanmayan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 141 tekstil çalışanı oluşturmaktadır.

2.3. Kullanılan Ölçme Aracı

Çalışmada anket tekniği ile veri toplanmıştır. Hazırlanan anket formu iki kısımdan ibarettir. Birinci kısımda demografik özellikler ile ilgili sorular yer alırken ikinci kısımda iş güvencesizliği ölçeği bulunmaktadır. Katılımcıların iş güvencesizliği algılarını ölçmek amacıyla, Şeker (2011) tarafından hazırlanan ''Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması'' adlı tezde kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek niteliksel iş güvencesizliği ve niceliksel iş güvencesizliği olmak üzere 2 boyuta sahiptir. Ölçekteki ifadeler beşli Likert ölçeğine göre derecelendirilmiş olup 1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum aralığında ölçümlenmektedir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha Değeri 0,704 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Analiz Yöntemi

Çalışanların demografik özellikleri frekans ve yüzde analizleri ile incelenirken grup ortalamaları arasındaki farklılıklar bağımsız grup t-testi ve ANOVA testi ile incelenmiştir.

3. Bulgular

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımı tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Dağılımlar

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	89	63,1
	Erkek	52	36,9
Medeni Durum	Evli	83	58,9
	Bekâr	58	41,1
Yaş	18-24 yaş	28	19,9
	25-31 yaş	48	34
	32-38 yaş	27	19,1
	39-45 yaş	21	14,9
	46 ve üzeri yaş	17	12,1
Eğitim	Lise	97	68,8
	Ön Lisans	12	8,5
	Lisans	30	21,3
	Lisans Üstü	2	1,4
Çalışma Süresi	1-5 yıl	72	51,06
	6-10 yıl	25	17,7
	11-15 yıl	15	10,6
	16-20 yıl	18	12,8
	21 yıl ve üstü	11	7,8

Tablo 1'de görüleceği üzere ankete katılan 141 çalışandan 89'u kadın, geriye kalan 52'si ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Yani katılımcıların %63,1'ini kadınlar, %36,9'unu da erkekler oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre kadın çalışanların ağırlıklı olduğu ve erkek çalışanların kadın çalışanlara nispeten daha az sayıda kaldığı görülmektedir

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 83'ünün evli olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların oranı %58,9 iken, bekâr katılımcılarının oranı nispeten daha düşük olup %41,1 olmuştur. Katılımcıların yarısından fazlasının evli olduğu söylenebilir.

Katılımcıların yaş aralıkları ve yüzdeleri incelendiğinde en yüksek oranın 48 katılımcı ile 25-31 (%34,0) yaş aralığındaki katılımcıların oluşturduğu görülmüştür. Katılımcılar içerisinde en düşük oran ise 17 kişi ile 46 yaş ve üzeri (%12,1) çalışanlara aittir. Katılımcıların yaş oranlarının dağılımı genel olarak incelediğinde, 25-31 yaş aralığında çalışan 48 (%34,0) katılımcıyı, 18-24 yaş aralığındaki 28 (%19,9) katılımcı takip etmektedir. Bu iki yaş aralığının oranları toplamı, toplam katılımcı sayısının yarısını geçtiği için, katılımcıların nüfusunun nispeten genç çalışanlardan oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumları incelediğinde, %68,8 gibi yüksek bir oranla lise mezunlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir. En az orana sahip grup ise %1,4 ile yüksek lisans ve doktora mezunlarıdır. Lise mezunlarından sonra onları %21,3 ile lisans mezunlarının takip ettiği görülmektedir.

Bu sonuçlara göre tabloya baktığımızda, çalışanların büyük bir kısmının lise mezunu olduğu sonucu çıkmaktadır. Yani katılımcıların eğitim seviyesinin düşük olduğu görülmektedir.

Yine tablo 2'de katılımcıların mesleki deneyimlerine de yer verilmiştir. Buna göre %51,06 ile en yüksek oran 1-5 yıl arası çalışanlarda görülmektedir. Bu durum örneklem grubunun ağırlıklı olarak gençlerden oluştuğunu ve yarısından fazlasının iş hayatlarına daha yeni başladığını göstermektedir. Buradan hareketle uzun yıllar çalışan katılımcıların azınlıkta olması, mesleki deneyimleri daha az olan çalışanların oranlarının yüksek olması gibi nedenler, personel devir hızının yüksek olduğu sonucunu göstermektedir.

3.2. Ölçeğin Geçerlik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeğin geçerliği faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin KMO değeri 0,806, Bartlett testi sonucu 605,648 ve Sig. değeri 0,000 bulunduğu için bu veri seti ile faktör analizinin yapılması uygun görülmüştür. Çünkü KMO değerinin 0,600'den büyük, p değerinin ,05'den küçük olması gerekli ve yeterli koşuldur.

Ölçekte yer alan boyutların faktör yükleri ve Cronbach Alpha değerleri tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Faktör Analizine Göre Boyutlandırma ve Faktör Yükleri

İfadeler	İş Güvencesizliği Ölçeği	
	Niceliksel İş Güvencesizliği	Niteliksel İş Güvencesizliği
Sanırım işten çıkarılacağım	0,820	
İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum	0,743	
İşimi kaybetmekten korkuyorum	0,867	
Yakın gelecekte işten atılacağımı düşünüyorum	0,880	
Bu işyerinde ilerleme olanaklarım oldukça iyi		0,857
Bu işletmenin yakın bir gelecekte daha iyi çalışma olanakları sağlayacağını hissediyorum		0,864
Bu işletmenin bana daha iyi maddi olanakları sağlayacağını düşünüyorum		0,868
Çalıştığım örgütün benim yeteneklerime gelecekte de gereksinim duyacağına inanıyorum		0,447
Sürekli olarak işimin yeni ve ilgi çekici yönlerini keşfediyorum		0,824
KMO	0,806	
Bartlett Testi	605,648	
Cronbach Alpha (α)	0,851	0,842
	0,704	

Yapılan faktör analizi sonucunda literatüre uygun olarak ölçeğin iki temel boyuta sahip olduğu belirlenmiştir. Bunlardan ilki niceliksel iş güvencesizliği, ikincisi ise niteliksel iş güvencesizliğidir. Ancak faktör analizi yapılırken niceliksel iş güvencesizliğinin beşinci sorusu dağılımda farklı bir grupta yer aldığı için değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Yapılan güvenilirlik testinde niceliksel iş güvencesizliğinin Cronbach Alpha değeri 0,851, niteliksel iş güvencesizliğinin Cronbach Alpha değeri 0,842 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak iş güvencesizliği ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,704'tür. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 2'de görüleceği üzere niceliksel iş güvencesizliği alt boyutunun faktör yük değerleri 0,743 ile 0,880 arasında değişmesine karşın niteliksel iş güvencesizliği alt boyutunun faktör yük değerleri 0,447 ile 0,857 arasında değişkenlik göstermektedir.

3.3. İş Güvencesizliği Ölçeğinin Ortalama Puanlarına İlişkin Bulgular

İş güvencesizliği ölçeğine ilişkin ortalama puanlar tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: İş Güvencesizliği Boyutlarının Ortalamaları

	N	MİNİMUM	MAKSİMUM	ORTALAMA
Niceliksel İş Güvencesizliği	141	1,00	4,50	2,21
Niteliksel İş Güvencesizliği	141	1,00	5,00	3,23
Toplam	141	1,00	3,89	2,78

Tablo 3'Te niceliksel iş güvencesizliğinin, niteliksel iş güvencesizliğinin ve çalışanların genel iş güvencesizliğinin ortalaması yer almaktadır. Buna göre çalışanların niceliksel iş güvencesizliği ortalaması 2,21 iken niteliksel iş güvencesizliği ortalaması 3,23 ve genel iş güvencesizliği toplamının ortalaması 2,78 olarak çıkmıştır. İş kaybı anlamına gelen ve iş gören için daha büyük bir tehdit oluşturan niceliksel iş güvencesizliği ortalaması, iş ortamının bozulması, kariyer imkânlarının azalması, ücret düzeyinin düşmesi ve iş görenin kendini gelecekte o işletmede konumlandırmasını kapsayan niteliksel iş güvencesizliği boyutuna göre daha düşük çıkmıştır. Zaten toplamda iş güvencesizliği ortalaması da 2,78 ile kararsızıma yakındır. Öyleyse, iş görenler iş güvencesizliği konusunda net bir algıya sahip değillerdir çünkü kararsız kalmışlardır. Ancak işten çıkarılma ve işlerinin geleceği konusunda duydukları güvencesizlik diğer boyuta ve genele göre düşüktür, hatta işten çıkarılma ve işlerinin geleceği konusundaki ifadelere katılmamaktadırlar. Diğer taraftan iş ortamının bozulması, kariyer imkân-

larının azalması, ücret düzeyinin düşmesi ve iş görenin kendini gelecekte o işletmede konumlandırmasını kapsayan niteliksel iş güvencesizliği işten çıkarılma güvencesizliğine göre nispeten daha yüksek çıkmıştır. Bununla beraber bu ifadelere de iş görenler yeterli katılım göstermemişler, 3,23'lük bir ortalamayla kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

3.4. Bağımsız Grup T-testi Analizine İlişkin Bulgular

Demografik faktörlerden cinsiyete ve medeni duruma göre iş güvencesizliği algısının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

			N	ORT.	S.SAPMA	t	p
CİNSİYET	Niceliksel İş Güvencesizliği	Kadın	89	2,17	0,88	-0,651	0,516
		Erkek	52	2,27	0,92		
	Niteliksel İş Güvencesizliği	Kadın	89	3,20	0,08	-0,655	0,513
		Erkek	52	3,29	0,12		
, MEDENİ DURUM	Niceliksel İş Güvencesizliği	Evli	83	3,36	0,98	1,161	0,047
		Bekâr	58	3,25	0,95		
	Niteliksel İş Güvencesizliği	Evli	83	3,30	0,85	1,565	0,002
		Bekâr	58	3,15	1,02		

Cinsiyete göre iş güvencesizliği boyutlarıyla ilgili algının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda iş güvencesizliğinin nicel ve nitel boyutlarının cinsiyet açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir (t_{nicel}=-0,651, p>0,05 ve t_{nitel}=-0,655, p>0,05). Medeni durumları itibariyle katılımcıların gerek niceliksel gerekse de niteliksel iş güvencesizliği algıları anlamlı bir şekilde farklılık arz etmektedir (t_{nicel}=1,161, p<0,05 ve t_{nitel}= 1,565, p<0,05). Buna göre evli olanlar bekâr olanlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısına sahiptirler.

3.5. ANOVA Testine İlişkin Bulgular

Demografik faktörlerden yaş, eğitim ve çalışma süresine göre iş güvencesizliği algısının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: İş Güvencesizliği Ölçeği Puanlarının Yaşa, Eğitime ve Çalışma Süresine Göre ANOVA Testi Sonuçları

		GRUP	N	ORT.	S.SAPMA	F	p
YAŞ	Niceliksel İş Güvencesizliği	18-24	28	2,19	0,71	0,135	0,969
		25-31	48	2,18	1,01		
		32-38	27	2,30	0,93		
		39-45	21	2,26	0,89		
		46 üstü	17	2,13	0,82		
	Niteliksel İş Güvencesizliği	18-24	28	3,27	1,01	1,118	0,319
		25-31	48	3,11	0,91		
		32-38	27	3,52	0,55		
		39-45	21	3,17	085		
		46 üstü	17	3,12	058		
EĞİTİM	Niceliksel İş Güvencesizliği	Lise	97	2,19	0,90	0,327	0,806
		Ön lisans	12	2,37	0,79		
		Lisans	30	2,24	0,93		
		Lisans üstü	2	1,75	0,70		
	Niteliksel İş Güvencesizliği	Lise	97	3,23	0,77	0,586	0,625
		Ön lisans	12	3,50	0,89		
		Lisans	30	3,12	1,01		
		Lisans üstü	2	3,30	0,98		
ÇALIŞMA SÜRESİ	Niceliksel İş Güvencesizliği	1-5	72	2,28	0,89	0,481	0,791
		6-10	25	2,32	0,93		
		11-15	15	1,98	0,89		
		16-20	18	2,30	0,89		
		21 üstü	11	2,11	0,94		
	Niteliksel İş Güvencesizliği	1-5	72	3,06	0,89	1,473	0,203
		6-10	25	3,24	0,95		
		11-15	15	3,38	0,74		
		16-20	18	3,23	0,54		
		21 üstü	11	3,07	0,62		

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların yaş grupları arasında niceliksel ya da niteliksel iş güvencesizliği algılarının anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir (F_{nicel}=0,135, p>0,05 ve F_{nitel}=1,118, p>0,05). Yine aynı tabloya bakarak gerek eğitim değişkeni (F_{nicel}=0,327, p>0,05 ve F_{nitel}=0,586, p>0,05) gerekse de çalışma süresi değişkeni (F_{nicel}=0,481, p>0,05 ve F_{nitel}=1,473, p>0,05) açısından katılımcıların niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği algılarının da anlamlı bir farklılaşma göstermediği sonucuna varılabilir.

SONUÇ

İş güvencesizliği kavramı, her örgütte çalışanlar ve işverenler için daima üzerinde durulması gereken konulardan biri olmuştur. İş güvencesizliği örgüt çalışanlarının gelecekleri ile ilgili duyduğu kaygılar olarak tanımlanırsa, bu tür kaygılar duyan çalışanların ne gibi olumsuz tepkiler vereceğini, ortaya ne gibi büyük sorunların çıkacağını tahmin etmek pek de zor olmayacaktır. Bu aynı zamanda işverenler açısından da sorun oluşturmaktadır. Çünkü çalışanların devamlılığının sağlanamaması veya hızlı personel devri gibi sebeplerin neden olduğu örgütün işleyişindeki aksamaların altında yatan temel nedenlerden biri de çalışanların iş güvencesizliğine ilişkin algılarıdır. Yapılan bir araştırmada iş güvencesizliği kaygısının, tedirginlik ve stres seviyesinin yüksek olduğu çalışanlarda daha fazla yaşandığı görülmüştür (Sağlam, A., 2014:97). Giderek yoğunlaşan çalışma

temposunun normal seviyelere indirilmesi, çalışma olanaklarının iyileştirilmesi ve örgütlerin insan kaynakları birimlerinin etkin bir çalışma ile iş güvencesini sağlama konusunda daha fazla mesai harcamalarının önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada tekstil çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve bu algılarında çeşitli demografik değişkenlerden kaynaklanan bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki deneyim ve medeni durum olmak üzere temel beş demografik faktör ele alınmıştır. Araştırmada demografik faktörler ile iş güvencesizliği algıları arasında ilişki t-testi ve anova testi yapılarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmaya 89'u kadın 52'si erkek olmak üzere toplam 141 çalışan katılmıştır. Yapılan analizler neticesinde çalışanların niteliksel iş güvencesizliği algısının niceliksel iş güvencesizliği algısına göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Bkz Tablo 3). Benzer şekilde Karanfil ve Doğan (2020) kamu ve özel sektörde istihdam edilen kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar üzerinde yürüttükleri araştırmalarında niteliksel iş güvencesizliğine yönelik algıların niceliksel iş güvencesizliğine yönelik algılardan daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Demografik değişkenler açısından çalışanların iş güvencesizliği algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek adına gerçekleştirilen t-testi ve ANOVA testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanılmamıştır. Bu bulgu literatürdeki çeşitli araştırma bulgularıyla uyumluluk arz etmektedir (Sekban, 2019; Gallie vd., 2017; Dede, 2017).

Etkili bir örgüt yapısının oluşturulması ve iş süreçlerinin etkili bir şekilde çalıştırılabilmesi için yönetimin iş güvencesizliği kaygısını en aza indirmesi ve yüksek bir iş güvencesi algısının oluşturulması konusunda gerekli tedbirleri almasının önemi büyüktür. Tekstil firmalarının çalışma şartları, verimlilik durumları, ekonomik koşullarının üzerine birde yönetimin yapmış olduğu mobbingin olumsuz etkileri de eklendiğinde, çalışan personelin moralman çökmesi ve işten ayrılma ile sonuçlanabilecek davranışlara yönelmemesi kaçınılmaz olabilmektedir. Böyle bir durumun işletmeye yansıması personel devir oranının yükselmesi biçiminde olacağından yöneticilerin, çalışanları duygusal olarak örgüte bağlamaya yönelik tavır ve tutumlar sergilemeleri yerinde olacaktır.

İş güvencesini artırıcı uygulamaların daha fazla gündeme getirilerek bazı düzenlemeler, iyileştirmeler yapılması da önem arz etmektedir. İş güvencesi, çalışanın örgütteki geleceği konusunda kendini rahat hissederek, akılda ''acaba işten çıkarılır mıyım'' gibi soru işaretlerinden uzak olmasını sağlar. Çalışmakta oldukları örgütte iş güvencelerinin yüksek olması, daha motive ve verimli bir performans sergilemeleri için önemli bir etmendir. Tatbikî bu iş güvencesini sağlamak ağırlıklı olarak örgütlerin görev ve sorumlulukları arasındadır. Örgütler öncelikle çalışanlarına güven vermek

zorundadırlar. Ötekileştirici bir tavırdan uzak durmalı, bütün çalışanlarını kucaklayıcı bir politika izlemelidirler. Diğer bir tavsiye ise örgütlerin, çalışanlarının yapmış oldukları hatalara karşı sergiledikleri tutum ve davranışlardır. En ufak bir hatada işten çıkarmaya yönelik bir hamle yapılmamalı, yıkıcı olmaktan çok yapıcı bir tavır sergilenmelidir. Yoksa diğer çalışanlar bu durum karşısında etkilenerek hata yapmaktan kaçınacak, bunun sonucunda verimlilik ve performans düşecektir. Yine örgütlerin, çalışanlarına ekonomik yönden güvence sağlaması, çalışanların iş verimliliğinin yüksek olmasını olumlu yönde etkileyecektir. Bu gibi nedenlerden dolayı çalışanların iş güvencesinin sağlanması hem çalışanlar açısından hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Bu çalışmada, çok sayıda tekstil firması olan Denizli ilinde az sayıda tekstil firmasının çalışma alanı olarak seçilmesi, araştırmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışmada elde edilen bulguların genelleştirilmesine imkan yoktur. İş güvencesizliğini etkileyen demografik faktörleri incelemek için daha büyük örneklem gruplarıyla çalışma yapılmasıyla, daha sağlıklı ve doğru sonuçların alınabileceği tahmin edilmektedir. Bu çalışmanın, belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşmesi sebebiyle ortaya çıkan sonuçların, sadece belli bir dönemin yansıması olduğunu söylemekte fayda vardır.

KAYNAKÇA

Ashford,S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity, *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.

Bağcı, Z. ve Akbaş, T.T. (2016). Hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5),155-170.

Bayraktutan, Y. (2003). *Dünyada özelleştirme, özelleştirme, teori dünya ve Türkiye deneyimi*, Ankara: Liberte Yayınları.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literatureon definitions, prevalence, antecedents. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31,1-6.

Dede, E. (2017). *İş güvencesizliği algısının ve örgütsel güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: devlet ortaokulu ve özel ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demir, F. (2003). *İş güvencesi ve 4857 sayılı iş kanununun başlıca yenilikleri*, Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.

Demir, G. ve Bağcı, Z., (2018). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: bir kamu kurumunda analitik bir inceleme. *Social Sciences (NWSASOS*), 13(4),155-166.

Demir, M. ve Sever, E. (2007). Türkiye'de bütçe açığı ile cari açık arasındaki ilişkilerin var analizi ile incelenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 47-63.

Dursun, S. ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: bir uygulama. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 15(3), 20-27.

Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3, 35-52.

Gallie, D., Felstead, A., Green, F. ve Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.

Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity:toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 9, 438-448.

Hemerijck, A., Ferrera, M. ve Rhodes, M. (2001). The future of the european 'social model' in the global economy. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research*, 3(2), 163-190.

Holm, S. ve Hovland, J. (1999). Waiting for the other Shoe to Drop: Help for the Job-İnsecure Employee, *American Counseling Association*, 36(4), 156-166.

Kaya, G. (2015). Kamudaki taşeron işçiler üzerine bir alan araştırması: Adıyaman örneği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55), 257-267.

Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, İstanbul: Umuttepe Yayıncılık.

King, J., (2000). White-collar reactions to job ınsecurity and the role of the psychological contract, *Implications for Human Resource Management*, 39(1),79-92.

Klandermans, B., Van Vuuren, T. ve Jacopson, D. (1991). Employees and jon insecurity, job ınsecurity coping with jobs at risk, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 41-64.

Kuhnert, K., R. Sims, R. ve Lahey, M. A. (1989). The relationship between job security and employee health, *Group & Organization Management*, 14(4), 399-410.

Milliken, F. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: state, effect, and response uncertainty, *Academy of Management Review*,12, 133-143.

Probst, T. (2003). Development and validation of the job security ındex and the job security satisfaction scale, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451-467.

Sağlam, A. (2014). *İş güvencesizliği algısı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki:bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Sekban, B. (2019). *Pilotlarda iş güvencesizliği algısı ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide sürekli kaygının rolü.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sığmaz, A. ve Bağcı, Z. (2018). İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD),* 5(2), 62-73.

Sırma, F. ve Bağcı, Z. (2019). Duygusal zekâ ve stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki. A.Sinanoğlu ve F. Faozi (Ed.) *Uluslararası Bilim, Teknoloji ve Sosyal Bilimlerde Güncel Gelişmeler Sempozyumu* içinde (461-468.ss). Ankara: İKSAD.

Strazdins, L., D'Souza, R., Broom, D. ve Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity and health: rethinking the relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 296-305.

Şentutan, Ş. (2005). İşletmelerde küçülme politikalarının insan kaynakları uygulamaları üzerindeki etkileri, *Kamu-İş Dergisi*, 8(3), 79-91.

Temiz, D. H. (2004). Eğreti istihdam:işgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması, *Çalışma ve Toplum*, 2,55-80.

Tietjen, M. ve Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction, *Management Decision*, 36(4), 226-231.

Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 45-72.

Bölüm 39

BRICS ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE AR-GE HARCAMALARI, YÜKSEK TEKNOLOJİLİ ÜRÜN İHRACATI VE EKONOMİK BÜYÜME İLİŞKİSİ: KÓNYA NEDENSELLİK ANALİZİ

Mustafa ZUHAL[1]

1 Arş. Gör. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, mzuhal42@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4645-4628

1.GİRİŞ

Günümüzde ülkelerin en temel hedeflerinden bir tanesi sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasıdır. Sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanmasında Ar-Ge faaliyetleri ve yüksek teknolojili ürün ihracatı büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda yüksek teknoloji ve inovasyon, ülkelerin uluslararası rekabetinde ve ticaretinde büyük önem taşımaktadır. Ancak iktisat teorilerinde Ar-Ge faaliyetlerinin ve inovasyonun ekonomik büyüme üzerinde önemli etkiye sahip olduğu kabul edilmekle birlikte analizlerinde farklı önemler atfedilmektedir.

Neoklasik teoride, teknolojik gelişmelerin iktisadi analizinde bilinmezci bir yaklaşım sergilenmekte ve teknolojik gelişmeleri, üretim fonksiyonu yaklaşımı çerçevesinde üretim faktörlerine atfedilemeyen artık kısım olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu değerlendirmelerin iktisadi gerçekliklerle uyum sağlamayan kısımları Evrimci teori tarafından yoğun bir şekilde eleştirilmektedir. Evrimci yaklaşım, teknolojik gelişmelerin ekonomiye içsel olduğu kabulüyle başlayarak, bu gelişmelerin öneminin statik denge analizleriyle açıklanmasının eksik kalacağını savunmaktadır. Evrimci yaklaşım teknolojik gelişmelerin analizine, girdileri çıktılara dönüştüren fiziksel sürece ek olarak teknolojik bilginin niteliğini, organizasyonel ve işlemsel düzenlemelerini, firmaların organizasyonel faaliyetlerini, karar alma mekanizmalarını ve nitelikli emek faktörünü dâhil etmektedir. Aynı zamanda ülkelerin ve firmaların teknoloji düzeyinin artırılmasına yönelik bilinçli politikaların ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesini savunmaktadır. Ülkelerin yoğun Ar-Ge faaliyetleri sonucunda üretmiş oldukları yüksek teknolojili ürünler sadece yerel piyasalar için üretilmemekte, aynı zamanda dış ticarete konu olmaktadır. Ülkenin üretim yapısında meydana gelen niteliksel dönüşüm, ihracat yapısına da yansımakta ve ihracat yapısının düşük ve orta teknolojili ürünlerden yüksek teknolojili ürünlere dönüşmesini sağlamaktadır. Bu durum ihracatçı firmalara hem uluslararası rekabet avantajı kazandırmakta hem de yeni Ar-Ge faaliyetlerinin finansmanı için gelir sağlamaktadır. Ayrıca artan ihracat gelirlerine bağlı olarak ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi de öngörülmektedir. Aynı zamanda artan ihracat gelirleri ekonomik büyümenin sağlanmasının yanında sadece ihracatçı sektörlerin değil, yerel inovatif firmaların da Ar-Ge faaliyetlerinin finansmanı için olanak sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışmada, Ar-Ge harcamaları, yüksek teknolojili ürün ihracatı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin BRICS ülkeleri (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ve Türkiye'de özelinde nedensellik ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. BRICS ülkeleri son dönemlerde yakalamış oldukları büyüme oranları ve hem dünya nüfusunun önemli bir kısmını temsil etmeleri, hem de dünya ticaretinde önemli bir yere sahip olmaları açısından büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda çalışmada ele

alınan ülkeler bulundukları coğrafya, sahip oldukları siyasi, ekonomik ve kurumsal yapıları açısından birbirlerinden büyük farklılık arz etmektedir. Çalışmada 1996-2018 dönemi için ülkelerin sahip oldukları nevi şahsına münhasır özelliklerinin de dikkate alındığı Kónya Bootstrap Nedensellik Testi kullanılmaktadır.

Çalışmada giriş bölümünden sonra ikinci bölümünde teorik çerçeveye yer verilmekte, üçüncü bölümünde literatür incelemesi yapılmakta, dördüncü bölümde veri seti ve yöntem tanıtılmaktadır. Beşinci bölümde 3 farklı modelde analiz yapılmaktadır. Çalışmanın son bölümü olan altıncı bölümde sonuç ve değerlendirmelere yer verilmektedir.

2. Teorik Çerçeve

Teknolojik değişim, büyümede itici bir güç görevi görmektedir. Ekonomik büyüme süreçlerini açıklamaya yönelik iktisat literatüründe çok sayıda büyüme teorisi geliştirilmiştir. Ancak büyüme yaklaşımları arasında, ülkelerin büyümesinde bilim ve teknolojinin rolünün ve inovasyonla büyüme arasında herhangi bir ilişki olmadığını öne süren bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bu yaklaşımların hemen hemen hepsi inovasyonun büyüme üzerinde önemli etkisinin olduğunu kabul etmekte, ancak büyüme analizlerine dâhil ederken dolaylı ve doğrudan bir rol atfetme açısından farklılaşmaktadırlar (Shulin, 1999:35). Büyüme teorilerinde geleneksel olarak, bilgi birikiminin büyüme sürecindeki hayati rolünü kabul edilmektedir. Teknolojik ilerleme olmazsa sermaye birikiminin sürdürülemeyeceği, marjinal verimliliğin azalmaya başlayacağı ve sonunda kişi başına gelir artışı kaçınılmaz olarak sıfıra doğru yaklaşacağı belirtilmektedir (Freeman ve Soete, 2003:363).

Ekonomik büyüme ve Ar-Ge faaliyetleri arasındaki inceleme açısından literatürde Neoklasik ve Evrimci teori ön plana çıkmaktadır. Geleneksel olarak Neoklasik teoride, genel bir üretim fonksiyonuna dayanarak, fiziksel sermayeye yapılan yatırımlar ekonomik büyümenin ana bileşeni olarak görülmektedir. Böyle bir yaklaşım, ülkelerin büyüme farklılıklarının açıklanmasında önemli rolü olan, inovasyona soyut anlamlar yüklemekte ve teknolojinin gelişim süreci içerisinde elde edilmesi, uyarlanması, kullanılması, özümsenmesi ve yeniden geliştirilmesi hakkında çok az fikir sunmaktadır. Aynı zamanda gelişmekte olan ülkeler için üretim fonksiyonuna dayalı analizin sunmuş olduğu basitleştirilmiş ilişkiler, teknolojinin özümsenmesi ve uyarlanması sürecini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Ayrıca yapılan teorik ve ampirik çalışmalar sonucunda bu teoride ileri sürülen varsayımların hayatın ekonomi pratiği ile çeliştiği görülmektedir (Shulin, 1999:37). Geleneksel Neoklasik yaklaşımın teknolojiyi ekonomiye dışsal olarak ele alan ve geliştirilmesi konusunda herhangi bir çabanın ve kaynağın ayrılmaması gerektiğini savunan görüşleri Doğu Asya büyüme deneyimleri sonucunda sorgulanmaya başlanmıştır (Soyak, 2011:208).

Ayrıca Doğu Asya ülkelerinin hem ithal ikameci hem de ihracat odaklı sanayileşme çabaları sonucunda mucize olarak nitelendirilebilecek büyüme oranları yakaladıkları bilinmektedir.

Evrimci teori ile birlikte Ar-Ge faaliyetleri sonucunda geliştirilen teknolojik gelişmelerin iktisadi büyümenin itici gücü olduğu düşüncesi yerleşmeye başlamıştır. Evrimci teori, Schumpeteryan geleneğin üzerine inşa edilmekte ve Schumpeter gibi ekonomik büyümede teknolojik değişimin ve inovasyonun merkezi rolüne vurgu yapılmaktadır. Yeni teknolojilere yapılan yatırımlar beraberinde belirsizlikleri ve riskleri getirmektedirler. Bu belirsizlikler ve riskler, kusursuz bilgiyi, rasyonel kâr maksimizasyonunu, denge ve istikrarlı durumlara doğru hareketleri varsayan Neoklasik teoride olduğu gibi basit bir süreç olarak ele alınmamaktadır. Evrimci teori, doğal elenme ve birimlerin heterojenliği ayrımı ile analize başlamaktadır. Heterojenlik, belirsizliklerle karşı karşıya olan ekonomik aktörlerin farklı karar kuralları ve farklı arayış stratejileri kullanacağını ve farklı kararlara varacağını ifade etmektedir. Evrimci teori aynı zamanda dünya ekonomisindeki ekonomik performans farklılıklarının açıklanmasında da uygun bir çerçeve sunmaktadır. Ekonomik çevrede meydana gelen teknolojik gelişmeler, şoklar ve değişimler bir yandan ülkelerin geçmişte uygulamış oldukları başarılı yöntemleri etkisiz kılabilirken bir yandan da düşük gelirli ülkeler için fırsatlar sunabilmektedir. Böylelikle Evrimci teori, dinamik yakalama ve geride kalma süreçlerini bünyesinde barındırmakta ve teknolojik gelişmelere yapılan yatırımların, teknolojik açığın kapatılmasında önemli rol oynadığını vurgulamaktadır (Szirmai, 2015:106).

Aynı zamanda ülkelerin uluslararası ticarete açık olması, teknolojik gelişme açısından hem ithalatçı hem ihracatçı ülkelere faydalar sağlamaktadır. Yüksek teknolojileri ithal eden ülkeler kendilerinde olmayan teknolojileri edinmekte ve bu teknolojileri öğrenerek yeni teknolojiler ve üretim süreçleri geliştirebilmektedir. Aynı şekilde ihracatçı olan ülkelerde bilgiye çevrilebilir yabancı talep sayesinde yeni teknolojik bilgi ve teknolojiler geliştirebilmektedir. Aynı zamanda daha rekabetçi piyasalarda faaliyette bulunmaları teknolojilerini sürekli olarak geliştirmelerine yol açmaktadır (Almeida ve Fernandes, 2008:702).

Ülkelerin Ar-Ge yatırımlarına yoğunlaşması sonucunda ülkenin üretim yapısında meydana gelen niteliksel dönüşüm sonrasında ihracat yapısında da niteliksel bir dönüşüm gerçekleşmektedir. Aynı zamanda bu durum gelişmekte olan ülkelerde ihracat yapısının düşük ve orta teknolojili ürün yapısından yüksek teknolojili ürün yapısına geçmesine neden olmaktadır. (Boz, Bayramoğlu ve Gültekin, 2019:113). Ar-Ge faaliyetleri sonucunda üretilen yüksek teknolojili mal ve hizmetler yalnızca iç pazara yönelik üretilmemekte, aynı zamanda ihracata konu olmaktadır (Özer ve Çiftçi, 2009:4).

Yüksek teknolojili ürün ihracatı, içerisinde havacılık, bilgisayar ve bileşenleri, eczacılık, kimyasal ürünler, elektronik aletler, bilimsel aletler ve elektrikli ve elektrikli olmayan makineler gibi yüksek Ar-Ge yoğunluğuna sahip ürünleri içermektedir. Ülkelerin Ar-Ge yatırımlarının sonucunda geliştirmiş oldukları yüksek teknolojili ürünlerin ihracata konu edilmesi sonucunda inovasyon nihai hedefini oluşturmaktadır (World Bank, World, https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators, Erişim Tarihi: 29.09.2019.). Gelişmekte olan ülkelerde teknolojik olarak lider konumda bulunan ülkelere yetişebilmek için ihracatın arttırılması gerçeği ve ihracatın yüksek teknoloji ürünlerinin üretimi ve pazarlanması yoluyla ekonomik büyüme üzerinde büyük etkilerinin bulunduğu sıkça vurgulanmaktadır. Bu ülkelerin yüksek teknolojili ürün ihraç etmesi ve yatırımlarını bu alanlara yoğunlaştırması da bu açıdan büyük önem taşımaktadır (Kabaklarlı, Duran ve Üçler, 2018:51).

Yüksek teknolojili ürünler, ülkelerin ürettikleri ve ihraç ettikleri malların içeriğini ve yüksek teknolojili ürün piyasalarındaki ticaret ve rekabet performansını ölçmeyi hedeflemektedir. Yüksek teknolojili ürün piyasaları farklı türlerdeki ürün piyasaları ile karşılaştırıldığında yüksek düzeyde ortalama üstü gelirin elde edildiği piyasalar olmakta ve sanayinin evrimsel sürecini gözlemleme imkânı sunmaktadır. Aynı zamanda son dönemde bu piyasalardaki ürünlere olan talebin günden güne arttığı bilinmektedir (OECD, 2002:205).

İhracattaki artış sadece ihracat yapan firmaları değil, aynı zamanda bu firmalara hizmet ve hammadde sağlayan firma ve sektörlerin de üretkenliğinin artmasına yol açmaktadır. Ayrıca ihracat yoluyla yeni teknoloji, ürün ve üretim süreçlerinin öğrenilmesi ve bunların diğer sektörlere yayılması yoluyla ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır. Ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesinde ülkelerin yüksek teknolojili ürünlerin ihracatına odaklanmaları ve ürün çeşitliliğini artırmaları faydalı olması beklenmektedir. Ancak beklenen faydaların ortaya çıkarılabilmesi için belli bir teknolojik altyapıya sahip olunmasını veya ihracatın büyümeye yönlendirilmesini gerektirmektedir (Demir, 2017:46). Aynı zamanda yerel pazarların büyümeyi engellediği durumlarda ihracat "fazlalık için havalandırma" türü bir etki sağlayabilmektedir. Aynı zamanda az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için yerli üretim için gerekli olan sermaye malları ve malzemeleri ithal etmek için döviz kazanma ihtiyacı açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle ihracat yerli sermaye birikimini ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Hem uluslararası ticaretin ve karşılaştırmalı üstünlükler teorisinin temel ilkelerini takiben hem de tersine bir ilişki kurularak, özellikle ekonomik büyüme sürecinin ilk aşamalarında olan ülkeler için ihracata yol açan büyüme de öngörülebilmektedir. Tüm bu argümanlar birleştirildiğinde, ihracat ile ekonomik büyüme arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Dodaro,

1993:227-228). Aynı zamanda Ar-Ge faaliyetleri yüksek teknolojili ürünlerin üretilmesi ve diğer yayılma yolları vesilesiyle hem yüksek teknolojili ürün ihracatı hem de ekonomik büyüme ile karşılıklı bir ilişkisinin olduğu bilinmektedir.

3. Literatür Taraması

Ar-Ge harcamaları, yüksek teknolojili ürün ihracatı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çok geniş bir iktisadi literatür bulunmaktadır.

Dodaro, (1993) çalışmasında ihracat artışı ile GSYİH arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve bu etkinin ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak güçlendiğini tespit etmiştir. Nedensellik analizi sonucunda ise, ihracat artışından GSYİH'ya doğru tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu bulmuştur (Dodaro, 1993).

Landesmann ve Pfaffermayr, (1997) ülkelerin ihracat yapılarının ekonomik büyüme üzerinde etkisini inceleyebilmek için ihracat ürünlerini elektrikli olan, elektrikli olmayan ve tüm ihracat olarak sınıflandırarak analiz etmişlerdir. Ar-Ge harcamalarının elektrikli olmayan ürünlerin ihracatında pozitif ve önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak bu durumun gelişmiş ülkelerde daha düşük bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ar-Ge harcamalarının GSYİH üzerindeki etkisinin (dönem itibariyle Japonya) yakalama sürecinde olan ülkelerde daha yüksek katsayıya sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Landesmann ve Pfaffermayr, 1997).

Hausmann, Hwang ve Rodrik, (2005), çalışmalarında ihracat ile GSYİH arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Hausmann, Hwang ve Rodrik, 2005).

Falk, (2007), çalışmasında, yüksek teknolojili ürün ihracatının ve firma Ar-Ge harcamalarının GSYİH üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Falk, 2007).

Özer ve Çiftçi, (2009), çalışmalarında, Ar-Ge harcamalarının yüksek teknolojili ürün ve bilgi ve iletişim teknolojileri ihracatı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır (Özer ve Çiftçi, 2009).

Uzay, Demir ve Yıldırım, (2012) 1995-2005 dönemi için Türkiye imalat sanayi ve Ar-Ge harcamalarını incelemişlerdir. Türkiye'de Ar-Ge harcamaları ile ihracat arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda Ar-Ge harcamalarının gecikmeli değerlerinin analize dahil edilerek yapıldığında gecikmeli değerlerinde giderek büyüyen bir kat sayı ile pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durum Türkiye'de Ar-Ge harcamalarının gelecek dönemlerde ihracat performansına daha fazla katkı yapabileceği şeklinde yorumlanmıştır (Uzay, Demir ve Yıldırım, 2012).

Göçer, (2013) çalışmasında, Ar-Ge ve yüksek teknolojili ürün ihracatı arasında tek yönlü bir nedensellik bulmuştur. Aynı zamanda yapılan panel eşbütünleşme testi sonuçlarında, Ar-Ge ile yüksek teknolojili ürün ihracatı arasında uzun dönemde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir (Göçer, 2013).

Ustabaş ve Ersin, (2016) Türkiye ve G. Kore özelinde yaptıkları çalışmalarında, yüksek teknolojili ürün ihracatının G. Kore'de GSYİH'yı pozitif ve anlamlı etkilediğini, ancak bu durumun Türkiye için geçerli olmadığını bulmuşlardır (Ustabaş ve Ersin, 2016).

Çetin, (2016) 7 yeni sanayileşen ülkeler üzerine yapmış olduğu çalışmasında Ar-Ge harcamalarının yüksek teknolojili ürün ihracatında artışa neden olduğunu, yüksek teknolojili ürün ihracatının Ar-Ge harcamalarında artışa neden olmadığını tespit etmiştir (Çetin, 2016).

Demir (2017), Dünya Bankası sınıflandırmasına göre orta yüksek gelire sahip 34 ülke üzerine yapmış olduğu çalışmasında, yüksek ve orta teknolojili ürünlerin ihracatının uzun dönemde GSYİH üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, düşük teknolojili ürünlerin ihracatının ise olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Yüksek ve orta teknolojili ürünlerin her ikisinin pozitif etkiye sahip olmasının yanında, yüksek teknolojili ürün ihracatının katsayısının orta teknolojili ürün ihracatı katsayısından daha yüksek olduğu tespit etmiştir (Demir, 2017).

Özkan ve Yılmaz, (2017) 12 AB üyesi ülke ve Türkiye üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, Ar-Ge, yüksek teknolojili ürün ihracatı ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada yapılan nedensellik testi sonucunda yüksek teknolojili ürün ihracatı ile GSYİH arasında çift yönlü bir nedenselliğin olduğu tespit etmişlerdir (Özkan ve Yılmaz, 2017).

Kabaklarlı, Duran ve Üçler (2018), 14 OECD ülkesi üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, literatürde yer alan genel kabulden farklı olarak ekonomik büyüme ile yüksek teknolojili ürün ihracatı arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir (Kabaklarlı, Duran ve Üçler, 2018).

Satroviç, (2018) gelişmiş ve gelişmekte olan ülke özelinde yapmış olduğu çalışmasında, yüksek teknolojili ürün ihracatı ile GSYİH arasında çift yönlü bir nedenselliğin ve aynı zamanda yüksek teknoloji ihracatı ile GSYİH arasında kısa ve uzun dönemde pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir (Satroviç, 2018).

Özçelik, Aslan ve Özbek (2018) seçili OECD ülkeleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında uzun dönemde Ar-Ge harcamaları ile yüksek teknolojili ürün ihracatı arasında eşbütünleşmenin olduğunu ve aynı çalışma-

da nedensellik üzerine yapılan testlerde ise, Ar-Ge'den yüksek teknolojili ürün ihracatına yönelik tek yönlü bir nedenselliğin olduğunu tespit etmişlerdir (Özçelik, Aslan ve Özbek, 2018).

Boz, Bayramoğlu ve Gültekin (2019) BRICS ve MIST ülkeleri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında Ar-Ge harcamaları ile yüksek teknolojili ürün ihracatı arasında çift yönlü bir nedenselliğin olduğunu tespit etmişlerdir (Boz, Bayramoğlu ve Gültekin, 2019).

Sultanuzzaman ve diğerleri, (2019) 16 gelişen Asya ülkesi üzerine yaptıkları çalışmalarında ihracatın ve teknolojinin kısa ve uzun zamanda ekonomik büyüme ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (Sultanuzzaman ve diğerleri, 2019).

Chrid, Saafi ve Chakroun, (2020) çalışmalarında yapılan panel eş bütünleşme testi sonuçlarına göre, ihracatın ekonomik büyüme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmada yapılan Granger nedensellik testine göre, ihracattan ekonomik büyümeye yönelik tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır (Chrid, Saafi ve Chakroun, 2020).

Literatür genel olarak değerlendirildiğinde, Ar-Ge harcamaları, yüksek teknolojili ürün ihracatı ve ekonomik büyüme arasında önemli bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ele alınan çalışmalarda ilişkinin yönü ve anlamlılığı üzerinde farklılaşmalar olsa da genel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4. Veri Seti ve Yöntem

Çalışmada 1996-2018 dönemine için BRICS ülkelerine (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ve Türkiye'ye ait Ar-Ge harcamaları, yüksek teknolojili ürün ihracatı ve GSYİH verileri kullanılmaktadır. Ele alınan değişkenler Tablo 1'de detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 1: Çalışmada Ele Alınan Verileri

Değişken Adı	Tanımlayıcı Değişken	Kaynak
gdp (Ekonomik Büyüme)	GSYİH (sabit 2010 ABD $)	Dünya Bankası
hightec (Yüksek Teknoloji İhracatı)	Yüksek Teknoloji İhracatı (ABD $)	Dünya Bankası
rde (Ar-Ge Harcamaları)	Kamu Ar-Ge Harcamaları (sabit - 2005)	UNESCO

Çalışmada, değişkenler arasında ilişkinin yönünü tespit edilirken, her birim boyutunu hem de zaman boyutunu dikkate almasından dolayı panel veri kullanılmaktadır. Ancak panel veri analizlerinde iki önemli husus dikkate alınmalıdır. Bunlardan ilki yatay kesit bağımlılığının olup olmadığının kontrol edilmesi gerekmektedir. İkinci konu ise, ülkelere özgü heterojenliğin kontrol edilmesidir. Birimler arasındaki farklılıklardan dolayı eğim katsayılarının homojen olması pek olası gözükmemektedir (Menyah, Nazlıoğlu ve Rufael, 2014:389).

4.1. Yatay Kesit Bağımlılığı Testi

Panel veride birimlere gelen veya herhangi bir birimde ortaya çıkan şokun diğer birimleri etkileyip etkilemediğinin araştırılması gerekmektedir. Bu durum yatay kesit bağımlılığının araştırılması olarak adlandırılmaktadır. Bu yöntem tahminlerin güvenirliği için veya tahmin yöntemlerinin seçiminde belirleyici olması nedeniyle test edilmesi gerekmektedir (Ün, 2018:90). Yatay kesit bağımlılığını test etmek için, Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen LM testi kullanılmaktadır. LM testini hesaplamak için panel veri modelinde:

$y_{it} = \alpha_i + \beta_i^{'} x_{it} + \varepsilon_{it}$ i= 1, 2, 3,……..N t=1, 2, 3,…T

i=birim, t= zaman boyutunu β_i eğim katsayısını temsil etmektedir. Yatay kesit bağımlılık boş hipotezi tüm t ve en az bir çift $i \neq j$ 'ler için $H_0 = Cov(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{jt}) = 0$ (Yatay kesit bağımlılık yoktur), alternatif hipotez ise, $H_1 = Cov(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{jt}) \neq 0$ (Yatay kesit bağımlılık vardır) şeklinde oluşturulmaktadır (Menyah, Nazlıoğlu ve Rufael, 2014:390). Olasılık değeri 0.05'ten küçük olması durumunda sıfır hipotezi reddedilmekte ve yatay kesit bağımlılığı söz konusu olmaktadır.

4.2. Homojenlik Testi

Panel nedensellik analizinde tüm panel için, bir değişkenden diğerine, ortak kısıtlama getirmek, güçlü sıfır hipotezi olarak görülmektedir. Bir panel veri ortamında tüm parametreler için homojenlik varsayımı, ülkeye özgü özellikler nedeniyle heterojenliği yakalayamamaktadır. Bu nedenle birimlere özgü heterojenliğin dikkate alınmaması durumunda yanıltıcı sonuçlara ulaşılabilmektedir (Kar, Nazlıoğlu ve Ağır, 2011:688).

Pesaran ve Yamagata, (2008)'ya göre

$y_{it} = \alpha_i + \beta_i^{'} x_{it} + \varepsilon_{it}$ i= 1, 2, 3,……..N t=1, 2, 3,…T şeklinde heterojen eğim katsayılarına sahip panel veri modelinde, $\beta_i^{'}$ eğim katsayıları arasındaki heterojenlik test edilmektedir. Boş hihipotez;

$H_0 = \beta_i = \beta$ (Eğim katsayıları homojendir) tüm i'ler için, alternatif hipotez ise,

$H_1 = \beta_i \neq \beta_j$ (Eğim katsayıları homojen değildir) $i \neq j$ şeklinde oluşturulmaktadır (Pesaran ve Yamagata, 2008:54). Test sonucunda elde edilen olasılık değeri 0.05'ten küçük olması durumunda H_0 hipotezi reddedilmekte ve birimlerin homojen olmadığı tespit edilmektedir.

4.3. Kónya Nedensellik Testi

Panel verilerde hem yatay kesit bağımlılığının hem de heterojenliğin

tespit edilmesinden sonra her iki durumu da açıklayan Kónya Bootstrap Nedensellik Testi tercih edilmektedir. Kónya modelinde VAR tahmini değil, SUR (seemingly unrelated regression) tahmini kullanılmaktadır. Bu nedenle her birim için ayrı Wald istatistiği hesaplanmaktadır. Aynı zamanda bu modelde, verilerin zaman serisi özelliklerine bakılmamasından dolayı birim kök ve eşbütünleşme için herhangi bir ön test gerektirmemektedir. Bundan dolayı değişkenlerin düzey değerleri kullanılmaktadır (Kónya, 2006:981). Ampirik analizlerde değişkenlerin düzey değerlerinin kullanılması büyük önem arz etmektedir. Çünkü değişkenleri durağan hale getirmek için farklarının alınması serinin eğilim dinamiklerinde bir kayba yol açabilmektedir (Menyah, Nazlıoğlu ve Rufael, 2014:391).

Kónya nedensellik yaklaşımı, aşağıda belirtilen denklem sistemini tahmin etmeyi gerektirmektedir (Menyah, Nazlıoğlu ve Rufael, 2014:391):

$$Y_{1t} = \alpha_{11} + \sum_{l=1}^{p_1} \beta_{11l} Y_{1t-1} + \sum_{l=1}^{p_1} \delta_{11l} X_{1t-1} + \varepsilon_{11t}$$

$$Y_{Nt} = \alpha_{1N} + \sum_{l=1}^{p_1} \beta_{1Nl} Y_{Nt-1} + \sum_{l=1}^{p_1} \delta_{1Nl} X_{Nt-1} + \varepsilon_{1Nt}$$

ve

$$X_{2,t} = \alpha_{2,1} + \sum_{l=1}^{p_2} \beta_{2,1,l} Y_{1,t-1} + \sum_{l=1}^{p_1} \delta_{2,1,l} X_{1,t-1} + \varepsilon_{2,1,t}$$

$$X_{N,t} = \alpha_{2,N} + \sum_{l=1}^{p_1} \beta_{2,Nl} Y_{N,t-1} + \sum_{l=1}^{p_1} \delta_{2,N,l} X_{N,t-1} + \varepsilon_{2,N,t}$$

Denklemlerde y bağımlı değişkeni, x, bağımsız değişkeni, N: ülke sayısını (i:1,2…N), t zaman dönemini ve l: gecikme uzunluğunu ifade etmektedir. Çalışmada ülkeler arasında eşzamanlı korelasyona izin vermek için tüm ülkeler eşzamanlı olarak değerlendirilmekte ve ülkeye özgü kritik Wald istatistikleri hesaplanırken X'ten Y'ye ve Y'den X'e nedenselliğini test edilmektedir (Kónya, 2006:984).

5. Tahmin Sonuçları

Çalışmada ekonomik büyüme, yüksek teknolojili ürün ihraçtı ve Ar-Ge harcamaları arasındaki ilişki incelenirken 3 farklı model kullanılmaktadır. Birinci modelde Ar-Ge harcamaları ve yüksek teknolojili ürün ihracatı, ikinci modelde yüksek teknolojili ürün ihracatı ve ekonomik büyüme ve üçüncü modelde Ar-Ge harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmektedir.

5.1. Model 1: Ar-Ge Harcamaları ve Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı İlişkisi

Öncelikle nedensellik panel verilerde yatay kesit bağımlılık ve homojenliğin olup olmadığı kontrol edilmektedir. Tablo 2 ve 3'te test sonuçları detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 2: Hightec ve rde Yatay Kesit Bağımlılık Sonuçları

CD Tests	Stat.	**Prob.**
LM (Breusch & Pagan 1980)	51.279	0.000***
CD_{lm} (Pesaran 2004)	6.624	0.000***
CD (Pesaran 2004)	2.024	0.022**
LM_{adj}	5.162	0.000***

*** % 1, ** % 5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Breusch & Pagan ve Pesaran testlerinin olasılık değerlerinin 0.05'ten küçük olmasından dolayı H_0 hipotez red edilmekte, diğer bir ifade ile yatay kesit bağımlılığının olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Hightec ve rde Homojenlik Testi Sonuçları

	Stat.	**Prob.**
Delta_tilde	14.437	0.000 ***
$Delta_tilde_{adj}$	15.433	0.000***

*** % 1, anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Delta analizi sonucunda elde edilen olasılık değerlerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda "eğim katsayıları homojendir" şeklinde kurulan H_0 hipotezi red edilmekte ve birimlerin heterojen olduğu tespit edilmektedir.

Hem yatay kesit bağımlılık hem de heterojenlik tespit edildikten sonra Kónya nedensellik analizi yapılmaktadır. Model 1'de Ar-Ge harcamalarından yüksek teknolojili ürün ihracatına yönelik ve yüksek teknolojili ürün ihracatından Ar-Ge harcamalarına yönelik nedensellik analiz sonuçları Tablo 4 ve 5'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Kónya Nedensellik Testi Sonuçları

H_0: rde nedeni değildir hightec					
Ülkeler	**Wald İstatistiği**	**Olasılık Değeri**	**Kritik Değerler**		
			1%	**5%**	**10%**
Brezilya	2.934	0.867	19.833	14.615	12.191
Rusya	1.655	0.918	20.084	14.310	11.688
Hindistan	18.855	0.166	35.154	25.828	21.909
Çin	6.752*	0.057	10.716	7.048	5.333
Güney Afrika	0.002	0.995	20.931	13.567	10.357
Türkiye	24.932	0.317	57.196	41.612	35.138

*%10, ** %5, *** % 1 düzeylerinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kritik değerler 10.000 bootstrap replikasyonu ile elde edilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, rde'den hightec'e yönelik sadece Çin'de bir nedenselliğin olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde anlamlı bir nedenselik ilişkisi bulunmamaktadır.

Tablo 5: Kónya Nedensellik Testi Sonuçları

H_0: hightec nedeni değildir rde					
Ülkeler	Wald İstatistiği	Olasılık Değeri	Kritik Değerler		
			1%	**5%**	**10%**
Brezilya	10,781	0,087*	17,584	12,679	10,299
Rusya	0,032	0,976	10,756	7,265	5,889
Hindistan	0,062	0,765	5,771	3,015	2,021
Çin	29,459**	0,003	23,007	15,050	12,218
Güney Afrika	0,935	0,881	20,605	13,290	10,564
Türkiye	0,001	0,995	17,938	11,595	8,949

*%10, ** %5, *** % 1 düzeylerinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kritik değerler 10.000 bootstrap replikasyonu ile elde edilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde ise, Brezilya ve Çin'de hightec'den rde'ye yönelik bir nedensellik ilişkisinin olduğu görülmektedir. Tablo 4 ve Tablo 5'te elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, Çin'de gerçekleştirilen Ar-Ge faaliyetlerinin yüksek teknolojili ürüne dönüşebildiği ve yüksek teknolojili ürün ihracatında da elde edilen gelirlerin belli bir kısmının Ar-Ge faaliyetlerinin finansmanına yönlendirildiği anlaşılmaktadır. Brezilya özelinde ise, Ar-Ge faaliyetlerinin yüksek teknolojili ürüne dönüştüğüne yönelik kanıt bulunamazken, yüksek teknolojili ürün ihracatı ile Ar-Ge faaliyetlerinin finanse edildiği görülmektedir.

5.2. Model 2: Ekonomik Büyüme ve Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı İlişkisi

Çalışmada ekonomik büyüme ve yüksek teknolojili ürün ihracatı arasındaki ilişkinin analiz yapılmadan önce yatay kesit bağımlılık ve homojenlik varsayımlarının testleri gerçekleştirilmektedir. Varsayımlara yönelik yapılan testlerin sonuçları Tablo 6 ve Tablo7'de gösterilmektedir.

Tablo 6: Gdp ve hightec Yatay Kesit Bağımlılık Sonuçları

CD Tests	Stat.	**Prob.**
LM (Breusch & Pagan 1980)	38.255	0.001**
CD_{lm} (Pesaran 2004)	4.246	0.000***
CD (Pesaran 2004)	2.133	0.016**
LM_{adj}	12.785	0.000***

*** % 1, ** % 5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde olasılık değerlerinin 0.05'ten küçük olduğu ve H_0 hipotezinin reddedildiği ve yatay kesit bağımlılığının olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Gdp ve Hightec Homojenlik Testi Sonuçları

	Stat	**prob**
Delta_tilde:	23.239	0.000***
Delta_tilde$_{adj}$:	24.843	0.000***

*** % 1, anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Aynı şekilde Tablo 7 değerlendirildiğinde, olasılık değerlerinin 0.05'ten küçük olduğu ve H_0 hipotezinin reddedildiği ve ülkelerin heterojen olduğu tespit edilmektedir. Her iki varsayımında sağlanması sonucunda panel nedensellik testleri yapılmaktadır. Ekonomik büyüme ve yüksek teknolojili ürün ihracatı arasındaki ilişkinin tespitine yönelik çift yönlü analiz yapılmaktadır. Nedensellik analizi sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9'da detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 8: Kónya Nedensellik Testi Sonuçları

H_0: hightec nedeni değildir gdp					
Ülkeler	Wald İstatistiği	Olasılık Değeri	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
Brezilya	1.586	0.498	14.530	8.524	6.299
Rusya	0.190	0.679	9.708	5.119	3.445
Hindistan	1.272	0.154	4.944	2.527	1.726
Çin	16.593**	0.028	20.990	14.201	11.409
Güney Afrika	28.098	0.114	53.772	35.839	29.405
Türkiye	8.516*	0.053	14.571	8.721	6.330

*%10, ** %5, *** % 1 düzeylerinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kritik değerler 10.000 bootstrap replikasyonu ile elde edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, sadece Çin'de ve Türkiye'de hightec ile gdp arasında nedensellik ilişkisinin olduğu görülmektedir. Hightec, Çin'de % 5'te, Türkiye'de % 10 da anlamlı bir etkiye sahip olmaktadır. Diğer ülkelerde hightec ile gdp arasında anlamlı bir nedensellik ilişkisi kurulamamaktadır.

Tablo 9: Kónya Nedensellik Testi Sonuçları

H_0: gdp nedeni değildir hightec					
Ülkeler	Wald İstatistiği	Olasılık Değeri	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
Brezilya	2.502	0.968	27.118	18.857	15.676
Rusya	0.781	0.988	21.161	14.131	11.531
Hindistan	16.905	0.170	34.217	24.352	20.237
Çin	16.195**	0.034	20.040	14.983	12.498
Güney Afrika	2.850	0.908	33.823	22.424	18.020
Türkiye	38.119*	0.079	56.245	41.825	35.875

*%10, ** %5, *** % 1 düzeylerinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kritik değerler 10.000 bootstrap replikasyonu ile elde edilmiştir.

Tablo 9'daki sonuçlara bakıldığında, Tablo 8'de elde edilen sonuçların burada teyit edilmektedir. Çin'de ve Türkiye'de gdp ile hightec arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisinin olduğu tespit edilmektedir. Çalışmadaki diğer ülkelerde gdp ve hightec arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır.

5.3. Model 3: Ekonomik Büyüme ve Ar-Ge Harcamaları İlişkisi

Ekonomik büyüme ve Ar-Ge harcamaları arasındaki ilişkiye yönelik nedensellik yapılmadan önce yatay kesit bağımlılık ve homojenlik testleri yapılmaktadır. Bu testlere ilişkin sonuçlar Tablo 10 ve Tablo 11'de detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 10: Gdp ve rde Yatay Kesit Bağımlılık Sonuçları

CD Tests	Stat	Prob.
LM (Breusch & Pagan 1980)	62.751	0.000***
CD_{lm} (Pesaran 2004)	8.718	0.000***
CD (Pesaran 2004)	-0.275	0.392
LM_{adj}	13.889	0.000***

*** % 1, ** % 5 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Yatay kesit bağımlılık testi sonuçlarına göre, sadece CD (Pesaran 2004) testinde H_0 hipotezinin reddedilemediği, diğer testlerde reddedildiği görülmektedir. Diğer testlerde H_0 hipotezinin reddedilmesinden dolayı yatay kesit bağımlılığının var olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 11: Gdp ve rde Homojenlik Testi Sonuçları

	Stat	**Prob.**
Delta tilde:	25.715	0.000***
Delta $tilde_{adj}$:	27.491	0.000***

*** % 1, anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Homojenlik testi sonuçlarına göre, H_0 hipotezinin reddedildiği ve ülkeler arasında heterojenliğin olduğu tespit edilmiştir. Her iki varsayımın sağlanmasından sonra nedensellik analizi yapılmaktadır. Ar-Ge harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik analizinin sonuçları Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12: Kónya Nedensellik Testi Sonuçları

H_0: rde nedeni değildir gdp					
Ülkeler	Wald İstatistiği	Olasılık Değeri	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
Brezilya	15.196**	0.034	22.657	12.992	9.442

Rusya	3.901	0.782	34.515	23.025	18.490
Hindistan	0.019	0.922	7.980	4.631	3.412
Çin	43.303***	0.000	10.042	5.732	3.921
Güney Afrika	12.279*	0.061	19.276	13.025	10.334
Türkiye	14.598	0.514	49.500	34.646	29.019

*%10, ** %5, *** % 1 düzeylerinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kritik değerler 10.000 bootstrap replikasyonu ile elde edilmiştir.

Tablo 12 incelendiğinde, Brezilya, Çin ve Güney Afrika'da rde ile gdp arasında nedensellik ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir. Diğer analizlerden farklı olarak Güney Afrika'da rde ile gdp arasında bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 13: Kónya Nedensellik Testi Sonuçları

H_0: gdp nedeni değildir rde					
Ülkeler	Wald İstatistiği	Olasılık Değeri	Kritik Değerler		
			1%	5%	10%
Brezilya	50.491***	0.000	36.022	29.061	25.522
Rusya	4.947	0.881	33.787	23.456	19.441
Hindistan	0.742	0.971	12.313	8.954	7.607
Çin	59.222***	0.000	39.783	32.244	29.049
Güney Afrika	4.128	0.879	26.300	19.180	16.159
Türkiye	6.911	0.950	57.223	39.976	33.375

*%10, ** %5, *** % 1 düzeylerinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kritik değerler 10.000 bootstrap replikasyonu ile elde edilmiştir.

Tablo 13 değerlendirildiğinde Brezilya ve Çin özelinde gdp ve rde arasında çift yönlü bir ilişki, Güney Afrika'da ise, sadece rde'den gdp'ye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Çin ve Brezilya'da Ar-Ge faaliyetlerinin ekonomik büyüme ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir.

6.Sonuç ve Değerlendirme

Ülkelerin sürdürülebilir büyümelerinin sağlanmasında Ar-Ge faaliyetleri ve yüksek teknolojili ürün ihracatı büyük önem taşımaktadır. Yoğun Ar-Ge faaliyetleri sonucunda elde edilen inovatif ürünler ihracata konu olmakta ve ülkelerin ihracat yapısı daha nitelikli hale gelmektedir. Hem ihracatçı sektörler hem de teknolojik yayılma yoluyla diğer sektörler teknolojik öğrenme sağlamakta ve firmaların ve ülkenin teknoloji düzeyi yükselmektedir. Aynı zamanda ihracatta elde edilen gelirler milli gelirin artmasını sağlamakta ve artan milli gelir Ar-Ge faaliyetleri ek finansman kaynakları anlamına gelmektedir.

Çalışmada artan öneminden dolayı BRICS ülkeleri ve Türkiye özelinde Ar-Ge harcamaları, yüksek teknolojili ürün ihracatı ve ekonomik

büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Çin'in Ar-Ge faaliyetlerine önem verme, elde edilen ürünlerin ticarileştirilmesi ve büyümeye yönlendirilmesi açısından BRICS ülkeleri ve Türkiye arasında ön plana çıktığı görülmektedir. Çin'in son dönemlerde yakalamış olduğu büyüme ivmesinin temelinde Ar-Ge faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin ticarileştirme başarısının yattığı görülmektedir. Sonuç olarak, özellikle belli bir teknolojik altyapıya sahip gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin sağlanmasında, Ar-Ge faaliyetlerine ağırlık verilmesi ve bu faaliyetlerin sonucunda elde edilen inovatif ürünlerin ticarileştirilmesi hayati önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Almeida, R., & Fernandes, A. (2008). Openness and Technological Innovations in Developing Countries: Evidence from Firm-Level Surveys. *The Journal of Development Studies, 44:5,* , 701-727.

Boz, F., Bayramoğlu, T., & Gültekin, Ö. (2019). BRICS ve MIST Ülkelerinde Ar-Ge Harcamaları İle Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 8 (2)*, 1111-1124.

Chrid, N., Saafi, S., & Chakroun, M. (2020). Export Upgrading and Economic Growth: a Panel Cointegration and Causality Analysis. *Journal of the Knowledge Economy*.

Çetin, R. (2016). Yeni Sanayileşen Ülkelerde Ar-Ge Harcamaları Ve Yüksek Teknoloji Ürünü İhracatı Arasındaki İlişkinin Panel Veri Analizi Yöntemi İle İncelenmesi. *İktisat Fakültesi Mecmuası Cilt: 66, 2016/2*, 30-43.

Demir, O. (2017). Does High Tech Exports Really Matter for Economic Growth? A Panel Approach for Upper Middle-Income Economies. *Online Academic Journal of Information Technology, Vol: 9, Num: 30*, 43-54.

Dodaro, S. (1993). Exports and Growth: A Reconsideration of Causality. *The Journal of Developing Areas,Vol: 27, No: 2*, 227-244.

Falk, M. (2007). High-tech exports and economic growth in industrialized countries. *Applied Economics Letters*, 1–4, .

Freeman, C., & Soete, L. (2003). *Yenilik İktisadı Çeviri: Ergun Türkcan.* Ankara: TÜBİTAK Yayınları.

Göçer, İ. (2013). Ar-Ge Harcamalarının Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı, Dış Ticaret Dengesi ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri. *Maliye Dergisi, Sayı: 165*, 215-240.

Hausmann, R., Hwang, J., & Rodrik, D. (2005). What You Export Matters. *NBER Working Paper Series*, 1-25.

Kabaklarlı, E., Duran, M., & Üçler, Y. (2018). High-Technology Exports And Economic Growth: Panel Data Analysıs For Selected OECD Countrıes. *Forum Scientiae Oeconomia Volume: 6, No: 2*, 47-60.

Kar, M., Nazlıoğlu, Ş., & Ağır, H. (2011). Financial development and economic growth nexus in the MENA countries: Bootstrap panel granger causality analysis. *Economic Modelling 28* , 685–693.

Kónya, L. (2006). Exports and growth: Granger causality analysis on OECD countries with a panel data approach. *Economic Modelling 23* , 978–992.

Landesmann, M., & Pfaffermayr, M. (1997). Technological competition and trade performance. *Applied Economics, 29:2,* , 179-196.

Menyah, K., Nazlıoğlu, Ş., & Rufael, Y. (2014). Financial development, trade openness and economic growth in African countries: New insights from a panel causality approach. *Economic Modelling 37* , 386–394.

OECD. (2002). *Frascati Kılavuzu Araştırma ve Deneysel Geliştirme Taramaları İçin Önerilen Standart Uygulama.* Türkiye: TÜBİTAK.

Özçelik, Ö., Aslan, V., & Özbek, R. (2018). Ar-Ge Harcamalarıyla Yüksek Teknoloji İhracatı Arasındaki İlişki: Seçili 10 OECD Ülkesi İçin Panel Veri Analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 20/3*, 56-66.

Özer, M., & Çiftçi, N. (2009). Ar-Ge Harcamaları ve İhracat İlişkisii: OECD Ülkeleri Panel Veri Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı 23*, 1-9.

Özkan, G., & Yılmaz, H. (2017). Ar-Ge Harcamalarının Yüksek Teknoloji Ürün İhracatı ve Kişi Başı Gelir Üzerindeki Etkileri: 12 AB Ülkesi ve Türkiye İçin Uygulama (1996-2015). *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, Cilt: XII, Sayı: I*, 1-12.

Pesaran, M., & Yamagata, T. (2008). Testing slope homogeneity in large panels. *Journal of Econometrics 142*, 50–93.

Satroviç, E. (2018). Economic Output and High-Technology Export: Panel Causality Analysis. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3*, 54-63.

Seyidoğlu, H. (2009). *Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama.* İstanbul: Güzem Can YAyınları.

Shulin, G. (1999). Implications of National Innovation Systems for Developing Countries: Managing Change and Complexity in Economic Development. *UNU/INTECH Discussion Papers*, 1-77.

Soyak, A. (2011). *Teknoekonomi.* İstanbul: Der Yayınları.

Sultanuzzaman, R., Fan, H., Mohamued, E., Hossain, I., & Islam, M. (2019,). Effects of export and technology on economic growth: Selected emerging Asian economies. 2515–2531.

Szirmai, A. (2015). *Socio-Economic Development.* Cambridge: Cambridge University Press.

Ustabaş, A., & Ersin, Ö. (2016). The Effects of R&D and High Technology Exports on Economic Growth: A Comparative Cointegration Analysis for Turkey and South Korea. *Internatıonal Conference On Eurasıan Economıes 2016*, (s. 44-55).

Uzay, N., Demir, M., & Yıldırım, E. (2012). İhracat Performansı Açısından Teknolojik Yeniliğin Önemi: Türkiye İmalat Sanayi Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (1)* , 147-160.

Ün, T. (2018). Panel Veri Modellerinin Varsayımlarının Testi. S. Güriş içinde, *Uygulamalı Panel Veri Ekonometrisi* (s. 73-101). İstanbul: Der Yayınları.

World Bank. (2019, 09 29). *World Development Indicators*. https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators adresinden alındı

Bölüm 40

BÜYÜME, İSTİHDAM, DIŞ TİCARET BAĞLAMINDA COVİD-19 PANDEMİSİNİN DÜNYA VE TÜRKİYE EKONOMİSİNE YANSIMALARI; EKONOMİ POLİTİKALARI VE DESTEKLER

Neslihan ÇELİK[1]

1 Dr.Öğr.Üyesi, Marmara Üniversitesi, S.B.M.YO, neslihan.celik@marmara.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-2329-1782

Giriş

Covid 19 pandemisi dünya gündemine sadece ciddi bir halk sağlığı problemi olarak girmemiş, keskin ekonomik etkileri olan bir olgu olarak da karşımıza çıkmıştır. Salgının yayılmasını azaltmak/ önlemek yönünde alınan tedbirler kapsamında geliştirilen uygulamaların ekonomik yansımaları olmuş; pek çok sektör, firma, hanehalkları ve işgücü piyasası durumdan kritik boyutta etkilenmiştir.

Ülke ekonomileri pandeminin daraltıcı ekonomik etkilerini hafifletmek yönünde ekonomi politikaları izlemeye başlamış ve kendi yapısal ve konjonktürel koşullarına göre bir dizi iktisadi aracı gündeme almıştır. Bu çalışmada pandeminin büyüme, istihdam, dış ticaret boyutlarıyla ekonomik etkilerine; seçilmiş ülke ve bölgelerde pandeminin ekonomik yansımalarını sınırlandırmak için uygulanan ekonomi politikası ve desteklere yer verilmektedir.

1. Pandemi Sürecinde Dünya ve Türkiye Ekonomisinde Büyüme, İstihdam, Dış ticaret

İlk veriler ışığında pandemi sürecinin dünya ekonomisinde çok sayıda sektörde yansımaları gözlenmiş; küresel çıktı, ticaret ve istihdam gibi makro ekonomik değişkenlerde daralma sözkonusu olmuştur.

A.Büyüme

Dünya Bankası (WB) raporuna göre; 2020'de küresel GSYİH'da %5,2 oranında ve kişi başına GSYİH'da %6,2 daralma beklenmektedir. 2021'de ise %5,2 büyüme tahmin edilmektedir. Raporda; Avrupa ve Merkez Asya'da GSYİH'nın bir önceki yıla göre %4,7; Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da %4,2; Güney Asya'da %2,7; Latin Amerika ve Karayipler'de %7,2 azalacağı, Doğu Asya Pasifik bölgesinde ise %0,5 artacağı öngörülmektedir. Rapora göre Türkiye'de %3,8 daralma tahmin edilmektedir (World Bank-WB, 2020:4-17).

Uluslararası Para Fonu (IMF) (2020a) World Economic Outlook Update raporunda, küresel çıktıda 2020'de %4,9 azalma, 2021'de %5,4 büyüme öngörülmektedir.

Tablo 1'e göre; gelişmiş ekonomilerde 2020 itibariyle reel GSYİH'nın bir önceki yıla göre %8 düşeceği, yükselen piyasalar ve gelişmekte olan ekonomilerde ise %3 azalacağı tahmin edilmektedir. 2020 yılında dünya ticaret hacminin %11 daralması, 2021'de ise %8,4 artması beklenmektedir.

Tablo 1: *Seçilmiş Ülke ve Bölgelerde Büyüme (reel GSYİH, yıllık % değişim)*

	2019	2020 (tahmini)	2021 (tahmini)
Küresel Çıktı	2.9	-4,9	5,4
Gelişmiş Ekonomiler	1.7	-8,0	4,8
ABD	2.3	-8,0	4,5
Almanya	0,6	–7,8	5,4
Fransa	1,5	–12,5	7,3
İtalya	0,3	–12,8	6,3
İspanya	2,0	–12,8	6,3
Japonya	0,7	–5,8	2,4
Birleşik Krallık	1,4	–10,2	6,3
Diğer Gelişmiş Ülkeler	1,7	–4,8	4,2
Yükselen Piyasalar ve Gelişmekte Olan Ülkeler	3,7	–3,0	5,9
Çin	6,1	1,0	8,2
ASEN-5	4,9	–2,0	6,2
Rusya	1,3	–6,6	4,1
Brezilya	1,1	–9,1	3,6
Meksika	–0,3	–10,5	3,3
*Türkiye**	0,9	–5,0	5,0
Düşük Gelirli Gelişmekte Olan Ülkeler	5,1	5,2	–1,0
Dünya Ticaret Hacmi (mal ve hizmetler)*	0,9	–11,0	8,4
Tüketici Fiyatları*			
Gelişmiş Ekonomiler	1,4	0,5	1,5
Yükselen Piyasalar ve Gelişmekte Olan Ülkeler	5,1	4,6	4,5

Kaynak:IMF (2020a). A Crisis Like No Other, An Uncertain Recovery, *World Economic Outlook Update*, June; *IMF (2020b). The Great Lockdown, *World Economic Outlook*, April.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) (2020a) Eylül raporunda; dünya reel GSYİH'sının 2020'de %4,5 düşeceği öngörülmektedir. Rapora göre; reel GSYİH'nın, örneğin G-20'de ortalama %4,1, Euro Bölgesi'nde ortalama %7,9, Türkiye'de %2,9, Japonya'da %5,8 ve ABD'de %3,8 azalacağı; Çin'de %1,8 artacağı tahmin edilmektedir. 2021 yılında ise küresel reel GYSİH'nın %5 büyümesi beklenmektedir (bkz: tablo 2).

Tablo 2*: Seçilmiş Ülkeler için Reel GSYİH Büyüme Tahmini (Yıllık % değişim)*

	2019	2020	2021
Dünya	2.6	-4,5	5,0
G-20	2.9	-4,1	5,7
Euro Bölgesi	1.3	-7,9	5,1
Birleşik Krallık	1.5	-10,1	7,6
ABD	2.2	-3,8	4,0
Japonya	0.7	-5,8	1,5

Kore	2.0	-1,0	3,1
Türkiye	0.9	-2,9	3,9

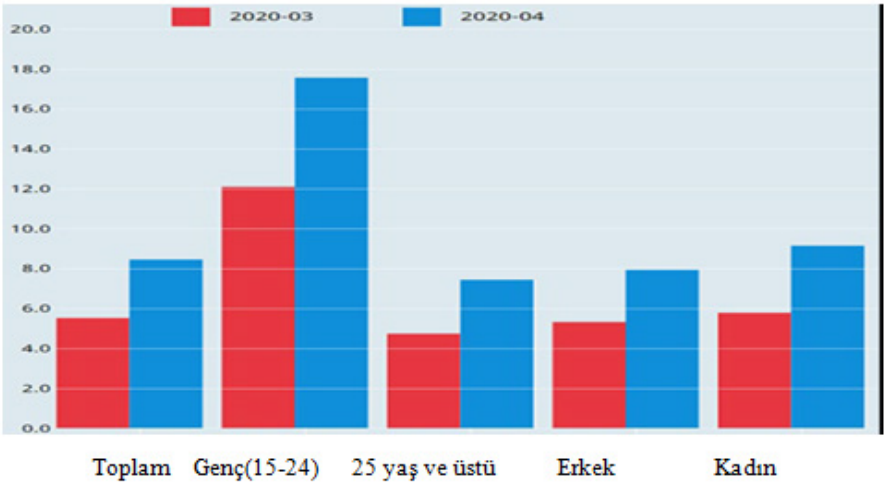
Kaynak: OECD (2020a). Interim Economic Assessment Coronavirus: Living with Uncertainty. September, ISBN:9789264408401 (PDF)

B. İstihdam

Covid'in yayılmasını ve sağlık sistemindeki etkilerini hafifletmek için geliştirilen önlemler, kısıtlamalar, fiziksel mesafe tedbirleri ve karantinalar, işgücü piyasasını da etkilemiş ve şirketlerin işgücü alımları durmuş, çoğu ülkede işten çıkarmalar söz konusu olmuştur. Covid 19 salgınının OECD ülkeleri işgücü piyasasındaki ilk etkileri, 2008 küresel mali krizinin ilk aylarından 10 kat daha fazla olmuş, istihdam ve çalışma saatleri düşmüştür. Toplam çalışma saatleri 2008'de % 1,2 azalırken, pandeminin ilk çeyreğinde bu oran %12,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bazı ülkelerde işsizlik dramatik ölçüde artarken, bazılarında daha ılımlı bir artış gözlenmiş, bazı ülkelerde ise stabil bir seyir izlemiştir. OECD tahminlerine göre, 2019'da OECD genelinde ortalama %5,3 düzeyinde olan işsizliğin 2020 sonunda ortalama % 9,4'e çıkması beklenmektedir (OECD, 2020b).

Nisan 2020 itibariyle OECD ülkelerinde ortalama işsizlik oranı Mart'a göre 2,9 puan artarak %8,4'e ulaşmıştır. OECD ülkelerindeki toplam işsiz sayısı 18.4 milyon artarak Nisan ayında 55 milyon olmuştur. OECD ülkelerinde kadınlardaki işsizlik oranı erkeklere göre daha fazla yükselmiş ve genç işsizlik (15-24 yaş) oranı da %17,6'ya ulaşarak ciddi bir artış göstermiştir. Euro Bölgesi (işsizlik Mart'ta %7,1, Nisan'da %7,3), Japonya (işsizlik Mart'ta %2,5, Nisan'da %2,6) gibi OECD ekonomilerinde Mart-Nisan döneminde işsizlik seviyesi daha ılımlı artarken; Kanada (işsizlik Mart'ta %7,8, Nisan'da %13,0), ABD (işsizlik Mart'ta %4,4, Nisan'da %14,7) gibi ülkelerde daha sert bir artış gözlenmiştir (OECD, 2020b). Avrupa Birliği (AB-27)'nde Temmuz 2020 itibariyle işsizlik oranı %7,2 ve Euro Bölgesi'nde %7,9 seviyesinde gerçekleşmiştir (Eurostat, 2020a).

Şekil 1: *OECD-Toplam İşsizlik Oranı (%)*



Kaynak: OECD (2020b). OECD Unemployment Rates, News Release: April 2020. Paris, 9 June.

Şekil 1'de 2020 Mart ve Nisan aylarında OECD ekonomilerinde toplam, kadın, erkek,genç işsizlik oranları görünmektedir.

ILO (2020a) verilerine göre 2020'in ilk çeyreğinde küresel çalışma saatlarinin yaklaşık %5,4'ü kaybedilmiştir, bu da 155 milyon tam zamanlı işe denk düşmektedir. 2020'nin ikinci çeyreğinde ise çalışma saati kaybının yaklaşık %14'ü bulacağı tahmin edilmektedir ki bu rakam da yaklaşık 400 milyon tam zamanlı iş demektir. İlk çeyrekte; düşük gelirli ülkelerde çalışma saati kaybı %2,4; düşük orta gelirlilerde %3; yüksek orta gelirlilerde %9,3 ve yüksek gelirlilerde %2,5'tur. İkinci çeyrekte; düşük gelirli ülkelerde çalışma saati kaybı %1,1;düşük orta gelirlilerde %16,1; yüksek orta gelirlilerde %12,6 ve yüksek gelirlilerde %13,9'dur.

Türkiye'de TÜİK verilerine göre 2020 yılı Haziran ayında geçen yılın aynı ayına göre işsizlik oranı 0,4 puanlık artış ile %13,4 seviyesine ulaşmıştır. 2020 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre istihdam oranı 4,0 puan azalarak %42,4'e düşmüş ve işgücüne katılma oranı 4,3 puan azalarak %49,0'e inmiştir. 2020 yılı Haziran döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre işgücü 2 milyon 134 bin kişi azalarak 30 milyon 632 bin kişi olmuştur (TÜİK, 2020a).

C. Dış Ticaret

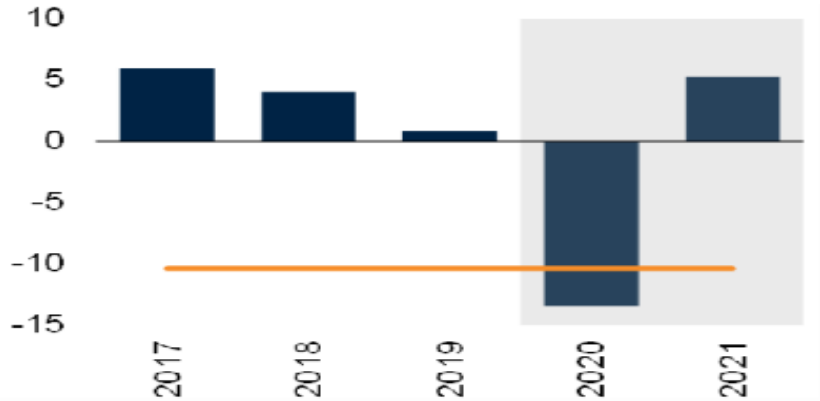
Dünya ticareti Covid 19 pandemisi öncesi zaten bir yavaşlama seyrindeydi. Dünya Ticaret Örgütü (WTO) verilerine göre 2019'da dünya mal ticaret hacmi %0,1 azalma kaydetmiştir. WTO, Nisan 2020 itibariyle ise küresel ticaretin %13-32 arasında düşeceğini tahmin etmiştir (WTO, 2020).

Temmuz 2020 itibariyle bir önceki yılın aynı ayına göre Euro Bölgesi'nden dünyanın geri kalanına yapılan mal ihracatı %10,4 oranında, mal ithalatı %14,3 oranında azalmıştır. AB dışından mal ithalatı Temmuz 2020'de bir önceki yılın aynı dönemine göre %16; mal ihracatı %11,3 düşmüştür. AB'nin ABD'ye 2020 Haziran-Temmuz dönemi mal ihracatı bir önceki yılın aynı dönemine göre %9,9 azalmıştır. Japonya'ya yapılan ihracat %10,1; Çin'e yapılan ihracat %1,8 ve Türkiye'ye yapılan ihracat %3,8 düşmüştür. Aynı dönemlerde AB'nin ABD'den yaptığı ithalat % 11,7; Türkiye'den yaptığı ithalat %16,2 azalırken, Çin'den yaptığı ithalat %4,9 artmıştır (Eurostat, 2020b).

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) (2020:2) verilerine göre 2020'nin ilk çeyreğinde dünya mal ticaretinin değeri %5 oranında, ikinci çeyrekte %27 oranında düşmüştür. Güney Asya ve Ortadoğu ülkelerinde ticaret Nisan ayında keskin bir düşüş yaşamış, aynı dönemde Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde ticaret hacmindeki azalma tek haneli rakamlarla sınırlı kalarak görece daha düşük bir seyir izlemiştir.

Şekil 2: *Küresel Ticarette Büyüme*

% — 2.Dünya Savaşı sonrası en düşük seviye (2009)

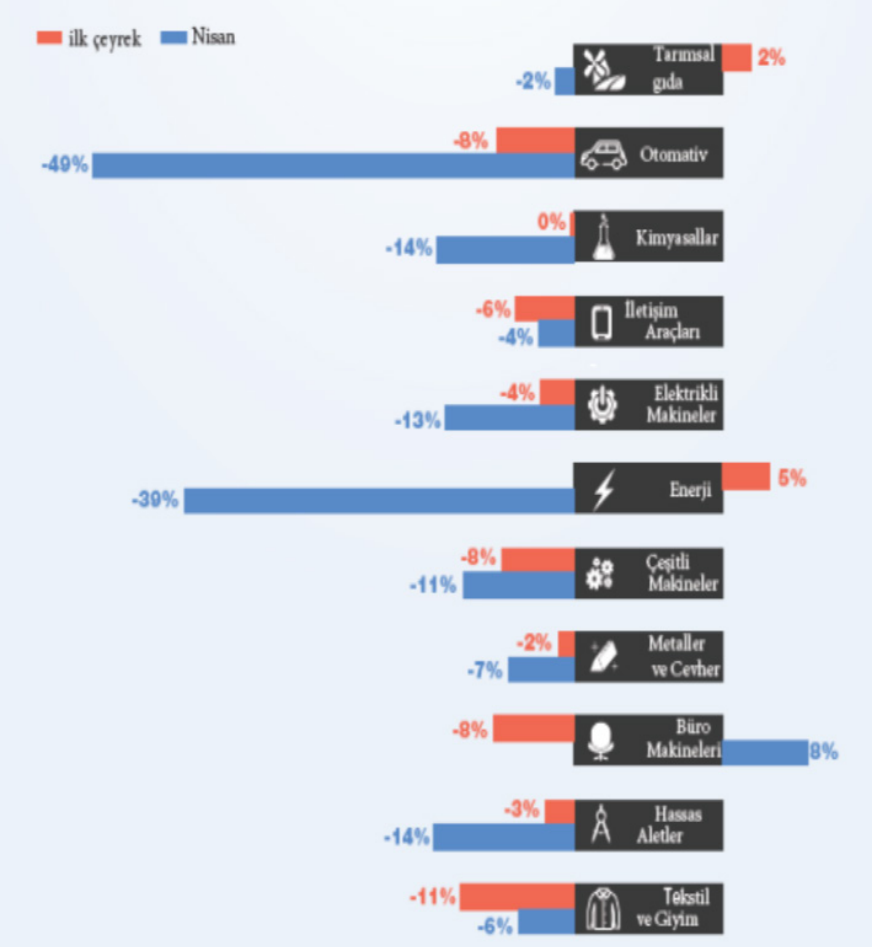


Kaynak: World Bank (WB) (2020). Global Economic Prospects, June. DOI: 10.1596/978-1-4648-1553-9. ISSN: 1014-8906

Dünya Bankası tahminlerine göre Covid-19 salgını sürecinde dünya ekonomisi İkinci Dünya Savaşı sonrası en şiddetli resesyon ile karşı karşıyadır. Salgının yayılma eğilimini azaltmak için alınan önlemler ve kısıtlamalardan etkilenen özellikle turizm sektörü olmak üzere hizmetler sektöründeki daralmalar, küresel ticaretteki gerilemenin boyutunu artırmıştır (WB, 2020).Şekil 2'ye göre 2020 için tahmin edilen küresel ticaretteki daralma 2009 mali krizinden de fazladır.

2020'nin ilk çeyreğinde gelişmiş ülkelerin ithalatı %6, gelişmekte olan ülkelerin ithalatı ise %2 azalmıştır. Ancak istihdamın azalması, kur hareketleri, döviz kıtlığı gibi etkenler talebi daha fazla daraltmış ve gelişmekte olan ülkelerin ithalatı Nisan itibariyle %19 oranında düşmüştür. Aynı dönemde gelişmiş ülkelerin ithalatı %10 ve ihracatı %14 azalmıştır. Sözkonusu dönemde gelişmekte olan ülkelerin ihracatında düşme % 18 seviyesindedir (UNCTAD, 2020:4).

Şekil 3 *:Sektörel Düzeyde Küresel Ticaret*



Kaynak: UNCTAD (2020). Global Trade Update, June. UNCTAD/DITC/ INF/2020/2

Şekil 3'e göre sektörel düzeyde küresel ticaretin değerine ilişkin verilere bakıldığında Nisan ayı itibariyle otomativ ticaretinde %49, energi ticaretinde % 39 azalma sözkonusudur. İlk çeyrekte % 2 artan tarımsal gıda ticareti Nisan ayında % 2 azalsa da, pandemi sürecinden diğerlerine göre oldukça az etkilenen bir sektör olmuştur.

Küresel ticarette diğer sektörlerde azalma söz konusuyken, ülkelerin pandemi ile mücadelesinin etkisiyle Covid 19'la ilgili medikal ürün ticaretinde artma görülmüştür AB'de Mart ayı itibariyle ithalat %21, ABD'de Nisan ayında %59 artmıştır (bkz Tablo 3).

Tablo 3:*Covid 19'la ilgili medikal ürünlerde ticaret*

	Çin		AB		ABD		Toplam
	İthalat	İhracat	İthalat	İhracat	İthalat	İhracat	
Ocak	3'352 ↑47%	4'550 ↓15%	1'728 ↑3%	1'821 ↑7%	3'161 ↓4%	2'340 ↑6%	13'001 ↓4%
Şubat			1'477 ↓3%	2'069 ↑19%	2'936 ↓3%	2'506 ↑14%	12'938 ↑13%
Mart	2'030 ↑41%	3'746 ↑29%	1'945 ↑21%	2'064 ↑4%	3'092 ↓3%	2'739 ↑2%	15'616 ↑13%
Nisan	1'613 ↑15%	12'931 ↑338%	NA NA	NA NA	5'234 ↑59%	1'861 ↓21%	21'639 ↑116%

Kaynak: UNCTAD (2020). Global Trade Update, June. UNCTAD/DITC/INF/2020/2

Dünya mal ihracatı 2020 Nisan ayı itibariyle bir önceki yıla göre ciddi bir daralma yaşamıştır. Güney Afrika'da geçen yıla göre mal ihracatı %61, Türkiye'de %41, Avrupa Birliği'nde %11, Japonya'da %19, ABD %29 küçülmüş; Çin'de %3, Tayland'da %2 ve Hong Kong'da %1 artmıştır.Pandemi önlemleri doğrultusunda uluslararası uçuşların kapatılması otel rezervasyonlarının iptali, kültürel, sportif faaliyetlerin, sosyal etkinliklerin, yeme içme mekanlarının kısıtlanması, turizmin durması gibi etkenlerle hizmet ihracatı da önemli ölçüde azalmıştır Mart 2020 itibariyle, İtalya hizmet ihracatında %40, Macaristan %39 ile dikkat çekici bir daralma yaşamıştır. (WTO, 2020)

TÜİK verilerine göre, genel ticaret sistemi kapsamında Türkiye'de ihracat 2020 yılı Temmuz ayında, bir önceki yılın aynı ayına göre %5,8 ve ithalat %7,9 azalmıştır. 2020 yılı Ocak-Temmuz döneminde ihracat bir önceki yılın aynı dönemine göre %13,7 ve ithalat %3,9 düşmüştür. Temmuz ayında dış ticaret açığı %18,2 azalmış, Ocak-Temmuz döneminde ise %55,6 artmıştır (TÜİK, 2020a).

2020 yılı Ocak- Temmuz döneminde genel ticaret sistemine göre, bir önceki yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında AB ülkelerine yapılan ihracat %18,4; OECD ülkelerine yapılan ihracat %13,8 azalmıştır. 2020 yılı Ocak-Temmuz döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre AB ülke-

lerinden yapılan ithalat %4, 1; OECD ülkelerinden yapılan ithalat %3,7 azalmıştır (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2020)

2. Seçilmiş Ülke ve Bölgelerde Ekonomi Politikaları

Pandeminin olumsuz ekonomik etkilerini zayıflatmak amacıyla, dünya ekonomilerinde genel olarak para politikasının gevşetildiği gözlenmiş, mali piyasa düzenlemeleri finans kurumlarının yeterli kredi arzı sağlamasını kolaylaştırmıştır. Politika faiz oranları düşürülmüş ve varlık satın alma programları artırılmıştır (OECD, 2020a). Covid nedeniyle genellikle ülkeler aktif bir maliye politikası, ona eşlik eden para politikası, zor durumdaki sektörlere kredi ve finansal destek, istihdamı koruma önlemleri, girişimlere mali yardımlar ve vergi yardımları, gelir kaybı yaşayan hanehalklarına gelir destekleri gibi enstrümanlar kullanmışlardır.

Pandeminin başlamasından itibaren çoğu ülkede ekonomik daralmanın önüne geçmek için hızla mali destekler gündeme gelmiştir. Pek çok hükümet çalışanları işte tutma ya da izin programları gibi yollarla sağlanan gelir desteği uygulamalarını yürütmüş ve bunu 2021'e kadar uzattığını bildirmiştir. Fransa, İtalya, Almanya gibi çeşitli gelişmiş ekonomilerde toplam talebi güçlendirici teşvikler yürürlüğe konulmuştur (OECD, 2020a).

Avrupa Komisyonu, pandemi krizinin ekonomik ve sosyal hasarlarını onarmak; özel yatırımları, istihdamı ve zor durumdaki şirketleri desteklemek; daha sürdürülebilir Avrupa'nın temellerini atmak için, 2021-2024 dönemine ilişkin 750 milyar euroluk bir kurtarma planı önermiş ve üye devletlerin liderleri Temmuz 2020'de bu plan üzerinde anlaşmışlardır. Buna göre Komisyon'un yatırımları finanse etmek için AB adına tahvil ihraç etmesi ve headroom garantisi ile piyasalardan fon temin etmesi öngörülmüştür (European Commission,2020a; European Council, 2020; OECD 2020a).

AB, bankaları ve borç verenleri küçük ve orta ölçekli firmalara likidite sağlamaya teşvik etmek için Avrupa Stratejik Yatırımlar Fonu'ndan 1 milyar Euro kulllanmayı kararlaştırmıştır. Avrupa Parlamentosu, bankaların hanehalklarına ve işletmelere kredi vermelerini sağlamak için ihtiyati düzenlemelerin geçici bir süre için gevşetilmesini onaylamış; üye ülkelerin Covid-19 ile mücadelesine yardım etmek amacıyla koronavirüse karşı yatırım girişimi başlatılarak, bu ülkelere AB yapısal fonlarından 37 milyar Euro aktarılması öngörülmüştür (News European Parliament, 2020). Bu miktarın harcanabileceği alanlar; tıbbi ekipman alımı, doktor ve diğer sağlık çalışanlarına ödeme yapılması, işsizlere destek, insanları işte tutmaya destek, KOBİ'lere destek olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu girişim kapsamında, zor durumda olan üye devletlerin AB dayanışma fonundan 800 milyon Euro kullanması öngörülmüştür (European Commission, 2020b). AB'nin Acil Durum İşsizlik Risklerini Azaltma Desteği girişimi

kapsamında, üye devletlerin uygun koşullarda kullanabilecekleri krediler biçiminde toplam 100 milyar euro mali destek sağlanması benimsenmiştir (European Commission, 2020c; 2020d). AB-27'de yürürlüğe giren kredi ve kredi garantileri gibi likit destekler GSYİH'nın %16.7'si düzeyindedir (IMF, 2020c).

Covid-19 salgınının ekonomik etkilerine karşı G-7 ülkelerinde de GSYİH'nın ortalama %5.9'una denk düşen ek mali önlemler kabul edilmiştir. ABD Mart ayında; hanehalklarına işsizlik yardımı, bordro vergisi ertelemesi, KOBİ'lere maaş koruma programı gibi önlemleri içeren; GSYİH'nın yaklaşık %10'u düzeyinde ve 2 trilyon dolar tutarında içeriği olan Koronavirüs Yardım, Destek ve Ekonomik Güvenlik Yasası'nı benimsemiştir. ABD'de ayrıca brüt gelir durumuna, 17 yaşın altındaki çocuk sayısı gibi bazı kriterlere göre 1200 dolar ile 2400 dolar arasında (çocuk için ek 500 dolar) ekonomik etki ödeneği (economic impact payment) ödenmektedir (IRS, 2020).

ASEAN ülkelerinin de para politikalarını gevşettiği, gösterge faiz oranlarını ve zorunlu karşılık oranını düşürdüğü, kredi ana para ve faiz ödemelerini ertelediği, krizden etkilenen firmalar için fon oluşturduğu gözlenmiştir. Ayrıca bu ülkelerde; vergi ödeme sürelerinin uzatılması, belirli vergi indirimi ve muafiyetleri, sosyal güvenlik ödemelerinin süresinin uzatılması, bireyler ve hanehalkı için gelir desteği önlemleri, firmalara kamu sektörü sübvansiyonları ve kredileri, sermaye enjeksiyonları gibi araçlar kullanılmıştır (OECD, 2020c).

Japonya Covid için acil ekonomik önlemler çerçevesinde 117 trillion yen (Japon GSYİH'sının yaklaşık %21'i) ayırmış; zor durumdaki KOBİ'lere destek için nakit ödeme, faizsiz ve teminatsız krediler, etkilenen KOBİ'ler için yerel vergi indirimleri, hanehalklarını desteklemek için kişi başına yaklaşık 100 bin yen nakit ödeme (çocuk başına aylık 10 bin ek ödenek), zor durumdaki ailelere mikrokredi, ihtiyacı olanlara maksimum 200 bin yen kadar faizsiz kredi, düşük gelirli ailelerin kira yardımının artırılması, bireylerin sosyal güvenliğe katkılarının azaltılması gibi araçlar kullanmıştır (Cabinet Office, 2020)

Kore'de de; ticari kiraları azaltmak için mülk sahiplerine kurumlar ve gelir vergisi indirimleri, hastalığın yaygın olduğu ve etkilenen bölgelerde KOBİ'ler için kurumlar vergisi indirimi, KDV indirimi, kredi garantileri, KOBİ'lere düşük faizli krediler, finansal sektöre likidite desteği, ihracat şirketlerine krediler ve garantiler şeklinde finansal destek, sosyal güvenlik katkı paylarının ertelenmesi, otomobil alımları için tüketim vergisi indirimi, yoksullara destek, aile bakım desteği, tüketim kuponları gibi tüketimi-yatırımı-hanehalklarını ve yerel ekonomiyi korumaya dönük, şirketlere ve istihdama destek sağlayıcı politikalar izlenmiştir (IMF, 2020d). Genişletici maliye politikası uygulayan ülkede, 2019'da fazla veren bütçenin

2020'de GSYİH'nın %3'ünden fazla açık vermesi beklenmektedir. Kore Bankası 2020 Mart'ta politika faizini 50 baz puan ve Mayıs'ta 25 puan düşürerek likiditeyi artırmış, enflasyon %2'nin altında kalmıştır. Covid'in ekonomik etkilerine karşı Kore ekonomisi için öngörülen toplam destek 277 trillion KRW (200 trilyonu kredi ve garantiler şeklinde finansal destek) seviyesinde olup bu rakam GSYİH'nın %14.4'üdür (OECD, 2020d).

Türkiye'de Covid-19'un ekonomik etkilerini sınırlandırmak amacıyla Yeni Koronovirüs Salgının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun (2020) kabul edilmiştir. İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilere işsiz kaldıkları süre boyunca günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği verilmesi bu kanun kapsamında alınan önlemler arasındadır. Ayrıca Covid-19 Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi (2020) kabul edilmiş; 2 milyonu aşkın mükellefin muhtasar, KDV ve prim ödemelerinin 6 ay ertelenmesi, firma ve gerçek kişilerin belirlenen kredi ödemelerinin asgari 3 ay ötelenerek finansman desteği sağlanması, nakit akışı bozulan firmaların kredi anapara ve faiz ödemelerinin asgari 3 ay ertelenmesi, bireysel kredi müşterilerinin taksit, kredi kartı ödemelerinin 3 aya kadar ertelenmesi, esnaf ve sanatkarların kredi ödemelerinin 3 ay süreyle ve faizsiz olarak ertelenebilmesi, firmalara istihdamı azaltmamak şartıyla 3 aylık dönem boyunca personel maaş gideri kadar ilave kredi limiti verilmesi, işletmelere 3 aylık maaş gideri kadar uzun vadeli kredi kullandırılması, aylık 5000 TL altında geliri olanlara kamu bankaları aracılığıyla temel ihtiyaç kredi desteği, salgından etkilenen firmalara işe devam kredi desteği ve esnaflara işletme finansman kredi desteği, ihtiyaç sahibi ailelere 1000 tl nakdi yardım sağlanması gibi araçlar paket içinde yer almıştır.

Koronavirüsün ekonomik etkilerini azaltmak, finansal piyasaların sağlıklı bir şekilde işlemesini ve firmaların nakit akışının sürmesini sağlamak amacıyla Mart 2020'de Merkez Bankası (MB), politika faizi olan bir hafta vadeli repo ihale faiz oranını %10.75'ten % %9,75 düzeyine getirmiştir (MB,2020a:2020b). Ayrıca devam eden süreçte ek önlemler kapsamında; bankaların TL ve yabancı para likidite yönetiminde esneklik sağlanması, reel sektöre kesintisiz kredi akışının sağlanması ve ihracatçı firmaların desteklenmesi, reeskont kredi düzenlemeleriyle ihracatçı firmaların nakit akışının desteklenmesi, devlet iç borçlanma senetleri piyasası likiditesini destekleyerek parasal aktarım mekanizmasının güçlendirilmesi benimsenmiştir (MB, 2020a).

Pandemi süresinde çalışanları ve sanayiyi desteklemek için dünya çapında 10 trilyon dolar harcanmıştır ama bu rakamın %88'i gelişmiş ülkelere aittir (UN News, 2020).

Çoğu OECD ülkesi covid nedeniyle oluşan çalışma saati kayıplarını azaltmak ve işsizliğin artmasını önlemek amacıyla işte tutma planları

uygulamıştır. Buna göre ekonomik faaliyetleri azalan firma çalışanlarının gelirlerini destekleyerek, kısa süreli çalışma gibi modellerle çalışılmayan saatleri doğrudan sübvanse ederek firmanın işgücü maliyeti azaltılmıştır. Ayrıca çalışılan saatler de sübvanse edilerek, çalışanların azalan saatler nedeniyle kayıpları tamamlanmış ve OECD genelinde 50 milyondan fazla iş desteklenmiştir (OECD, 2020e).

İşsizlik sigortası, nakit ödemeler, kısa dönemli çalışma, geçici iş, ücret sübvansiyonu, kamu istihdam programları, online beceri eğitimi gibi yöntemler işi destekleme araçları arasında yer almıştır (ILO, 2020b)

Tablo 4: *OECD ülkeleri içindeki payı (%)*

Uygulanan politikalar	**OECD ülkeleri içindeki payı (%)**
firmalara mali destek	100
iş/gelir kaybedenlere gelir desteği	97
karantinadaki işçilere gelir desteği	92
bakım ihtiyaçlarına yardım	89
işte tutma planları	89
çalışanların Covid'e maruz kalmasını azaltma	86
ücretli hastalık izninin uzatılması	81
evde kalan çalışanlara yardım	73
işten çıkarma düzenlemesinde değişiklikler	24

Kaynak*: OECD, COVID-19 Employment and social policy responses by country*'den aktaran OECD (2020f). *Employment Outlook 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis*. ISBN:9789264493018 (EPUB)

Tablo 4'de istihdamı ve girişimleri destekleme yöntemlerinden bazılarının OECD ülkelerinde uygulanma oranı görünmektedir. Buna göre firmalara mali destek tüm ülkelerde sözkonusudur. İş/gelir kaybı yaşayanlara gelir desteğini uygulayan ülke sayısı da toplam OECD ülke sayısının %97'sidir. Karantinadaki işçilere gelir desteği, bakım ihtiyaçlarına yardım, işte tutma planları, çalışanların Covid'e maruz kalmalarını azaltma (Covid'e karşı koruma), ücretli hastalık izninin uzatılması, evde kalan çalışanlara yardım, işten çıkarma düzenlemesinde değişiklikler de kullanılan diğer araçlar arasındadır.

Sonuç

Covid-19 pandemisinin ve pandeminin yarattığı dramatik halk sağlığı problemi ile mücadele etmek ve etkilerini hafifletmek için alınan önlemlerin, ülke ekonomilerine ciddi yansımaları olmuştur. Fiziksel mesafe önlemleri, kısıtlamalar, karantinalar, uçuşların kapanması gibi tedbirler; işgücü piyasasını, firmaları, üretimi, talebi, dış ticareti ve diğer sosyo-ekonomik parametreleri etkilemiş ve genellikle ülke ekonomileri bu olumsuz etkileri sınırlandırmak amacıyla aktif maliye politikaları ve ona eşlik eden para politikaları uygulamışlardır. Bu bağlamda genişletici maliye politika-

larının tercih edildiği ve para politikasının gevşetildiği gözlenmiştir.

Ülke ekonomilerinin, çalışma saati kayıplarını azaltıcı; istihdamı, üretimi, zor durumdaki firmaları, hanehalklarını, iş ve gelir kaybedenleri destekleyici, toplam talebi güçlendirici politikalar izledikleri görülmektedir. Ekonomilerin mevcut yapısal ve konjonktürel durumları, pandeminin yoğunluğu gibi değişkenlere göre kullandıkları araçlar ve ayırabildikleri finansman tutarı farklılaşmaktadır. Nakit desteklerden vergi indirimleri ve ertelenmelerine, kredi ödemelerinin ertelenmesinden ücret sübvansiyonuna, tüketim kuponuna, düşük faizli kredilerden faizsiz kredilere kadar pek çok farklı yöntemle zor durumdaki girişimlerin, hanelerin, işgücü piyasasının desteklendiği gözlenmektedir. Covid-19 pandemisinin olumsuz ekonomik yansımalarını azaltmak amacıyla geliştirilen palyatif tedbirler, önümüzdeki süreçte dünya ekonomisinin toparlanmasına katkı sağlayabilir. Ancak bu tedbirlerin pandemi krizinin daha da derinleştirdiği yoksulluk, gelir dağılımı eşitsizliği gibi sorunlara ve sürdürülebilir ekonomik gelişmenin sağlanmasına yeterli olmadığı aşikardır.

KAYNAKÇA

Cabinet Office (2020). *Emergency Economic Measures to Cope with COVID-19 Cabinet Decision on April 7, 2020, Amended on April 20, 2020 (Summary)* https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2020/20200420_economic_measures.pdf (Erişim tarihi:20.08.2020)

Covid-19 Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi(2020), Pakete İlişkin Tedbirler ve Ekonomiyi İlgilendiren Diğer Tedbirler, TC.Hazine ve Maliye Bakanlığı.

European Council (2020). *European Council conclusions,* 17-21 July. EUCO 10/20

European Commission (2020a*). Financing the Recovery plan for Europe*,27 May . ISBN 978-92-76-18337-2

European Commission (2020b).*Coronavirus Response Investment Initiative*, 2 April. https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/newsroom/crii/fs_crii_0204_en.pdf (Erişim tarihi:20.08.2020)

European Commission (2020c). Coronavirus: Commission proposes to provide €81.4 billion in financial support for 15 Member States under SURE, *Press Release*, 24 August .

European Commission (2020d). Coronavirus: the Commission mobilises all of its resources to protect lives and livelihoods, *Press Release,* 2 April.

Eurostat (2020a). *Unemployment by sex and age – monthly data*. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en (Erişim tarihi: 30.08.2020)

Eurostat (2020b). *News Release Euro Indicators,* 137/2020 - 16 September

ILO (2020a). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition Updated estimates and analysis,* 30 June.

ILO (2020b). COVID-19: Public employment services and labour market policy responses.*Policy Brief,* August.

IMF (2020a). A Crisis Like No Other, An Uncertain Recovery, *World Economic Outlook Update*, June.

IMF (2020b). The Great Lockdown, *World Economic Outlook*, April.

IMF (2020c). *Fiscal Monitor,Policies to Support People During the COVID-19 Pandemic*, 978-1-51353-751-1 (paper),April. F

IMF (2020d). *Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic*, https://www.imf.org/external/datamapper/FM-covid19.pdf (Erişim tarihi: 30.08.2020)

IRS (2020*). Economic Impact Payment Information Center: EIP Eligibility and General Information,* https://www.irs.gov/newsroom/economic-impact-payment-information-center-eip-eligibility-and-general-information (Erişim tarihi:28.08.2020)

MB (2020a). *Faiz Oranlarına İlişkin Basın Duyurusu* (2020-15) Sayı: 2020-15.

MB (2020b). *Koronavirüsün Ekonomik ve Finansal Etkilerine Karşı Alınan Tedbirler.* https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Duyurular/Koronavirus (Erişim tarihi:03.09.2020)

News European Parliament (2020*). Covid-19: 10 things the EU is doing to ensure economic recovery*, https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/priorities/eu-response-to-coronavirus/20200625STO82007/covid-19-10-things-the-eu-is-doing-to-ensure-economic-recovery (Erişim tarihi:29.08.2020)

OECD (2020a). *Interim Economic Assessment Coronavirus: Living with Uncertainty*. September, ISBN:9789264408401 (PDF)

OECD (2020b*). OECD Unemployment Rates, News Release: April 2020.* Paris, 9 June

OCED (2020c*). COVID-19 crisis response in ASEAN Member States*, 4 May.

OECD (2020d). *OECD Economic Surveys: Korea 2020*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2020e*). Policy Responses to Coronavirus (COVID-19),Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond,* 3August. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond (Erişim tarihi:20.08.2020)

OECD (2020f). *Employment Outlook 2020 : Worker Security and the COVID-19 Crisis.* ISBN:9789264493018 (EPUB)

T.C. Ticaret Bakanlığı (2020). *Dış Ticaret İstatistikleri (2019-2020 Ocak-Temmuz Dönemi) Genel Ticaret Sistemi*, https://ticaret.gov.tr/istatistikler/dis-ticaret-istatistikleri/dis-ticaret-istatistikleri-2019-2020-ocak-temmuz-donemi-genel-ticaret-sistemi (Erişim tarihi:02.09.2020)

TÜİK (2020a). İşgücü İstatistikleri, Haziran 2020, *Haber Bülteni,* Sayı: 33790

TÜİK (2020b). Dış Ticaret İstatistikleri, Temmuz 2020, *Haber Bülteni.* Sayı: 33855

Türkiye'de Yeni Koronovirüs Salgınınn Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun (2020), Kanun No. 7244, *Resmi Gazete,* Sayı: 31102.

UNCTAD (2020). *Global Trade Update*, June. UNCTAD/DITC/INF/2020/2

UN News (2020). *Hard times forecast for global job recovery in 2020, warns UN labour agency chief.* https://news.un.org/en/story/2020/06/1067432 (Erişim tarihi: 28.08.2020)

WTO (2020). *World Trade Statistical Review,* ISBN 978-92-870-5032-8 (print) / 978-92-870-5033-5 (pdf)

World Bank (WB) (2020). *Global Economic Prospects*, June. DOI: 10.1596/978-1-4648-1553-9. ISSN: 1014-8906

Bölüm 41

KÜRESEL SALGIN (COVID – 19) SÜRECİNDE İŞ EŞİTSİZLİKLERİ VE ZORUNLU ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

Furkan ÇELEBİ[1]

1 Dr. Yozgat Bozok Üniversitesi, Sorgun Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, furkan.celebi@bozok.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-6689-9878

GİRİŞ

Aralık 2019'da Çin'in Hubey eyaletine bağlı Wuhan kentinde ortaya çıkan ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 itibariyle küresel salgın (pandemi) olarak ilan edilen Koronavirüs (Covid – 19 / SARS-CoV-2) hastalığı için tam olarak işe yarayan bir tedavisi veya önleyici aşısı halen olmamakla birlikte ilgili tıbbi çalışmalar dünya genelinde birçok ülkede çeşitli kurumlarda devam etmektedir.

2020 yılının dörtte üçü geçilmeden ve ortaya çıkalı henüz 9 ay gibi kısa bir süre olmasına rağmen dünya çapında 33 milyondan fazla insana bulaşan ve 1 milyondan fazla insanın ölümüne sebep olan bu virüsün (www.worldometers.info) sosyal ve ekonomik etkilerinin uzun yıllar boyunca süreceği aşikârdır. Tüm dünyada her alandan akademik çalışmalara erişim neredeyse sınırsız bir hale gelmiştir. Salgının bir an önce sonlanması ve etkilerinin ivedi bir şekilde tespit edilmesi ve incelenmesi tüm insanlığın ortak amacı haline gelmiştir. Hastalığın yayılmasını engellemek için ticarette yapılan düzenlemeler ve tedbirler sonucunda sosyal, ekonomik ve politik sonuçlar lokal toplulukları ve ekonomileri etkilemiştir (Lee ve Dodgson, 2020). IMF salgın öncesi %3,3 global büyüme tahmininde bulunurken Nisan 2020 raporunda global ekonominin %3,0 civarında küçüleceği tahmininde bulunmaktadır (IMF, 2020). Son 30 yıl içinde ilk kez sanayide daralma görülen Çin'de 2020 ilk çeyreğinde ekonomik küçülme %10 civarındadır (Carbon Brief, 2020). Virüs başta turizm, havacılık ve borsa olmak üzere ekonomik ve sosyal hayat üzerinde şok etkisi yaratan bir süreç şeklinde öne çıkmaktadır. Daha sonrası için meydana gelecek etkiler ve insanların hayat ve çalışma tarzlarının değişimi zamanla görülecektir (Alpago ve Alpago, 2020). Bunlar ve benzeri etkiler örgütleri ve çalışanlarını da güncel duruma ayak uydurmaya mecbur bırakmaktadır.

Örgütlerde sosyal ve ekonomik çevreye uyum gerekliliği değişim ile sağlanabilir. Örgütlerdeki değişim hem küreselleşme hem de hızlı teknolojik gelişmeler ile zorunlu hale gelmiştir (Tunçer, 2011). Kişisel alışkanların ve toplumsal birçok davranışın değişmesinin kaçınılmaz olduğu gibi örgütsel değişim de küresel salgın döneminde zorunlu bir süreçtir. Değişimler her ne kadar çoğu zaman planlı ve istekli bir süreç olsa da dünya çapında yaşanan bu zorlu süreçte değişim çoğunlukla kamusal düzenlemelerle gerçekleşmiştir. Uzaktan çalışma, esnek ve dönüşümlü çalışma gibi uygulamaların yanı sıra zorunlu olarak işe gitmek zorunda kalan çalışanlar, belirli zamanlarda ya da kısmi zamanlı çalışanlar ve hatta taşeron olarak iş yapanlar da şüphesiz ki zorunlu örgütsel değişime maruz kalmışlardır.

Bu çalışmada sektörel bazda ayrıma gidilmeden yapılan işin özelliklerine göre örgütsel değişim durumları ve zorunluluklarının iş eşitsizlikleri bağlamında ele alınmıştır. Halen çok güncel bir kavram olan koronavirüs küresel salgını ile ilgili bu tip bir araştırmaya rastlanmamış ve bu durum bu

çalışmanın geçmiş çalışmalardan farkını oluşturmaktadır. Bu araştırmanın amacı koronavirüs (covid - 19) pandemisi sürecinde çalışanların işlerindeki iş eşitsizlikleri ve örgütlerinde yaşadıkları zorunlu değişimi tartışmaktır. Bu bağlamda işin özelliklerine göre dört farklı gruptaki örgütsel değişimler ve zorunlulukları incelenmiştir. Bu gruplar sektör ayrımı gözetmeksizin; seçkin işler, fiziki işler, hizmet sağlayan işler ve belirli süreli işlerden oluşmaktadır (Bapuji vd., 2020). Aşağıda öncelikle örgütsel değişim ile ilgili teorik bilgiler, ardından da iş eşitsizlikleri ile ilgili kavramsal çerçeve çizilecek daha sonra ise koronavirüs (covid – 19) salgınında örgütsel değişim iş eşitsizlikleri bağlamında tartışılacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Değişim

Değişim artık sınırları oldukça azalan küresel dünyada kaçınılmaz bir unsurdur. Değişime direnmenin artık iş hayatında ve sosyal hayatta neredeyse tartışılmayacak kadar gereksiz bir durum olduğu apaçık görülmektedir. Örgütler de değişime ayak uydurarak varlıklarını sürdürmeye devam edebilmektedir. Belirli amaçlar için kurulan örgütler değişime duyarsız kalmaları imkânsızdır (Trahat ve Burke, 1997). Gareth'e (1998) göre örgütsel değişimi, örgütlerin mevcut durumdan gelecekte olmasını istedikleri duruma geçmelerini sağlayan süreç olarak tanımlamaktadır (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006).

Örgütsel değişimin temelinde teknolojik, stratejik, yapısal, kültürel değişimler ile örgüt üyeleri ve paylaşılan değerler bulunmaktadır (Hitt vd., 2009). Her örgütün kendine özgü problemleri ve karakteristikleri olduğundan her örgütteki değişim örgüte en uygun değişim stratejisi ile gerçekleşmelidir (Werkman, 2009). Örgütlerin etkinlik alanındaki ekonomik olaylar, ulusal ve uluslararası ticari ilişkiler ya da borçlanmalar, arz-talep dengesi, para piyasası gibi ekonomik olaylar değişimin baskı ve zorlayıcısı olarak ortaya çıkmaktadır (Gökçe, 2000: 10). Örgütsel değişim her zaman planlandığı veya öngörüldüğü şekilde gerçekleşmeyebilir (Tsoukas ve Chia, 2002).

Örgütün çevresindeki değişimler büyük boyutlara ulaştığında, örgüt yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek için çevrenin talepleri doğrultusunda değişmek zorunda kalır. Her değişim bir etkileşime yol açar ve bu etkileşim sonucu örgüt tüm unsurlarıyla değişikliğe gider, mevcut ilişkilerde, alışkanlıklarda, yol ve yöntemlerde de önemli değişimler gerçekleştirmek zorunda kalır. Gerekli sosyal, ekonomik, teknik ve teknolojik alt yapı hazırlanmadan değişimin sağlanması örgütler açısından sorunlar yaratmaktadır. Hazırlanılmış bir değişim sürecinin bile etkin yönetim, objektif değerlendirme yeteneği, ileri görüşlülük ve yeterli vizyon olmadan da başarısız olması kaçınılmazdır (Yeniçeri, 2002). Değişim örgütü ilgilendiren

her konuda, kontrol alanında ya da dışında planlı ya da plansız şekilde de karşımıza çıkabilmektedir. Küresel salgın döneminde karşımıza çıkan örgütsel değişimler ise plansız ve kontrol alanı dışında gerçekleşen ve zorunlu olan değişimdir. Literatürdeki bilgiler ve güncel kaynaklar ışığında zorunlu örgütsel değişim; "bir örgütün rekabet yapısı, iş gücü, teknolojik gelişmeler ve toplumsal/sosyal çevreden kaynaklanan sorunlar neticesinde; yapısında, işleyişinde, yönetiminde veya stratejisinde değişim yapmak zorunda kalması" şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel değişim; organizasyon, amaçlar, çalışanlar, sosyal faktörler ve iş metotları ana konularını kapsamaktadır. Organizasyon başlığı altında politika ve prosedürler, yapısal ilişkiler, ödüllendirme, roller; amaçlar başlığı altında hedefler, öncelikler, standartlar, kaynaklar; çalışanlar başlığı altında bilgi, yetenek, tutumlar, davranış, motivasyon; sosyal faktörler başlığı altında örgüt kültürü, gurup süreçleri, iletişim, liderlik; iş metotları başlığı altında ise üretim süreçleri, iş akışı, iş dizaynı ve teknoloji yer almaktadır (Kreitner ve Kinicki, 1995: 571).

Koçel (2014: 791) örgütlerde değişimin çoğunlukla içsel ve dışsal değişim şeklinde ele alındığını belirtmiştir. İçsel nedenler örgütlerin bünyelerindeki ihtiyacı karşılamaya yönelik olmakla beraber işletme fonksiyonlarındaki gelişmeler olarak ele alınmaktadır. Dışsal değişim ise örgütü "girdi-süreç-çıktı" şeklinde ele alan sistemler yaklaşımındaki her bir girdi ve her bir çıktı için meydana gelen gelişimleri ifade etmektedir. Örgütlerin çevreleri ile ilişkileri ele alındığında siyasi ve ekonomik konjonktür, teknoloji, satıcılar, kamuoyu, doğal ve sosyal şartlar ve de müşteriler örgütte dışsal değişimin unsurlarıdır.

İçsel ve dışsal değişimin nedenleri şöyle sıralanabilir (Koçel, 2014: 792-793):

İçsel nedenler:

- Başarısızlık ve zarar
- Verimsizlik
- Yönetimsel hatalar
- Mali problemler
- Ortaklık yapısı değişimleri
- Ortaklık veya birleşmeler
- İş tekniklerindeki değişiklikler
- Büyüme
- Personel ile ilgili sorunlar

- Aile şirketlerinde ailevi sorunların işletmeye yansıtılması
- İnovasyon çalışmaları

Dışsal nedenler:

- Teknoloji
- Rekabet
- Ekonomik şartlar
- Sosyo-demografik özellikler
- Devletin ekonomik, doğal çevre, sosyal nedenlerle yaptığı düzenlemeler

Değişim aktif-pasif, geniş kapsamlı-dar kapsamlı, evrimsel-devrimsel, proaktif-reaktif gibi farklı sınıflandırmalarla da incelenmektedir. Aktif değişim örgütün yeniliklerle değişmesini ifade ederken pasif değişim dış çevre koşulları neticesinde meydana gelir. Geniş kapsamlı değişim daha fazla değişim unsurunu barındırırken dar kapsamlı değişim ise daha az unsurdaki değişimleri ifade eder. Bu sınıflama makro değişim-mikro değişim olarak da ifade edilmektedir. Evrimsel değişim küçük süreçler ile iyileştirmeleri kapsarken devrimsel değişim çok daha köklü bir değişimi temsil etmektedir. Kullanılan teknolojilerden iş metotlarına kadar bir çok şeyin büyük çapta değişimi devrimsel değişimi ifade etmektedir. Proaktif değişim öngörülmüş şartlara göre yapılan hazırlıkları ve örgütün hazırlıklı olmasını; reaktif değişim ise öngörülmüş koşullara göre değil mevcut durumda karşılaşılan koşullara göre değişimini ifade eder (Koçel, 2014: 790-791).

Karşılaşılan ya da yapılan her değişim yukarıdaki değişim sınıflarından her biri açısından değerlendirilebilir. Örneğin bir değişim yapısı itibariyle hem pasif hem dar kapsamlı hem evrimsel hem de proaktif özellikler taşıyabilir.

Değişim, bir süreç olarak düşünülmesi gereken yapıdadır. Planlı değişimlerde bu süreç daha emin adımlarla ve daha yavaş olurken plansız değişimlerde tam tersi şekilde daha hızlı ve belirsiz adımlarla gerçekleşmek zorundadır. İster planlı ister plansız değişim, değişimin konusu itibariyle üç unsurdan oluşmaktadır. Çözdürme, değiştirme ve yeniden dondurma unsurları sonucunda değişim gerçekleşir. Çözdürme adımı değişecek unsurun yapısının daha yumuşak hale gelmesini/getirilmesini ifade etmektedir. Gerçekleşen değişimin ardından ise yeniden dondurma basamağı da yeni halini almış değişim unsurunun yapısının daha sabit hale gelmesini/getirilmesini ifade eder (Koçel, 2014: 794-795).

1.2. İş Eşitsizlikleri

İş eşitsizlikleri işin özellikleri bakımından farklılıkları olarak ele alınmaktadır. Yapılan işin niteliği veya kalitesi değil hangi yöntemle gerçek-

leştirildiği ya da gerçekleştirilebileceği kriterleri gözetilerek, çalışma koşulları ve örgütsel tepkiler bakımından incelenmektedir. Torun Kayabaşı (2020) küresel salgın sürecinde; çalışma hayatına devam edenler ve işini ya da işletmesini kaybedenler olarak temel iki sınıflandırma yapmıştır. Çalışma hayatına devam edenler kategorisi için yapılacak incelemeler için ise iş türüne göre bir sınıflandırma Bapuji vd., (2020) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar çalışma özelliklerine göre iş türlerini küresel salgın dönemi açısından dört kategoriye ayırmıştır. Bu kategoriler ve özellikleri şu şekildedir (Bapuji vd., 2020):

Seçkin İşler: Bu işlerde çalışanların gelirleri üzerinde çok büyük bir değişim yoktur. Uzaktan çalışma, evden çalışma ya da esnek çalışma gibi yöntemlerden faydalanabilen, izolasyon çağrılarına uyabilen ve uyarken de maddi kaygıları göreceli olarak daha az yaşayan insanlardır. Torun Kayabaşı (2020)'nin belirttiği gibi kamu kurumları ve zorunlu sektörlerde görev yapanlar bu kategoride yer almaktadır. Bu kategoride yer alan çalışanlar virüsün kendilerine ve çevrelerine bulaşmasında sosyal mesafe uygulayarak önlem alabilmişlerdir.

Fiziki İşler: Bu işlerde çalışanlar sektör ayrımı yapılmadan fiziki olarak iş ortamında bulunulması gereken işlerdir. Perakende, Sağlık sektörü, taşıma ve lojistik sektörü ve imalat sektöründeki personel bu kategoriye örnek olarak verilebilir. Marketler ve eczanelerin de yer aldığı bu grupta çalışanların virüse maruz kalma ihtimalleri doğal olarak daha yüksektir. Salgının yayılması açısından da en yüksek grubun bu grup olduğu düşünülmektedir.

Belirli Süreli İşler: Sokağa çıkma kısıtlamaları, seyahat kısıtlamaları vb. önlemler ticareti de büyük ölçüde etkilemiştir. Taşeron olarak iş yapan firmalar, kısmi zamanlı eleman çalıştıran firmalar, belirli bir işin yapılmasına dair hizmet ya da malzeme alımı, sipariş üretimi gibi işler bu kategori içinde yer almaktadır. Bu kategorideki iş kollarına göre yoğunluk farklılıkları olsa da bu grupta yer alan çalışanların çoğunlukla virüse maruz kalma ihtimalleri de yüksektir.

Hizmet Sağlayan İşler: Esnek yapıya sahip bu kategori için özellikle mağaza, kafe ve restoranlar verilebilir. Bu tip işlerin bir ürünün fiziki ortamdan ya da internet üzerinden satılmasından ziyade, hazırlanması ve sunulması esas olarak düşünülmelidir. Hizmet sağlayan firmalar karantina ve kısıtlamalardan kısmi olarak etkilenmiş olsalar da ekonomik faaliyetlerine internet üzerinden alınan siparişlerle devam edebilmişlerdir. Hizmetlerine devam edebilen firmalar bu kategori içinde yer almaktadır. Bu kategoride olup da hizmetlerini durduran ya da aksatan firmalar bir önceki sınıflandırmaya göre çalışma hayatına devam edemeyen firmalar içerisindedir. Bu kategorideki firma çalışanlarından hizmetin sağlanması ve ulaştırılmasına dair görev yapanlar da fiziki çalışanlar gibi virüse daha yakın temas içerisindedirler.

2. KÜRESEL SALGINDA İŞ EŞİTSİZLİKLERİ VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİMİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı coronavirüs pandemisi sürecinde çalışanların işlerindeki iş eşitsizlikleri ve örgütlerinde yaşadıkları zorunlu değişimi tartışmaktır. Bu bağlamda işin özelliklerine göre dört farklı gruptaki örgütsel değişimler ve zorunlulukları incelenmiştir. Covid – 19 küresel salgınının sosyal ve ekonomik etkilerini inceleyen araştırmalar henüz çok yeni olduğu için bu çalışmanın hazırlandığı sırada benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütsel değişim kavramının küresel salgın döneminde incelenmesi ve örgütsel değişimin zorunluluğunun tartışılması bu çalışmanın önemini oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında değerlendirme ve tartışma yapabilmek amacıyla belirli bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. İşin özelliklerinden kaynaklanan iş eşitsizlikleri ve örgütsel değişime dair zorunluluklar için bilgi toplayabilmek adına hükümetler ya da yaptırım gücü olan ulusal ve uluslararası mercilerden elde edilen birincil kaynaklar ve güncel araştırmalara dayanan akademik çalışma ve internet kaynakları olmak üzere ikincil kaynaklar bu araştırma için veri kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu çalışmada nitel değerlendirme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda mevcut sosyal ve ekonomik durum güncel kaynaklar ile birlikte tartışılacaktır.

2.1. Örgütsel Değişimin Tartışılması

Küresel salgın sürecinde insanların evlerine kapanmasından dolayı e-ticarete bir yönelim oluşmuştur (Güven, 2020). Öte yandan perakende sektörlerdeki üretim ve tüketimin durdurulması ya da kısıtlanması ticarette düşüşe neden olmuştur (Feng, Grifoll, Zheng, 2020). Fiziki alış verişin zorunlu düşüşünün elektronik ortamlardaki alış verişi artırdığı görülmektedir. Farklı disiplinleri daha yakından ilgilendirse de ticaretteki bu tür değişimi de örgütsel değişimle ifade edilebilir. Örneğin marketlerin kapalı oldukları zamanlarda elektronik siparişler ile işlerini kısmen devam ettirmeleri çalışanlar açısından değişime neden olmuştur. İş tanımında reyon düzenleyici veya market elemanı olarak çalışanların siparişlerin hazırlanmasında ya da dağıtımında görev almaları perakende sektörlerin en önemli temsilcilerinden olan marketlerin örgüt yapılarındaki değişimi ifade etmektedir. YÖK (2020)'ün ilgili kararları neticesinde uzaktan eğitime geçilmesi, benzer şekilde MEB (2020)'in televizyon ve internet uygulamaları ile eğitim ve öğretime devam etmeleri de bu kurumlardaki değişimin simgesidir.

Her bir kurumun değişime isteyerek ya da istemeyerek maruz kaldığı küresel salgın dönemindeki bazı değişimler kısa süreli ya da geçici olabileceği gibi bir takım değişimlerin de kalıcı olabileceği düşünülmektedir. Değişim; küresel salgından dolayı dayatmalar ya da zorunluluklardan dolayı ortaya çıkmış olsa da bir süreç olarak görülmelidir. Küresel salgın sonrası

dönemde de değişimin etkilerinin devam etmesi kaçınılmazdır. Bazı işlerin uzaktan da neredeyse aynı fiziki ortamda bulunarak yapıldığı kadar etkin yapılabildiğinin görülmesi zamanla olacaktır. Alışkanlıklar ve bazı tabuların yıkılması ile de zorunlu değişim kalıcı olabilir. YÖK'ün 6 Haziran 2020'de aldığı karara göre en az %10 en fazla %40 oranında dersin uzaktan yapılması da bu çıkarımları destekler niteliktedir. Benzer şekilde yukarıda verilen market örneği için düşünüldüğünde salgın sürecinde elektronik sipariş uygulamasına geçen ya da mevcut uygulamasını daha aktif şekilde kullanan marketlerin de değişiminin devam edebileceği söylenebilir.

Eğitim, bankacılık, finans gibi sektörler işlerini geçici bir süre için bile olsa elektronik ortamlardan yürütebilmektedirler. Bu sektörler seçkin işler kategorisi içinde sayılabilirler. Bunlara sektör fark etmeksizin üst düzey yöneticiler de dâhildir. Özellikle teknolojik gelişmeler sayesinde eğitimin dijital ortamlara taşınabilmesi, bankacılık ve finans piyasasının zaten büyük bir iş yükünü elektronik ortamlarda yürütmesi, fiziki olarak bulunulması gerekli olsa bile zorunluluk olmadığını göstermiştir. Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu, resmi ilk vakanın açıklanmasının ardından çok kısa bir süre sonra okulları tatil etmiş ve dijital eğitim sürecine geçildiğini duyurmuştur. Benzer şekilde bankacılık ve finans sektöründeki firmalar da fiziki ortamlarda asgari düzeyde personel bulundurmak kaydıyla uzaktan ve esnek çalışma sistemine geçmiş ya da hükümet kararlarıyla geçmek zorunda bırakılmıştır. Her iki duruma da bakıldığında elektronik ortamdan çalışmaların yürütülebildiği gözlemlenmiştir. Bir değişim unsuru olarak fiziki katılım ile mesai yapılmasının zorunluluğunun yıkıldığı görülmektedir. Seçkin işler kategorisi için çalışma ortamı açısından zorunlu bir örgütsel değişimin gerçekleştiği dikkat çekicidir.

Küresel salgın sürecinde özellikle tekstil firmalarının maske ve koruyucu ekipman üretimine döndükleri dikkat çekmiştir. Benzer şekilde bazı elektronik firmaların da solunum cihazı ve çeşitli tıbbi cihazların üretimine destek oldukları da dünya çapında gözlemlenmiştir. Yukarıda iş eşitsizliklerinde belirli süreli işler kategorisi için bu örnekler göz önüne alındığında örgütsel değişimi üretim tipi ya da faaliyet konusu olan bu kurumlar için ticaret belirli oranlarda da olsa devam etmiştir. Ancak faaliyet konusunu ya da üretimini geçici olarak değiştirmemiş ya da değiştirememiş firmaların ise ticari ve ekonomik olarak etkilenmeleri kaçınılmazdır. Her halükarda belirli süreli işler yapan ya da siparişe göre üretim yapan firmalar ve çalışanlarının da örgütsel değişimi zorunlu olarak yaşadıkları görülmektedir.

Hizmet sağlayan işler faaliyet konusu olarak çok büyük değişimlere maruz kalmamış olsalar da hizmet kanalı açısından değişim yaşamıştır. Özellikle yiyecek ve içecek işletmeleri açısından düşünüldüğünde telefondan veya internetten alınan siparişler, sağlanan hizmetin türünü değiştir-

mese de dağıtım kanalını zorunlu bir şekilde değiştirmiştir. Bu kategoride de belirli süreli işler kategorisi gibi bazı sektörlerin ekonomik olarak etkilendiği düşünülmektedir. Fiziki ortamlardan ya da fiziki temas ihtimalinden dolayı faaliyetlerine devam edemeyen eğlence işletmeleri, güzellik merkezleri vb. firmalar ve tabi ki çalışanları da büyük ölçüde işsizlikle karşı karşıya kalmış ya da ücretsiz izne ayrılmak zorunda kalmıştır. Kısıtlamalar süresince faaliyetlerine devam eden ya da edemeyen işletmelerin normalleşme sürecinde çeşitli tedbirler ve sosyal mesafe kuralları ile işe devam etmeleri mümkün kılınmıştır. Faaliyetlerine devam edebilsin ya da edemesin bu tip işlerin de zorunlu olarak bir değişim süreci yaşadıkları ve yaşayacakları söylenebilir.

Fiziki işler, sektör ayrımı ya da mesleki statü ayrımı olmadan kişinin fiziki olarak yaptığı işi aynı fiziki ortamda bulunarak gerçekleştirmesi şeklinde ifade edilmişti. Bu özellikteki işlerin iş yüklerinin arttığı ve sosyal hayatın devamı için kaçınılmaz olduğu görülmüştür. Sağlık sektörü salgın dolayısıyla kapsam dışına çıkarılacak olursa özellikle taşıma ve lojistik işlerindeki artış iş yoğunluklarında değişimlere yol açmıştır. Benzer şekilde üretime devam edilen sektörlerdeki üretim işçileri, elektronik ve haberleşme sektörlerindeki teknik personelin işlerine devam etmeleri de sosyal hayatın devamı için neredeyse vazgeçilmez olduklarını göstermektedir. Buradaki değişim esasında bireyleri direkt olarak etkilemese de personel sayısının yetersiz kalması fiziki işlerde çalışması gereken insanların çoğalması gerekliliğini ortaya koymuştur. Dünyanın en büyük e-ticaret platformu Amazon'un istihdamı artırması, benzer özellikteki diğer şirketlerin de benzer adımlar atması bu kurumlardaki örgüt yapısının fiziki işlerde çalışanlara daha çok ağırlık vermesi gerekliliğini göstermektedir. Örgüt yapısındaki bu değişimin de zorunluluk ile gelmesine rağmen ilerleyen yıllarda kalıcı hale gelmesi işten bile değildir.

2.2. Örgütsel Değişimin Sonrası

Genç ve Akyürek (2020) salgın öncesi ve sonrası açısından insan, sermaye, doğal kaynaklar, küresel ve ulusal güvenlik, devlet yönetimi, pazarlar ve tehditler gibi unsurların özelliklerini belirtmişlerdir.

Tablo 1. Küresel Salgının Yapısal Etkileri

Faktör	**Salgın Öncesi**	**Salgın Sonrası**
İnsan	Beceri ve yaratıcılık düzeyi düşük	Çok çeşitli beceri sahibi olması gerekiyor, değişime açık
Sermaye	Kaynaklar sınırlı ve yerel	Küresel orijinli ve yüksek miktarda sermaye
Doğal Kaynaklar	Bol ve düşük maliyetli	Sınırlı ve yüksek maliyetli
Küresel ve Ulusal Güvenlik	Riskli	Çok riskli
Devlet Yönetimi	Hiyerarşik	Kaotik

Pazarlar	Yerel ve düşük maliyetli	Bölgesel ve sürekli gelişen
Tehditler	Az çeşitlenmiş	Çok çeşitlenmiş

Kaynak: Genç ve Akyürek (2020: 59)

Tablo 1 incelediğinde ele alınan tüm faktörlerde değişim olacağına dair öngörüler dikkat çekmektedir. Değişimin unsurlarının salgının ardından uğrayacağı değişimlerin tüm dünyadaki hemen hemen tüm örgütler için önceden olduğundan çok daha zor bir hal alacağı oldukça açıktır. Yaşanan ekonomik sorunlar ve belirsizlik küresel çapta güveni oldukça etkilemiştir. Bu çalışma kapsamı açısından bakılacak olursa insan faktöründe değişime açık olma gerekliliği göze batmaktadır. Değişime açık, değişime ve getirdiklerine uyum sağlayabilen insanların salgın sonrasında çalışma ortamında ve iş hayatında daha avantajlı olabileceği söylenebilir. Daha önceden yetenek düzeyi her alanda çok büyük önem arz etmezken salgın sonrasında örgütler personel seçiminde birden çok yeteneği olan ve mümkünse yaratıcılık düzeyi daha yüksek olan kişilere yönelecektir.

Yukarıdaki işin özellikleri açısından işler; fiziki işler, seçkin işler, hizmet sağlayan işler ve belirli süreli işler olarak ele alınmıştı. Bu sınıflandırmalardan fiziki işler açısından düşünüldüğünde fiziki olarak işinin başında bulunması gereken çalışanların daha farklı becerilerinin de göz önüne alınacağı söylenebilir. Seçkin işlerde ise yaratıcılık düzeyinin öneminin artacağı bir yandan da değişime uyum sağlayanların iş hayatına daha rahat devam edebileceği düşünülmektedir. Hizmet sağlayan işlerde de benzer şekilde değişimin gereklilikleri önem kazanmakta ve adaptasyon süreçlerini daha başarılı geçirenlerin daha iyi yerlerde olacakları öngörülmektedir. Belirli süreli işlerde de beceri düzeyinin önemi ve çeşitliliği mutlaka fırsat yaratıcı bir unsur olacaktır.

Yaşanan örgütsel değişimler, değişimin türü açısından ve işin özellikleri bakımından Tablo 2'deki gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Değişim türleri ve işin özellikleri

Değişim Türü\ İşin Özellikleri	**Fiziki İşler**	**Seçkin İşler**	**Hizmet Sağlayan İşler**	**Belirli Süreli İşler**
Aktif- Pasif	Pasif	Pasif	Pasif	Pasif
Geniş kapsamlı – Dar kapsamlı	Geniş kapsamlı	Geniş kapsamlı	Dar kapsamlı	Dar kapsamlı
Evrimsel – Devrimsel	Devrimsel	Devrimsel	Devrimsel	Devrimsel
Proaktif - Reaktif	Reaktif	Reaktif	Reaktif	Reaktif

Sürekli - Süreksiz	Sürekli	Sürekli	Süreksiz	Süreksiz
Kalıcı - Geçici	Geçici	Kalıcı	Geçici	Geçici

Covid – 19 küresel salgını, değişim sınıflandırmaları açısından bakıldığında devrimsel, süreksiz, reaktif, pasif, geniş kapsamlı özellikleri olan değişimleri bünyesinde barındırmaktadır. Bazı değişim türleri açısından bakıldığında ise kimi unsurda kalıcı kimisinde geçici değişimlerin olduğu söylenebilir. Örneğin insanların alışveriş tarzlarında yaşanan değişimin daha kalıcı olması beklenirken, salgın sonrasında turizm sektöründeki değişimin ise geçici olacağı beklenebilir. Benzer şekilde sektörel farklılıklar olmakla beraber sürekli değişim yaşanması muhtemel değişim unsurları da mevcuttur.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışanlarla ilgili birçok proje iş sağlığı ve güvenliğini artırmaya yönelik olmakla beraber kökten değişimler yaratacaktır (Gupta vd., 2020). Bu çalışmada işin fiziki özellikleri bakımından örgütsel değişimleri incelenmiştir. Bapuji vd., (2020)'nin iş eşitsizlikleri sınıflandırmasına göre yapılan değerlendirmeler sonucunda farklı iş özelliklerinde farklı etkiler ve değişimler olduğu gibi bazı gruplarda benzer özellikte değişimler olduğu gözlemlenmiştir.

Seçkin işler kategorisi altında sayılabilecek tüm işlerde çalışma ortamında bulunma zorunluluğunun olmadığı ya da asgari düzeyde olduğu bu işler açısından bir örgütsel değişim yaratmıştır. Bu tip işlerde çalışanların, sektör farkı olmadan, çalışma ortamında bulunma zorunluluğu ve mesai zorunluluğu olmadığı görülmüş ve ilerleyen süreçlerde de bu tespitlerin örgütler tarafından daha çok dikkate alınacağı düşünülmektedir.

Fiziki işlerdeki örgütsel değişimin ise personel yetersizliği sonucunda çalışanların daha çok çalıştırılması olduğu söylenebilir. Uzaktan ya da esnek çalışma yöntemleriyle idare edilemeyecek olması ve fiziki olarak bulunma zorunluluğu bu tip işlerin aslında sosyal hayatın devamı için kaçınılmaz derecede önem teşkil ettiği küresel salgın döneminde iyice anlaşılmıştır.

Belirli süreli işler için yaşanan örgütsel değişim sektöre göre değişiklik göstermiştir. Geçici olarak sektör değiştiren firmalar ekonomik olarak daha az etkilenirken çoğu firmanın ise yaşadığı/yaşayacağı bunalımların daha yıkıcı olması muhtemeldir.

Hizmet sağlayan işlerde ise örgütsel değişimin en büyük etkisi hizmetin sağlandığı kanal olarak dikkat çekmektedir. Daha çok teslimat daha az perakende hizmet olması ilk etapta geçici olsa da değişim meydana getirmiştir.

Devletler aldıkları karar ve önlemlerle pandemi gibi küresel ya da doğal afet gibi bölgesel sorunlarla başa çıkabilmektedir. Bazı devletler bu durumu önemseyerek ve erken hareket ederek çeşitli önlemleri almış bazıları ise bu kararlar için gecikmiştir (Gül ve Çelebi, 2020: 1712). Örgütsel değişim küresel çapta bakıldığı zaman şüphesiz tüm örgütlerde yaşanmış olsa da bölgesel olarak da incelenmesi gereken bir durumdur.

Türkiye'de Yüksek Öğretim Kurumunun ve Milli Eğitim Bakanlığının ayrı ayrı aldığı kararlar ile 2020-2021 eğitim ve öğretim yılı büyük bir çoğunluk ile uzaktan öğretim şeklinde başlatılmıştır. Bazı sınıflar ve üniversitelerdeki bazı bölümler bu kapsamın dışında bırakılmış olsa da çoğunluk bir kesim bu kararlara dahildir. Örgütsel değişim direkt olarak örgütü ilgilendiren bir kavram olarak ele alınsa da dolaylı olarak başka örgütleri ve işletme çevresini de etkileyebilmektedir. Eğitim ve öğretim konuları birer sektör olarak düşünüldüğünde bu sektörlerdeki değişim ve durgunluk dolaylı olarak ulaşım, emlak, turizm gibi bir çok sektörü de etkilemektedir.

Net bir şekilde belirtmek gereklidir ki yaşanan covid – 19 küresel salgınına ilişkin araştırma ve incelemeler uzun yıllar sürecektir. Çünkü psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve küresel etkilerine dair kesin ve net sonuçlar halen bilinmemektedir. Salgının bitmesi durumunda bile ekonomik etkilerin uzun yıllar boyunca süreceği düşünülmektedir. Benzer şekilde insanlar üzerindeki psikolojik ve örgütler üzerindeki tüm etkilerinin de uzun süreceğine kanaat getirilmiştir. Bu etkiler şüphesiz ki bu araştırma kapsamında ele alınmaya çalışılan örgütsel değişim unsurlarının çok da ötesinde olacaktır. Yapılan herhangi bir çalışmanın bu küresel salgının tüm sosyal ve örgütsel etkilerini ve yarattığı ya da yaratacağı değişimleri açıklayamayacağı bir gerçektir. Ancak yine de daha sonraki yapılacak çalışmalara belirli sektörler için daha spesifik değişim unsurlarının ve değişim süreçlerinin de incelenmesi tavsiye edilebilir. Hangi sektörlerin daha çok değişime maruz kaldıkları ve zorunlu değişim geçirdikleri ve hatta zorunlu değişimin ne kadar kalıcı etkilerinin olduğu da araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Alpago, H, Oduncu Alpago, D. (2020). Korona Virüs Ve Sosyoekonomik Sonuçlar. Ibad Sosyal Bilimler Dergisi, (8), 99-114.

Bapuji, H., Patel, C., Ertug, G., Ve Allen, D. G. (2020). Corona Crisis And İnequality: Why Management Research Needs A Societal Turn.

Bremmer, I. (2020). Why Covıd-19 May Be A Major Blow To Globalization.

Carbon Brief. (2020). Carbon Brief. "Analysis: Coronavirus Temporarily Reduced China's Co2 Emissions By A Quarter", Https://Www.Carbonbrief.Org/Analysis-Coronavirus-Has-Temporarily-Reduced-Chinas-Co2-Emissions-By-A-Quarter:

Coronavirus Disease (Covıd-19) Outbreak: Rights, Roles And Responsibilities Of Health Workers, İncluding Key Considerations For Occupational Safety And Health, World Health Organization (2020).

Feng, H., Grifoll, M., & Zheng, P. (2020) New Coronavirus (Covıd-19) Making Global Shipping Worse.

Genç, C. ve Akyürek, S. (2020). COVID-19: KAÇINILMAZ DEĞİŞİM ALARMI! YA İNSAN YA DA İNSAN! . Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 2 (1) , 48-63 .

Gareth, R. Jones. (1998). Organizational Theory. Wesleypublishing Company. Usa.

Gökçe, F. (2000). Detişme Sürecinde Devlet Ve E~Tim. Ankara: Eylül Kitap Ve Yayınevi. No: 8.

Gupta, R., Ghosh, A., Singh, A. K., And Misra, A. (2020). Clinical Considerations For Patients With Diabetes İn Times Of Covıd-19 Epidemic. Diabetes & Metabolic Syndrome, 14(3), 211.

Gül, H., ve Çelebi, F. (2020) Koronavirüs (Covid-19) Pandemisinde Başlıca Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kriz Yönetiminin Değerlendirilmesi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(3), 1703-1715.

Güçlü, N., & Şehitoğlu, E. T. (2006). Örgütsel Değişim Yönetimi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (13), 240-254.

Güven, H . (2020). Covıd-19 Pandemik Krizi Sürecinde E-Ticarette Meydana Gelen Değişimler. Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi , 7 (5) , 251-268 .

Hitt, M. A., J. Stewart B., Lyman W. P. (2009), Management, Second Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Https://Covid19.Saglik.Gov.Tr/. Erişim Tarihi: 09.06.2020

Https://Www.Meb.Gov.Tr/Bakan-Selcuk-Koronaviruse-Karsi-Egitim-Alaninda-Alinan-Tedbirleri-Acikladi/Haber/20497/Tr. Erişim Tarihi: 29.05.2020

Https://Www.Worldometers.İnfo/Coronavirus/. Erişim Tarihi: 28.09.2020

Https://Www.Yok.Gov.Tr/Sayfalar/Haberler/2020/Kuresel-Salgin-Surecin-de-Yapisal-Duzenlemeler-2.Aspx. Erişim Tarihi: 09.06.2020

Https://Www.Yok.Gov.Tr/Sayfalar/Haberler/2020/Kuresel-Salgin-Surecin-de-Yapisal-Duzenlemeler.Aspx. Erişim Tarihi: 06.06.2020

Https://Www.Yok.Gov.Tr/Sayfalar/Haberler/2020/Universitelerde-Uygulanacak-Uzaktan-Egitime-İliskin-Aciklama.Aspx. Erişim Tarihi: 03.06.2020

Imf. (2020). "World Economic Outlook", The Great Lockdown. Imf. Https://Www.Imf.Org/En/Publications/Weo/Issues/2020/04/14/Weo-April-2020. Erişim Tarihi: 05.05.2020

Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Kreitner, R., ve Kinicki, A. (1995). Organizational Behavior, Richard D. Irwin. INC, USA.

Lee, K., ve Dodgson, R. (2000). Globalization And Cholera: İmplications For Global Governance. Global Governance: A Review Of Multilateralism And İnternational Organizations, 6(2), 213-236.

Torun Kayabaşı, E . (2020). Covıd-19'un Piyasalara Ve Tüketici Davranışlarına Etkisi. Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 7 (5) , 15-25.

Trahat, B. ve Burke W. (1997). 12 Principles Of Organizational Transformation. Management Review. September. Vol:86. Issue: 8.

Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. Organization Science, 13(5), 567-582.

Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim Ve Liderlik. Sayıştay Dergisi, 80(1), 57-83.

Werkman, R. A. (2009), "Understanding Failure To Change: A Pluralistic Approach And Five Patterns", Leadership & Organization Development Journal, 30(7).

World Healt Organization (Who), (2020). "Coronavirus Disease (Covıd-19) Situation Report– 111, Https://Www.Who.İnt/Docs/Default-Source/Coronaviruse/Situation-Reports/20200510covid-19-Sitrep-111.Pdf?Sfvrsn=1896976f_2. Erişim Tarihi: 01.06.2020.

World Health Organization. "Coronavirus Disease 2019 (Covıd-19): Situation Report, 72." (2020). Erişim Tarihi: 10.05.2020

Yeniçeri, Ö., (2002), Örgütsel Değişmenin Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara.

Bölüm 42

ÖNEMLİ BİR ÇEVRE SORUNSALI OLAN HAVA KİRLİLİĞİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İLİŞKİSİ

Özge ARPACIOĞLU ÖZDEMİR[1]

1 Öğr.Gör.Dr., Gaziantep Üniversitesi, SBMYO, arpaciogluozge@gmail.com, ORCID İD:0000-0002-2424-8700

1. GİRİŞ

Çevre kirliliği bir çok kirliliği bünyesinde barındıran geniş bir kavramdır. Hava kirliliği, su kirliliği, toprak kirliliği, gürültü kirliliği ve ışık kirliği çevre kirliliğini ortaya çıkaran kirlilik türleridir. Hızlı kentleşme, nüfus artışı, teknolojik gelişmeler ve sanayileşme sadece küresel düzeyde değil yerel düzeyde de dünyayı tehdit eden çevresel kirlilik sorununun başlıca nedenleri arasında yer almaktadır.

Çevre insan faaliyetleri ile etkileşim halindedir. İnsan faaliyetleri ile çevre arasındaki etkileşim genellikle Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) modeli olan "Baskı-Durum-Tepki" (Pressure-State-Response Model) modeli ile açıklanmaktadır. Bu modele göre insan faaliyetleri (enerji, ulaşım, sanayi vb.) çevre ve doğal kaynaklar üzerinde kirletici ve atık üretimiyle baskı yaratmaktadır. Bu baskıların göstergeleri üretim ve tüketim trendleri ile yakından ilişkilidir. Özellikle, üretim ve tüketim ilişkilerinin yoğunlaştığı sanayileşmeyle beraber kaynaklara duyulan ihtiyaç, doğal faktörleri azaltırken, diğer taraftan artan tüketim, çevre kalitesini bozucu atıkların ortaya çıkmasına ve çevre kirliliğin daha görünür hâle gelmesine neden olmaktadır.

Çevre kalitesini bozan en önemli faktörlerden birisi hava kirliliğidir. Hava kirliliği havadaki zararlı konsantrasyonlara ulaşabilen parçacıkların ve gazların karışımıdır. Dış ortam atmosferinin insan ve çevreye zararlı olan maddeleri içermesi sonucu belirmektedir. Günümüzün en büyük çevresel riski olarak kabul edilen ve atmosferde yaşayan tüm canlılar için önemli bir tehdit unsuru olan hava kirliliği yeni bir olgu olamamakla beraber geçmişi sanayi devrimini yaşayan batı toplumlarına kadar uzanmaktadır. O dönemlerde toplumlar üretimlerini arttırdıkça refah seviyelerini de arttıracaklarını düşünerek, üretim faaliyetlerini mutluluğun tek aracı olarak görmüşlerdir. Bu durum, ekonomik büyümeyi artırmaya yönelik girişimlerinin çevre kirliliği gibi önemli bir konuyu ihmal etmelerine neden olmuştur. Oysa ki günümüzde ekolojik dengeyi bozarak yaşamı tehdit eden çevre sorunlarının ekonomik büyüme amacıyla geri plana atılması, kalkınma iktisatçılarının çokça bahse geldiği kalkınma amaçlarıyla örtüşmemektedir.

Yale ve Colombia Üniversitesi işbirliği ile hazırlanan çevresel performans endeksi ülkelerin çevre performansları hakkında bilgiler vermekte ve ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarında önemli katkılar sağlamaktadır. 2006 yılından bu yana 2 yılda bir yayınlanan raporlarda, çevresel performans endeksi çerçevesinde ülkelerin hava kalitesindeki mevcut durumları izlenmekte ve karşılaştırmalar yapılabilmektedir. Çevresel sağlık ve ekosistem canlılığı gibi iki temel amaç üzerine geliştirilen endeks 10 kategoride değerlendirilmekte ve her bir kategorideki göstergeler farklı boyut ağırlıkları ile hesaplanmaktadır. Endeksin %50 ağırlığını oluş-

turan çevre sağlığı, hava kirliliğinin insan üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Bu etkiler iç ortam ve dış ortam hava kirliliği göstergeleri ile ölçülmektedir. Çevresel performans endeksi hava kirliliğinin doğa üzerindeki etkilerini sülfür dioksit, azot oksit emisyonları, metan dışı uçucu organik bileşik emisyonları ve ekosistem ozon seviyesi ile ölçmektedir. Hesaplamada sülfür dioksit emisyon göstergesi 2.1 oranında, diğer göstergeler 0.7 oranında eşit olarak ağırlıklandırılmaktadır (WEF, 2010). Nitekim, çevresel performans endeksi raporlarında, temiz hava çevre kalitesinin önemli belirleyicileri arasında yer almakta, hava kirliliğine neden olan en önemli kirleticiler ise sülfür oksit ve nitrojen oksit olarak belirtilmektedir. Raporda, zehirli bir gaz olan nitrojen oksitin yaratmış olduğu karmaşık etkilerle biyolojik çeşitliliği tehdit eden en önemli etken olduğu, yer seviyesindeki ozonun nitrojen oksit ile birleşmesi sonucu bitki üremesi ve ürün verimini ciddi biçimde azalttığı ifade edilmektedir. Zehirli bir gaz olan sülfür oksit de nitrojen oksit ile benzer etkiler göstermekte ekosistem üzerinde bazı olumsuz etkiler yaratmaktadır. Sulak alanlarda, artan sülfat birikimi, civanın bakteriler tarafından metilasyonuna yol açabilmekte, atmosferdeki partiküller için öncü olabilmektedir. Her iki kirleticinin de antropojenik kaynaklardan yayıldığı, asitleşme ve ötrofikasyonun kimyasal ve biyolojik süreçleri yoluyla çeşitli olumsuz çevresel etkilere neden olduğu belirtilmektedir (EPI Report, 2018).

Günümüzde yaklaşık 200'e yakın hava kirleticisi olduğu bilinmekle beraber Dünya Sağlık Örgütü'nün hava kalitesi hesaplamalarında 5 temel kirletici esas alınmaktadır. Bunlar; partikül maddeler (PM_{10}), karbon monoksit (CO), kükürt dioksit (SO_2), azot dioksit (NO_2) ve ozon (O_3)'dur. Bu zehirli gazlar havada uzun süre asılı kalmakta ve oldukça hızlı yayılabilmektedirler.

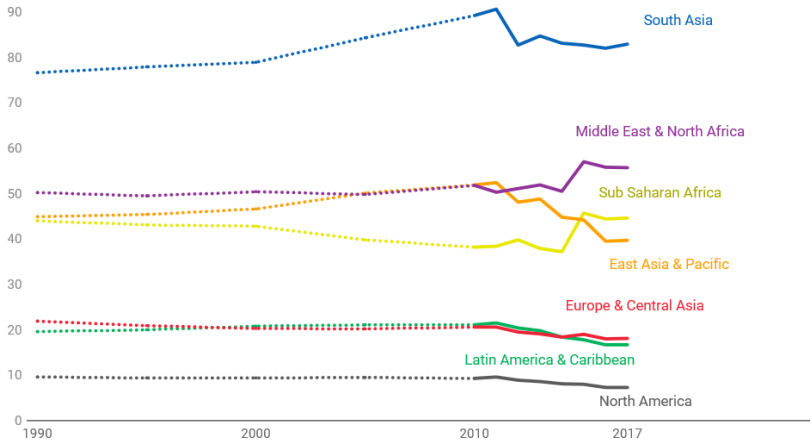
Hava kalitesi endeksi kirleticilerin belli bir bölgedeki hava kalitesinin karakterize edilmesi için ülkelerin kendi sınır değerlerine göre dönüştürdükleri ve kirlilik sınıflandırılmasının yapıldığı bir endekstir. Hava kalitesi endeksi, ülkelerin mevcut hava kalitesi durumunu 5 temel kirletici için matematiksel bir hesaplama yapmadan sınıflandırmayla belirlemektedir. Kirleticilerin havadaki konsantrasyonlarına göre hava kalitesi, orta, kötü, tehlikeli şeklinde derecelendirmeye tabi tutulmaktadır. Endeks, yaşanan bölgenin havasının ne kadar temiz veya kirli olduğu ve ne tür sağlık etkilerinin oluşabileceği konusunda bilgiler vermektedir. Hava kalitesi endeksi ile bir bölgedeki hava kirliliğini ölçmek ve değerlendirmek için pek çok kirletici için kısa ve uzun vadeli sınır değerler tanımlanmıştır. Endeksin 0-50 arasında yer alması hava kalitesinin iyi olduğunu gösterirken, 50-100 aralığında yer alması sağlık endişesinin orta düzeyde olduğunu, 100-150 aralığında yer alması hassas gruplar için önemli olduğunu, 150-200 aralığında yer alması sağlıksız bir durum olduğunu, 200-300 aralığında yer alması sağlık açısından kötü ve acil durum olduğunu, 0-500 aralığında yer

alması ciddi ve tehlikeli sağlık sorunları oluşturabileceğini göstermektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlıklı ve makul olarak kabul ettiği hava kalitesi sınır değer, 0-50 arasındaki değerdir. DSÖ, 2000 ve 2005 yıllarında yayımladığı rehber dokümanlarında, insan sağlığı ve bitki örtüsü üzerinde olumsuz etkilere dair kanıt bulunmayan maruziyet seviyelerini (konsantrasyonları ve süreleri) tavsiye etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü hava kalitesi yönergeleri, sağlık risklerinin önemli derecede azaltıldığı hava kalitesi hedeflerini önermekte, halk sağlığının nasıl korunacağı konusunda ülkelere rehberlik sağlamaktadır. DSÖ, iç ve dış ortam kirleticiler için önerilen sınır değerleri belirlemekte, bu yönergeler yıllık ve günlük ince partiküller, nitrojen dioksit, sülfür dioksit, karbon monoksit ve ozon konsantrasyonlarını kapsamaktadır (WHO, 2006). Ülkeler DSÖ yönergelerini rehber almakla beraber, kendi hava kalitesi standartlarını belirlemektedir. Ancak hâla günümüzde ülkelerin hava kaliteleri DSÖ tarafından rehber olarak kabul edilen sınır değerlerin oldukça üzerinde seyretmektedir. Nitekim, DSÖ 2019 raporunda, kentsel alanlarda yaşayan nüfusun %80'den fazlasının Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlediği sınır değerlerin üzerinde, 15 yaş altı çocukların %93'ünün ise $PM_{2,5}$ sınır değerini aşan bölgelerde yaşadığı belirtilmektedir. Raporda özellikle düşük ve orta gelir düzeyine sahip ülkelerin yüksek düzeyde iç ve dış hava kirleticilere maruz kaldığı da ifade edilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) hava kalitesi kılavuzu, yıllık ortalama PM2.5 konsantrasyonunun 10 µg / m3 (metreküp başına mikrogram) üzerinde yaşayanların sağlık açısından daha yüksek risk altında olduğunu belirtmektedir. Bu kritere dayanarak, 2017 yılında dünya nüfusunun yüzde 90'ından fazlasının yıllık ortalama PM2.5 konsantrasyonu 10 µg / m3'ün üzerinde oluşan havaya maruz kalarak yaşadığı görülmektedir.

Bölgelerin 1990-2017 dönemine ait hava kirliliğinin incelendiği grafikte, PM2.5 seviyesinin en düşük olduğu bölge Kuzey Amerika olarak belirlenmiştir. 1990-2010 arası dönemde %10 seviyelerindeki kirlilik oranının 2010 sonrası dönemde DSÖ kılavuz sınır değerinin bile altında gerçekleştiği görülmüştür. Latin Amerika&Karayipler'de, Avrupa ve Merkezi Asya'da DSÖ kılavuz değerlerinin üstünde yer almış olmakla beraber hava kalitesi diğer bölgelere göre nispeten daha iyi durumdadır. Dünya'nın en kirli havasını soluya bölge ise Güney Asya'dır. Bu bölgede PM2.5 oranı %80 ve %90'lara kadar varmaktadır. Orta doğu ve Kuzey Afrika'da kısmen Sahra Çölü'nden gelen toz nedeniyle hava kirliliğinin en yoğun yaşandığı bölgeler arasına yer almaktadır (World Bank, 2019).

Şekil 1: *Bölgelerde Hava Kirleticisinin ($PM_{2.5}$) Metreküp Başına Mikrogram Yoğunluğu, 1990-2017*



Kaynak: *World Development Indicators, 2019.*

Dünya Sağlık Örgütü, hava kalitesi kılavuzuna ek olarak ülkelerin nüfusunun $PM_{2.5}$ kirleticisine maruz kalınması durumunu azaltmadaki ilerlemeyi ölçmelerine yardımcı olmak için üç ara hedef önermiştir. Yıllık ortalama ince partikül ($PM_{2.5}$) konsantrasyonları için belirlenen üç ara hava kalitesi hedefi (IT) mevcuttur. IT-1 ≤ 35 µg / m3; IT-2≤ 25 ug / m3; ve IT-3 ≤ 15 ug / m3

Ara Hedef 1: IT-1 ≤ 35 µg / m3 uzun süreli etki sonucu ortalama en yüksek konsantrasyona karşılık gelen düzeydir. Bu düzey bazı ülkelerde önemli ölümlerde ilişkilendirilmiştir.

Ara Hedef 2: IT-2, ≤ 25 µg/m3

Ara Hedef 3: IT-3, ≤ 15 µg/m3

Günümüzde yaklaşık 4 milyar kişinin DSÖ tarafından en esnek ara hedef olarak belirlenen metreküp başına yıllık 35 mikrogramın çok üzerinde ve çapı 2.5 cm'den küçük partiküler maddelerin bulunduğu yerlerde yaşadığı ifade edilmiştir (WB, World Development Indicators). 2017 yılında $PM_{2.5}$, ozon ve iç hava kirliliğine bağlı 5 milyon kişinin hayatını kaybettiği DSÖ raporunda belirtilmektedir. Çin başta olmak üzere, Hindistan, Pakistan, Endonezya, Bangladesh, Nijerya, US, Rusya, Brezilya, Filipinler 2017 yılında belirtilen kirleticilere bağlı ölümlerin en çok yaşandığı ilk 10 ülke arasındadır. Ölümlerin %53'ü Çin ve Hindistan'da gerçekleşmiştir. (State of Global Air,2019). Hindistan ve Çin'in enerji üretimi için yüzde üçe kadar kükürt içerebilen kömüre olan bağımlılığı, yoğun kömür tüketimi nedeniyle, her iki ülke de kükürt dioksit emisyonlarından kaynaklanan hava kirliliğini arttırmaktadır. Son yapılan çalışmalar, Çin'in kükürt dioksit emisyonlarını 2007 yılından bu yana %75 oranında azaltırken, Hindis-

tan'ın emisyonlarını %50 arttığını ortaya koymaktadır (Li et al., 2017). Ancak hâla günümüzde hava kirliliğinin tehlikeli boyutları Çin ve Hindistan'da devam etmektedir.

Dünya Bankası verilerine göre, 2017 yılında metreküp başına dış ortam hava kirliliğine bağlı $PM_{2.5}$ kirleticisinin en yoğun bulunduğu ve havası en kirli ülkeler sırasıyla, Nepal, Nijer, Katar, Hindistan, Suudi Arabistan, Mısır, Kameron, Nijerya, Bahreyn ve Çad olarak belirtilmiştir. Belirtilen ülkelerde kirleticinin yoğunluğu yıllık dünya ortalaması olan 46 µg / m3'ın oldukça üzerindedir. Bu rakam DSÖ'nün 1. ara hedefinin de oldukça üzerindedir. Partikül madde yoğunluğuna en az maruz kalan ve havası en temiz ülkeler ise sırasıyla Maldivler, U.S, Norveç, Estonya, İrlanda, Kanada İsviçre, Yeni Zelanda, Brundi ve Finlandiya'dır. (World Development Indicators, 2019).

2. HAVA KİRLİLİĞİNİN SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Hava kirliliği yalnızca gelişmiş ülkeler için değil aynı zaman da gelişmekte olan ülkeler içinde önemli bir halk sağlığı sorunudur. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) kayıtlarında küresel düzeyde her sekiz ölümden birinin hava kirliliği ile bağlantılı olduğu tespit edilmiştir. DSÖ, 2019 yılı için, sağlık açısından en önemli 10 tehdit arasında ilk sıraya hava kirliliği ve iklim değişikliği sonucu ortaya çıkan sağlık sorunlarına yer vermektedir. Öyle ki, artan çevresel riskler atmosferde yaşayan canlıların sağlığına zarar vererek ani ölüm ve kalıtsal hastalıklara neden olmakta ve yaşam beklentisini kısaltmaktadır.

Atmosferde çok sayıda hava kirleticisi olmakla beraber bunlar arasında insan sağlığı üzerinde en tehlikelisi $PM_{2.5}$'dir. Havadaki $PM_{2.5}$ konsantrasyonu, bir metreküp başına mikrogram ile ölçülür. Kirleticinin yıllık ortalama yoğunluğu nüfusla paralel olarak ülke ve bölgelerde farklılık göstermekle beraber yapılan çalışmalar $PM_{2.5}$ kirleticisine uzun veya kısa süreli maruz kalmanın insan sağlığı üzerindeki sonuçlarının da farklılık gösterdiğini belirtilmektedir (State of Global Air,2019). $PM_{2.5}$ kirleticisine birkaç saat ya da birkaç gün gibi kısa süreli maruz kalanlarda, göz, kulak, burun boğaz irritasyonları, astım, bronşit ve alerji gibi kronik rahatsızlıklar görülmekte iken, bir kaç hafta ya da birkaç ay maruz kalanlarda diyabet, inme, Koah, akciğer kanseri ve iskemik kalp hastalığı gibi ölümle sonuçlanabilen rahatsızlıklar görülebilmektedir. Ayrıca, merkezi sinir sistemi bozuklukları (dahil nörolojik ve psikiyatrik hastalıklar) olumsuz gebelik ve gelişimsel sonuçlar (örneğin erken doğum, düşük doğum ağırlığı veya büyüme kısıtlaması) gibi diğer hastalıklara da sebebiyet verebilmekte, özellikle yaşlılar, çocuklar ve hamileler olumsuz sonuçlarından daha fazla etkilenebilmektedir (State of Global Air, 2019).

Dünya Sağlık Örgütü raporlarında hava kirliliğini iç ortam ve dış ortam hava kirliliği olmak üzere sınıflandırılmıştır. Dış ortam hava kirlili-

ği sanayileşme, ulaşım ve ısınma kaynaklı iken, iç ortam kirliliği ısınma ve yemek pişirme sonucu kullanılan katı yakıt tüketiminin bir sonucudur. DSÖ 2016 raporunda, dış ortam hava kirliliğine neden olan "Partiküler Madde ($PM_{2.5}$) ve çapı 2.5 mikrometreden küçük diğer taneciklerin kardiyovasküler, solunum yolu problemleri ve kanser hastalıklarına neden olduğu, kırsal ve kentsel alanlarda yaşayan 4.2 milyon kişinin ise dış hava kirliliğine bağlı yaşamını yitirdiği belirtilmektedir. Dış ortam hava kirliliğine bağlı ölümlerin %38'inin kalp krizini, %20'sinin felç, %43'ünün kronik rahatsızlık sonucu gerçekleştiği belirtilmektedir (WHO Newsroom, 2018). Dış ortam hava kirliliğine bağlı erken ölümlerin %91'inin ise düşük ve orta gelir düzeyine sahip ülkelerde özellikle Güneydoğu Asya ve Pasifiklerde ağırlıklı olarak görüldüğü belirtilmektedir (WHO Newsroom, 2018). 2005 DSÖ hava kalitesi yönergesinde PM10 kirleticisinin kılavuz değerinin metreküp başına 70 mikrogramdan 20 mikrogram (µg/m),'a düşürülebilmesi halinde ise, dünya çapında hava kirliliğine bağlı ölümlerin %15 civarında azalabileceği de ifade edilmiştir.

İç ortam hava kirliliği, evlerde kullanılan biyoyakıt, gazyağı ve kömür gibi katı yakıtlar sonucu oluşmaktadır. Dünyanın neredeyse 3 milyara yakın bir kısmı hâla ev içinde odun, kömür ve gübre gibi katı yakıt kullanmaktadır. Katı yakıtların yoğun kullanımı partiküler maddelerin salınımını arttırmakta ve insan sağlığı üzerinde oldukça olumsuz etkiler bırakmaktadır (WHO, 2014:16). Ayrıca, iç ortam hava kirliliği hem kentsel hem de kırsal bölgeler için büyük bir dış ortam hava kirliliği oluşturmaktadır. Katı yakıt kullanımı sonucu iç ortam hava kirliliğine bağlı her yıl 3.8 milyon insanın hayatını kaybettiği ve ölümlerin %27'sinin zatüre, %18'inin inme, %27'sinini kalp krizi, %20'sinin kronik akciğer hastalığı ve %8'inin akciğer kanserine bağlı gerçekleştiği belirtilmektedir. (WHO Newsroom, 2018). Dünya üzerinde yaklaşık 3 milyar kişinin hâla katı yakıt kullanmakta olduğu, katı yakıt kullanımının daha çok yoksulluk içinde yaşayan bölgelerde, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha sık rastlandığı belirtilmektedir. State of Global Air 2019 raporunda, 2017 yılında iç hava kirliliğine bağlı ölümlerin %46'sının Çin ve Hindistan'da, %24'ünün ise Sahra altı Afrika'da meydana geldiği belirtilmektedir. İç ortam kaynaklı zehirli gazlara maruz kalmak genellikle diğer hava kirliliği biçimlerinden daha yüksek olması sebebiyle ev tipi katı yakıtların kullanımını azaltmak, insan sağlığını diğer hava kirliliği azaltma çabalarından daha fazla artırabilmektedir (Goldemberg ve ark., 2018). DSÖ Hava Kalitesi Yönergeleri, önemli insan sağlığı riskleri yaratan hava kirleticileri üzerindeki küresel sınırlar için bir temel oluşturmaktadır. Partikül madde, ozon, azot dioksit ve kükürt dioksit için ülkelerin zaman içindeki ilerlemelerini ölçmelerine ve izlemelerine yardımcı olmak için yönergeler mevcuttur. DSÖ iç ortam hava kalitesi yönergeleri ev tipi yakıt, pişirme ve ısıtma sobalarından kaynaklanan emisyonların kullanımına ilişkin sınırlamalar koymakta ve ülke-

lerin bu kılavuz değerlerine bağlı kalmaları insan sağlığı açısından önem taşımaktadır.

DSÖ'nün küresel bir platform oluşturarak hava kirliliğini azaltma stratejilerini geliştirme, uygulama ve izleme kapasitesini güçlendirmek için diğer ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği çabalarına öncülük etmektedir. Küresel Platform'un amacı, sistematik olarak hava kalitesi izleme ağları, atmosferik modelleme ve uzaktan algılama gibi farklı kaynaklardan gelen hava kirliliğine maruz kalma verilerini ortaya koymaktır. Bu kirleticilerin hava kalitesi ve sağlık hakkındaki verilerini bir araya getirmek için 2014-2015 yılarında küresel platform tarafından istişareler yapılmıştır ve bu istişarelerin raporlarının ise ileri bir tarihte yayınlanacağı planlanmaktadır. Bu veriler, hava kirliliği ve buna bağlı hastalık yükünün küresel değerlendirmelerini yapmak ve hava kirliliğini azaltma stratejileri ve politikalarının uygulanmasıyla elde edilen herhangi bir iyileşmeyi göstermek açısından önem taşımaktadır.

Giderek artan çevre sorunları ve sağlık üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin vardığı sonuçlar neticesinde Dünya Sağlık Asamblesi delegeleri tarafından hava kirliliğinin etkilerini ele almak ve hava kirliliğini dünyanın en büyük tek çevresel riski olarak tanımlamak için WHA68.8 sayılı kararı kabul edilmiştir. 2016 yılında üye devletler, hava kirliliği konusunda dört öncelikli eylem alanına odaklanan bir yol haritasını onaylamışlardır.

- Hava kirliliğinin sağlık üzerindeki etkileri hakkında bilgi tabanının genişletilmesi
- Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin hava kirliliği ile ilgili hedeflerine yönelik sağlık eğilimlerinin izlenmesi ve raporlanması
- Hava kirliliğini azaltma önlemlerinin insan sağlığına faydaları konusunda farkındalık yaratmak
- Eğitim, kılavuz ilkeler ve ulusal eylem planları yoluyla hava kirliliğinin sağlığa olumsuz etkilerini ele almaya yardımcı olmak için sağlık sektörünün her düzeyde çalışma kapasitesinin arttırılması olarak belirlenmiştir.

4. ÇEVRESEL RİSK VE SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İLİŞKİSİ

Gelişme kavramının devamlılığının salt ekonomik faktörlerle açıklanamayacağı sosyal ve çevresel faktörlerin de bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği sürdürülebilir kalkınma kavramının odak noktasını oluşturmaktadır.

Kavram ilk kez 1987 yılında Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED) tarafından yayımlanan "Ortak Geleceğimiz" (Brundtland Raporu) adlı raporda dile getirilmiştir. Raporda, "Bugünün ihtiyaçlarını gelecek

nesillerin de kendi ihtiyaçlarını karşılamalarından ödün vermeden karşılamak" olarak tanımlanan sürdürülebilir kalkınmanın hedefleri;

1. Büyümeyi canlandırmak

2. Büyümenin kalitesini değiştirmek

3. İş bulma, yiyecek, enerji, su ve sağlık konularındaki temel ihtiyaçları karşılamak

4. Sürdürülebilir bir nüfus düzeyini garanti altına almak

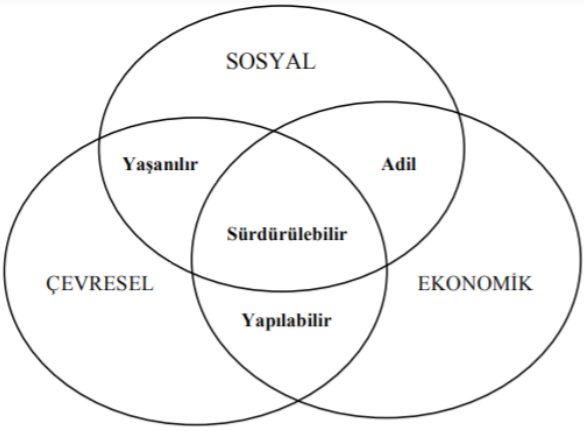
5. Kaynak tabanını korumak ve zenginleştirmek

6. Teknolojiyi yeniden yönlendirmek ve riski yönetmek

7. Karar verme sürecinde çevre ve ekonomiyi birleştirmek olarak belirlenmiştir.

Brundtland Rapor'unda sürdürülebilir kalkınma kavramı 3 daire modeli ile açıklanmıştır. Üç daire modeli sürdürülebilir kalkınmanın amaç ve hedeflerinin ekonomi, insan ve çevre ile bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu modele göre toplumların ekonomik, sosyal ve çevresel gelişimlerinin sürdürülebilirliği ancak eş zamanlı ve eşit kalkınma gerçekleştirmesi durumunda mümkün olmaktadır.

Şekil 2: *Sürdürülebilir Kalkınmanın Üç Boyutu*



Kaynak: *Sustainable Development (2018), The Evolution of the "Sustainable Development" Concept*

Bu tanımdan yola çıkarak, çevresel refahın gerçekleşmediği durumlarda ekonomik ve sosyal refah da kısıtlı kalırken, diğer alanlardaki gelişmenin gerçekleşmediği durumlarda çevresel refahtan da tam olarak bahsetmek mümkün olmamaktadır. Yapılacak olan herhangi bir plan bu

eşitliği göz önünde bulundurarak gerçekleşmelidir. Bir veya iki boyutla oluşturulan bir plan sürdürülebilir kalkınmanın önünde engel oluşturacaktır. Sürdürülebilir kalkınmadan bahsedilebilmesi, tüm boyutların işlerlikli bir şekilde sürece dâhil edilmesini ve her bir boyutun yaşanılır, adil, yapılabilir ve sürdürülebilir olmasını gerekli kılmaktadır. Refah artışının sağlanabilmesi noktasında, tüm boyutların eş zamanlı değerlendirildiği yaklaşımlar ve ortaya konulacak ortak hedefler gerekli ve önemlidir.

Çevre ve kalkınma ilişkisi 1970'li yılların en önemli gündem maddelerinden birisi haline gelmiştir. Uluslararası alanda atılan ilk adım 1972 yılında Stockholm'de gerçekleştirilen BM Çevre Konferansı'dır. BM Çevre Konferansı'nda ülkelerin gelişmişlik düzeylerinde kalkınmanın önemi ve kalkınmada çevreyi koruma faaliyetlerinin önemi üzerinde durulmuştur. 1992 Rio Konferansı'nda 21.yy'ın en önemli gündemini oluşturan gündem 21 belirlenmiştir. Çevre ve kalkınma konularının detaylı incelenip gerekli stratejilerin belirlendiği gündem 21'de sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşabilmek için belirlenen ilke ve eylemler ortaya koyulmuştur.

Rio Bildirisi; iklim değişikliği çerçeve sözleşmesi; biyolojik çeşitliliğin korunması sözleşmesi; orman varlığının korunmasına dair bildiri; Rio Konferansı'nda ortaya çıkan 5 temel belge arasında yer almaktadır. Uluslararası seviyede gerçekleşen tüm çalışmalara rağmen sera gazı emisyonunda önemli bir düşüş gerçekleşmemesi sonucu 1997 yılında Japonya'nın Kyoto kentinde BM tarafından düzenlenen toplantıda BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi içerisinde katılımcı hükümetler tarafından "Kyoto Protokolü" imzalanmıştır. 2005 yılında yürürlüğe giren protokol şimdiye kadar imzalanmış en geniş kapsamlı çevre işbirliği anlaşmasıdır. Ülkeleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olarak 2 gruba ayıran ve tüm dünyada oldukça büyük ses getiren bu anlaşma ile ülkelere ortak fakat farklılaştırılmış sorumluluklar yüklenmiştir.

2000 yılının Eylül ayında gerçekleşen Binyıl Zirvesi ile 8 amaç ve 18 hedeften oluşan binyıl kalkınma hedefleri belirlenmiştir. Binyıl Kalkınma Hedefleri 2015 yılına kadar sürdürülebilir kalkınma ve yoksullukla mücadele alanında sağlanan ilerlemeyi ölçülebilir ve izlenebilir bir biçimde gösterecek şekilde geliştirilmiştir (Özbakır, 2016). Bin yıl kalkınma hedeflerinin devamı niteliği taşıyan ve daha kapsamlı şekilde yeniden dünya gündemine getirilen sürdürülebilir kalkınma hedefleri Birleşmiş Milletlerin 25 Eylül 2015 tarihinde New York'ta düzenlenen Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde bir araya gelen ülke liderleri tarafından kabul edilmiştir. Toplam 17 hedef ve 169 alt başlıktan oluşan "Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri" kapsamında alınan küresel hedefler ;

Hedef 1: Yoksulluğun tüm biçimlerinin her yerde ortadan kaldırılması

Hedef 2: Açlığın sona erdirilmesi, gıda güvenliği ve daha iyi beslenme güvencesinin sağlanması; sürdürülebilir tarımın desteklenmesi

Hedef 3: Sağlıklı yaşamların güvence altına alınması ve her yaşta esenliğin desteklenmesi

Hedef 4: Kapsayıcı ve eşitlikçi, nitelikli eğitimin güvence altına alınması ve herkes için yaşam boyu öğrenimin desteklenmesi

Hedef 5: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi

Hedef 6: Herkes için suyun ve sıhhi koşulların erişilebilirliği ve sürdürülebilir yönetiminin güvence altına alınması

Hedef 7: Herkesin uygun fiyatlı, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerjiye erişiminin güvence altına alınması

Hedef 8: Kesintisiz, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve herkes için insana yakışır işlerin desteklenmesi

Hedef 9: Dayanıklı altyapıların inşası, kapsayıcı ve sürdürülebilir sanayileşmenin desteklenmesi ve yenilikçiliğin güçlendirilmesi

Hedef 10: Ülkeler içinde ve arasında eşitsizliklerin azaltılması

Hedef 11: Şehirlerin ve insan yerleşimlerinin kapsayıcı, güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir kılınması

Hedef 12: Sürdürülebilir tüketim ve üretim kalıplarının güvence altına alınması

Hedef 13: İklim değişikliği ve etkileri ile mücadele konusunda acilen eyleme geçilmesi

Hedef 14: Sürdürülebilir kalkınma için okyanuslar, denizler ve deniz kaynaklarının korunması ve sürdürülebilir kullanımı

Hedef 15: Karasal ekosistemlerin sürdürülebilir kullanımının korunması, geliştirilmesi ve desteklenmesi, ormanların sürdürülebilir yönetimi, çölleşme ile mücadele, karasal bozulmanın durdurulması ve iyileştirilmesi ve biyo çeşitlilik kaybının engellenmesi

Hedef 16: Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumların desteklenmesi, herkes için adalete erişimin sağlanması ve her düzeyde etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumların inşası

Hedef 17: Uygulama araçlarının güçlendirilmesi ve Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Ortaklığın canlandırılmasıdır (Sosyal Fayda Zirvesi, 2019)

BM tarafından yayınlanan raporda 7.hedef çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır. Sürdürülebilir kalkınmanın çevresel açıdan hedefleri su kaynakları ile tarım arazilerinin kullanımında verimliliğe önem verilmesi, verimin artırılması amacıyla teknolojilerin geliştirilmesi, biyo çeşitliliğin korunması, doğal kaynakların korunması, sulama tekniklerinin daha dikkatli kullanılması, yüksek verimli tarım arazilerinin tarım dışı aktivitelerde kullanımının önlenmesi, dağ yamaçlarındaki steplerde bulunan tarım arazilerinin genişletilmesinin engellenmesi, ormanların ve sulak alanların yok edilmesinin durdurulması veya minimuma indirilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Yaylalı, 2009).

Hava kalitesini iyileştirmeye yönelik belirtilen sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin, hava kalitesi yönetimini ele almaya yönelik tüm eylemlerin başarıyla sonuçlandırılması aynı zamanda genel sürdürülebilir kalkınma hedefleri için de ortak faydalar sağlayacaktır. Hava kalitesini iyileştirmeye yönelik çabaların diğer sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkisi ele alındığında;

SKH 1 (Yoksulluğa Son): Hava kirliliğinin yoğun olduğu bölgeler potansiyel olarak ekonomik yatırım açısından elverişli değildir. Yatırım girişimlerinin bu bölgelerde tercih edilmemesi yoksulları içinde bulundukları durumdan kurtaracak yeni istihdam fırsatlarını da engellemektedir.

SKH 2 (Açlığa Son) Hava kirliliği ve gıda güvenliği arasında doğrudan bir ilişki vardır. Çevresel koşullarda bozulma, hava kirliliği mahsulleri azaltarak gıda kaynakları üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Gıda güvenliği ile ilgili sorunlar insanların sağlıklı ve aktif bir hayat sürdürebilmeleri için gerekli olan besleyici ve yeterli gıdaya zamanında ulaşabilmesini engellemektedir. Gıda güvencesinin sağlanamaması sonucu açlık giderek yaygınlaşmaktadır.

SKH 3 (Sağlık ve Kaliteli Yaşam): Hava kirliliği, solunum sistemi üzerindeki etkileri, kardiyovasküler etkileri ve yaşam boyu sağlık etkisine dair artan kanıtlarla insan sağlığı için büyük bir risktir. Ortaya çıkan kanıtlar, hava kirleticilerinin nörolojik (demans ve azalan bilişsel yetenek) ve epigenetik hastalıklarda rol oynayabileceğini göstermektedir. Emisyonu azaltma çabaları sağlık riskini azaltmaktadır. Hava kalitesi yönetimine yönelik eylemler, bu hedefe doğrudan fayda sağlayacaktır.

SKH 4 (Nitelikli Eğitim): Hava kirleticileri gençlerin nörolojik ve bilişsel gelişimini etkilemektedir. Hava kirliliğinin eğitim üzerindeki dolaylı etkileri, hem gıda güvensizliği ve yoksulluk konularını içermekte hem de toplu olarak eğitim fırsatlarının faydasını azaltabilmektedir. Kirliliğin çok yoğun olduğu ortamlar okulların kısa süreli kapanmasına bile neden olabilmektedir. Emisyonu azaltma ve olumsuz konsantrasyonlara maruziyeti sınırlama çabaları, özelikle gençlerin kaliteli eğitim olanaklarından yararlanmalarını sağlamaktadır.

SKH 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği): Sürdürülebilir kalkınma hedefi 5, cinsiyet eşitliğini sağlamayı, tüm kadınları ve kızları güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Düşük ve orta gelirli ülkelerde kadınlar, yemek pişirme uygulamalarıyla ilişkili iç mekân hava kirliliğine maruz kalarak daha fazla risk altında yaşamaktadır. DSÖ tarafından her yıl yaklaşık 3,8 milyon kişinin, yemek pişirmek amacıyla yakıtların verimsiz kullanımının neden olduğu iç ortam hava kirliliğine bağlı hastalıklardan öldüğü belirtilmektedir. Düşük ve orta gelirli ülkelerde iç mekan hava kalitesini iyileştirmeye yönelik çabaların özellikle kadınlar için sağlık ve refahı da olumlu yönde etkileyeceği belirtilmektedir.

SKH 6 (Temiz Su ve Sanitasyon): Dünya nüfusu sürekli olarak artmakta, sanayileşme plansız kentleşme ve küresel iklim değişikliğinin sebep olduğu kuraklığın da etkisiyle içilebilir su kaynaklarının arzını azalmaktadır. Havaya kirleticilerin yayılması sulak alanların, göllerin ve nehirlerin ekolojisini ve kimyasını değiştirmekte, sera gazı salınımı yağış miktarını ve düzenini olumsuz etkilemektedir (United Nation World Water Development Report, 2012: 14). Hava kalitesi yönetimine yönelik eylemler, SKH 6'ya doğrudan fayda sağlayacaktır.

SKH 7 (Erişilebilir ve Temiz Enerji): Hava kirliliğinin SKH 7 hedefiyle doğrudan bir ilişkisi vardır. Odun ve kömür geleneksel olarak daha ucuz enerji kaynaklarıdır ve gelişmekte olan ülkelerde ısıtma ve pişirme amacıyla daha yaygın kullanılmaktadır. Ancak her ikisi de yüksek seviyelerde hava kirletici emisyonlarına neden olmaktadır. Yenilenebilir enerji sistemlerinin etkinliği ise hava kirliliği ile azaltılabilmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları olumsuz kirletici konsantrasyonlarına kısa veya uzun vadeli maruz kalma riskini azaltarak halk sağlığına önemli faydalar sağlamaktadır.

SKH 8 (İnsan Onuruna Yaraşır İş ve Ekonomik Büyüme) : SKH 8 hedefi hava kirliliği ile dolaylı bir etkileşim içerisindedir. Hava kirliliği sağlık problemlerine yol açarak işten uzak kalmalara sebebiyet vermekte, iş gücü verimliliğini düşürmekte ve üretkenliği engelleyerek ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Hava kirliliğinin azaltılmasına yönelik yapılacak olan her türlü eylem aynı zamanda insan onuruna yaraşır iş ve ekonomik büyüme hedefine de dolaylı katkı sağlayabilecektir. Hava kirliliğinin azaltılması, sağlık hizmetlerinde maliyet tasarrufu sağlayacak, hastalık nedeniyle kaybedilen iş günü sayısını azaltarak ekonomik üretkenliği artıracaktır.

SKH 9 (Sanayi, Yenilik ve Altyapı) :Sürdürülebilir kalkınma için inovasyon ve teknolojinin önemi belirtilmekte ve sanayinin de aynı paralelde gelişerek/yenilenerek sürdürülebilirliği desteklemesi hedeflenmektedir. Düşük karbon ekonomisi ile sanayide temiz üretim sürecine geçiş mümkün olmakta, sanayilerin düzenli altyapı olanakları sayesinde; sera gazı emisyonlarının kontrolü sağlanabilmektedir.

SKH 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması): Dünya genelinde hava kirliliğinin dağılımı ve emisyonların etkileri eşit değildir. Hava kirliliği riskinin ölçümü, dünya genelinde, kirletici riskini izleme ve yönetme maliyetini daha fazla karşılayabilen gelişmiş ülkelerle eşitsizdir. Emisyonları azaltma çabaları ve kirletici konsantrasyonlarının yönetilmesi eylemi toplumdaki en hassas kişilerin hava kirliliğine maruz kalma riskini azaltarak çevresel adaletsizliğive eşitsizlikleri de azaltacaktır. Hava kirliliğinin azaltılmasına yönelik yapılan uygulamalar, sağlık hizmetlerinde maliyet tasarrufu sağlayacak, hastalık nedeniyle kaybedilen iş günü sayısını azaltarak ekonomik üretkenliği artıracaktır. Bu durum eşitsizliklerin azaltılmasına katkıda bulunacaktır.

SKH 11 (Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar): Hava kirliliğinin etkileri şehirlerin dış algısını olumsuz etkilemektedir. Hava kirliliği şehirlerin ve insan yerleşimlerinin güvenli, dayanıklı ve sürdürülebilir kılınmasını engellemektedir. Emisyon azaltma programlarına bağlı olan şehirlerin yaşanabilirliğini iyileştirme çabaları, olumsuz konsantrasyonlara maruz kalma riskini azaltacak ve hava kirliliğinden kaynaklanan nüfus morbidite ve mortalite oranını iyileştirecektir. Hava kalitesi ve diğer atık yönetimlerine özel önem verilerek şehirlerin kişi başına düşen olumsuz çevresel etkilerden korunması sürdürülebilir şehirler ve topluluklar hedefinin gerçekleştirilmesinde önemlidir.

SKH 12 (Sorumlu Üretim ve Tüketim): Tüketim güdümlü ekonomilerin endüstriyel üretim, hizmet ve lojistikte ön sıralarda yer almaları hava kirliliği sorunlarına katkıda bulunan emisyonların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Fosil yakıt kullanımına yönelik sübvansiyonlar, petrole dayalı ekonomik sistemler ve bunun sonucunda ortaya çıkan hava kirliliği etkilerini sürdürmektedir. Hane halklarında ve işletmelerde sürdürülebilir tüketim, ürün ve hizmetlere olan talebi düşürerek ilgili emisyonları azaltacaktır.

SKH 13 (İklim Eylemi): Hava kirliliğinin SKH 13 üzerinde doğrudan etkileri vardır. Karbondioksit küresel ısınmanın ve iklim değişikliğinin en etkili kaynaklarından birisidir. Karbondioksite ek olarak bir çok gaz ve partikül madde bileşeni, dünyanın sahip olduğu güneş enerjisi miktarını(ısı da dahil) etkilemektedir. Siyah karbon, metan, ozon veya ozon öncülleri gibi kısa ömürlü iklim değişikliğine olumsuz etki yaratan emisyonları azaltmak iklim açısından önemli faydalar sağlayacaktır.

SKH 14 (Sudaki Yaşam): Hava kirliliğinin SKH 14 üzerinde doğrudan etkileri vardır. Deniz ve tatlı su yaşamı, yakıtın yanmasından kaynaklanan salımlar, yolun akıp gitmesinden kaynaklanan yaygın kirlilik ve tarımsal emisyonlarla ilişkili asitleşme ve ötrofikasyon nedeniyle risk altındadır. Taze ve deniz ortamlarında metallerin ve kalıcı organik bileşiklerin birikmesi, gıda zinciri için riskler yaratacaktır. Emisyonların azaltılması su kütleleri üzerindeki etkileri azaltacak ve rekreasyon, yiyecek ve içme için kaynak kullanımını iyileştirecektir.

SKH 15 (Karasal Yaşam): Hava kirliliğinin SKH 15 üzerinde doğrudan etkileri vardır. Yanma sonucu atmosferde oluşan gaz ve diğer kirleticiler atmosferin doğal bileşim ve fonksiyonlarını bozarak bitki örtüsü üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Kirli havadaki zararlı maddeler kent ve orman ağaçlarının zarar görmesine, hastalanmasına ve ölümüne neden olmaktadır. (Elkoca, 2003:369). Karasal ekosistemi korumak ve eski haline getirmek için hava kirliliğini azaltmaya yönelik eylemler SKH 15 hedefine doğrudan fayda sağlayacaktır.

SKH 16 (Barış ve Adalet) :Hava kirliliğinin gıda kaynakları üzerinde yaratmış olduğu olumsuz etkiler gıda güvenliği ile ilgili sorunları ortaya çıkarmaktadır. Gıda ve suya erişimi kısıtlayan çevresel riskler toplumları baskı altında tutarak çatışmalara neden olmaktadır.

SKH 17 (Hedefler İçin Ortaklıklar) : SKH 17 sürdürülebilir kalkınma için küresel işbirliğine canlılık kazandırmaya odaklanmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri ancak küresel ortaklık ve işbirliği için güçlü taahhüt ile gerçekleşebilmektedir. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelere yatırımların teşvik edilmesi, dezavantajlı konumda olan ülkelerin eğitim, sağlık ve diğer alanlarda desteklenmesi amaçlanmaktadır. Çevresel risklere maruz kalan ve olumsuz etkilerine maruz kalan ülkelerde, çevre kalitesini düzenlemeye yönelik eylemler STK 17 hedefi için önem taşımaktadır.

SONUÇ

Çevre kalitesini bozan en önemli faktörlerden birisi hava kirliliğidir. Atmosferde çok sayıda hava kirleticisi olmakla beraber bunlar arasında insan sağlığı üzerinde en tehlikelisi $PM_{2.5}$'dir. 2017 yılında dünya nüfusunun yüzde 90'ından fazlasının yıllık ortalama $PM_{2.5}$ konsantrasyonu 10 µg / m3'ün üzerinde oluşan havaya maruz kalarak yaşadığı görülmektedir. DSÖ hava kalitesi kılavuzu ile ülkelere rehberlik sağlayarak temel bir yaklaşım sergilemektedir. Ancak hâla günümüzde ülkelerin hava kaliteleri DSÖ tarafından rehber olarak kabul edilen sınır değerlerin oldukça üzerindedir. DSÖ tarafından belirlenen kriterlere göre 1990-2017 dönemine ait hava kirliliği incelendiğinde, $PM_{2.5}$ seviyesinin en düşük olduğu bölge Kuzey Amerika'dır. Latin Amerika&Karahipler, Avrupa ve Merkezi Asya da DSÖ kılavuz değerlerinin üstünde yer almakla beraber hava kalitesi diğer bölgelere göre nispeten daha iyi durumdadır. Dünya'nın en kirli havasını soluyan bölge ise Güney Asya'dır. Bu bölgede $PM_{2.5}$ oranı %80 ve %90'lara kadar varmaktadır. Orta doğu ve Kuzey Afrika'da kısmen Sahra Çölü'nden gelen toz nedeniyle hava kirliliğinin en yoğun yaşandığı bölgeler arasına yer almaktadır.

DSÖ 2016 raporunda, sanayileşme, ulaşım ve ısınma kaynaklı dış ortam hava kirliliğine bağlı kırsal ve kentsel alanlarda yaşayan 4.2 milyon kişinin yaşamını yitirdiği belirtilmektedir. Dış ortam hava kirliliğine bağlı

erken ölümlerin %91'inin ise düşük ve orta gelir düzeyine sahip ülkelerde özellikle Güneydoğu Asya ve Pasifiklerde ağırlıklı olarak görüldüğü belirtilmektedir. Dünya nüfusunun neredeyse 3 milyara yakın bir kısmı ise hâla ev içi odun, kömür ve gübre gibi katı yakıt kullanmaktadır. Katı yakıt kullanımı sonucu iç ortam hava kirliliğine bağlı her yıl 3.8 milyon insanın hayatını kaybettiği DSÖ 2017 raporunda belirtilmektedir. Çin başta olmak üzere, Hindistan, Pakistan, Endonezya, Bangladesh, Nijerya, US, Rusya, Brezilya, Filipinler 2017 yılında belirtilen kirleticiye bağlı ölümlerin en çok yaşandığı ilk 10 ülke arasındadır. State of Global Air 2019 raporunda, 2017 yılında iç hava kirliliğine bağlı ölümlerin %46'sının Çin ve Hindistan'da, %24'ünün ise Sahra altı Afrika'da meydana geldiği belirtilmektedir. Ancak solid yakıtlar gelişmekte olan ülkelerde hâla oldukça yaygın olarak kullanılmakta ve müdahale çabalarının istenen hedeflere ulaşmadığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde hanehalkı hava kirliliği ile mücadele çabasında temiz ev enerji çözümleri sağlamak, küresel iklim değişikliğini hafifletebilmekte ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden birkaçına ulaşılmasına yardımcı olabilmektedir. Evde yakıt yakma konusunda DSÖ iç mekan hava kalitesi kılavuzlarının uygulanması şiddetle tavsiye edilmektedir. Temiz enerji kaynakları ve kaliteli yakıt kullanımı, iç hava kirliliğini önlemeye yönelik eylemler SKH hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olacaktır. Özellikle SKH 3 sağlık ve kaliteli yaşam hedefine doğrudan katkı sağlayacaktır.

Günümüzde ekolojik dengeyi bozarak yaşamı tehdit eden çevre sorunlarının ekonomik büyüme amacıyla geri plana atılması, kalkınma iktisatçılarının çokça bahse geldiği kalkınma amaçlarıyla örtüşmemektedir. Zira, sürdürülebilir kalkınmada çevresel refah önem taşımaktadır. Çevresel refahın gerçekleşmediği durumlarda ekonomik ve sosyal refah da kısıtlı kalırken, diğer alanlardaki gelişmenin gerçekleşmediği durumlarda çevresel refahtan da tam olarak bahsetmek mümkün olmamaktadır. Refah artışının sağlanabilmesi noktasında, tüm boyutların eş zamanlı değerlendirildiği yaklaşımlar ve ortaya konulacak ortak hedefler gerekli ve önemlidir. Hava kirliliğinin olumsuz sonuçları sürdürülebilir kalkınma hedeflerini doğrudan ya da dolaylı olarak engellediği görülmektedir. Hava kalitesini iyileştirmeye yönelik tüm eylemlerin başarıyla sonuçlandırılması aynı zamanda genel sürdürülebilir kalkınma hedefleri için doğrudan veya ortak faydalar sağlamakta ve hedefe ulaşmanın bir sağlayıcısı olarak düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Elkoca, E. (2003). Hava Kirliliği ve Bitkiler Üzerindeki Etkileri, *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi,* 34 (4):369).

EPI (2018). Environmental Perfomance Index, EPI 2018 Report https://epi.envirocenter.yale.edu/2018-epi-report/air-quality

Goldemberg, J., Martinez-Gomez, J., Sagar, A.&R Smith, K. (2018). Household Air Pollution, Health and Climate Change: Cleaning The Air, *Environmental Research Letters,* 13 (2018) 030201.

Güçlü A. (2007). *Sürdürülebilir Kalkınma ve Türkiye'nin Çevre Politikaları*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Li, T., Liu, H.,& Salvo, A. (2015). Severe Air Pollution and Labor Productivity. IZA Discussion Papers

Özbakır, N.S.(2016). Birleşmiş Milletler Bin Yıl Kalkınma Hedefleri ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, İzmir Ticaret Odası.

Sosyal Fayda Zirvesi (2019). Sürdürülebilik Kalkınma İçin Küresel Hedefler, https://www.sgsistanbul.org/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/

Sustainable Development (2018), The Evolution of the "Sustainable Development" Concept.

State of Global Air Report (2019), A Special Report on Global Exposure to Air Pollution and Its Disease Burden, Health Effects Institute.

United Nations World Development Report (2012), Water for People, Water for life, UNESCO Publishing, Paris.

WB (2019). World Bank, The Global Distribution of Air Pollution. World Bank Indicators: http://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/stories/the-global- distribution-of-air-pollution.html.

WEF (2010). World Economic Forum, Environmental Performance Index Report.

WHO (2006). World Health Organization, Air Quality Guidelines: Global Update 2005: Particulate Matter, Ozone, Nitrogen Dioxide, And Sulfur Dioxide.

WHO (2014). World Health Organization, Indoor Air Quality Guidelines: Household Fuel Combustion

WHO (2018). Ambient (outdoor) air quality and health. World Health Organization Newsroom: https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/ambient-(outdoor)- air- quality-and-health. May 2.

WHO (2020). World Health Organization: *Global Platform on Air Quality and Health.*

Bölüm 43

İŞKOLİKLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİŞKEK'TEKİ FİNANS VE BANKACILIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet ULUTAŞ[1]

1 Doç. Dr. Mehmet Ulutaş, "Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu & Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı", mehmet.ulutas@manas.edu.kg, mulutas@ohu.edu.tr

GİRİŞ

Rekabetin çalışma hayatındaki şiddetinde meydana gelen artış, işgörenleri işsiz kalma korkusuyla başbaşa bırakmakta; bu da kendini kanıtlamaya çalışan ve bunun için daha çok çalışan işkolik işgörenlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2015: 431).

İşkoliklik konusunda araştırmacıların yapmış oldukları tanımların ortak noktasını, işgörenlerin örgütlerinin kendilerinden beklediklerinin üstünde uğraş vermesi, daha çok çalışması oluşturmaktadır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 100).

İşkoliklik'te fazla çalışma eylemi, işgörenlerin bilinçli kararlarının bir sonucu olarak gerçekleşmemekte, bunun aksi biçimde kontrol etmekte başarısız oldukları bir dürtü, iç güdü biçiminde ortaya çıkmaktadır (Bayraktaroğlu vd., 2015: 112).

Bu çerçevede araştırmada, işkoliklik konusu işlenerek tükenmişlik ile bağlantısı, finans ve bankacılık sektörü üzerine yapılan ampirik araştırmanın bulguları ile ortaya konacaktır.

1. İşkoliklik (Workaholism)

İşkoliklik, işgörenlerin çalışmayı, herhangi bir ödül kazanmak amacı olmaksızın, içlerinden gelen ve karşı koyamadıkları bir dürtü ile arzu etmesi, işinde daha çok vakit geçirmesi ve kendisini işe adamasıdır (Gürel ve Altunoğlu, 2016: 1431).

Schaufeli vd.'ne göre (2008: 175) işkolikler, iş tanımlarının gerektirdiğinden daha fazla çalışmakta ve kendileriyle birlikte çalıştıkları ya da kendileri için çalıştıkları insanların beklentilerinden daha fazla işleri için çaba sarf etmektedirler ve bunu yaparken de işlerinin dışındaki yaşamlarını ihmal etmektedirler. Tipik olarak işkolikler, finansal bir karşılık, kariyer perspektifi, örgütsel kültür ya da kötü evlilik gibi dış faktörler nedeniyle değil, içsel bir zorlama, ihtiyaç ya da güdülenmeyle çok çalışmaktadırlar.

İşkoliklik, fazla çalışmakla eşanlamlı görülüyor. Ancak, işkolikliği yalnızca çalışma saatleri bağlamında düşünmek yanıltıcıdır. Çünkü işkoliklikliğin bağımlılık yaratıcı bir yönü de vardır ve genellikle ihmal edilmektedir (Shimazu ve Schaufeli, 2009: 495-496).

İstatistiksel analizler işkolikliği tanımlamada, meslek hayatına ayrılan zaman ile diğer faaliyetlere harcanan zaman arasındaki dengesizliğin yanısıra çalışmaya ve iş üzerinde düşünmeye ayrılan sürenin miktarının da önemli olduğunu göstermiştir (Staszczyk ve Tokarz, 2015: 525).

İşkoliklik üzerine geliştirilen farklı ölçekler söz konusudur. Spence ve Robbins (1992)'in geliştirdiği "İşkoliklik Bataryası" olarak da bilinen Work-Bat (Work-Battery) ölçeği, işkolikliği işe bağlılık (work involve-

ment), işe kendini kaptırma (feeling driven to work) ve işten zevk alma (work enjoyment) şeklinde üç boyutta ele almaktadır. İşe bağlılık, iş saatlerinde ve iş saatlerinin haricinde zamanı verimli kullanma anlamına gelmektedir. İşe kendini kaptırma, işgörenin çalışmak zorunda hissetmesi ve devamlı işi düşünmesidir. İşten zevk alma ise işgörenin yaptığı işten keyif almasıdır. Spence ve Robbins işkoliği, işe ilgisi ve çalışmaya yönelimi yüksek, içsel baskılar dolayısıyla çalışma mecburiyeti olduğunu hisseden ancak işten zevk alma düzeyi düşük olan kişiler olarak ifade etmişlerdir (Emhan vd. 2012: 76; Spence ve Robbins, 1992).

İşkoliklik üzerine yapılan çok sayıda ampirik çalışma bulunmaktadır. Aşağıda bu çalışmalardan bazı örnekler verilecektir. Yüksekbilgili ve Akduman (2015: 415), işkoliklik ile kuşak farklılığı arasında ilişki olup olmadığını inceledikleri araştırmalarında, iş hayatına bakış açısından farklılıklar olsa da kuşak farkının işkoliklik üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Bardakçı ve Baloğlu (2012: 45), eğitimciler üzerine yaptıkları çalışmada, işkoliklik envanterini kullanarak, Türk kültüründe işkolikliği araştırmış ve haftalık 50 saatten fazla çalışan, evine ayda 5 defa ya da fazla iş götüren, hafta sonlarında 5 saatten daha fazla işi için çalışanları işkolik olarak nitelemişlerdir.

Akdağ ve Yüksel (2010: 53), işkoliklik ve stres üzerine yaptıkları çalışmada, yedi-yirmidört çalışma saatlerinin olduğu ortamların işgörenleri işkolikliğe yönelttiğini, işkolikliğin işgörenlerin iş stresi algısında önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ölçer (2005: 135), Hatay'da iş adamları üzerine yaptığı çalışmada, işkolikliğe yönelten temel nedenleri sırasıyla, başarılı olmak için kişisel arzu, çok para kazanma isteği, sosyal baskı hissetme, patrondan ya da diğer arkadaşlardan gelen baskılar olarak belirlemiştir.

Kesen (2015: 53), İstanbul'daki otomotiv ve tekstil şirketleri üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Dilek ve Yılmaz (2016: 75), öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada, katılımcıların yüzde ellisinden daha fazlasının işkolik eğilimi gösterdiğini, ayrıca öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin iş-yaşam dengeleri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ulukök ve Akın (2016: 184), akademisyenler üzerine yaptıkları araştırmada, akademisyenlerin işkoliklik seviyelerinin orta olduğu, kadın akademisyenlerin işkoliklik seviyelerinin erkek akademisyenlere kıyasla yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Gürel ve Altunoğlu (2016: 1431), Muğla'da avukatlık mesleği üzerine yaptıkları çalışmada, işkolikliğin yaşam doyumu ve iş stresi üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Serçeoğlu ve Nuri (2016: 39), Erzincan, Bayburt ve Erzurum şehirlerini kapsayan TR-A1 bölgesinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanları üzeri-

ne yaptıkları çalışmada, işgörenlerde işkoliklik eğiliminde artış olmasının hizmet düzeylerinde bir düşüşe yol açacağını tespi etmişlerdir.

Wijhe vd. (2013: 336), Hollanda'da yaptıkları bir ampirik çalışmada, işgörenlerin zihinlerinde geliştirdikleri irrasyonel düşünceler ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kişileri işkolikliği sevk eden irrasyonel düşünceleri; performans talepleri, iş arkadaşlarının onayı, başarısızlık ve kontrol olmak üzere dört faktör çerçevesinde ele almış ve performans taleplerinin işkoliklik ile ilişkili olduğunu, diğer irrasyonalite türlerinin işkoliklikle ilişkisiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın sonuçları, işverenlerin işkolikliğe yönelik müdahalelerinin performans talepleri ve olumsuz duygular üzerine olması gerektiğini vurgulamaktadır.

2. Tükenmişlik (Burnout)

İşten gelen yüksek talepler sebebiyle işgörende meydana gelen enerji yitimidir. Tükenme ile işgören enerjisini, idealizmini kaybeder, gücünü ve kaynaklarını tüketmiş olur. Tükenmişliğin hem işgörenler hem de örgütler üzerinde meydana getirdiği büyük olumsuzluklar sebebiyle son dönemlerde üzerinde çalışılan önemli bir konu haline gelmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005: 95).

Literatürde tükenmişlik olgusu üzerine de yapılan çok sayıda ampirik araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalardan bazılarının sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005: 179), öğretim üyeleri üzerine yaptıkları çalışmada, işkoliklik düzeyindenki herhangi bir artışın, hem zihinsel, hem fiziksel hem de duygusal tükenmişlik düzeyini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Akın ve Oğuz (2010: 309), Ankara'da görevli öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada, işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır, ancak ilişkinin yönü negatiftir. Schaufeli vd. (2008: 188), telekom yöneticileri üzerine yaptıkları çalışmada, tükenmişlik ve işkolikliğin pozitif korelasyon gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Taris vd. (2010: 1), Hollandalı yöneticiler üzerine yaptıkları araştırmada işkoliklik, yüksek düzeyde tükenme ile pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Beek vd. (2011: 468), Hollanda'da yaptıkları çalışmada, işkoliklik ile tükemişlik arasında bir ilişki bulmuşlardır. Ancak araştırmanın bulguları, işkolik çalışanların aksine adanmış (engaged) işkoliklerin yüksek seviyede tükenmişlik yaşamadığını göstermiştir. Bu da yüksek adanmışlığın işkolikliğin olumsuz sonuçlarını tamponlayabileceğini düşündürmektedir. Guglielmi vd. (2012: 381), İtalya'da okul müdürleri üzerine yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışmasının boyutlarından iş taleplerinin (job demands) işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır.

Shimazu ve Schaufeli (2009: 495), Japonya'da yaptıkları çalışmanın bulguları, işkolikliğin kötü sağlıkla (yani psikolojik sıkıntı ve fiziksel şikayetler) pozitif ilişkili olduğunu ve yaşam memnuniyeti (iş ve aile memnuniyeti) ve iş performansı ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Staszczyk ve Tokarz (2015: 523), Polonya'da faaliyet gösteren büyük bir şirketin beyaz yakalı çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, işkolikliğin işten zevk alma (work enjoyment) ve iş-yaşam dengesizliği (work–life imbalance) boyutlarının, tükenmişliğin tükenme (exhaustion) ve geri çekilme (disengagement) boyutları ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmanın bulgularına göre, tükenmişliğin en güçlü olumsuz yordayıcısı, işten zevk almadır.

Kosevic ve Loh (2015: 493), Avustralya'nın Perth kentindeki büyük otomotiv şirketi çalışanları üzerina yaptıkları araştırmada, işkolikliğin çalışanlarda daha az tükenmişlik ve daha fazla iş doyumuna yol açtığını ve bu ilişkiye çalışanların öz-yeterlilik (self-efficacy) algısının aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Jenaabadi vd. (2016: 1), İran'ın Zahedan şehirindeki ilkokul öğretmenleri üzerine uyguladıkları çalışmada, işkoliklik ve tüm boyutlarının (işe yönelme duygusu, işe katılım ve işten zevk alma), iş tükenmişliği ve mesleki stres ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

"İşkoliklik" bağımsız ve "tükenmişlik" bağımlı değişken olarak araştırmanın değişkenleri olarak tespit edilmiş olup bu iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya konması, araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Literatürde araştırma konusu ile ilgili birtakım bulguların bulunduğu literatür taraması sırasında tespit edilmiştir. Naktiyok ve Karabey (2005), Akın ve Oğuz (2010), Taris vd. (2010), Beek vd. (2011), Guglielmi vd. (2012), Shimazu ve Schaufeli (2009), Staszczyk ve Tokarz (2015), Kosevic ve Loh (2015), Jenaabadi vd. (2016) vb. araştırmacıların bulguları, işkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, araştırma için aşağıda bir ana hipotez ve dokuz alt hipotez geliştirilmiştir.

H_1: "İşkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1a}: "İşten zevk alma ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1b}: "İşten zevk alma ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır"

H_{1c}: "İşten zevk alma ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1d}: "İşe güdülenme ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır."

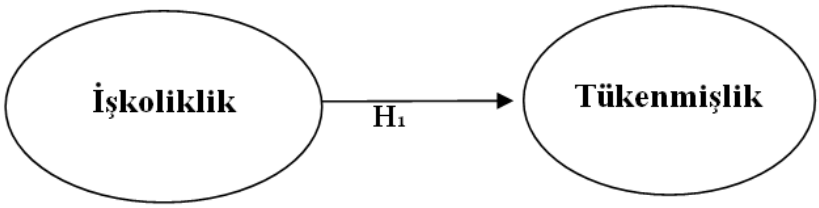
H_{1e}: "İşe güdülenme ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1f}: "İşe güdülenme ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1g}: "Çalışma bağımlılığı ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1h}: "Çalışma bağımlılığı ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır."

H_{1i}: "Çalışma bağımlılığı ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır."



Şekil 1: *Araştırmanın Modeli: İşkoliklik ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, 5'li Likert tipi "1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum" cevapların aldığı bir ölçeğin yer aldığı bir anket formu kullanılmıştır.

İşkoliklik (workaholism) ölçeği, Spence ve Robins (1992) tarafından üç alt boyutlu olarak geliştirilen WorkBat (Working Battery) ölçeği kullanılmış olup, söz konusu ölçeğin Kart (2005) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış ve geçerlilik ve güvenirliği sağlanmıştır. Ölçeğin Türkçe formu, Yazıt (2019)'ın araştırmasından alıntılanarak kullanılmış olup örnek sorular şu biçimdedir; "*"Bazen o kadar işimden zevk alıyorum ki kendimi durdurmakta zorlanıyorum", "Bir projeye dâhil olduğumda zamanın nasıl geçtiği anlamam", "" İşten bir süreliğine uzak kaldığım zaman bile kendimi sürekli iş hakkında düşünürken bulurum", ""Zamanı boşa harcamak, para harcamak kadar kötüdür", ""Zamanımı hem işte hem de iş dışında yapıcı bir şekilde kullanmak isterim".*

Tükenmişlik (burnout) ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından "Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory)" adıyla üç alt boyut olarak geliştirilmiş olup, Zincirkıran ve Tiftik (2013)

tarafından da Türkçe'ye uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu, Yazıt (2019)'ın araştırmasından alıntılanarak kullanılmış olup örnek sorular şu şekildedir; ""İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum", "Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum", "Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum", "Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı", "İşim gereği karşılaştığım insanların başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor".

3.3. Evren ve Örneklem

"Çalışmanın evrenini, Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'teki finans ve bankacılık çalışanları oluşturmaktadır. Veriler, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Yönetici ve çalışan düzeyindeki 250 kişiye anket formları elden dağıtılmış ve bunların 232 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 25'i, gelişigüzel doldurulması ve işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dahil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 207 olmuştur."

3.4. Bulgular

3.4.1 Demografik Bulgular

Ankete 64'ü erkek (%30,9), 143'ü kadın (%69,1) olmak üzere toplam 207 kişi katılmıştır. - Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre %94,2'si (195 kişi) 18-35, %4,3'ü (9 kişi) 36-50 yaş arası, %1,4'ü /3 kişi) 50 yaş üstü grupta bulunmaktadır. - Ankete katılanların %88,9'u (184 kişi) bekar, %11,1'i (23 kişi) evlidir. - Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran %91,3 (189 kişi) ile üniversite mezunlarına aittir. Üniversite mezunlarını %5,3 (11 kişi) ile ilkokul mezunları takip etmektedir. Katılımcıların yalnızca %3,4'ü (7 kişi) ise lise mezunudur. - Katılımcıların %41,1'i (85 kişi) 1 yıldan az; %50,2'si (104 kişi) 1-6 yıl arası; %8,7'si (18 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir kurumlarında görevini sürdürmektedir.

3.4.2 Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1: "*Tanımlayıcı İstatistikler"*

	"N"	"Min."	"Maks."	"Ort."	"Std. S."
İşten Zevk Alma	207	1,25	5,00	3,2216	,75475
İşe Güdülenme	207	1,00	5,00	3,0217	,73950
Çalışma Bağımlılığı	207	1,00	5,00	3,4541	,84946
Duygusal Tükenme	207	1,29	5,00	2,8316	,70228
Kişisel Başarı	207	1,20	5,00	3,6329	,65425
Duyarsızlaşma	207	1,00	4,60	2,3623	,77254

Tablo 1'e göre, katılımcıların "işkoliklik" değişkeninin alt boyutlarından "işten zevk alma" faktörü algı ortalaması "3,2216" olarak, "işe güdülenme" faktörü algı ortalaması "3,0217" olarak, "çalışma bağımlılığı"

faktörü algı ortalaması "3,4541" olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların "tükenmişlik" değişkeninin alt boyutlarından "duygusal tükenme" faktörü algı ortalaması "2,8316" olarak, "kişisel başarı" faktörü algı ortalaması "3,6329" olarak, "duyarsızlaşma" faktörü algı ortalaması "2,3623" olarak gerçekleşmiştir.

3.4.3 "Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları"

Tablo 2 : "*İşkoliklik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları"*

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü
İşten Zevk Alma Faktörü (Özdeğer: 4,278; Açıklanan Varyans %: 28,523; Ortalama: 3,2216; Güvenirlik: ,844)		
"İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım."	,581	,740
"İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım."	,560	,731
Bazen o kadar işimden zevk alıyorum ki kendimi durdurmakta zorlanıyorum.	,583	,716
Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.	,515	,715
İşim öyle ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	,531	,715
Bazen sabahları kalktığımda, çalışmak için sabırsızlanırım.	,477	,689
İşimi çoğu insanın sevdiğinden daha çok severim.	,449	,571
Bir projeye dâhil olduğumda zamanın nasıl geçtiği anlamam.	,339	,565
İşe Güdülenme Faktörü (Özdeğer: 2,200; Açıklanan Varyans: %14,665; Ortalama: 3,0217; Güvenirlik: ,603)		
Sıkı/çok çalışmak için içimde bir baskı/zorlama var gibi.	,592	,767
İşten bir süreliğine uzak kaldığım zaman bile kendimi sürekli iş hakkında düşünürken bulurum.	,603	,632
Yaptığım şeyden zevk almasam bile çok çalışmak benim için önemlidir.	,407	,605
İşime böylesine bağlı olmamayı dilerdim.	,415	,585
Çalışma Bağımlılığı Faktörü (Özdeğer: 1,269; Açıklanan Varyans: %8,460; Ortalama: 3,4541; Güvenirlik: ,633)		
Boş zamanım olduğunda ciddi bir şey yapmamak ve rahatlamak isterim.	,601	,770
Mümkün olduğunca sık rahatlamak ve keyif almak isterim.	,572	,754
Hafta sonlarını gerçekten dört gözle beklerim. Hep eğlence, iş yok.	,524	,665

"Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %83,6; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 814,523; df: 105; p<0,01"

Açıklayıcı faktör analizinde işkoliklik ölçeğinde faktör yükleri uygun bileşenlere dağılmayan;*""İlginç bir projeye dâhil olduğumda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam", "İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum", "Keyifli olmasa bile kendimi sıkı çalışmak zorunda hissederim", "Sık sık içimde beni çok çalışmaya güdüleyen bir şey var gibi hissederim", "Zamanı boşa harcamak, para harcamak kadar kötüdür", "Boş*

zamanımı projelere ve diğer aktivitelere harcarım", "Zamanımı hem işte hem de iş dışında yapıcı bir şekilde kullanmak isterim"" ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır.

"Sonuç olarak, işten zevk alma faktörünün öz değeri 4,278'dir ve toplam varyansın %28,523'ünü açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,844 olarak tespit edilmiştir. İşe güdülenme faktörünün öz değeri 2,200'dür ve toplam varyansın %14,665'ini açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,603 olarak tespit edilmiştir. Çalışma bağımlılığı faktörünün öz değeri 1,269'dur ve toplam varyansın %8,460'ını açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,6334 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Bartlett Testi için ki-kare 814,523 ve p anlamlılık değeri 0,01'den küçük olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,836'dır. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir."

Tablo 3: "*Tükenmişlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları"*

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü
Duygusal Tükenme Faktörü (Özdeğer: 4,545; Açıklanan Varyans: %26,733; Ortalama: 2,8316; Güvenirlik: ,766)		
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	,585	,719
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	,533	,693
İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	,490	,651
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	,387	,579
İşimden soğuduğumu hissediyorum	,409	,572
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	,363	,566
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	,394	,548
Kişisel Başarı Faktörü (Özdeğer: 2,251; Açıklanan Varyans: %13,241; Ortalama: 3,6329; Güvenirlik: ,714)		
İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	,634	,765
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	,577	,748
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	,418	,641
İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	,411	,612
İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.	,358	,566
Duyarsızlaşma Faktörü (Özdeğer: 1,402; Açıklanan Varyans: %8,249; Ortalama: 2,3623; Güvenirlik: ,754)		
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	,544	,721
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	,535	,720

Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum.	,671	,674
Bu işin beni katılaştırmasından korku duyuyorum.	,590	,642
İşim gereği karşılaştığım insanların başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor.	,299	,522

Açıklayıcı faktör analizinde tükenmişlik ölçeğinde faktör yükleri uygun bileşenlere dağılmayan, *""İşimde pek çok kayda değer başarı elde ettim", "İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim", "İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum", "Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum"* ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır.

"Sonuç olarak, duygusal tükenme faktörünün öz değeri 4,545'dir ve toplam varyansın %262,733'ünü açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,706 olarak tespit edilmiştir. Kişisel baaşrı faktörünün öz değeri 2,251'dir ve toplam varyansın %13,241'ini açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,714 olarak tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma faktörünün öz değeri 1,402'dir ve toplam varyansın %8,249'unu açıklamaktadır. Faktörün güvenirliği 0,754 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Bartlett Testi için ki-kare 940,447 ve p anlamlılık değeri 0,01'den küçük olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,824'dür. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir."

Tablo 4: *"Faktörlere Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları"*

"Faktörler"	"Soru Sayısı"	"Güvenirlik (Alfa)"
İşten Zevk Alma	8	0,844
İşe Güdülenme	4	0,603
Çalışma Bağımlılığı	3	0,633
Kişisel Başarı	5	0,714
Duygusal Tükenme	7	0,766
Duyarsızlaşma	5	0,754

Açıklayıcı faktör analiziyle elde edilen yapıya bağlı kalarak boyutlar için Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 16'da görüldüğü üzere, tüm boyutların güvenirliği 0,60'ın üzerindedir.

3.4.3 "Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları"

Değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla öncelikle korelasyon analizi yapılmış olup, sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5: "*Korelasyon Analizi"*

	N	Ort.	Std. S.	1	2	3	4	5	6
1. İşten Zevk Alma	207	3,2216	,75475	1					
2. İşe Güdülenme	207	3,0217	,73950	,315**	1				
3. Çalışma Bağımlılığı	207	3,4541	,84946	-,123	,195**	1			
4. Kişisel Başarı	207	3,6329	,65425	**,459****	**,336****	,120	1		
5. Duygusal Tükenme	207	2,8316	,70228	**-,420****	,017	**,400****	-,215**	1	
6. Duyarsızlaşma	207	2,3623	,77254	-,126	,000	**,194****	,519**	-,197**	1

**p<0,01;
*p<0,05

Tablo 5'e göre;

1. "İşkoliklik" ile "tükenmişlik" arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "$\mathbf{H_1}$ *İşkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilir.

(a) "İşkoliklik değişkeninin "işten zevk alma" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "kişisel başarı" alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı (p < 0,01) bir ilişki (r = ,459) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "$\mathbf{H_{1a}}$ *İşten zevk alma ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilir,"

(b) "İşkoliklik değişkeninin "işten zevk alma" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "duygusal tükenme" alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı (p < 0,01) bir ilişki (r = -,420) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "$\mathbf{H_{1b}}$ *İşten zevk alma ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilir,"

(c) "İşkoliklik değişkeninin "işten zevk alma" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "duyarsızlaşma" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "$\mathbf{H_{1c}}$ *İşten zevk alma ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi reddedilir,"

(d) "İşkoliklik değişkeninin "işe güdülenme" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "kişisel başarı" alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı (p < 0,01) bir ilişki (r = ,336) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "$\mathbf{H_{1d}}$ *İşe güdülenme ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilir,"

(e) "İşkoliklik değişkeninin "işe güdülenme" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "duygusal tükenme" alt boyutu arasında anlamlı herhangi

bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{1e}** *İşe güdülenme ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi reddedilir,"

(f) "İşkoliklik değişkeninin "işe güdülenme" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "duyarsızlaşma" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{1f}** *İşe güdülenme ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi reddedilir,"

(g) "İşkoliklik değişkeninin "çalışma bağımlılığı" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "kişisel başarı" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{1g}** *Çalışma bağımlılığı ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi reddedilir,"

(h) "İşkoliklik değişkeninin "çalışma bağımlılığı" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "duygusal tükenme" alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki ($r = ,400$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "**H_{1h}** *Çalışma bağımlılığı ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilir,"

(i) "İşkoliklik değişkeninin "çalışma bağımlılığı" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "duyarsızlık" alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki ($r = ,194$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "**H_{1i}** *Çalışma bağımlılığı ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır*" hipotezi kabul edilir,"

Değişkenler arasın ilişkinin niteliğinin tespiti için doğrusal regresyon analizi de yapılmış olup sonuçları aşağıda yer almaktadır;

Tablo 6: *"İşten Zevk Alma ve Kişisel Başarı İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları"*

"Model"		"Standardize Edilmemiş Katsayılar"		"Standardize Edilmiş Katsayılar"	"t"	"Anlam Düzeyi"
		"B"	"Std. Hata"	"Beta"		
1	(Sabit)	2,352	,178		13,213	,000
	İşten zevk alma	,398	,054	,459	7,393	,000

"Bağımlı Değişken: Kişisel başarı; R: ,459; R^2: ,210; Düzeltilmiş R^2: ,207; Model İçin F: 54,651, $p<0,01$"

"Tablo 6'daki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin "kişisel başarıları" ile ilgili tutum değişikliğinin "işten zevk alma" ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin "işten zevk alma" algısındaki bir birimlik artış, kişisel başarılarında 0,459 birimlik bir artışa yol açmaktadır."

Tablo 7: *"İşten Zevk Alma ve Duygusal Tükenme İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları"*

"Model"		"Standardize Edilmemiş Katsayılar"		"Standardize Edilmiş Katsayılar"	"t"	"Anlam Düzeyi"
		"B"	"Std. Hata"	"Beta"		
1	"Sabit"	4,092	,195		20,974	,000
	İşten zevk alma	-,391	,059	-,420	-6,633	,000

Bağımlı Değişken: Duygusal tükenme; R: ,420; R^2: ,177; Düzeltilmiş R^2: ,173; Model İçin F: 44,000, p<0,01

"Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin "duygusal tükenme" ile ilgili tutum değişikliğinin "işten zevk alma" ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin "işten zevk alma" algısındaki bir birimlik artış, duygusal tükenmelerinde 0,420 birimlik bir azalışa yol açmaktadır."

Tablo 8: *"İşe Güdülenme ve Kişisel Başarı İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları"*

"Model"		"Standardize Edilmemiş Katsayılar"		"Standardize Edilmiş Katsayılar"	"t"	"Anlam Düzeyi"
		"B"	"Std. Hata"	Beta		
1	"Sabit"	2,734	,181		15,105	,000
	İşe güdülenme	,297	,058	,336	5,110	,000

"Bağımlı Değişken: Kişisel başarı; R: ,336; R^2: ,113; Düzeltilmiş R^2: ,109; Model İçin F: 26,114, p<0,01"

"Tablo 8'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin "kişisel başarıları" ile ilgili tutum değişikliğinin "işe güdülenme" ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin "işe güdülenme" algısındaki bir birimlik artış, kişisel başarılarında 0,336 birimlik bir artışa yol açmaktadır."

Tablo 9: *"Çalışma Bağımlılığı ve Duygusal Tükenme İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları"*

"Model"		"Standardize Edilmemiş Katsayılar"		"Standardize Edilmiş Katsayılar"	"t"	"Anlam Düzeyi"
		"B"	"Std. Hata"	"Beta"		
1	"Sabit"	1,688	,188		8,971	,000
	Çalışma bağımlılığı	,331	,053	,400	6,257	,000

"Bağımlı Değişken: Duygusal tükenme; R: ,400; R^2: ,160; Düzeltilmiş R^2: ,156; Model İçin F: 39,148, p<0,01"

"Tablo 9'daki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin "duygusal tükenme" ile ilgili tutum değişikliğinin "çalışma bağımlılığı" ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin "çalışma bağımlılığı" algısındaki bir birimlik artış, duygusal tükenmelerinde 0,400 birimlik bir artışa yol açmaktadır."

Tablo 10: *"Çalışma Bağımlılığı ve Duyarsızlaşma İlişkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları"*

"Model"		"Standardize Edilmemiş Katsayılar"		"Standardize Edilmiş Katsayılar"	"t"	"Anlam Düzeyi"
		"B"	"Std. Hata"	"Beta"		
1	"Sabit"	1,753	,222		7,911	,000
	Çalışma bağımlılığı	,176	,062	,194	2,829	,005

"Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma; R: ,194; R^2: ,038; Düzeltilmiş R^2: ,033; Model İçin F: 8,006, p<0,05"

"Tablo 10'daki regresyon analizi sonuçlarına göre; R^2 determinasyon katsayısı, işgörenlerin "duyarsızlaşma" ile ilgili tutum değişikliğinin "çalışma bağımlılığı" ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin "çalışma bağımlılığı" algısındaki bir birimlik artış, duyarsızlaşmalarında 0,194 birimlik bir artışa yol açmaktadır. "

"Hipotezlere ilişkin R^2, ß ve p değerleri ile Kabul/Red durumları toplu olarak aşağıdaki Tablo 11'de gösterilmiştir."

Tablo 11: *"Hipotezler Sonuç Tablosu"*

"Hipotezler"	"R^2"	"ß"	"P"	K/R	P/N	G/Z
H_1: "İşkoliklik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır."				K		
H1a: "İşten zevk alma ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır."	,207	,459**	p<0,01	K	P	G
H1b: "İşten zevk alma ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır"	,173	-,420**	p<0,01	K	N	G
H1c: "İşten zevk alma ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır."		-,126		R		
H1d: "İşe güdülenme ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır."	,109	,336**	p<0,01	K	P	O
H1e: "İşe güdülenme ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır."		,017		R		
H1f: "İşe güdülenme ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır."		,000		R		
H1g: "Çalışma bağımlılığı ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır."		,120		R		
H1h: "Çalışma bağımlılığı ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır."	,156	,400**	p<0,01	K	P	G
H1i: "Çalışma bağımlılığı ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır"	,033	,194**	p<0,05	K	P	Z

SONUÇ

Araştırmada, yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. "İşkoliklik" ile "tükenmişlik" arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

a. İşkoliklik değişkeninin "işten zevk alma" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "kişisel başarı" alt boyutu arasında pozitif yönde, "duygusal tükenme" alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu, "duyarsızlaşma" alt boyutu ile anlamlı herhangi bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

b. İşkoliklik değişkeninin "işe güdülenme" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "kişisel başarı" alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; "duygusal tükenme" ve "duyarsızlaşma" alt boyutları arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

c. İşkoliklik değişkeninin "çalışma bağımlılığı" alt boyutu ile tükenmişlik değişkeninin "kişisel başarı" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunmazken; "duygusal tükenme" alt boyutu ile pozitif yönde güçlü ve "duyarsızlık" alt boyutu ile pozitif yönde anlamlı ama zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

Akdağ, F., & Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Agılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *2*(1), 47–55.

Akın, U., & Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, *16*(3), 309–327.

Bardakcı, S., & Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, *37*(164), 45–56.

Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *15*(3), 107–129.

Beek, I. Van, Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(4), 468–482. https://doi.org/10.1037/a0024392

Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, *20*(2), 95–108.

Dilek, S. A., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *3*(1), 36–55.

Emhan, A., Mete, M., & Emhan, A. (2012). Kamu ve özel sektör çalışanlarında işkoliklik ve obsesyon arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Tıp Dergisi*, *39*(1), 75–79. https://doi.org/10.5798/diclemedj.0921.2012.01.0098

Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W. B., & Depolo, M. (2012). Self-efficacy and Workaholism as Initiators of the Job Demands-Resources Model. *Career Development International*, *17*(4), 375–389. https://doi.org/10.1108/13620431211255842

Gürel, E. B. B., & Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Arştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi"*, *9*(42), 1431–1438.

Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Saeidi, F., Abadi, M., Haghi, R., & Hojatinasab, M. (2016). Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*, *8*, 1–8.

Kart, M. E. (2005). Reliability and Validity of the Workaholism Battery (Work-Bat): Turkish Form. *Social Behavior and Personality*, *33*(6), 609–618.

Kesen, M. (2015). Örgütsel Bağlılığın İşkoliklik Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *8*(4), 53–68.

Kosevic, A., & Loh, J. (2015). For love: The Mediating Role of Self Efficacy on Workaholism , Job Satisfaction and Burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, *8*(2), 493–505.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, *2*, 99–113.

Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *19*(1), 179–198.

Ölçer, F. (2005). İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *5*(9), 123–144.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, *57*(2), 173–203. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Serçeoğlu, N., & Nuri, G. (2016). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İşkoliklik Eğilimleri ile Hizmet Odaklılık İlişkisi: TRA1 Bölgesinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, *3*(1), 39–56.

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being ? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, *47*, 495–502.

Spence, J., & Robins, A. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Personality Assessment*, *58*(1), 160–179.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160–178.

Staszczyk, S., & Tokarz, A. (2015). The Relationship Between Indicators of Workaholism and Burnout. *ROCZNIKI PSYCHOLOGICZNE/ANNALS OF PSYCHOLOGY*, *18*(4), 523–540.

Taris, T. W., Beek, I. van, & Schaufeli, W. B. (2010). Why Do Perfectionists Have a Higher Burnout Risk Than Others? The Mediational Effect of Workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *12*(1), 1–7.

Ulukök, E., & Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, *1*(2), 177–186.

Wijhe, C. Van, Peeters, M., & Schaufeli, W. (2013). Irrational Beliefs at Work and Their Implications for Workaholism. *J Occup Rehabil*, *23*, 336–346. https://doi.org/10.1007/s10926-012-9416-7

Yazıt, H. (2019). *4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri, İşkoliklik Dereceleri ve Tükenmişlik İlişkilerinin İncelenmesi*. T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Çanakkale, Doktora Tezi.

Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2015). Kuşaklara Göre İşkoliklik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *19*(8), 415–440.

Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *KOSBED*, *31*, 95–112.

Zincirkıran, M., & Tiftik, H. (2013). Burnout Research for Members of Practitioners of Accountancy: Practice in the City of Diyarbakır. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *5*(4), 240–253.

Bölüm 44

BÖLGESEL KALKINMA POLİTİKASI OLARAK KÜMELENME YAKLAŞIMI VE TÜRK HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ KÜMELENME ANALİZİ

Mustafa Cem KIRANKABEŞ [1]

1 Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, E-posta: ckirankabes@balikesir.edu.tr ORCID:https://orcid. org/0000-0002-0807-5897

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı küresel hazırgiyim sektöründeki ülkelerin ihracat rakamlarında hareketle Türk hazırgiyim sektörünün durumunu ortaya koymak ve makro düzeyde kümelenme analizi yaparak Türkiye'nin hangi illerinde hazırgiyim kümelerinin var olduğunu tespit etmektir. Yapılan üç yıldız analizi ile ayrıca illerdeki hazırgiyim kümelenmelerinin olgunluk düzeyi de değerlendirilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlar ile çalışılan illerin hazırgiyim ihracat rakamları karşılaştırılarak analiz hem doğrulanmış hemde genişletilmiştir. Çalışmada ayrıca Türk hazırgiyim sektörü için kümelenme yaklaşımının önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Türkiye için hazırgiyim sektörü ekonomik büyüme, istihdam, ihracat potansiyeli anlamında birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi önemli bir sektördür. Birçok uluslararası rakibin olduğu Türk hazırgiyim sektörü kalite ve maliyet gibi karşılaştırmalı üstünlüklerini koruyabilmesi için sürekli dinamik kalmak zorundadır. Bu anlamda sektörün dinamik kalabilmesi için kümelenme yaklaşımı önemli bir politika aracıdır. Kümelenme, belirli bir faaliyet alanında birbiriyle rekabet eden aynı zamanda birbiriyle işbirliği yapan firmaların, uzmanlaşmış tedarikçilerin, hizmet sağlayıcıların ve ilgili kurumların coğrafi yoğunlaşması olarak tanımlanmaktadır.

Endüstriyel kümelenmeler birçok akademisyen tarafından, belirli bir coğrafik bölgede yoğunlaşmış, birbirine hem dikey (tedarikçileri ve müşterileriyle ilişkileri olan) hem yatay (teknoloji, insan kaynakları gibi ortak kaynakları paylaşan) şekilde bağlı endüstriyel gruplar olarak tanımlanmaktadır (Porter, 1990, 2000; Feser ve Bergman, 2000; Feser, 2005). Günümüzde kümelenme yaklaşımı uluslararası rekabet gücünün arttırılması anlamında önemli bir politika aracı olarak değerlendirilmekte, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülke tarafından kullanılmaktadır (Eraslan vd.,2008, s.7).

Bu çalışmada ilk olarak hazırgiyim sektörünün tanımı ve gelişimi kısaca açıklanmıştır. Daha sonra Türkiye'de hazırgiyim sektörü detaylı olarak incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde kümelenme haritalaması çalışmalarında en sık kullanılan üç yıldız analizi İBBS-3 (81 il) düzeyinde tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde yapılmıştır. Genel olarak literatürde yer alan çalışmalarda üç yıldız analizinde istihdam verileri kullanılmaktadır. Çalışmanın analiz kısmında Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiksel veri tabanından alınan 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalı istihdam verileri kullanılmıştır. Üç yıldız yöntemine göre çalışma kapsamındaki bölgede bulunan herhangi bir sektördeki kümelenme üç yıldız aldıysa "Olgun Küme" iki yıldız aldıysa "Potansiyel Küme" tek yıldız aldıysa "Aday Küme" olarak adlandırılmaktadır. Çalışma kapsamında yapılan üç yıldız analizi sonucunda hazırgiyim sektöründe üç yıldız alan tek ilimiz İstanbul'dur. Bu sonuç ülkemizde en güçlü hazırgiyim kümelenmesinin İstanbul'da oldu-

ğunu göstermektedir. Analiz kapsamında birçok ilimiz 2 yıldız almıştır. Bu anlamda Türkiye'de hazırgiyim sektöründe farklı illerde birçok potansiyel kümelenmenin var olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hazırgiyim sektörü, Bölgesel Kalkınma, Kümelenme, Üç Yıldız Analizi,

1. HAZIR GİYİM SEKTÖRÜNÜN TANIMI VE GELİŞİMİ

Hazırgiyim sektörü; kumaşları ve giyim eşyası üretiminde kullanılabilecek doğal veya yapay tüm malzemeleri işleyerek bunları her türlü giyim eşyası (iç giyim, dış giyim, çeşitli giysi ve aksesuar) haline getirme işlemlerini kapsar. Bu endüstri aynı zamanda çorap kazak vb. gibi ürünlerin üretildiği örgü sanayisini de içine alır.

Hazırgiyim sektöründe üretim 18. yüzyılın sonlarında sanayi devriminin sağlamış olduğu teknik gelişmeler sonucunda mekanize hale gelmiştir. Bu dönemde kumaş üretimi su çarkları ve buhar motorları ile çalışan makinelerle yapılmaya başlandı. 19 yüzyılda tekstil ve hazırgiyim üretimi pamuk üretiminde kullanılan çırçır makinası ve pedalla çalışan dikiş makineleri gibi teknolojik gelişmeler sonucu kısmen endüstriyel hale dönüşmüştür. Kumaş üretimi için gerekli olan işgücü nedeniyle, tekstil endüstrisi makineleşen ilk endüstriler arasında yer almıştır. O zamandan günümüze büyük ölçüde teknolojiye bağlı birçok ilerleme olmuştur. Bu gelişmelere rağmen endüstrinin hazırgiyim tarafı hala insan emeği (dikiş makinelerini çalıştıran insanlar vb.) ile yapılmaktadır. Temel olarak hazırgiyim ve tekstil sektörünün işgücünün ucuz olduğu ülkelere yönlenmesinin altında yatan temel neden budur (globaledge.msu.edu).

Bilindiği gibi üretimi ağırlıklı olarak emek kullanılarak yapılan sektörlere emek yoğun sektörler denmektedir. Bu anlamda genel olarak emek yoğun olarak tanımlanan tekstil sektörü yukarıda açıklandığı gibi sanayi devrimi sonrası endüstrileşen, dünyanın en eski ekonomik faaliyet alanlarından biridir. Özellikle emek faktörünün çok olduğu gelişmekte olan ülkeler için döviz girdisi sağlama anlamında önem arz eden hazırgiyim sektörü, uluslararası rekabetin en yoğun olduğu ve her geçen gün arttığı sektörlerden biridir. Günümüzde Çin, Hindistan, Türkiye, Bangladeş, Hong Kong ve Endonezya gibi gelişmiş ekonomilere göre işgücü maliyetlerinin henüz düşük olduğu ülkeler sektörün imalat kısmında ilk sırada yer almaktadır. Hazırgiyim ürünlerin temel tüketim malı olması, yeni girişimcilerin küçük sermaye ile piyasaya girişlerinin kolay olması ve son dönemde moda akımlarının etkisiyle hazırgiyim sektörü dünya ticaretinde her zaman önemli bir paya sahip olmuştur (Şahin, 2015:155-158).

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), uluslararası ticaretin yasal ve kurumsal temsilcisidir. DTÖ, 01.01.1995 tarihinde Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) kapsamında gerçekleştirilen Uruguay raundu

sonrası kurulmuştur. GATT kapsamında tekstil ve hazırgiyim sektöründe düzenlemeleri kapsayan MFA (Multi Fibre Arrangement) anlaşması DTÖ kurulduktan sonra 1 Ocak 1995'de "Tekstil ve Hazırgiyim Anlaşması'na" (ATC) dönüştürülmüştür. Bu anlaşma kapsamında tekstil ve hazırgiyim sektöründe 2005 yılı itibariyle kotonların tamamen ortadan kaldırılması sağlanmıştır. Gelişmekte olan tekstil ihracatçısı bazı ülkelerin kotaların kalkması anlamında önemli beklentilerinin olduğu 2005 yılı Çin'in DTÖ'ye üye olması ile beklenen olumlu gelişmelerin tam tersine, bu ülkelerin sektördeki pazar paylarının önemli düzeyde düşmesi ile sonuçlanmıştır. 2005 yılı sonrası Çin'in 192 olan kotaya tabi ürün sayısı 109'a inmiştir. Bu gelişmeler sonucunda Çin, 2002 yılında yüzde 8'lik bir büyüme gerçekleştirerek, 55 milyar dolarlık ihracatı ile dünyanın en büyük tekstil ihracatçısı haline gelmiştir. Çin'in tekstil ve hazırgiyim sektöründe elde ettiği hâkimiyet sektörde yer alan gelişmekte olan diğer ihracatçısı ülkeler için gerçek anlamda bir tehlikeye dönüşmüştür (Atılgan ve Şen,2006: 146-150).

Tablo 1'de görüldüğü gibi Çin Halk Cumhuriyeti hazırgiyim ihracatında hem 2017 hem de 2018 yılında dünya lideridir. DTÖ veri tabanından aldığımız hazırgiyim sektörü ihracat rakamlarına göre Çin 2018 yılında yaklaşık 158 milyar dolar ihracat yapmıştır. Çin'i yaklaşık 144 milyar dolar ile Avrupa Birliği (AB) takip etmektedir. Çin ve AB'liğinin sırasıyla dünya ihracatında payları %31,94 ve %29,11düzeyindedir. Çin ve AB hazırgiyim sektöründe dünya ihracatının % 61,05'ini gerçekleştirmektedir. Bu oran hazırgiyim sektöründe Çinlilerin ve Avrupalıların hegemonyasını göstermektedir.

Türkiye hazırgiyim ihracatında 2018 yılında % 3,69 ihracat artışı sağlayarak yaklaşık 16 Milyar dolar ile dünya altıncısı konumuna gelmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi 2018 yılında AB, Bangladeş, Vietnam, Endonezya, Kamboçya ve Amerika Birleşik Devletleri'nin hazırgiyim ihracatında artış, Hindistan ve Hong Kong'un hazırgiyim ihracatı ise düşmüştür.

Tablo1. *Hazırgiyim Sektöründe En Çok İhracat Yapan İlk On Ülke*

Sıra	Ülke	2017 (Milyon ABD $)	2018 (Milyon ABD $)	Büyüme Oranı (%)	Ülkenin Dünya İhracatındaki Payı (2018 yılı %)
1	Çin	157.464	157.848	0,24	31,94
2	AB (28)	130.682	143.827	10,06	29,11
3	Bangladeş	29.213	32.927	12,71	6,66
4	Vietnam	25.037	28.375	13,33	5,74
5	Hindistan	18.313	16.552	-9,62	3,35
6	Türkiye	15.088	15.645	3,69	3,17
7	Hong Kong	14.488	13.859	-4,34	2,81
8	Endonezya	8.214	8.928	8,69	1,81
9	Kamboçya	7.188	8.141	13,26	1,65
10	Amerika Birleşik Devletleri	5.728	6.046	5,55	1,22

Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü İstatistik Veri Tabanı https://data.wto.org/

Tablo 2'de 2017 ve 2018 yıllarında hazırgiyim sektöründe en çok ithalat yapan ilk on ülkenin ithalat değerleri Amerikan Doları cinsinden görülmektedir. 2018 yılında Avrupa Birliği dünya genelinde yaklaşık 215 milyar dolarla en çok ithalat yapan bölge konumundadır. Avrupa Birliğini yaklaşık 95 milyar dolar ile Amerika Birleşik Devletleri takip etmektedir. Hazırgiyim ithalatında dünya genelinde ilk on içinde yer alan diğer ülkeler sırasıyla Japonya, Hong Kong, Güney Kore, Kanada, Çin, Rusya, İsviçre ve Avustralya'dır.

Tablo 2. *Hazırgiyim Sektöründe En Çok İthalat Yapan İlk On Ülke*

Sıra	Ülke	2017 (Milyon ABD $)	2018 (Milyon ABD $)	Büyüme Oranı (%)	Ülkenin Dünya İthalatındaki Payı (2018 yılı %)
1	AB (28)	199.020	214.808	7,93	40,75
2	Amerika Birleşik Devletleri	91.239	95.091	4,22	18,04
3	Japonya	28.095	30.298	7,84	5,75
4	Hong Kong	12.419	12.672	2,04	2,40
5	Güney Kore	9.319	10.796	15,85	2,05
6	Kanada	10.078	10.587	5,05	2,01
7	Çin	7.264	8.267	13,81	1,57
8	Rusya Federasyonu	7.264	7.800	7,38	1,48
9	İsviçre	6.696	7.538	12,57	1,43
10	Avustralya	6.897	7.295	5,77	1,38

Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü İstatistik Veri Tabanı https://data.wto.org/

2. TÜRK HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

Dünya genelinde hazırgiyim sektörünün durumu hakkında yapmış olduğumuz değerlendirmeden sonra Türk hazırgiyim sektörünü biraz daha detaylı inceleyelim. Hazırgiyim sektörü emek yoğun bir sektör olarak yaratmakta olduğu istihdam ve ihracat potansiyeli ile Türkiye ekonomisi için en önemli imalat sanayilerinden biridir. Sektör nihai tüketim malı olarak her türlü giyim eşyası ve aksesuar üretimini kapsar. İnsanoğlu için giyinme ihtiyacı örtünme ve dış etkilerden korunma anlamında en temel ihtiyaçtır. Bununla beraber günümüzde giyim eşyalarına olan talep sadece giyinme ihtiyacı ile sınırlı olmayıp bireylerin zevk ve tercihlerine veya modaya göre de şekillenmektedir. Dolayısıyla günümüzde giyim ürünleri ve aksesuarları sadece örtünme ihtiyacını karşılamanın dışında moda ve statü kazanma gibi sebeplerden dolayı talep görmektedir. (Ufuk 2020, 2016:17).

Tür hazırgiyim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çoğu KOBİ niteliğindedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2019 yılı verilerine göre 4/a kapsamında zorunlu sigortalı olarak giyim eşyaları imalatında çalı-

şanların sayısı 579.474 kişi, tekstil ürünleri imalatında çalışanların sayısı 430.571 kişi ve deri ürünleri imalatında çalışanların sayısı 65.257 kişidir. Hazırgiyim sektöründe faaliyet gösteren firmaların sayısı ise 58.404 adettir (SGK, İstatistik).

Türk hazır giyim sektörü uzunca bir zamandır uluslararası rekabetin içinde olduğu için sektörle ilişkili olarak teknik, sosyal, idari bilgi birikimine, geniş ürün gamı ve tasarım kapasitesine sahip olmuştur. Sektörde var olan büyük firmalar son dönemde yurtiçi ve yurtdışı mağaza açmaya yoğunlaşmışlardır. Bu şekilde ürünleri müşteriye en iyi şekilde sunma, hızlı teslimat ve hedef pazara yakın olmayı hedeflemektedirler. Türk hazırgiyim sektörü esnek üretim yapısına sahip olup, yüksek katma değerli, modaya uygun ürünler üretir konuma gelmiştir (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2020:1).

Türkiye'de birçok sektörde olduğu gibi hazırgiyim sektöründe de 1980 sonrası liberal ekonomiye geçiş süreci ile birlikte ihracat önemli düzeyde artmıştır. DTÖ veri tabanından alınan ihracat verilerine göre Türkiye'nin 1980 yılında 131 milyon dolar olan hazırgiyim ihracatı 1984 yılında 1 milyar 267 milyon dolara yükselmiştir. Görüldüğü gibi hazırgiyim ihracatı 1980 sonrası dört yıl gibi kısa bir sürede yaklaşık 10 katına çıkmıştır. Türk hazırgiyim sektörü 2018 yılında yaklaşık 15 milyar 645 milyon dolar ihracat gerçekleştirmiş ve dünyanın 6. hazırgiyim ihracatçısı olmuştur. Türkiye'nin 2018 yılı dünya hazırgiyim ihracatı içindeki payı % 3,17'dir. Türk hazırgiyim sektörü genel itibariyle ihracat odaklı bir sektördür. DTÖ verilerine göre Türkiye'nin 2018 yılı toplam ihracatı yaklaşık 177 milyar 169 milyon dolar iken aynı yıl hazırgiyim sektörü ihracatı yaklaşık 15 milyar 645 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamlar doğrultusunda hazırgiyim sektörünün toplam ihracat içindeki payı % 8,83 düzeyindedir (DTÖ, Veri Tabanı).

Tablo 3'te 1989-2018 yılları arasında hazırgiyim sektöründe dünya ve Türkiye'nin ihracat rakamları görülmektedir. Hazırgiyim sektöründe bu yıllar arasında Türkiye'nin dünya ihracatı içindeki payı % 2.81 ila % 4.3 düzeyinde değişmektedir.

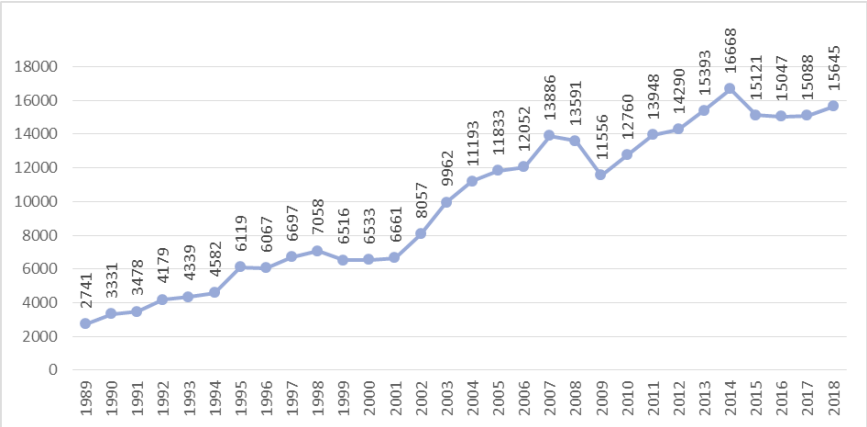
Tablo 3. *Dünya ve Türkiye'nin Hazırgiyim İhracat Değerleri (1989-2018 Dönemi)*

Yıl	Dünya İhracat (Milyon ABD $)	Türkiye İhracat (Milyon ABD $)	Türkiye Pay (%)	Yıl	Dünya İhracat (Milyon ABD $)	Türkiye İhracat (Milyon ABD $)	Türkiye Pay (%)
1989	97.450	2.741	2.81	2004	260.436	11.193	4.30
1990	108.129	3.331	3.08	2005	278.465	11.833	4.25
1991	117.160	3.478	2.97	2006	310.876	12.052	3.88
1992	132.106	4.179	3.16	2007	349.061	13.886	3.98
1993	128.792	4.339	3.37	2008	365.091	13.591	3.72
1994	140.757	4.582	3.26	2009	318.214	11.556	3.63
1995	158.353	6.119	3.86	2010	354.819	12.760	3.60
1996	166.077	6.067	3.65	2011	419.432	13.948	3.33
1997	177.616	6.697	3.77	2012	415.785	14.290	3.44
1998	185.963	7.058	3.80	2013	452.983	15.393	3.40
1999	184.587	6.516	3.53	2014	483.908	16.668	3.44
2000	197.723	6.533	3.30	2015	452.493	15.121	3.34
2001	194.364	6.661	3.43	2016	444.100	15.047	3.39
2002	203.726	8.057	3.95	2017	464.611	15.088	3.25
2003	233.281	9.962	4.27	2018	494.076	15.645	3.17

Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü İstatistik Veri Tabanı https://data.wto.org/

Dünya Ticaret Örgütü istatistik veri tabanından aldığımız veriler ile oluşturduğumuz Grafik 1 aşağıdadır. Grafik 1'de görüldüğü gibi Türkiye'nin hazırgiyim ihracatı Türkiye'de ve küresel piyasalarda kriz yaşandığı 1999-2001 ve 2007-2009 dönemleri hariç sürekli artış göstermiştir.

Grafik 1. *Türkiye Hazırgiyim Sektörü İhracat Rakamları (Milyon ABD Doları)*



Kaynak: Dünya Ticaret Örgütü İstatistik Veri Tabanından alınan veriler kullanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 4. *Türkiye'nin Ülkeler Bazında Hazırgiyim İhracatı (ABD $)*

Ülkeler Bazında Hazırgiyim İhracatı	2018 (ABD $)	2019 (ABD $)	% Değişim
Almanya	2.706.917.574	2.572.142.642	-5,0%
İspanya	2.326.613.414	2.256.869.532	-3,0%
İngiltere	1.916.839.085	1.811.812.092	-5,5%
Hollanda	890.719.746	1.033.943.982	16,1%
Fransa	740.002.710	746.783.431	0,9%
Irak	617.087.870	641.425.774	3,9%
İtalya	472.608.752	481.557.567	1,9%
A.B.D.	351.061.861	396.189.618	12,9%
Danimarka	391.538.444	383.885.234	-2,0%
İsrail	311.876.017	346.620.520	11,1%
Polonya	315.510.722	275.311.472	-12,7%
Suudi Arabistan	218.964.844	265.909.264	21,4%
Rusya Federasyonu	214.669.927	242.975.937	13,2%
Belçika	262.452.495	235.954.612	-10,1%
Libya	159.487.475	213.216.630	33,7%
İsveç	232.720.619	210.529.026	-9,5%
Cezayir	158.327.179	165.679.598	4,6%
Kazakistan	93.527.735	153.509.323	64,1%
Romanya	128.413.087	148.965.306	16,0%
Ukrayna	120.788.681	146.955.942	21,7%
Liste Toplamı (İlk 20 Ülke)	12.630.128.237	12.730.237.502	0,8%
AB-28 Toplamı	11.095.368.482	10.952.610.797	-1,3%
Genel Toplam	15.304.178.410	15.540.195.882	1,5%

Kaynak: T.C. Ticaret Bakanlığı, (2020), İhracat Genel Müdürlüğü, Hazırgiyim Sektör Raporu

En son olarak hazırgiyim sektöründe Türkiye'nin ihracat yapmakta olduğu ülkelerin listesi Tablo 4'te verilmektedir. Görüldüğü gibi Türkiye'nin hazırgiyim ihracatı ağırlıklı olarak AB ülkelerinedir. Hazırgiyim ihracatının en çok olduğu ilk üç ülke AB ülkeleri olan Almanya, İspanya ve İngiltere'dir. AB ülkeleri dışında ABD, Arap ülkeleri Sudi Arabistan, Libya Cezayir ve yakın komşularımız olan Irak, Rusya ve İsrail gibi ülkelere hazırgiyim ihracatımız vardır.

3. HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ KÜMELENME ANALİZİ

Kümelenme yaklaşımı dünya genelinde pek çok ülkede kullanılmakta olan bölgesel ve/veya sektörel kalkınmaya yönelik politika aracıdır. Dünya genelinde özellikle de gelişmiş ülkelerde birçok sektörde güçlü kümelenmelere rastlanmaktadır. Kümelenmeler genellikle karşılaştırmalı üstünlüğü olan bir sektörde belli bir coğrafyada firmaların yoğunlaşması ile başlar veya belli bir politika çerçevesinde genellikle kamu desteği veya güçlü bir özel sektör işletmesi öncülüğünde oluşturulurlar.

Küme genellikle yığın ekonomisi şeklinde başlayan veya kamu, üniversite, özel sektör öncülüğünde kurulan belirli bir sektörde rekabet eden ama işbirliğinin kendileri için kazanımlar oluşturacağına inanmış, bir değer zincir içinde yer alan, coğrafi olarak birbirine yakın tüm paydaşların (üreticiler, tedarikçiler, eğitim ve/veya araştırma kurumları, kamu ve/veya yerel yönetim kurumları, finansal kurumlar) oluşturduğu ekonomik işbirliğidir (Kırankabeş, 2019:1).

Adıgüzel tarafından 2019 yılında yapılan ”Türkiye Hazırgiyim Sektörünün Sorunları, Çözüm Önerileri ve Rekabet Gücü” adlı çalışmada Türk hazırgiyim sektörünün öne çıkan sorunları tespit edilmiştir. Bu sorunların başında finansmana ulaşma konusunda yaşanan sıkıntıların olduğu belirtilmektedir. Ayrıca sektörde ithal girdi kullanılma zorunluğunun, işgücü ve enerji maliyetlerinin yüksek olmasının uluslararası rekabet anlamında olumsuzluk yarattığı, sektöre yönelik teşvik uygulamalarının yeterli olmadığı ve ağır işlediği vurgulanmaktadır. Çalışmada ayrıca hammadde ve kumaşa uygulanan vergilerin sektörü olumsuz etkilediği, yeni pazar yaratma konusunda kamu desteğine ihtiyaç olduğu ve devletin sektörde kronikleşen kıdem tazminatı gibi hukuki sorunları çözmesi gerektiği vurgulanmıştır (Adıgüzel, 2019:3501-3502). Kümelenme yaklaşımı bu ve benzeri sorunların çözümünde hammadde tedarikinden başlamak üzere üretim, satış, pazarlama ve satış sonrası hizmetler gibi tüm operasyonlarda değer zinciri içinde yer alan paydaşlar için güç birliği yaratmaktadır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde bu ve benzeri kazanımları vurgulamak için İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliğinin (İHKİB) kümelenme çalışmaları sonucunda elde ettiği kazanımlar hakkında detaylı bilgi verilmektedir.

Bu anlamda kümelenme yaklaşımı uluslararası rekabet gücü, yerel ekonomik kalkınma, bölgesel inovasyon sistemlerinin geliştirilmesi, girişimcilik ve istihdam yaratılması anlamında birçok ülke tarafından yaygın olarak kullanılan önemli bir politika aracıdır. Kümelenme yaklaşımı halen Harvard Üniversitesi’nde çalışmakta olan Prof. Dr. Michael Porter’ın çalışmaları ile 1990’lı yıllarda popüler hale gelmiş olsa da; öncü niteliğindeki ilk çalışmalar Neo-klasik iktisadın ve Cambridge Okulu’nun önemli kurucularından biri olan İngiliz iktisatçı Alfred Marshall (1842–1924) tarafından yapılmıştır. Sektörel kümelenme ve rekabet avantajı yaratmaya dayalı bölgesel kalkınma yaklaşımı özellikle Michael Porter’ın 1990’da basılan “The Competitive Advantage of Nations” adlı çalışması sonrası oldukça tanınır ve farklı bölgelerde uygulanır hale gelmiştir (Kırankabeş, 2019:3). Porter, kümelenmeyi “birbiriyle rekabet eden, ama aynı zamanda işbirliği de yapan belirli alanlarda birbirine bağlı şirketler, uzman tedarikçiler, hizmet sağlayıcılar, ilgili sektörlerdeki firmalar ve bağlantılı kurumlardan (örneğin, üniversiteler, standart kurumları ve ticaret birlikleri) oluşan coğrafi yoğunlaşmalar” olarak nitelendirmektedir (Porter, 2008, s.253).

Yukarıda belirtildiği gibi kümelenme yaklaşımı 2000'li yıllarda özellikle Micheal Porter'ın çalışmalarıyla popülerlik kazanmış ve günümüzde uluslararası rekabet gücü elde etme anlamında birçok ülkede kullanılan bir politika aracı haline gelmiştir. Kümelenme yaklaşımı gelişmiş, gelişmekte olan veya az gelişmiş birçok ülke tarafından kullanılmaktadır. Kümelenme çalışmalarına ilk olarak bölgenin (ülke geneli de olabilir) kümelenme haritasının çıkarılması ile başlanmalıdır. Bu çalışmanın uygulama kısmında Türk hazır giyim sektörü için İBBS III düzeyinde kümeleme haritalaması analizi yapılmıştır. Makro düzeyde kümeleme haritalaması çalışmalarında Dünya genelinde en çok kullanılan yöntem üç yıldız analizi yöntemidir.[2] üç yıldız analizinde adından da anlaşılacağı gibi kümelenmelerin değerlendirilmesinde üç farklı kriter kullanılmaktadır. Bunlar büyüklük, baskınlık ve uzmanlaşmadır. Bu kriterlerin nasıl hesaplandığı detaylı olarak aşağıda açıklanmaktadır (Kırankabeş vd., 2014, s.558).

Büyüklük (Size): Analiz yapılan bölgedeki sektör istihdamının, sektörün üst bölgedeki (ülkedeki) toplam istihdamına oranı,

$$Büyüklük = \frac{eir}{Ei}$$

Burada;

eir: (r) bölgesindeki (i) sektörü istihdamını,

Ei : (i) sektörünün üst bölgedeki (ülkedeki) toplam istihdamını ifade eder.

Baskınlık (Dominance): Analiz yapılan bölgedeki sektör istihdamının, analiz yapılan bölge toplam istihdamına oranıdır.

$$Baskınlık = \frac{eir}{enr}$$

Burada;

eir : (r) bölgesindeki (i) sektörü istihdamını,

enr : (r) bölgesinin toplam istihdamını ifade eder.

Uzmanlaşma (Location Quotient): Sektörün analiz yapılan bölgedeki istihdam payının, sektörün üst bölgedeki (ülkedeki) toplam istihdam payına oranını göstermektedir.

$$Uzmanlaşma\ (LQ) = \frac{(\frac{eir}{enr})}{(\frac{Ei}{En})}$$

2 Üç yıldız Analizi, European Cluster Observatory tarafından bölgesel kümelenmeleri belirlemek için geliştirilmiş bir analiz yöntemidir.

Burada;

eir : (r) bölgesindeki (i) sektörü istihdamını,

enr : (r) bölgesinin toplam istihdamını,

Ei : (i) sektörünün üst bölgedeki (ülkedeki) toplam istihdamını,

En: Üst bölgedeki (ülkedeki) toplam istihdamı ifade etmektedir.

Makro düzeyde yapılan üç yıldız analizinde belirlenmesi gereken en önemli husus; büyüklük, baskınlık ve uzmanlaşma kriterlerine ait eşik değerlerinin ne olacağıdır. Çünkü belirlenecek eşik değerlerine göre üç yıldız analizinden elde edilecek sonuçlar farklı olacaktır. Eğer eşik değerleri düşük olarak belirlenirse bölgede gerçekte olduğundan daha fazla kümelenme tespit edilecektir ki buda yanlış politika uygulamasına neden olabilir. Tersi durumda da çok az kümelenme veya var olan kümelenmelerin olgunlaşma düzeyi yanlış belirlenecektir. Literatür incelemesinde üç yıldız analizinde bölgenin yapısına göre farklı farklı eşik değerlerin kullanıldığı görülmektedir(Kırankabeş, 2019:44).

Üç yıldız analizi yapılırken her bir kriter için bir eşik değeri belirlenmekte ve kriterin yukarıda verilen formüllere göre hesaplanan değeri bu eşik değerini aşarsa, ilgili sektör bu kriterden bir yıldız almaktadır. Bu çalışmada yapmış olduğumuz üç yıldız analizinde büyüklük ve baskınlık eşik değeri 0.07 olarak alınmıştır. Uzmanlaşma kriteri ise (LQ) >1 olarak alınmıştır. Büyüklük, baskınlık ve uzmanlaşma kriterlerinden herhangi birinde eşik değerini aşan sektör bir yıldız, herhangi iki kriterde eşik değerini aşan sektör iki yıldız, üç kriterde de eşik değerini aşan sektör üç yıldız almaktadır. Sektörler aldıkları yıldızlara göre eğer üç yıldız aldıysa "Olgun Küme" iki yıldız aldıysa "Potansiyel Küme" tek yıldız aldıysa "Aday Küme" olarak adlandırılmaktadırlar (Kırankabeş vd., 2014, s.558-560).

Yukarıda belirtildiği gibi bu çalışmada kümelenme analizi yapılırken T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiksel veri tabanından alınan 2019 yılı 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalı olarak çalışmakta olan kişilere ait istihdam verileri kullanılmıştır. Çalışma tüm illeri gözleyebilmek için İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması III (IBBS III-81 il) düzeyinde yapılmıştır. Analiz sonuçları değerlendirilirken hazırgiyim sektöründe 4/a kapsamındaki personel sayısı 2000'i geçen iller dikkate alınmıştır. Tablo 5'de çalışma kapsamında yapılan üç yıldız analizi sonucunda hazırgiyim sektöründe kümelenme tespit edilen illerin listesi ve bu illerdeki kümelenmenin düzeyi hakkında bilgi verilmektedir.

Tablo 5. *Hazırgiyim Sektörü üç yıldız Kümelenme Analizi Sonuçları*

İl	Büyüklük (Size)	Baskınlık (Dominance)	Uzmanlaşma (Location Quotient):	YILDIZ
İstanbul	0.47	0.07	1.62	3
Bursa	0.093	0.14	1.96	2
İzmir	0.07	0.04	1.1	2
Denizli	0.04	0.24	23.48	2
Tekirdağ	0.06	0.23	22.22	2
Mardin	0.02	0.13	3.19	2
Gaziantep	0.06	0.21	20.24	2
Malatya	0.02	0.11	2.61	2
Düzce	0.02	0.14	3.41	2
Uşak	0.015	0.24	23.00	2
Adıyaman	0.01	0.13	3.15	2
Edirne	0.01	0.12	2.86	2
Kırklareli	0.01	0.11	2.74	2
Batman	0.03	0.24	5.96	2
Tokat	0.02	0.16	3.85	2
Bitlis	0.01	0.11	2.67	2
Ordu	0.02	0.1	2.56	2
Sinop	0	0.1	2.5	2
Kastamonu	0.01	0.08	1.94	2
Çankırı	0	0.09	2.25	2
Giresun	0.01	0.08	2.03	2
Bartın	0.01	0.14	3.34	2
Şanlıurfa	0.01	0.05	1.21	1
Karabük	0	0.06	1.59	1
Çorum	0.01	0.06	1.52	1
Aksaray	0	0.06	1.38	1
Mersin	0.02	0.04	1.02	1
Bolu	0	0.04	1.01	1

Kaynak: Tablo 5 bu çalışma kapsamında yapılan üç yıldız analizi sonuçlarından üretilmiştir.

Not: Bursa, Denizli, Gaziantep, Tekirdağ ve Uşak illerinin hazırgiyim ve tekstil sektörü istihdam verileri beraber değerlendirilmiştir.

Yapmış olduğumuz üç yıldız analizinden üç yıldız alan tek il İstanbul'dur. Bu sonuca göre hazırgiyim sektöründe tek olgun kümelenmenin olduğu bölge İstanbul olarak belirlenmiştir. 2019 yılı hazırgiyim ihracat rakamlarının verilmekte olduğu Tablo 6'da yer alan İstanbul'a ait 12milyar 231 milyon dolarlık hazırgiyim ürünleri ihracatı bu sonucu doğrular niteliktedir. İstanbul'un arkasından 2 yıldız alan illerimiz hazırgiyim sektöründe potansiyel küme özelliği gösteren illerimizdir. Bu illerde yer alan hazırgiyim kümelenmelerinin kamu ve yerel paydaşlar tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Unutulmaması gereken en önemli konu kümelenme çalışmalarının uzun soluklu ve sabır gerektiren çalışmalar olduğudur. Analiz soncunda bir yıldız alan illerimiz ise kamu desteğine ihtiyaç duyan,

küme kimliği oluşturma, yeterli küme üyesine ulaşma gibi çalışmaların yapılmasının gerekli olduğu kümelerdir.

Tablo 6. *Firmaların Kanuni Merkezleri Bazında Hazırgiyim ve Konfeksiyon Sektörü İl Bazlı İhracat Rakamları (ABD $)*

01 Ocak-31 Aralık 2019	
İLLER	ABD $
İstanbul	12,231,298,525
Bursa	1,569,963,668
İzmir	1,298,998,434
Denizli	1,090,487,490
Tekirdağ	177,838,463
Mardin	162,635,147
Gaziantep	153,431,896
Adana	151,083,108
Malatya	108,059,337
Düzce	91,586,319
Kahramanmaraş	82,867,418
Ankara	64,804,255
Şırnak	67,296,829
Hatay	52,047,303
Balıkesir	48,442,712
Isparta	27,052,595
Uşak	34,608,990
Kocaeli	34,449,728
Mersin	29,992,119
Adıyaman	27,632,293
Toplam Hazırgiyim İhracat	17,700,868,706

Kaynak: TİM, İller Bazında Sektör Rakamları. *https://tim.org.tr/tr/ihracat-rakamlari*

Not: Tablo 6'ya sadece 25 milyon ABD Doları ve üzeri Hazırgiyim ve Konfeksiyon ihracatı yapan iller dâhil edilmiştir.

Tablo 5 ve Tablo 6 birlikte değerlendirildiğinde çalışma kapsamında yapmış olduğumuz üç yıldız analizi sonuçları ile Türkiye İhracatçılar Meclisinden aldığımız hazırgiyim ve konfeksiyon sektörü il bazlı ihracat rakamları birbirini desteklemektedir. İlerleyen dönemlerde bu illerin rekabet güçlerini ve ihracat rakamlarını arttırmak için bu bölgelerde hazırgiyim sektörüne tam bir kümelenme mantığı içerisinde bakmak ve desteklemek uygun olacaktır. Bilindiği gibi İstanbul, İzmir, Bursa gibi illerimiz başta olmak üzere bu illerin önemli bir kısmında hâlihazırda birçok sektörde böl-

gesel kalkınmaya yönelik kümelenme yaklaşımı uygulanmaktadır. Benzer şekilde Adıyaman, Şanlıurfa, Gaziantep, Denizli gibi illerimizde kalkınma ajansları ve yerel yönetimlerin katkılarıyla kümelenme çalışmaları yürütülmektedir. Büyük birçoğunda kamu desteği ile başlatılan bu çalışmaların bir an önce tam bir küme yapılanmasına kavuşturulması ve kendi finansmanını sağlar hale getirilmesi önem arz etmektedir.

Özellikle aşağıda detaylı olarak aktarmaya çalıştığımız İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliğinin; kümelenme çalışmalarından elde etmiş olduğu kazanımlar dikkate alındığında diğer bölgelerin de kümelenme çalışmalarını kesintisiz sürdürmeleri yerel kalkınma ve Türkiye ekonomisi için önemlidir.

4. TÜRKİYE'DE KÜMELENME DESTEKLERİ VE KÜMELENME ÇALIŞMALARININ KAZANIMLARINA ÖRNEK OLARAK İSTANBUL HAZIRGİYİM VE KONFEKSİYON İHRACATÇILARI BİRLİĞİNİN ÇALIŞMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye'de kümelenme girişimlerine birçok kurum, kuruluş, birlikler, odalar ve borsalar tarafından bilgi ve finansman desteği sağlanmaktadır. Kalkınma ajansları bu kurumların başında gelmektedir. Kalkınma ajansları kümelenme çalınmalarında danışmanlık, eğitim, ulusal veya uluslararası projelerde ortak bulma ve benzeri konularda destek sağlamaktadır. Bunun dışında T.C. Ticaret Bakanlığı, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve KOSGEB kümelenme girişimlerine bilgi ve finansman desteği sağlamaktadır.

T.C. Ticaret Bakanlığı "Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi Projesi" (UR-GE) adı altında kümelenme çalışmalarına eğitim danışmanlık, yurtdışı tanıtım ve müşteri ziyaretleri gibi konularda proje bazlı finansman desteği sağlamaktadır. Bakanlık bu kapsamında Mayıs 2019 tarihine kadar 418 UR-GE projesine destek sağlamıştır. UR-GE projesi kapsamında gerçekleştirilen harcamalar T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından %75 oranında desteklenmektedir (T.C. Ticaret Bakanlığı UR-GE Hazırlama Kılavuzu, 2019:1). Benzer şekilde T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı "Kümelenme Destek Programı" kapsamında kümelenme çalışmalarına destek sağlamaktadır. 15.09.2012 tarihli ve 28412 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kümelenme Destek Programı Yönetmeliği kapsamında ülkemizde kümelenme potansiyeline haiz sektörler T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafında desteklenmektedir. Bu destek programı kapsamında Eskişehir, Bilecik, Kütahya Seramik İş Kümesi, Nükleer Sanayi Kümelenmesi, Sürdürülebilir Ev Tekstili Kümelenmesi, OSTİM Temiz Teknolojiler Kümelenmesi, İstanbul Sağlık Endüstrisi Kümelenmesi bakanlık tarafından desteklenmiştir (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kümelenme Destek Programı Yönetmeliği). Ayrıca KOSGEB

tarafından ulusal koordinasyonu yürütülmekte olan "Avrupa Birliği- COSME Programı" ülkemizde kümelenme çalışmalarına yönelik proje bazlı kamu destekleridir.

Çalışmamızda son olarak İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliğinin (İHKİB) yapmış olduğu kümelenme çalışmaları sonucunda elde ettiği kazanımlar üzerinde durulacaktır. İHKİB, Türkiye'nin en önde gelen imalat sanayi kollarından biri olan hazırgiyim ve konfeksiyon sektörünün önemli sivil toplum kuruluşlarından biridir. Tablo 6'de görüldüğü gibi Türkiye'de 2019 yılında yapılan yaklaşık 17,8 milyar dolar hazırgiyim ve konfeksiyon ihracatının %69,09'luk kısmı İstanbul'dan yapılmaktadır. Bu firmaların büyük bir çoğunluğu İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliğinin üyesidir. İHKİB 1986 yılında kurulmuştur. İHKİB çatısı altında yaklaşık 11.500 firma bulunmaktadır. Bu sebeple İHKİB'nin Türk hazırgiyim ve konfeksiyon sektörünün önemli bir bölümünü temsil ettiği söylenebilir. İHKİB'in temel hedefi Türkiye'nin hazırgiyim ve konfeksiyon sektörünün ihracat kabiliyetini arttırmak ve dünya çapında tanıtmaktır (İHKİB,2018).

İHKİB tam bir kümelenme mantığı içinde çalışmaktadır ve T.C. Ticaret Bakanlığı tarafından desteklenen Uluslararası Rekabetçiliğin Geliştirilmesinin Desteklenmesi (UR-GE) projelerinden en çok yararlanan sektörel kümelenmedir. Türkiye'de 2017 yılı içinde hazırgiyim sektöründe desteklenen 9 UR-GE projesinden 5'i İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği tarafından yürütülmüştür.

İHKİB, 2015-2017 yılları arasında Çorap Kümelenme Projesi kapsamında 18 firmanın katılımıyla UR-GE projesi yürütmüştür. Projenin toplam bütçesi 1.750.000 dolardır. İHKİB, 2016-2019 yılları arasında iki UR-GE projesi yürütmüştür. Bu projelerden ilki Örme Kümelenme Projesi diğeri Denim Kümelenme Projesi'dir. Her iki projenin de toplam bütçeleri 2.100.000 dolardır. İHKİB, İç Giyim Markaları Kümesi-2 başlığı altında iç giyim üreticilerine yönelik ikinci UR-GE projesini yürütmektedir. Projenin toplam bütçesi 2.132.000 dolardır. Diğer devam eden bir başka proje Gömlek Kümelenme Projesi kapsamında yürütülen UR-GE projesidir. Bu projede 23 gömlek üreticisi yer almaktadır. Projenin toplam bütçesi 3.105.500 dolardır. Bu iki projede 2017 yılında başlanmıştır. Her iki projede 2020 yılında tamamlanacaktır (İHKİB, 2018).

İstanbul Hazırgiyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği 2017 yılında başta ABD, Almanya, Rusya olmak üzere 7 ülkede uluslararası fuarlara katılım gerçekleştirmiştir. Hindistan, Fransa, Danimarka ve Rusya'ya ticaret heyeti düzenlemiştir. Sektörel derneklerle işbirliği yaparak çok sayıda alım heyeti programı oluşturmuştur. 2017 yılında bünyesinde bulunan 4 bin 750 firmaya 130 milyon TL civarında fuar katılım, yurt dışı mağaza ve pazara giriş desteği kullandırmıştır (Kırankabeş, 2019: 95-96).

Kümelenme çalışmaları birçok paydaşın olduğu geniş katılımlı çalışmalardır. Olgun bir kümelenmeyi oluşturabilmek için kamu, özel sektör ve akademiden paydaşların olması gereklidir. Eğitim kurumları kümelenme çalışmalarının olmazsa olmaz unsurlarıdır. Olgun kümelenmeler kendini finanse edebilen, uluslararası tanınırlığı olan, değer zinciri içinde ulusal ve uluslararası çalışma gruplarına ve kümelere entegre olmuş, ortak proje yürütebilen kurumsal yapılar olmalıdır. Kümelenmelerin sürdürebilirliği ve üyelerine sağlayacağı imkânlar anlamında proje yürümek oldukça önemlidir. Bunun güzel bir örneği İTKİB tarafından yürütülen "Moda ve Tekstil İş Kümesi" projesidir. Proje kapsamında AB Birliği IPA fonlarında 17.000.000 Euro destek sağlanmış ve İstanbul Moda Akademisi (İMA), İstanbul Tekstil ve Hazırgiyim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (İTA) ve İstanbul Tekstil ve Hazırgiyim Danışmanlık Merkezi (İDM) kurulmuştur.[3] Görüldüğü gibi kümelenme yaklaşımı İHKİB için oldukça önemli kazanımlar sağlamıştır.

Bu ve benzeri projelerde yer almak Türk hazırgiyim sektöründe faaliyet göstermekte olan diğer kümelerin yapacakları faaliyetleri finansa etme ve uluslararası tanınırlık kazanmaları anlamında önemlidir. Bu çalışma kapsamında belirlemiş olduğumuz kümelenmeler için kümeye önemli kazanımlar sağlayacak yukarıda belirtiğimiz bakanlıklar ve KOSGEB tarafından verilmekte olan proje bazlı destekler bulunmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk hazırgiyim sektörü genel itibariyle ihracat odaklı bir sektördür. Türk hazırgiyim sektörü 2018 yılında yaklaşık 15 milyar 645 milyon dolar ihracat gerçekleştirmiş ve dünyanın 6. hazırgiyim ihracatçısı olmuştur. DTÖ verilerine göre Türkiye'nin 2018 yılı toplam ihracatı yaklaşık 177 milyar 169 milyon dolar iken aynı yıl hazırgiyim sektörü ihracatı yine yaklaşık 15 milyar 645 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamlar doğrultusunda hazırgiyim sektörünün toplam ihracat içindeki payı % 8,83 düzeyindedir. Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 yılı verilerine göre 4/a kapsamında zorunlu sigortalı olarak giyim eşyaları imalatında çalışanların sayısı 579.474 kişidir. Görüldüğü gibi hazırgiyim sektörü Türkiye ekonomisi için yaratmış olduğu istihdam ve sağlamış olduğu ihracat geliri anlamında önemli bir sektördür.

Bu çalışmada SGK istatistiksel veri tabanından alınan 2019 yılı 4/a kapsamındaki çalışanların istihdam verileri kullanılarak IBBS III (81 il) düzeyinde hazırgiyim sektörü için kümelenme analizi yapılmıştır. Analizde 4/a kapsamındaki personel sayısı 2000'i geçen iller dikkate alınmıştır. Çalışma sonucunda olgun küme özelliği gösteren tek ilin İstanbul olduğu

3 "Moda ve Tekstil İş Kümesi" projesi detaylı bilgiye https://www.ihkib.org.tr/tr/etkinlikler/ulusal-uluslararasi-destekli-projelerimiz/turkiye%E2%80%99de-moda-ve-tekstil-is-kumesi-projesi/k-370 adresinden ulaşılabilir.

gözlenmiştir. Bunun dışında Türkiye'de hazırgiyim sektöründe potansiyel küme özelliği taşıyan İzmir, Bursa, Denizli, Tekirdağ, Gaziantep gibi birçok ilimiz bulunmaktadır. Bu illerde bulunan hazırgiyim kümelenmeleri hâlihazırda belirli bir olgunluk düzeyine ulaşmış ama geliştirilmesi gereken kümelenmelerdir. Bir yıldız alan illerimiz ise kamu ve özel sektörün kümelenme çalışmalarının sürmekte olduğu illerdir. Bu illerde genellikle kamu desteği öncülüğünde başlatılan kümelenme çalışmaların bir an önce tam bir küme yapılanmasına kavuşturulması ve kendi finansmanını sağlar hale getirilmesi önem arz etmektedir.

Çalışma kapsamında tespit edilen olgun ve potansiyel kümelenmelerin sürdürebilirlikleri anlamında uluslararası küme birliklerine, değer zinciri içindeki ulusal ve uluslararası diğer kümelere entegre olmaları ve ortak proje yürütebilir duruma gelmeleri önemlidir. Bu tür çalışmaların güzel bir örneği İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri (İTKİB) tarafından yürütülen Moda ve Tekstil İş Kümesi projesidir. Proje kapsamında AB Birliği IPA fonlarında 17.000.000 Euro destek sağlanmış ve İstanbul Moda Akademisi (İMA), İstanbul Tekstil ve Hazırgiyim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (İTA) ve İstanbul Tekstil ve Hazırgiyim Danışmanlık Merkezi (İDM) kurulmuştur. Bu ve benzeri çalışmalar hazırgiyim sektöründe faaliyet göstermekte olan diğer potansiyel kümeler için sürdürebilirlikleri anlamında oldukça faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, M. (2019). Türkiye Hazırgiyim Sektörünün Sorunları, Çözüm Önerileri ve Rekabet Gücü. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 11(4), 3485-3504. Doi: 10.20491/isarder.2019.823

Atılgan, T, Şen, A. (2006). Tekstil ve Hazırgiyim Sektöründe 01 Ocak 200 Tarihinden İtibaren Uygulanmaya Başlayan Korunma Önlemleri ve Türkiye (Bölüm 1). *Tekstil ve Konfeksiyon,* 16 (3) , 147-159.

Eraslan, İ H., Bulu, M , ve Bakan, İ . (2008). Kümelenmeler ve İnovasyona Etkisi: Türk Turizm Sektöründe Uygulama. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi,* 5 (3).

Feser, E. J., ve Bergman, E. M. (2000). National industry cluster templates: A framework for applied regional cluster analysis. *Regional studies*, 34(1), 1-19.

Feser, E. J. (2005). *Benchmark Value Chain Industry Clusters for Applied Regional Research*. IL: Regional Economics Applications Laboratory, University of Illinois at Urbana-Champaign.

İHKİB (2018). 2017 Yılı Faaliyet Raporu. https://www.ihkib.org.tr/fpicerik/ia/d/2018/05/14/ihkib-2017-faaliyet-raporu-son-201805141308110460-2902A.pdf adresinden 25 Eylül 2020 tarihinde erişildi.

Kırankabeş, M.C. (2019). *Kümelenme Yaklaşımı*, Teori, Politika ve Uygulama Örnekleri, Gazi Kitabevi.

Kırankabeş, M.C. , Özdemir, K. ve Özkan, B. (2014). Kümelenme Yaklaşımının Girişimcilik ve Bölgesel Kalkınma Üzerinde Etkisi: Türkiye - Trc1 Bölgesinde Gerçekleştirilen Ampirik Bir Çalışma, *Procedia VI International Congress On Entrepreneurship.* Bishkek, 2014, 555-567.

Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage Of Nations.* Macmillan.

Porter, M. E. (2000). Location, Competition and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy. *Economic Development Quarterly,* 14(1):15-34.

Porter, M. E. (2008). *Rekabet Üzerine.* (Çev. K. Tanrıyar). Optimist Yayınevi.

Şahin, D. (2015). Türkiye Ve Çin'in Tekstil Ve Hazırgiyim Sektöründe Rekabet Gücünün Analizi. *Akademik Bakış Dergisi*, 47, 155-171.

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. Kümelenme Destek Programı Yönetmeliği.

T.C. Ticaret Bakanlığı. (2020). İhracat Genel Müdürlüğü, Hazırgiyim Sektör Raporu.

T.C. Ticaret Bakanlığı. (2019).UR-GE Hazırlama Kılavuzu.

Ufuk 2020, (2016). Türk Hazırgiyim Sektörü İçin Yol Haritası.

İnternet Kaynakları

Globaledge.msu.edu. Industries, Apparel-and-Textiles, Background. Erişim adresi: https://globaledge.msu.edu/industries/apparel-and-textiles/background

DTÖ, Veri Tabanı. Erişim adresi: https://data.wto.org/

SGK, İstatistik. Erişim Adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik

Bölüm 45

MARKA BAĞLILIĞININ TUTUMSAL ÖNCELLERİ

Saim Saner ÇİFTYILDIZ[1]

1 Bu çalışma yazarın "Seçilmiş Ürünlerde Tüketici ilgisinin Marka Bağlılığına Etkisi: Üç İl Örneği" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

* Doç.Dr. Saim Saner ÇİFTYILDIZ, Sakarya uygulamalı Bilimler Üniversitesi, ssaner @subu.edu.tr

Müşteri bağlılığı konusu, müşterileri elde tutuma ve karlılığı artırma etkisinden dolayı firmaların en fazla ilgilendikleri konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle literatürde bu konuda çok fazla çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar genellikle marka bağlılığının hangi faktörlere bağlı olarak geliştiğinin anlaşılmasına yönelik olduğu görülmetedir. Yapılan çalışmalar müşteri bağlılığının, müşteri tatmini, müşteri güveni, marka-kişi uyumu (brand- person fit), tüketici ilgisi (involvement) gibi tutumsal öncellerinin olduğunu göstermektedir. Bu ilişkileri açıklayıcı literatür bilgilerine konunun devamında yer verilmektedir.

Marka Bağlılığı

Marka başarısının sürekli müşterilerin sayısıyla doğru orantılıdır ve tek seferlik alışveriş yapan müşterilerden elde edilen gelir markanın başarısı için yeterli değildir (Jacoby ve Chestnut, 1978, akt. Odin ve diğ, 1999). Bu nedenle firmalaın yukarıda belirtildiği gibi müşterilerini elde tutmak için çeşitli stratejiler geliştirdikleri görülmektedir (The Conversion Model News, 2000).

Literatürde marka bağlılığının üç boyutunun olduğu belirtilmektedir (Drake ve diğ.,1998). Marka bağlılığının birinci boyutu duygusal (affective) boyuttur. Bu boyut bir markadan hoşlanma (Bloemer ve diğ., 2005), ilgi duyma (Sheth ve Park, 1974) gibi nedenlerden dolayı belirli bir markanın diğer markalar arasından tercih edilmesidir. Bir başka ifadeyle müşterinin marka ya da firmaya karşı olan tutumunu ifade etmektedir (Drake ve diğ., 1998) ve ürün ya da hizmetten elde edilen faydadan bağımsız, kişisel duyguları içermektedir (Bloemer ve diğ., 2005). İkinci boyut ise belirli bir markaya olan bilişsel (evaluative, calculative) eğilimdir. Bu boyut, daha çok markanın kişiye sağlayacağı yararlar açısından değerlendirilmesini içerir. Örneğin bir tüketici daha önce Mercedes marka bir otomobili hiç satın almadığı halde, sağlamlığı, performansı ya da prestij gibi nedenlerle bu markaya olumlu bir eğilim gösterebilmektedir (Sheth ve Park, 1974). Bir anlamda bu boyut müşterinin gelecekteki satın alma davranışına yönelik ifade ettiği niyetiyle ilgilidir (Drake ve diğ., 1998). Bu eğilim kişinin daha önceki deneyimlerinden kaynaklanabildiği gibi, daha önce herhangi bir deneyim yaşanmadığı halde, çeşitli kaynaklardan elde edilen bilgilerden de kaynaklanabilmektedir (Sheth ve Park, 1974). Bolemer ve diğ. (2005) ise bu eğilimin, markadan ayrılma sonucunda oluşabilecek maliyetin, tüketici tarafından değerlendirilmesi sonucunda oluştuğunu vurgulamaktadır. Üçüncü boyut ise davranışsal boyuttur ve satın alma, kullanma gibi davranışsal eğilimleri içermektedir. Bunun yanı sıra bu boyut sistematik bir şekilde gerçekleşen markayı arama, bulunduğu raftan alma, parasını ödeme, tüketme ve kullanma gibi tüm fiziksel eylemleri içermektedir (Sheth ve Park, 1974). Ancak, davranışsal bağlılık her zaman bir markaya karşı psikolojik bağlılık ifade etmemektedir (Drake ve diğ., 1998).

Bu noktada tutumsal bağlılığın davranışsal bağlılığın dışında kalan duygusal ve bilişsel boyutlrı içerdiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda Park (1996), boş zaman aktiviteleri üzerine yaptığı çalışmada, tutumsal bağlılığı etkileyen üç etkenden söz etmektedir. Bu etkenler duygusal bağlanma, yatırım ve kuralcı baskılar olarak belirtilmektedir. Buradan hareketle yapılan zaman ve para gibi yatırımlardan beklenen faydalar ile sosyal çevrenin baskısı gibi bilişsel etkilerle birlikte, duygusal bağlılığın bir araya gelmesi tutumsal bağlılığı oluşturmaktadır. Böylece tutumsal bağlılığı "tüketicinin ilişkili olduğu bir markaya karşı olan uzun dönemli, davranışsal ve tutumsal eğilim" şeklinde tanımlamak mümkündür (Chaudhuri ve Holbrook, 2002:38). Marka bağlılığı ya da müşteri bağlılığı diye adlandırabileceğimiz bağlılık kavramını hem tutumsal, hem de davranışsal boyutları kapayacak şekilde tanımlamak gerekirse; "eğilim içeren (gelişigüzel olmayan) davranışsal tepkidir (satın alma gibi). Herhangi bir karar verme ünitesi tarafından, uzun zaman süresince gerçekleşir. Birçok marka içerisinde bir veya birden fazla alternatif markaya eğilimi içerebilir ve psikolojik bir süreçtir (karar verme, değerlendirme)" şeklinde ifade temek mümkündür (Jacoby ve Kyner ,1973:2). Bu bölümde ele alınan olgu ise , tutumsal marka bağlılığıdır ve bu olgunun öncelleri incelenmektedir.

Müşteri Tatmini

Müşteri tatmini günümüzde pazarlama literatürünün belki de en önemli ve popüler kavramı haline gelmektedir. Ancak pazarlamacılar arasında müşteri tatmininin tanımı konusunda tam bir fikir birliği olmadığı görülmektedir. (Drake ve diğ., 1998; McNeal, 1977; Spreng ve Mackoy, 1996).

Bu nedenle literatürde müşteri tatmininin birçok tanımı yapılmış olmakla birlikte, bu tanımların bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

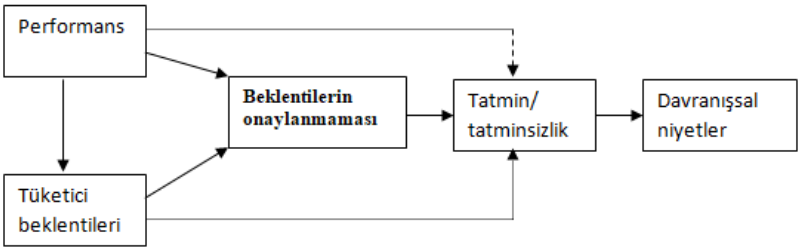
"Müşteri tatmini ürünün satın alınması ve kullanılması ile oluşan çeşitli deneyimler ve elde edilen çıktıların tüketici tarafından subjektif değerlendirmesidir." (Westbrook ve Cote, 1979)

"Müşteri tatminini, tüketicinin satın alma öncesi beklentilerine bağlı olarak, satın alma sonrasında yaptığı değerlendirmedir" (Kotler 1991, akt. Drake ve diğ., 1998:287).

"Müşteri tatmini, belirli bir satın alma tercihi ile ilgili, tercih sonrası değerlendirmeye dayalı yargıdır." (Westbrook ve Oliver, 1991: 84)

Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi genel olarak müşteri tatmini, satın alma öcesi beklentilerle stın alma sonrası elde edilen performansın karşılaştırılması olarak değerlendirilmektedir. Literatürdebu yaklaşım "beklentilerin onaylanmama teorisi" ile açıklanmaktadır. Tüketici beklentileri ise, "ideal", "beklenen" ve "yeterli" düzeydeki beklentiler olmak üzere üç farklı düzeyde tanımlamıştır. İdeal düzeydeki beklentiler, tüketicinin is-

tediği, arzu ettiği, olması gereken performans ile ilgili beklentileridir. Arzulanan düzeydeki beklentiler, tüketicinin gerçekleşeceğine inandığı, umduğu düzeydeki beklentileridir. Yeterli düzeydeki tüketici beklentileri ise, elde edilen performansla karşılaştırıldığında tüketicinin kabul edebileceği beklenti düzeyidir. Bir başka ifadeyle tüketicinin tolere edebileceği en düşük düzeydeki beklentilerdir. Bu beklentilerin karşılanamaması durumunda müşteri memnuniyetinin sağlanması mümkün değildir (Miller, 1977, akt. Hurchill ve Surprenant, 1982; Bowen, 1999; Zeithalm ve diğ., 1993).



Beklentilerin Onaylanmama Modeli

Müşteri tatminini etkileyen faktörler beklentilerin onaylanmama süreci ile sınırlı değildir. Literatürde müşteri tatminini etkileyen başka faktörlerin de olduğu belirtilmektedir ve bu faktörlerden yola çıkılarak farklı teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler "beklentilerin onaylanmama" teorisinin yanı sıra, "atf etme", "eşitlik" ve "duygu" teorileridir. Atfetme teorisi, algılanan nedensel çıkarımla ilgilidir. Bu nedensel çıkarımlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bu bağlamda tüketicinin ürün ya da hizmet hatalarına yönelik algıladığı nedenler bazen gerçek nedenler değildir. Ancak tüketici, algıladığı çıkarımların kesinlikle doğru olduğunu düşünebilmektedir. Tüketicinin algıladığı bu çıkarımlar elde ettiği bilgiden, geçmişten gelen kanılarından ya da farklı motivasyonlardan kaynaklanabilmektedir. Bu farklı motivasyonlar kendini yüceltme , kendini koruma ve kendini diğer insanlara olumlu lanse etmeye yönelik kaygılar olarak belirtilmektedir (Bowen, 1999). Dolayısıyla bu noktada subjektif değerlendirmelerin müşteri tatmininin oluşumunda önemlirol oynadığını söylemek mümkündür. Duygu teorisi bakımından değerlendirildiğinde ise, ürün ya da hizmetlerin kendine özgü özellikleri, tüketiciler tarafından hoş ya da hoş olmayan özellikler olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla, tüketicinin ürün ya da hizmet ile etkileşimi sonucunda iyi veya kötü hislerin oluşumu gerçekleşmektedir. Olumsuz etkilenmeler ise müşteri tatminini olumsuz etkilemektedir (Andreassen, 1998). Bu bağlamda literatüründe kişisel duyguların, müşteri tatmininin ana bileşenlerinden biri olduğu vurgulanmaktadır ve müşteri tatmininin ayrı bir bileşen olarak kişisel duyguları içermesi gerektiği belirtilmektedir (Cronin ve diğ., 2000). Eşitlik teorisinde ise tüketici kendi yaptığı alışverişi, diğer müşterilerin yaptığı alışverişle karşılaştırmaktadır. Yapılan alışverişlerde firmanın veya satış elemanının tarafsız tutumu müş-

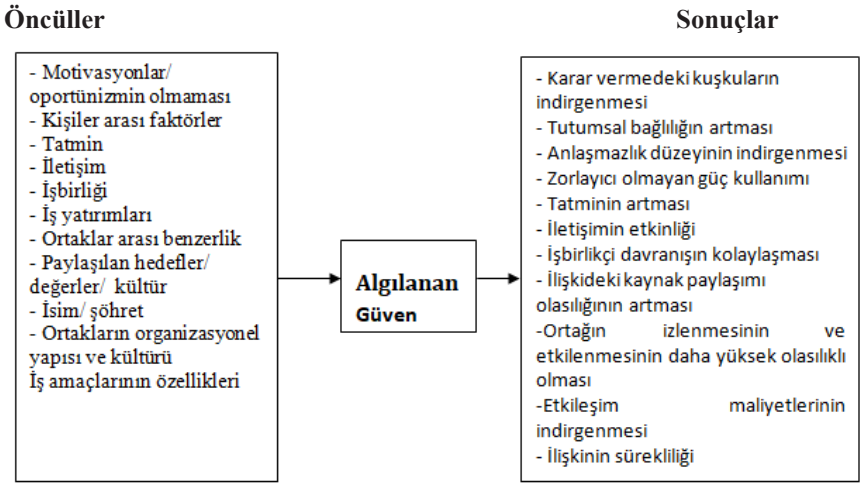
teri tatminini artırabilmektedir (Fisk ve Young, 1985; Andreassen, 1998; Bowen, 1999). Eşitlik teorisi, beklentilerin onaylanmama sürecine benzemekle birlikte kavramsal olarak farklıdır ve algılanan adaleti içermektedir (Andreassen, 1998). Sonuç olarak, elde edilen çıktı adil veya olmayan bir kazanım olarak algılanmaktadır ve çıktılar adil kazanım olarak değerlendirildiğinde, tatmin olma duygusu gerçekleşmektedir.

Buradan anlaşılacağı gibi müşteri tatmini hem objektif, hem de subjektif faktörlerden etkilenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak tekrar belirtmek gerekir ki, müteri tatmini genel olarak beklenti ve performansın karşılaştırılmasına dayalı bir tutum olarak değerlendirilmektedir.

Marka Güveni

Ticari ilişkilerin geliştirilmesinde, uzun dönemli ilişkilerin önemi büyüktür (Arndt, 1979; Dwyer ve diğ., 1987). Bu ilişkide, müşteri açısından faydanın artırılması ve/veya özverinin indirgenmesi önemli görülmektedir. Güvene dayalı ilişkilerin ise, özverinin indirgenmesinde önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Selnes, 1998). Bunun da ötesinde akademisyen ve uygulamacılar güven kavramının önemini vurgulamakta ve iş ilişkilerinde birçok konunun önemli olduğunu, ancak güvenin bu ilişkide anahtar rol oynadığını belirtilmektedirler. Böyle bir ilişkide birçok şeyin güvene dayandığı ve güven kavramının ortaklığın temelini oluşturduğu vurgulanmaktadır (McKnight ve Chervany, 1996:3).

Güven Olgusunun Öncülleri ve Sonuçları



Marka güveni söz konusu olduğunda, güven kavramının farklı boyutlarını belirtmek gerekmektedir (Delgado-ballester ve Munuera-Aleman, 2001). Bu boyutlar, görev ve vaatlerini yerine getirmede firmaya atfedilen "yetenek (ability)", "kapasite (capacity)", "inanırlık (credibility)",

"güvenilirlik (reliability)" (Delgado-ballester ve Munuera-Aleman, 2001), dürüstlük (integrity) ve yardımseverlik (benevolence) (Gefen, 2002) özellikleridir. Walter ve diğ. (2000:3) ise dürüstlük ve yardımseverlik kavramlarının yanı sıra yeterlilik (competence) kavramının da müşteri güveninin bir bileşeni olduğunu vurgulamaktadır. Hess (1995) ise özellikle güven kavramının "özgecilik", "güvenilirlik" ve "dürüstlük" boyutlarına işaret etmektedir. Güvenirlik boyutu markanın fonksiyonel bakımdan algılanan güvenirliği olarak görülmektedir. Dürüstlük boyutu, markanın ait olduğu firmanın markayla ilgili bilgileri dürüstçe ve doğru bir şekilde aktardığına yönelik algılamalardır. Özgecilik ise firmanın, müşterilerini ve bir bütün olarak toplumu, bencillikten uzak olarak koruduğu ve gözettiği yönündeki algılama düzeyi olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda marka güveni kavramını genişletilmiş kişisel beklenti olarak görmek mümkündür.

Marka güveni özellikle algılanan riskle yakından ilgili bir kavram olarak görülmektedir. Firmalar güven oluşumunu sağladıklarında, tüketicilerin algıladıkları riskin azalması (Grabner-Kraeuter, 2002; Sirdeshmukh ve diğ., 2002) ve tüketicilerin, firmanın gelecekteki davranışlarına ilişkin daha sağlıklı beklentilerinin oluşması beklenmektedir (Sirdeshmukh ve diğ., 2002).

Literatürde marka güvenine lişin birçok tanıma raslamak mümkündür. Bunlardan bazıları şunlardır:

Delgado-Ballester ve diğ. (2003): "markanın güvenirliği ile ilgili beklentiler ve tüketici açısından risk içeren durumlardaki eğilimler"

Chaudhuri ve Holbrook (2002:37): "tüketicinin, markanın belirli işlevlerini yerine getirmedeki yeteneğine inanma isteği"

Walter ve diğ. (2000:3): "müşterinin, tedarikçinin dürüst, yardımsever ve yeterli olduğuna ilişkin kanaatleri"

Brumley (2002:30): Karşı tarafın niyet ve davranışlarına ilişkin pozitif beklentilere dayalı, tekrar satın alma eğilimi içeren psikolojik durum"

Marka-Kişi Uyumu

Marka olgusu, pazarlama stratejilerinin anahtarı olarak görülmektedir (Thompson ve Arsel, 2004:2). Bu nedenle firma yöneticileri kendi markalarını diğerlerinden farklı hale getirmek ve rekabet avantajı elde edebilmek amacıyla çaba sarf etmektedirler (Siguaw ve diğ., 1999:48).

Marka kimliğinin özelliklerinin algılanması, tüketicinin markayla doğrudan ya da dolaylı ilişkisiyle biçimlenmektedir. Bu bağlamda marka kimliğinin özellikleri, kişinin markayla özdeşleştirdiği özelliklerle oluşmaktadır. Bu özellikler markaya doğrudan kullanıcı tarafından iletilmektedir. Bunun yanı sıra dolaylı olarak da markayla belirli özellikler özdeşleştirilmektedir. Bu dolaylı özdeşleştirme, ürünle ilişkili özellikler, ürün kate-

gorisi, ürünün ismi, ürünün sembolü ya da logosu, reklam stili, fiyatı ya da dağıtım kanalı aracılığıyla gerçekleşmektedir (Aaker, 1997:348).

Bu bağlamda tüketici davranışlarının araştırılmasında marka kimliği olgusuna oldukça önem verilmiştir. Bu olgu markayla özdeşleştirilen insan özelliklerini içermektedir. Buna göre marka kimliği, sembolik ve kişinin kendini ifade edebilmesine yönelik bir işlev görmektedir. Buna karşın ürünle ilgili özellikler kullanım işlevine yönelik hizmet etmektedir. Örneğin Coca-Cola ile özdeşleştirilen kişilik özellikleri, soğukkanlı, tamamen Amerikan ve sahici olarak belirtilirken, Pepsi markasının kimliği genç ve heyecanlı olarak ifade edilmektedir. Marka kişilik özellikleri ile tüketicilerin kimlikleri arasındaki bağlantıyı incelemek üzere araştırmacılar, marka kimliğinin, tüketicinin kendi kimliğini veya amaçladığı kimlik yapısını açığa vurmasına nasıl katkıda bulunduğu konusuna odaklanmışlardır (Aaker, 1997:347-348).

Bu noktada kişinin, marka aracılığıyla kimliğini nasıl yansıttığı önem kazanmaktadır. Kişinin algıladığı marka imajı, kişinin kendi kişiliği ile uyumlu olduğunda, kişinin içinde bulunduğu sosyal gurup olumlu etkilenmektedir. Markayla kişinin kendi kişiliği uyumlu olmadığında, bundan hem kişinin içinde bulunduğu sosyal gurup, hem de diğer sosyal guruplar olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle tüketiciler düşünce yapılarına uygun markaları seçmektedirler (Escalas ve Bettman, 2005). Buna göre Marka-kişi uyumunu, "tüketici ürünü satın aldığında ya da kullandığında, kendini sembolik ya da sosyal olarak ifade edebilmesi bakımından algıladığı uyum" olarak tanımlamak mümkündür(Wang, 2002:8).

Tüketici İlgisi

Tüketici ilgisi (consumer involvement) kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde, sosyal psikoloji ve pazarlama araştırmacılarının son 50 yıldır, bu kavrama giderek aratan bir şekilde önem vermeye başladıkları görülmektedir (Pucely ve diğ., 1987).

Tüketici ilgisi konusundaki literatür incelendiğinde, bu kavramın tek ve kesin bir tanımının bulunmadığı görülmektedir. Ancak bu konudaki literatürün esas olarak "kişisel alaka (relevance)" üzerine odaklandığı belirtilmektedir (Zaichkowsky, 1986; Sadarangani ve Gaur, 2002). Bu bağlamda Day (1970:45) tüketici ilgisini; "nesneye olan genel ilgi düzeyi ya da nesnenin kişinin ego yapısına odaklanmış olması" olarak tanımlamıştır. Yine tüketici-ürün ilişkisi vurgulayan bir başka tanıma göre tüketici ilgisi, "kişinin ürüne olan ilgi (interest) düzeyini, uyarım sonucu oluşan (arousal) ya da duygusal bağlılığını yansıtan, ürün tarafından uyarılan gözle görülmeyen durum" olarak tanımlanmaktadır (Blonch, 1980:413).

Tüketici ilgisini süreklilik bağlamında ikiye ayırmak mümkündür.

Buna göre Houston ve Rothschild (1977, 1978) ürün ilgisini, sürekli ilgi ve durumsal ilgi olmak üzere ikiye ayırmaktadırlar (akt.Day ve Stafford, 1995; Foxall ve Pallister, 1998). Sürekli ilgi ile durumsal ilgi arasındaki en önemli fark geçici süreklilik durumudur. Sürekli ilgi uzun süre ya da sürekli devam etmektedir. Durumsal ilgi ise geçici bir durumdur ve satın alma sonrası sona ermektedir (Richins ve Bloch, 1986). Örneğin otomobillerle günlük yaşamında fazla ilgili olmayan bir kişi otomobil satın almak istediğinde, fiyatının yüksek olması gibi nedenlerle, otomobile karşı olan ilgi düzeyi yükselebilmektedir. Bu bağlamda, literatüre bakıldığında farklı isimler altında ele alınan tüketici ilgisi kavramının, genel olarak süreklilik temelinde iki gurupta toplanabileceği görülmektedir. Bu bölümde ele alınan ürüne karşı olan sürekli olan ilgiyi içeren "ürün ilgisi" olgusu ele alınmaktadır.

Müşteri tatmini, marka güveni, marka-kişi uyumu ve tüketici ilgisi olgularının marka bağlılığına etkisi

Literatürde müşteri tatmininin, firma karlılığını artırıcı etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Bu görüş satın aldığı ürün ya da hizmetten memnun olan müşterilerin tekrar aynı markayı satın alacakları düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Kandampully ve Suhartanto, 2000). Araştırmalarda tatmin düzeyinin ayrılma eğilimi konusunda etkili olduğu belirtilmektedir. Yüksek düzeyde tatmin olan tüketicilerin başka markaları tercih etme olasılıklarının, daha düşük seviyede tatmin olan müşterilere göre daha düşük olduğu vurgulanmaktadır (Nowak ve Washburn, 1998).Literatürde bu görüşü destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır:

Almanya' daki bir otomobil markasının müşterilerine yönelik yapılan çalışmada ve tüketicilerin tutumsal ve davranışsal bağlıkları ile müşteri tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve müşteri tatmini ile marka bağlılığı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. (Homburg ve Giering, 2001).

Kandampully ve Suhartanto (2000) ise çalışmalarında, otel müşterilerinin verilen farklı hizmetlerden memnuniyetleri ile müşteri bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçta konaklama hizmetlerinden tatmin olma ile müşteri bağlılığı arasında olumlu ilişki belirlemişlerdir.

Baker ve Crompton (2000), turizm acentelerinden satın alınan festival eğlenceleri ile ilgili hizmetlere yönelik yaptıkları çalışmada, müşteri tatmininin davranışsal niyetleri, dolayısıyla müşteri bağlılığını etkilediğini belirlemişlerdir.

Helgesen (2000) ise Norveçli balık ihracatçılarının müşterilerine yönelik yaptığı çalışmada, müşteri tatmini ile davranışsal bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğuna ilişkin önemli bulgular elde etmiştir.

Brady ve diğ. (2001) ise ABD ve Güney Amerika ülkelerinden Ekvator' da yaptıkları çalışmada, müşteri tatmini ile davranışsal niyetler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Alman mobil telekomünikasyon sektöründe yapılan bir başka çalışmada da müşteri tatmini ile müşteri bağlılığı arasında olumlu bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Gerpott, 2001).

Hong Kong da yapılan bir başka çalışmada da, internet ortamında verilen hizmetlerin kalitesinin, müşteri tatminini etkilediği, müşteri tatmininin ise bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve müşterilerin aynı internet portalını daha fazla ziyaret ettikleri belirtilmektedir (Tsui-Wa, 2004).

Geçmişte marka bağlılığının incelendiği çalışmaların, daha çok müşteri tarafından algılanan ürün kalitesi, marka itibarı ve özellikle de müşteri tatmini üzerine yoğunlaştığı, bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştığı görülmektedir. Bunun nedeni tüketicinin sahip olduğu bilgi ve deneyimin gelecekteki davranışlarına yansımasıdır. Ancak ilişkisel pazarlama bağlamında, marka güveni gibi kavramların, gelecekteki tüketici davranışlarının açıklanmasında etkin olarak kullanıldığı görülmektedir (Delgado-ballester ve Alemen, 2001, s1238). Bu bağlamda, literatüründe marka güveninin, müşteri bağlılığının önemli bir belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Sirdeshmukh ve diğ, 2002; Brugha, 1999; Chaudhuri ve Holbrook, 2002). Literatürde güven olgusu ile müşteri bağlılığı ilişkisini inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

Patterson ve Anuwichanont (2005) hizmet sektöründe yaptıkları çalışmada müşteri güveni ile davranışsal niyetler ve tutumsal müşteri bağlılığı arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

De Wulf ve Schröder (2000) tüketici güveninin, tutumsal bağlılığın bir öncülü olduğunu belirlemişlerdir. Belçika ve Hollanda' da uygulanan çalışmada, giyim sektöründe mağazalara duyulan güven ile tutumsal ve davranışsal bağlılık ilişkisi incelenmiştir.

Chaudhuri ve Holbrook (2002) 45 ürün gurubu ve 137 markayı ele aldıkları çalışmada, marka güveninin tutumsal bağlılığı olumlu etkilediğine ilişkin önemli bulgular elde etmişlerdir.

Bir başka çalışmada ise Chaudhuri ve Holbrook (2001), 41 ürün gurubu ve 107 marka ile yapılan incelemede, marka güveni ile tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu gösteren sonuçlar elde etmişlerdir.

Marka kişi uyumu bakımından dğerlendirildiğinde ise, marka kimliği ile kişinin kendini ifade etmesine yönelik sembolik ihtiyaçlarının karşıla-

nabilmesi, dolayısıyla markanın tüketicinin kişilik özellikleriyle uyumlu olması, tüketici bağlılığının sağlanabilmesi bakımından önemlidir (O'Cass ve Julian, 2001). İnsanların kişisel özellikleri markayla uyumlu olduğunda markaya olan sempatileri artmakta ve markayı satın alma oranı yükselmektedir (Escalas ve Bettman, 2005).

Wang (2000) yaptığı çalışmada marka bağlılığını oluşturan üç önemli etkenin olduğunu belirtmektedir. Bu etkenler, ürün performansıyla ilgili olumlu deneyim ve müşteri tatmininin oluşumu, marka güveninin sağlanması ve marka-kişi uyumunun algılanmasıdır. Yüksek düzeyde marka bağlılığı, genellikle sosyal ve sembolik uyum ihtiyacına bağlı olarak oluşmaktadır. Ayrıca marka bağlılığının şekillenmesinde marka-kişi uyumunun, müşteri tatmininden ve marka güveninden daha fazla katkısının olduğu belirtilmektedir.

Tüketici davranışlarına yönelik literatür incelendiğinde ise, tüketici ilgisi kavramının 70' li yıllardan bu yana araştırmacıların ilgisini gittikçe artan bir şekilde çektiği görülmektedir. Bunun en başta gelen nedeni tüketici ilgisinin tüketici davranışlarını açıklamaya yönelik önemli faktörlerden biri olmasıdır (Pricewaterhousecoopers, 1999). Literatüre bakıldığında tüketici ilgisi ile marka bağlılığı arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Beaty, Homer ve diğ., 1988; Traylor, 1981; Park, 1996; Iwasaki ve Havitz, 1998). Bu durum, daha önce de belirtildiği gibi marka bağlılığının firmalar açısından öneminden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda marka bağlılığı oluşturma çabalarının tüketici ilgisi yüksek ürünlerde daha başarılı olduğu belirtilmektedir (Wansink ve Seed, 2001). Tüketici ilgisi düşük ürünlerde ise kişiler satın alma öncesi fazla zaman harcamamaktadırlar ve belirli bir ürün seçilip bir süre kullanıldıktan sonra, aynı markayı tekrar satın alma davranışı uzun süre devam etmemektedir (Duffy, 2001:4).

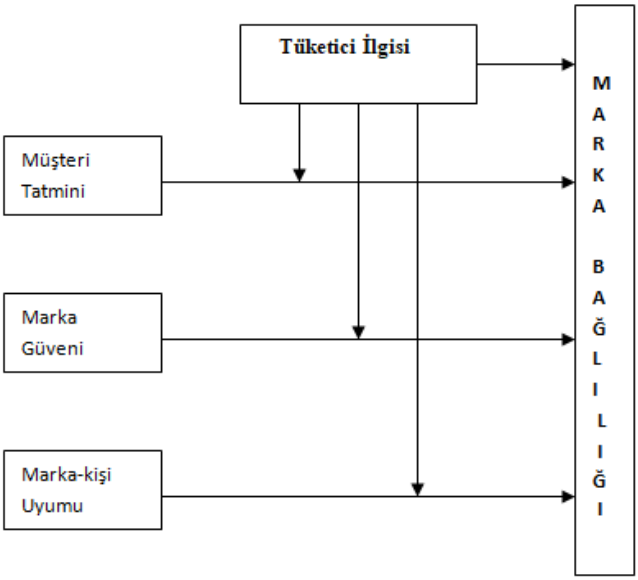
Tüketici ilgisinin yalnızca marka bağlılığına ilgisinin yanı sıra, müşteri müşteri tatmin, marka güveni ve marka kişi uyumu olguları ile marka balılığıarasındaki ilişkiye de etkisi söz konusudur. Moderatör etkilarak adlandırılan bu etki tüketici ilgisi kavramının önemini çok daha artırmaktadır. Bu bağlamda Oliva ve diğ. (1995), tüketici ilgisi, ürün performansı ve müşteri tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmışlardır. Yapılan çalışmada tüketici ilgisi düşük olduğunda performanstaki değişimin müşteri tatmini/tatminsizliği üzerinde orantılı bir değişim meydana getirdiği ileri sürülmektedir. Tüketici ilgisi yüksek olduğunda ise performanstaki değişikliğin, müşteri tatmininde orantılı bir değişim meydana getirmediği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda tüketici ilgisi düştüğü oranda tüketicinin daha yüksek derecede düşük performansı tolere edebileceği belirtilmektedir. Bir başka ifadeyle ürüne olan ilgi düzeyi yüksek olan tüketiciler ürün performansındaki düşüşleri düşük tüketici ilgisine oranla daha az tolere

etmelerinden dolayı, beklentilerin karşılanamaması durumunda tatmin olmama düzeyleri daha yüksek olabilmektedir. Başka bir çalışmada da bu ilişkiyi destekleyen görüşlere rastlanmaktadır. Buna göre tüketici ilgisinin yüksek olduğu durumda tüketim sonucunda elde edilen çıktıya yani algılanan performansa yönelik duyarlılığın arttığı belirtilmektedir (Patterson ve Spreng, 1997). Bu ilişkilere bakıldığında, tüketici ilgisinin tüketici beklentilerini artırıcı etkisinin olduğu ve bunun sonucunda ürün performansındaki değişimin tüketicilerde güçlü tepkilere neden olduğu sonucuna varmak mümkündür. Bu tepki müşteri tatmini ya da tatminsizliği şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Tüketici ilgisinin oluşmasında etken faktörlerden biri algılanan risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir ürünün müşteri açısından önemi arttıkça, hata yapma ihtimali nedeniyle risk algılaması da artmaktadır. Bu durumda tükeici kendisini o ürünle daha alakalı hissetmektedir. Bu bağlamda Delgado-ballester ve Munuera-Aleman (2001) in çalışmasında marka güveninin oluşmasında etken olan risk algılaması faktörü, tüketici ilgisi ile özdeşleştirilmiştir. Bunun nedeni, ürünün tüketici açısından öneminin ve ürünle ilgili algılanan riskin tüketici ilgisini artıran faktörler arasında yer almasıdır. Çünkü güvensizlik ortamı söz konusu olduğunda, tüketiciler güven duyma ihtiyacı hissetmektedirler. Güvenin sağlanmasında ürün ve marka ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmak, güvensizlik ortamını ve bu ortamdan algılanan riski azaltmaktadır. Bu bağlamda algılanan risk ne kadar yüksek olursa, tüketici ilgisi o kadar yüksek olmaktadır. Dolayısıyla tüketici ilgisinin yüksek olduğu durumda, riski azaltmak isteyen tüketici daha fazla bilgi raştırma eğiliminde olcağından, tüketicinin diğerlerine göre daha fazla güven duyduğu, diğer bir ifadeyle daha fazla bilgi sahibi olduğu markayı satın alma olasılığı artmaktadır. Bu durumda tüketici ilgisi yüksek olduğunda, marka güveni ile marka bağlılığı arasındaki ilişki güçlenmektedir.

O'Cass ve Juilian (2001) moda giysiler üzerine yaptıkları çalışmada, tüketicilerin kişisel imajlarıyla uyumlu olan ürünlere karşı tüketici ilgi düzeyinin daha yüksek olduğuna işaret eden güçlü bulgular elde etmişlerdir. Bu durumda tüketici ilgisi yüksek olduğunda, tüketicinin kendi kimliğine uygun olan markayı seçme olasılığının artacağı sonucuna varmak mümkündür. Bu bağlamda ürünün işaret değeri dolayısıyla, ürüne olan ilgi düzeyi yüksek olduğunda, marka-kişi uyumu ile marka bağlılığı arasındaki ilişkinin güçleneceği beklenmektedir. Literatürde bu konuda Buchholz ve Loose (2005) yaptıkları çalışmada tüketici ilgisinin, marka-kişi uyumu ile marka bağlılığı arasındaki ilişkiyi etkilediğini gösteren bulgular elde edilmiştir.

Yukarıda ifade edilen bu ilişkilerden hareketle aşağıdaki modeli önermek mümkündür:



Marka bağlılığı oluşturmak firmaların karlılıklarını artırmaları ve mevcut müşterileri ellerinde tutarak Pazar paylarını korumaları bakımından son derece önemli bir yapıdır. Yukarıda önerilen model marka bağlılığının daha iyi anlaşılması bakımından firmaların ve araştırmacıların göz önünde bulundurmaları gereken bir model olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

Aaker, J., L., (1997), "Dimensions of Brand Personality", *Journal of Marketing Resarch*, Vol. 34, s. 347-356.

Andreassen, T., W., (1998), "Antecedents to satisfaction with service recovery", *European Journal of Marketing*, Vol. 34 No. 1/2, s. 156-175.

Arndt, J., (1979), "Toward the concept of domesticated markets", *Journal of Marketing*, Vol. 43, No. 4, Fall, s. 69-75.

Baker, D., A. ve Crompton, J., L., (2000), "Quality, Satisfaction and Behavioral Intentions", *Annals of Tourism Research*, Vol. 27, s. 785-804.

Beatty, S., E., Homer, P. ve Kahle, L. R., (1988), "The İnvolvement-Commitment Model: Theory and İmplications", *Journal of Business Research*, Vol. 16, s.149-167.

Bloch, P., H., (1980), "An exploration into the scaling of consumers' involvement with a product class", *Advances in Consumer Research*, Vol. 8, s. 61-65.

Bloemer, J., Odekerken- Schröder ve G., Martens, H., (2005), "The Psychology Behind Commitment and Loyalty: An Empirical Study in the Banking Industry", www.anzmac.org/stories/storyReader$52 - 7k -, 26. 04. 2005

Bowen, D., (1999), "Antecedents of Consumer Satisfaction and Dis-Satisfaction (CS/D) on Long-Haul Inclusive Tours – a Reality Check on Theoretical Considerations", *Tourism Management*, Vol. 22, s. 49-61.

Brady, K., B., Robertson, C., J. ve Cronin, J., J., "Managing Behavioural Intentions in Diverse Cultural Environments an Investigation of Service Quality, Sevice Value, and Satisfaction for American and Ecuadorian Fast- Food Customers", *Journal of International Management*", Vol. 7, s. 129-149.

Brumley, C., M., (2002), *"Creating Loyalty in Relationship Marketing: A Descriptive Study of Supermarket Loyalty Programs"*, Thesis submitted to Perley Isaac Reed School of Journalism at West Virginia University in partial fulfillment of the requiremens for the degree of Master of Science in Journalism, Morgantown, West Virginia, s. 1-75.

Buchholz, M. ve Loose, N., (2005),"Die persönlichkeit von mensch und marke", www.bvm.org/Laudatio-Buchholz-und-Loose_629_0_0.html - 173k -, 2.06.2005.

Chaudhurı, A. ve Holbrook, M., B., (2002), "Product-class effects on brand commitment and brand outcomes: The role of brand trust and brand affect", Brand Management, Vol. 10, No. 1, s. 33–58

Churchıll, G., A. ve Surprenant, C., (1982), "An Investigation Into the Determinants of Customer Satisfaction", *Journal of Marketing Resarch*, Vol. 19, s. 491-504.

Cronın, J., J., Brady, M., K. ve Hult, G., T., M., (2000), "Assessing the Effect of Quality, Value, and Customer Satisfaction on Consumer Behavioral In-

tensions in Service Environments", *Journal of Retailing*, Vol. 76, No. 2, s. 193-218.

Day, E., ve Stafford, M., R., (1995), "Opportunities for involvement resaech: a scale-development approach", *Journal of Advertising*, Vol. 24, Fall, s. 69-75.

Day, G., S., (1970), "Buyer attitudes and Brand Choice Behavior", *Free Press*, New York, NY.

De Wulf, K., ve Odekerken-Schröder, G., (2000), "The Influence of Seller Relationship Orientation and Buyer Relationship Proneness on Trust, Commitment and Behavioral Loyalty in a Consumer Environment", Working Paper, Gent, Belgium: Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration.

Delgado- Ballester, E. ve Munuera- Aleman, J., L., (2001), "Brand Trust in the Context of Consumer Loyalty", *Europan Journal of Marketing*, Vol. 35, No. 11/12, s. 1238-1258.

Delgado-Ballester, E., Munuera-Alemán, J., L. ve Yagüe-Guillén, M., J., (2003), Development and Validation of a Brand Trust Scale, *International Journal of Market Research*, Vol. 45, Quarter 1.

Drake, C., Gwynne, A. ve Waite, N., (1998), "Barclays Life Customer Satisfaction and Loyalty Tracking Survey: A Demonstration of Customer Loyalty Research in Practice", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 16, No. 7, s. 287 – 292.

Duffy, D., L., (2001), "The Loyalty Rulebook 2001", *Loyalty Rules Inc.*,

Dwyer, R., F., Schurr, P., H. ve Oh, S., (1987), "Developing buyer-seller relationships", *Journal of Marketing*, Vol. 51 No. 2, April, s. 11-27.

Escalas, J., D. ve Bettman, J., R., (2005), "Self-Construal, Reference Groups, and Brand Meaning", research paper, June, Vanderbild University, s. 1-42.

Fısk, R., P. ve Young, C., E., (1985), "Disconfirmation of Equity Expectations: Effects of Consumer Satisfaction with Services", In E. C. Hirschman & M. B. Holbrook (Eds.), *Advances in Consumer Research*, Vol. 12, s. 340–345.

Foxall, G., R. ve Pallister J., G., (1998), "Measuring purchase decision involvement for financial services: comparison of the Zaichkowsky and Mittal scales", International Journal of Bank Marketing, Vol. 16/5, s. 180 - 194.

Gefen, D., (2002), "Reflections on the Dimensions of Trust and Trustworthiness among Online Consumers", *The DATA BASE for Advances in Information Systems*, Vol. 33, No. 3, s. 38-53.

Gerpott, T., J., Rams, W. ve Schindler, A., (2001), "Customer retention, loyalty, and satisfaction in the German mobile cellular telecommunications market", Telecommunications Policy, Vol. 25, s. 249-269.

Grabner-Kraeuter, S., (2002), "The Role of Consumers' Trust in Online-Shopping", *Journal of Business Ethics*, Vol. 39, s. 43-50.

Helsegen, Q., (2000), "Are Loyal Customers Profitable?", Strategisk Program in Markeds for skning, Centre for Fischeries Economics, Norwegian School of Economics and Business Administration/Institute for Research in Economics and Business Administration, Bergen.

Hess, J. (1995), "Constraction and Assessment of a Scale of Consumer trust", Chicago, *IL: American Marketing Association*, Vol. 6, s. 20-26.

Homburg, C. ve Giering, A., (2001), "Personal Characteristics as Moderators of the Relationship Between Customer Satisfaction and Loyalty-An Empirical Analysis", *Psychology & Marketing*, Vol. 18, No. 1, s. 43-66.

Houston, M., & Rothschild, M., (1978), "Conceptual and Methodological Perspectives on Involvement", In S.Jain (Ed.), Research Frontiers in Marketing: Dialogues and Directions, *Chicago:American Marketing Association*, s. 184-187.

Houston, M., Y. ve Rothschild, M. L., (1977), "The Measurement of Advertising Involvement", *Public Opinion Quarterly*, Vol. 30, s. 583-96.

Iwasakı, Y. ve Havitz, M., E., (1998), "A path Analytic Model of the Relationships Between Involvement, Psychological Commitment and Loyalty", *Journal of Leisure Research*, Vol. 30, s. 256-80.

Jacoby, J. ve Kyner, D., B., (1973), "Brand Loyalty Vs. Repeat Purchasing Behavior", Journal of Marketing Research, Vol. 10, February, s. 1-9.

Kandampully, J. ve Suhartanto, D., (2000), "Customer Loyalty in the Hotel Industry: the Role of Customer Satisfaction and Image", *International Journal of Contemporary Hospitality*, Vol. 12, No. 6, s.346-351.

Mcknıght, D. H. ve Chervany, N. L., (1996), "The Meaning of Trust", University of Minnesota MIS Research Center Working Paper series, WP 96-04, s.1-86, http://misrc.umn.edu/wpaper/WorkingPapers/9604.pdf, 9.10.2006.

Mcneal, J., U., (1977) "The Concept of Consumer Satisfaction", Texas A&M University.

Nowak, N., İ. ve Washburn, J., H., (1998), "Antecedents to client satisfactionin business services", *The Journal of Services Marketing*, Vol. 12, NO. 6, s. 441-452.

O'cass, A., ve Julian, C., (2001), "Fashion Clothing Consumption: Studying the Effects of Materialistic Values, Self-Image/ Product Image Congurency Relationships, Gender and Age on Fashion Clothing Involvement", *Australian New Zealand Marketing Academy Conference Proceedings*,s.1-8.

Odin, Y., Odin, N. ve Valette-Florance, P., (2001), "Conceptual and Operational Aspects of Brand Loyalty an Ampirical Investigation", *Journal of Business Research*, Vol. 53, s. 75-84.

Olıva, T., A., Oliver, L., B. ve William, O., (1995), "The Relationship Among Consumer Satisfaction, Involvoment and Product Performance: A Catastrophe Theory Aslication.", *Behavioral Science*, Vol. 40, s. 104-32.

Park, S., (1996), "Relationshipsbetween involvement and attitudional loyalty constructs in adult fitness programs", *Journal of Leisure Research*, Vol. 28, No. 4, s. 233-250.

Patterson, P., G. ve Spreng, R., (1997), "An Empirical Examination of the Relationship Between Performance, Value, Satisfaction and Repurchase Intensions in a Professional, Business –to- Business Services Context", International Journal of Service Industry management , Vol. 8, No. 5, s. 414-434

Prıcewaterhousecoopers, (1999), "Creating Loyalty Out of Chaos: The Inevitability of E-Business", www.pwcglobal.com/gx/eng/ins-sol/survey-rep/et-rust/pwc_eloyalty.pdf -, 24. 04. 2005.

Pucely, M., J., Mizerski, R. ve Perrewe, P., (1987), "A Comparison of Involvement Measures for the Purchase and Consumption of Pre-recorded Music", *Advances in Consumer Research*, Vol. 12., s. 135-144.

Rıchıns, M., L. ve Bloch, P., H., (1986), "After the New Wears Off: The Temporal Context of Product Involvement", *Journal of Consumer Research*, Vol. 13, , September, s. 280-285.

Selnes, F., (1998), "Antecedents and consequences of trust and satisfaction in buyer-seller relationship", *European Journal of Marketing*, Vol. 32, No. 3/4, s. 305-322.

Sheth, J. ve Park, C., W, (1974), "A Theory of Multidimensional Brand Loyalty" , *Advances in Customer Research*, Vol. 1, s. 449-459.

Sıguaw, J., A., Mattila, A. ve Austin, J., R., (1999), "The Brand Personality Scale", *Cornell Hotel and Restaurant Quarterly*, Vol. 40, No. 3, s. 48-55.

Sırdesmukh, D., Singh, J., ve Sabol, B., (2002), "Consumer trust, value and loyalty in relational exchanges", *Journal of Marketing*, Vol. 66, No. 1, s. 15-37.

Spreng, R., A. ve Mackoy, R., D., (1996), "An Empirical Examination of a Model of Perceived Service Quality and Satisfaction", *Journal of Retailing*, Vol. 72, No. 2, s. 201-214.

Thompson, C., J. ve Arsel, Z., (2004), "The starbucks brandscape and the discursive mapping of local coffee shop cultures", Working paper, University of Wisconsin – Madison, Department of Marketing 975 University Ave., Madison, s.1-59, www.bus.wisc.edu/nielsencenter/research/docs/brand-coffeejcr-7.pdf-, 11.12.2004

Traylor, B.,M., (1981), "Product Involvement and Brand Commitment", Journal of Advertising Research", Vol. 21, No. 6, December, s. 51-56.

Tsuı-Wa, C., T., (2004), "An Integrated Online Customer Loyalty Model", Hong Kong Polytechnic University – Dissertations, s. 1-16.

Walter, A., Mueller, T., A., ve Helfert, G., (2000), "The impact of satisfaction, trust, and relationship value on commitment: Theoretical considerations

and empirical results", *Proceedings of the 16th Annual IMP Conference*, Bath, England, September, s. 1-18.

Wang, G., (2002), "Attitudinal Correlates of Brand Commitment: An Empirical Study", July, 7., Penn State University, *Journal of Relationship Marketing*, Vol. 1, No. 2, s. 57-75.

Wansınk, B., ve Seed, S., (2001), "Making Brand Loyalty Programs Succeed" *Journal of Brand Management*, Vol. 8, No. 3, February, s. 211-222.

Westbrook, A., R. ve Cote, J., A., (1979), "An Explatory Study of Non-Product-Related Influences Upon Consumer Satisfaction", *Advances in Consumer Research*, October, s. 577-581

Westbrook, R., A., ve Oliver, R., L., (1991), "The Dimensionality of Consumption Emotional Patterns and Consumer Satisfaction" *Journul of Consumer Research*, Vol. 18, (June), s. 84-91.

Zaıchkowsky, J., L., (1986), "Conceptualizing Involvement", *Journal of Advertising*, Vol. 15, No. 2, s. 4-14.

Zeıthalm, V., A., Berry, L., L. ve Parasuraman, A., 1993, "The Nature and Determinants of Customers' Expectations of Service", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 21, No. 1, s. 1-12.

Bölüm 46

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE SENDİKALAR İLİŞKİSİ[1]

Onur Hasan ÖZGÜN[2]

1 Bu çalışma İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Sendika ve İnsan Kaynakları Yönetiminin İncelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

2 Dr. Arş. Grv. Onur Hasan ÖZGÜN, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, onurozgun@istanbul.edu.tr

Giriş

Sanayi devriminin yarattığı sanayi toplumunun gerçekleri ile kurulmuş olan geleneksel çalışma ilişkileri, 1970'li yılların ikinci yarısından sonrasına tekabül eden bir tarihten beri geleneksel endüstri ilişkilerinin ortaya koyduğu işçi – işveren ilişkilerinden göreli bir ayrılışa sahne olmaktadır. Bu göreli ayrılışa neden olan faktörlerin başında uygulanan neo-liberal ekonomi politikaları, küreselleşme ve gelişen teknoloji yer almaktadır. Gelişen teknolojiyle beraber iletişim ve ulaşım imkanlarında görülen ilerleme, küreselleşme sürecini hızlandırarak neo liberal iktisat politikalarının hızla yaygınlık göstermesine olanak sağlamıştır. Bu esnada yeni yönetim ve üretim teknikleri de hakim politikalara uygun ve paralel bir şekilde çalışma hayatının içine hızla girmiştir. İktisat politikalarına hükmeden liberal anlayış, çalışma hayatında kendini sınırsız bir esnekleşme ve işin parçalanması şeklinde göstermiş, bu durum ise endüstri ilişkileri içerisinde sendikaların güç kaybetmesine neden olmuştur. İşgücünün değişen yapısı, istihdamın sanayiden hizmet sektörüne kayması ve üretimin parçalanarak esnekleşmesi karşısında günden güne eriyen sendikalar yerlerini, zamanın ruhuna uygun çözümler sunan insan kaynakları yönetimine bırakma eğiliminde bir görüntü çizmişlerdir.

İnsan Kaynakları Yönetimi

Teknoloji alanındaki büyük gelişime bağlı olarak dünya üzerindeki iletişim ve ulaşım yollarının çoğalması ve kolaylaşmasıyla beraber gelişen küreselleşme hareketi en büyük etkisini dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasında göstermiştir. Ekonomik hayatın yeniden yapılanması çerçevesinde çalışma yaşamında da bazı değişiklikler görülmeye başlanmış, kuşkusuz şirketler de bu gelişmelerden kendilerini soyutlayamamış, etkilenmişlerdir. Günümüz dünyasında şirketler artık artan rekabet koşullarına bağlı olarak kendilerini sürekli olarak geliştirmek, yenilemek ve dinamik bir yapıya kavuşturmak durumundadırlar. Yönetim anlayışlarını değişen dünyanın yeni dinamikleriyle uyumlaştırma yoluna gitmek, şirketler için zorunluluk haline gelmiştir. Şirketler artık yönetim anlayışlarına, insan kaynağına, finansal ve fiziksel unsurlarına verdikleri önem kadar önem verme fikrini eklemek durumundadırlar. Çünkü bu değişim sürecindeki gelişmeler, "rekabet yeteneğini" ve buna bağlı olarak "insan kaynağı" kavramını ve bireyi bugüne kadar hiç olmadığı ölçüde ön plana çıkarmıştır (Tınar, 2000: 894).

Günümüzde verimlilik kavramının kızgın rekabet koşulları içerisinde artan önemi nedeniyle şirketler, her alanda fark yaratmak ve ayakta kalabilmek adına mal veya hizmet üretme süreçlerinin her aşamasında minimum maliyet maksimum fayda prensibiyle hareket etmektedirler. Mal ve hizmet üretimi esnasında doğru seçilip kullanılabilecek insan kaynağının verimlilik göstergelerinde ciddi farklar yaratacağının anlaşıldığı noktada ise ''İnsan Kaynakları Yönetimi'nin'' önemi ortaya çıkmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü olarak tanımlanabilmektedir (Sadullah, 2018: 3). Literatürde insan kaynakları yönetimine ilişkin bir çok tanıma rastlamak mümkündür.

Bunlardan bazıları;

- İnsan kaynakları yönetimi, stratejik, bütünleşmiş ve tutarlı bir yaklaşımla çalışma hayatının iyi yönde geliştirilmesi adına faaliyetler yürütür (Armstrong, 2006: 8).

- İnsan kaynakları yönetimi, işletme içinde gelişmeyi, motivasyonu, yüksek performansı üstlenen aktivitelerin yönetimi olarak tanımlanabilir (Harvey, 1996: 6).

- İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonel hedeflere ulaşmak adına insan yeteneğini etkin ve verimli biçimde kullanılması için tasarlanmış bir organdır (Mathis, 2014: 4).

şeklinde belirtilebilir.

İnsan Kaynakları Yönetimi; çalışan ihtiyacının belirlenmesinden, gerekli ilanların yapılması, uygun çalışanların seçilerek örgüt kültürüne alışmalarının sağlanması, çalışanların motivasyonu, performans değerlendirmesi, çatışmaların çözümü, çalışanlar ve gruplar arası iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, sağlıklı bir örgütsel iklimin oluşturulması, biz duygusunun geliştirilmesi ile çalışanların eğitim ve geliştirilmesine kadar bir çok uygulamayı gerçekleştiren ve genel olarak örgütteki insan ilişkilerini esas alarak oldukça kapsamlı bir sahayı temsil etmektedir (Doğan, 2010: 13). İnsan kaynakları yönetimi, şirketin amaçları ile çalışanların ihtiyaçlarının uyumlu ve ortak olduğu inancıyla çalışmalarını yürütmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, her ne kadar günümüzde artık çok fazla karşılaşılmasa da, kimi örgütlerde kurmay bir pozisyonda konumlandırılırken, kimi şirketlerde ise doğrudan örgütün genel stratejilerini ve hedeflerini belirleyen yapı içerisinde diğer birimlerle eş öneme ve sorumluluğa sahip bir düzeyde konumlandırılmaktadır. Bu durum, örgütün insan kaynağına duyduğu ihtiyacın derecesini veya önemi gösteren önemli bir emaredir. Ancak artık günümüzde örgütler, insan kaynakları birimlerinin örgütün etkinliğinde ve karlılığında önemli bir etkisinin olduğunu öğrenmişlerdir (Mondy, 1996: 10). İnsan kaynakları, belli sayıda personel istihdam eden, kurumsallaşma yönünde adımlar atmak isteyen örgütlerin olmazsa olmaz birimlerinden biri haline gelmiştir.

Sendika

Sanayi toplumlarını ifade eden en etkin kurumların başında sendikalar gelmektedir. Günümüzde sendikalar, her ne kadar etkinlikleri çeşitli sebep-

lerden ötürü uzun zamandır azalan bir eğri gösterse de, çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsuru olması sebebiyle toplumun her alandaki yaşantısını önemli bir biçimde etkileyen sivil toplum örgütleridir.

Türkçe'deki "sendika" kelimesi, Fransızca "syndicat" kelimesinden alınmıştır. Kelimenin kökeni ise eski Yunanca (syndikos) olup "bir sorunu çözmeyi üstlenen kişi" anlamını taşımaktadır (Koç, 2010: 34). Günümüz toplumlarında hali hazırda karşılık gelen anlamını 1839 yılında kazanan "sendika" kavramı, ilk defa İngiltere'de bir şehir veya bölgede çiftçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar arasında kurulup geliştirilen dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini anlatmak için kullanılmıştır (Uçkan, 2013: 3).

Kapitalizmin ortaya çıkmasıyla birlikte, feodal toplum yapısı ve bu toplum yapısının şekillendirdiği sınıfsal ayrımlar, yerini yeni bir toplumsal yapıya bırakarak yeni sınıfsal ilişkiler başlamıştır. Kapitalizmle birlikte, sermaye sınıfı ve işçi sınıfı olmak üzere iki yeni sınıfın ortaya çıkmasıyla ve özellikle sanayi devrimi denilen büyük gelişmeyle birlikte bu iki sınıf arasındaki ekonomik temelli mücadeleler yoğunluk kazanmıştır. Sendikalar ise işte bu süreçte özellikle de sanayi devriminden sonra kurulmaya başlamışlardır.

İşçi sınıfı, kendi hak ve çıkarlarını korumak ve her anlamda kendi sınıfının yaşam standartlarını yükseltmek adına bir araya gelmeye başlamıştır. İşçinin hayatını idame ettirebilmesi için biricik geçim kaynağı olan ücretle üretimden ve ürünün kalitesinden çok ilgileneceği ve ilgilendiği aşikardır. İşveren ise, elde edeceği karı yükseltmek için üretimin hızlı ve kaliteli olmasını beklerken yüksek ücret ödemeye yanaşmamaktadır. Zira ücret işveren için her zaman maliyet anlamına gelmektedir. Temelde ve ilk olarak, işverenin organizasyonunda işçinin emeğiyle üretilen değerin paylaşımı noktasında yaşanan fikir ayrılığı, işçilere sermaye sınıfı (işveren) karşısında birlikte mücadele etmek gerektiğini kavratmış ve adına sendika denilen bir takım örgütler kurmaya başlamışlardır.

Günümüz demokratik toplumlarının temel unsurlarından biri olan sendikacılık, tarihsel süreç içerisinde çalışanların hayat standartlarının korunması ve geliştirilmesinde, çalışma hayatında adalet ve eşitliğin sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve piyasa ekonomisinin işleyişi içerisinde ekonomik ve sosyal hakların unutulmamasında önemli rol oynamıştır (Selamoğlu, 2004: 39). Bugün çalışma hayatının içinde olan ve artık birer temel hak olarak görülen ve oldukça kanıksanan bir çok hak, işçi sınıfının ve örgütlerinin (sendika) uzun yıllar süren mücadelesi sonucu elde edilmiştir. Öyleyse sendika için, işçi sınıfının çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını çözmeyi, ekonomik, sosyal, demokratik haklarını korumayı ve geliştirmeyi, isçi sınıfının sesini duyurmayı amaçlayan, bu temelde mücadele eden sınıf ve kitle örgütleridir, denilebilmektedir.

Sendika ve sendikacılıktan söz edilince, doğrudan işçilerin kendi çıkarlarını korumak amacıyla kurdukları örgütlenmeler akla gelmektedir (Koray, 1992: 82). Ancak sendika kavramı kullanıldığı ülkelere göre farklı anlam ifade etmektedir. Sendika, bazı ülkelerde (İngiltere, A.B.D., Almanya) işçi örgütlerini ifade ederken, bazı ülkelerde (Fransa, Türkiye) ise hem işçi hem işveren örgütleri anlatmak amacıyla kullanılmaktadır (Tokol, 2002). Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin 6356 sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. maddesinde sendikalar; "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları" olarak tanımlanmaktadır (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu). Bu tanımdan anlaşıldığı gibi, ülkemizde sendika kavramı hem işçi, hem de işveren kuruluşlarını kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak uygulamada, genellikle sendika kavramından, işçi sendikaları anlaşılmaktadır (Özçelik, 2000: 82). Bu sebeple, bu çalışmada da sendika kavramıyla kastedilen, aksi belirtilmedikçe işçi sendikaları olacaktır.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Sendikalar

Uluslararası ekonomik, siyasal ve sosyal koşulların değişmesi, istihdamın sanayiden hizmet sektörüne kayması, teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak yönetim biçimlerinin değişmesi, esnek üretim ve yönetim biçimlerinin uygulanmaya başlanması, işgücü piyasasını işçiler aleyhine değiştirmiş ve işverenlerin endüstri ilişkileri sistemindeki inisiyatifini artırmıştır. Sanayi devriminden beri kol gücüne dayalı çalışmanın ilk kez bu ölçüde önemini yitirdiği bu dönemde, sanayi çağının üretim sürecinin mekan ve zaman birlikteliği hızla kaybolmaya yüz tutmuş, işçilerin aynı mekanda ve vardiyada çalışma zorunluluğu azalmıştır. Yeni yönetim tekniklerinin parçaladığı mekan ve zaman birlikteliği ile dünyada meydana gelen diğer gelişmeler, 1970'li yıllardan itibaren endüstri ilişkilerini yeni bir eğilim içine sokarken, yeniden yapılanma günümüzde tüm şirketler için bir ihtiyaç haline gelmiştir.

1970 sonrası Japonya ile başlayan, yeni endüstrileşen ülkelerde devam eden ve gelişmiş ekonomilerde rekabetin artması anlamını taşıyan yeni ekonomik koşullar, ileri teknolojik olanaklarla birlikte dünya çapında sermaye hareketliliğinin ve ticaret serbestisinin artması gibi bir gelişmeye yol açmıştır (Kocabaş, 1999: 10). Bu gelişme sonucunda dünyanın tek bir pazara dönüşmesinden kaynaklı artan rekabet ortamının beraberinde getirdiği verimlilik ve esneklik temelli bazı gelişmeler yaşanmıştır. Bu doğrultuda başta ABD olmak üzere, İngiltere ve Japonya gibi birçok gelişmiş ülkede sendikasız sistemin gelişmesi ile ilgili fikirlere kaynak teşkil edecek çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan çıkan sonuç, sendikasız sistemin

hızlı bir şekilde gelişmekte olan ve diğer birçok ülkelerde baskın hale gelmekte olduğudur (Şenkal, 1999: 38).

Post-Fordist gelişmeler, işyerinde üretimdeki ilişkileri – işçilerin birbirleriyle ve üretim araçlarını denetleyenlerle kurduğu ilişkileri post-fordist paradigmanın içerisinde yeniden kurmuştur. Bu dönemde, işyeri içinde yönetim ve işçiler arasında ortak çıkarlar yaratmayı amaçlayan söylemler ile formal ve informal birlikteliklerle işçilerin fabrikaya katılım ve bağlılığını artırmanın yanı sıra işçilerin çıkarlarını dile getirebilecekleri kurumsallaşmış endüstri ilişkilerinin dışında yeni bir forum da yaratılmak istenmiş yani işletme yönetimleri artık sendikayı aradan çıkararak doğrudan işçilere ulaşmayı amaçlamıştır (Özdemir, 1999: 28). Bu amaç doğrultusunda insan kaynakları yönetimi kavramı doğmuştur. İnsan kaynakları yönetimi kavramı, çoğunlukla tekelci yaklaşımla endüstri ilişkileri içerisinde yer aldığından, zaman zaman işçi sendikalarını ortadan kaldırmayı hedefleyen bir kavram şeklinde de algılanabilmektedir (Tınar, 2000: 901). Bu noktada tekelci yaklaşımla anlatılmak istenen, insan kaynakları yönetiminin, anlayış ve fonksiyonlar itibariyle, sendikalara ihtiyaç duyulmayacak şekilde çalışma ilişkileri içerisinde işçi – işveren ilişkilerine dair olan tüm alanları doldurma niyetidir.

Sendikasız sistemin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan yeni anlayış, işyeri içinde fordist üretim anlayışı çerçevesinde insanı makinanın bir parçası olarak görmek yerine, üretim ve yönetim sürecinde bu işi bireye bırakma anlayışı yatmaktadır. Bu gelişmelerin sonucu olarak hızlı gelişim sürecine giren insan kaynakları yönetimi bu açıdan yeni bir gelişme olarak değerlendirilebilinir. Öteden beri sendikalı sisteme alternatif teşkil edebileceği varsayılan ve bünyesinde sendikaları barındırmayan insan kaynakları yönetimi de bu açıdan sendikasız sistemin gelişimine olumlu katkılar yapmıştır. Günümüzde sendikasız firmalar, kendi geliştirdikleri yönetim teknikleriyle birlikte insan kaynakları yönetim tekniklerinden de oldukça faydalanmaktadırlar (Şenkal, 1999: 4).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları işçi sendikaları için üç biçimde tehlike oluşturabilmektedir (Storey, 1998: 513).

Bunlar;

- İşçi sendikalarının devre dışı bırakılıp işçilerle iletişim için yeni kanallar oluşturulması,

- İşçilerin ve sendikaların savunma amacı taşıyan, geleneksel tepkilerini çekmeyecek yönetim uygulamalarına başvurulması,

- Sendikal örgütlenmenin bulunmadığı işletmelerde insan kaynakları yönetimi politikalarının sendikalara duyulan gereksinimi azaltacak biçimde tasarlanması ve uygulamaya konulmasıdır.

Sendikaların, insan kaynakları yönetimi karşısındaki pozisyonu konusunda dile getirilen dört seçenekli bir başka senaryo da şu şekildedir (Tokol, 2019: 179);

- İnsan kaynakları yönetimi anlayışı sonucunda, sendikalar ve toplu sözleşme sisteminin varlığı açık bir tehdit altında olabilecektir.

- Yöneticiler sendikaları kabul etmeyebilecek ve işçiyle sendikayı dışlayarak, direkt ilişki kurabilecektir.

- Geleneksel anlamda süregelen endüstri ilişkileri, yeni tekniklerle paralel bir şekilde korunabilecektir.

- İşletmenin sendikalarla diyalog kurma amacı, sendikaları onun çıkarlarına uygun çözümler ürettiği sürece olacaktır.

İnsan kaynakları yönetimi anlayışının sendikaların etki alanını daraltır biçimde yaygınlık göstermesinin sebeplerini ortaya koyarken, küreselleşme süreci için ayrı bir paragraf ayırmak yerinde olacaktır. Küreselleşme sürecinin başladığı zaman dilimiyle insan kaynakları yönetimi anlayışının yaygınlık gösterip sendikalaşma oranlarının düşmeye başladığı zaman dilimin aynı olması bu olgunun irdelenmesini gerektirmektedir.

Küreselleşme, sendikacılar tarafından, sendikaların gücünü zayıflatan en büyük gelişme olarak görülmektedir. Sendikaların üye sayısının azalmasında temel neden olduğu yönünde değerlendirmeler bulunurken, buna karşın bazı bilim insanları sendikaların üye sayısının azalmasında küreselleşmenin tek başına etkili olmadığını; bir bölümü küreselleşme ile ilgili, bir bölümü küreselleşme ile ilgili olmayan bazı gelişmelerin üye sayısını etkilediğini ileri sürmektedir (Tokol, 2019: 123).

Fordist üretim biçiminde herhangi bir malın üretimi için gerekli olan büyük üretim tesisleri ve on binlerce işçi yerine, Post Fordist üretim biçiminde parçalı üretim tesisleri, taşeron işletmeler ve bunun sonucunda da az sayıda işçiyi bir arada barındıran merkez ve çevre işletmeler ortaya çıkmıştır. Post Fordist üretim biçiminde ana üretim tesisi dışına çıkarılan üretimlerin ülke sınırları dışına taşınması ise küreselleşme söylemini yaratan en önemli unsur olmuştur (Yılmaz, 2013). Ulusal düzeyde ve çok sayıda işçinin aynı çatı altında çalıştığı işyerlerinde örgütlenme kabiliyeti olan sendikalar, üretimin parçalara ayrılması ve uluslararasılaşması karşısında herhangi bir refleks gösterememiş ve gitgide güç kaybı yaşamışlardır.

Sendikaların küreselleşme sürecinin karşısında kaldığı zor durum, ulusal düzeyde sendikal hareketin yeniden yapılanmasını gündeme getirmiş, sendikaların yeniden yapılanırken, esnek karma modele gore örgütlenecekleri ileri sürülmüştür. Esnek karma model; işyerlerinin hızlı değişime ayak uydurmasını engellemeyen, esnek, adem-i merkezci örgütlenmeye dayanan, sosyal diyalogu esas alan ancak uzlaşma ile teslimiyeti birbirine

karıştırmayan ve ihtiyaç halinde çatışacak güce ve organizasyona sahip, çeşitlenen bireysel talepleri karşılayacak hizmetlere göre organize edilmiş, işyeri ağırlıklı uluslararası düzeyde örgütlenmiş bir sendikal model olarak tarif edilmektedir (Yorgun, 2007: 260).

Küreselleşme süreci aynı zamanda toplu pazarlığın etkinliğini, taraflarını, kapsamını, düzeyini, içeriğini ve toplu pazarlık stratejilerini de etkilemektedir. Toplu pazarlığın kapsamı daralmakta, küresel rekabet ortamında bazı işverenlerin esnekleşmeye engel olduğu, maliyetleri artırdığı gerekçeleri ile toplu pazarlık süreci dışında kalmaya çalıştığı bu amaçla çeşitli uygulamalara başvurdukları görülmektedir (Tokol, 2019: 124). Endüstri ilişkileri sistemindeki daralmayla birlikte, yönetimin inisiyatifinde gelişen önemli bir eğilim, insan kaynaklan yönetiminin endüstri ilişkileri sisteminin yerine geçmesi eğilimidir. Daha yoğun olarak büyük ölçekli ve sendikalı firmalarda uygulanan insan kaynakları politikalarıyla firmalar, işçilerle dolaysız iletişimin yeni biçimlerini yaygın olarak kullanmaya başlamışlardır (Bilgin, 2001: 68).

İnsan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri sistemine verilen öncelik, işletmelerin politik seçeneklerine göre değişmektedir (Guest, 2001: 243).

Buna göre birinci seçenek;

- Hem endüstri ilişkileri hem de insan kaynakları yönetimine öncelik verilmesidir. Bu seçenek iki yönlü bağlılığın uygulanabilir olduğu anlamına gelmekte ve olumlu bir endüstri ilişkilerini varsaymaktadır. Bu seçenek yeni gerçeklik olarak da anılmaktadır.

İkinci seçenek;

- Geleneksel İngiliz yaklaşımıyla temsil edilmektedir. Bu durumda, işçi sendikalarının yerleşik olduğu ve insan kaynakları yönetiminin işletme yönetiminin gündeminde önemli bir yer tutmadığı varsayılmaktadır. Bu yaklaşım geleneksel bir kollektivizmin geçerli olduğu kamu işletmelerinde söz konusu olabilecektir.

Üçüncü seçenek,

- Daha çok Amerikan işletmelerinde temsil edilen, tipik bireysel insan kaynakları yönetimidir. Bu işletmelerde, bireysel felsefenin, işçi sendikalarına veya diğer kolektif faaliyet tiplerine gerek olmadığı ileri sürülmektedir.

Dördüncü seçenek,

- Maliyet üstünlüğünün, hem endüstri ilişkileri, hem de insan kaynakları yönetiminden uzak durmak suretiyle en iyi biçimde elde edilebilmesidir. Bu durumda, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetiminde işçilerin kazanılmış haklarından söz edilmesi olası değildir.

İşletmeler açısından sendikalı bir endüstri ilişkileri sistemi ve sendikadan arındırılmış insan kaynakları yönetimine verilen öncelik arasındaki tercihler politik seçeneklerle bu şekilde dörde ayrılmıştır. İşçi sendikalarının da insan kaynakları yönetimine karşı tutumlarında bir birlikten söz etmek mümkün değildir. Türkiye'de 2006 yılında gerçekleştirilmiş bir araştırmada, DİSK, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ konfederasyonlarına bağlı 48 sendikanın merkez ve şubelerinde 108 sendika yöneticisi ve çalışanı ile görüşmeler yapılmış ve sendikaların insan kaynakları yönetimi hakkındaki düşünceleri ile alakalı şu sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, sendikaların ve insan kaynakları yönetiminin var oluş sebeplerinin temelde aynı olmadığı ortaya konulmuş ve bu sebeple sendikaların insan kaynakları yönetimine uzlaşmacı olarak yaklaştıklarını söylemenin mümkün olamayacağı belirtilmiştir. Bu durum, sendikaların sadece işgörenin çıkarlarını kollamaya yönelik kuruluşlar olmasına karşın, insan kaynakları yönetiminin, işgörenlerin ihtiyaç ve tatminini "işverenin tatminini artıracak yönde" gözetmesinden ileri gelmesiyle açıklanmıştır (Avar, 2006: 71).

Konuya bireysel yönden yani işçiler açısından bakılırsa, ideolojik olarak sınıf bilincine sahip olmayan, yani bireysel çıkarlarını ait olduğu ekonomik-sosyal sınıfın çıkarlarıyla (işçi sınıfı) örtüştürmeyen her işçi, başta ücret olmak üzere ekonomik ve sosyal yönden menfaatlerini koruduğuna ve yükselttiğine inandığı yapının yanında yer almaktan yana bir tercih ortaya koyacaktır. Bu durum, biricik geçim kaynağı ücret olan işçiler için son derece rasyonel bir tutumun göstergesidir. Öyleyse, insan kaynakları yönetimi politikalarının, işçilerin sendikalara duyduğu gereksinimi azaltacak şekilde tasarlanması ve bu şekilde işçilerin sendikalaşma eğilimlerini azaltması söz konusuyken, sendikaların ise işgücü ve diğer maliyetleri toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri ile artıran özelliği göz önünde bulundurulunca, günümüz rekabet koşullarında, birçok şirket için benimsenmesi gereken bir anlayış olarak insan kaynakları yönetiminin ortaya çıkması şaşırtıcı değildir.

Sendika ve insan kaynakları yönetimi ilişkisi çalışanlar ekseninde değerlendirmeye devam edilirse, sendikaları etkileyen diğer bir unsurun da, iş ilişkilerinin bireyselleşmesi olduğunu söylemek gerekmektedir. Özellikle beyaz yakalı çalışanlar arasında işletme içinde performansa dayanan, işletme dışında yani işgücü piyasasında ise sahip olunan veya olunması gereken nitelikler itibariyle birbirleri arasında rekabet ortamının doğmuş olması çalışanlar arasında kolektif şuurun yitirilmesine yol açmıştır. Artık şirketler gibi birçok çalışan da yoğun rekabet koşulları içerisinde birbiriyle rekabet etmektedir. Bu rekabet durumu, çalışanların dayanışma ve birlikte hareket etme güdülerini de yok etmiştir. İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinden performansa bağlı ücret sistemleri, bireysel performans değerlendirme, kariyer geliştirilmesi temin ve seçim süreci ve hatta çalışanların hisse sahibi olmalarına olanak tanıyan ödüllendirme programları bireysel-

leştirmeyi körüklemektedir. Diğer yandan, bu süreçte çalışanların bir rekabet üstünlüğü aracı olarak görülmesiyle, işçilerin danışma, bilgi paylaşımı ve çift taraflı iletişim prosedürleriyle konulara katılmaları giderek önemli hale gelmiştir. İşçilerin kararlara daha fazla katılımı, verimlilik ve kalitenin artmasına yol açmış, katılım hem çalışanları motive edici bir unsur olduğu gibi hem de işletme hedeflerine olan bağlılığı da arttırmıştır. Bu durum ise sendikalar için bir tehdit oluşturmaktadır (Erdut, 2002: 83).

Özetlemek gerekirse, gerek insan kaynakları yönetiminin kendisini ortaya çıkaran nedenler, gerek ortaya çıktıktan sonraki işlevlerinin sonuçları sendikaların etki alanlarını daraltıcı niteliktedir. Yapılan istatistikler sendikaların üye sayılarının hızla azaldığını, toplu pazarlıkların, grevlerin, bir toplu iş sözleşmesinin belirlediği esaslarla çalışmanın yaygınlığının eskiye nazaran oldukça daraldığını göstermektedir. Özellikle işgücünün büyük kısmını oluşturan beyaz yakalılar arasında sendikalaşma oranlarının oldukça düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Sendikaların bugünkü etkinliği daha çok fordist üretim tarzını anımsatan büyük fabrikalarda mavi yakalılar arasında görülmektedir. Bu durum, diğer tüm etkilerden bağımsız düşünüldüğünde, işgücü piyasasındaki işçinin vasıf düzeyi artıp çeşitlendikçe, sendikal örgütlenmenin sunduğu toplu hareket etme gücüne duyduğu ihtiyacın azaldığı şeklindeki yorumlara da yol açmaktadır. İşçiler arasındaki işgücü piyasası içindeki rekabette, kendisine gerekli ve istenen beşeri sermaye yatırımını yapmayı başarmış işçilerin birbirleri üzerinde elde ettiği rekabet avantajının, işgücü piyasasında işçiler açısından maddi ve manevi anlamda tatminkar karşılıklarının bulunması, özellikle beyaz yakalıların sendikal örgütlenme içerisinde yer almamalarına neden olarak gösterilebilmektedir. Günümüzün özellikle beyaz yakalı işçilerinin, kendilerinin refah seviyelerini artırmanın yolunun sendikal örgütlenmeden geçtiğini düşündüklerini söylemek güçtür. Bunun yerine, günümüzün beyaz yakalı işçileri veya yüksek vasıf gerektiren işlerde istihdam edilmeyi bekleyen mavi yakalı işçiler, işgücü piyasasına daha az bulunan niteliklerde işgücü arz ettikleri taktirde, refah seviyelerinin yükseleceğine inanmaktadırlar. Bu durum elbette bir inanç sisteminin sonucu değil, nesnel koşulların beraberinde getirdiği yansımalar olarak değerlendirilmelidir.

Sendikaların bu durumunun aksine, insan kaynakları yönetimi ise git gide yaygınlık göstermiş kurumsallaşmış büyük firmaların olmazsa olmaz departmanlarından biri haline gelmiştir. İnsan kaynakları yönetimi, günümüz işçilerinin işgücü piyasası içerisinde tek başlarına hareket etmeleri sonucunu doğurmuştur. Endüstri ilişkilerinde taraf olan daha ziyade sendika iken insan kaynakları yönetiminde taraf olan bireyin kendisidir. Sendikal örgütlenmede, birlikte hareket eden işçilerin işverene karşı hak ve menfaatlerini korumak ve yükseltmek adına bir takım silahları bulunurken, insan kaynakları yönetiminde işverenin karşısında tek olan bireyin ise yasalarla belirlenen sınırlar dahilinde sahip olduğu haklarından başka

bir şeyi yoktur. Bireysel anlamda isteklerini kabul ettirmenin yolu ortaya koyduğu performans ve sahip olduğu niteliklerle şirkete büyük katkılar sağlayıp, şirket için vazgeçilmez veya önemli bir çalışan oluşuna bağlıdır. Ancak bu durum yine her halükarda işverenin inisiyatifine göre değişiklik göstermektedir. Daha genel bir ifadeyle, insan kaynakları yönetiminde işçilerin menfaatleri şirketin menfaatleri ile çatışmadığı müddetçe korunabilmektedir. Ancak sendikalarda ise öncelikli amaç işçilerin menfaatini korumak, daha sonra ise yine işçilerin menfaati adına işyerinin yaşaması için işyerinin çıkarlarını gözetmektir.

Sonuç olarak sendikalar, işçi ve işverenlerin sürekli çıkar çatışmaları yaşadıkları gerçeğini kabul eden ve faaliyetlerini bu gerçekliği bir an olsun unutmadan yürüten örgütlerdir. Fakat bunun aksine insan kaynakları yönetimi ise işçiler ve işverenlerin ortak çıkarları ve hedefleri olduğunu kabul etmektedir. İnsan kaynakları yönetimi ve sendikalara dair tüm farkların oluşmasına neden olan ayrım tam da bu noktada başlamaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları İtibariyle Sendikalar İle Olan İlişkisi

İnsan Kaynakları Planlama Ve Sendikalar

İnsan kaynakları planlama işlevi, işletmenin şu anda ve gelecekte istediği duruma ulaşmaya yardımcı insan kaynağının belirlenmesi sürecini içermektedir. Bu süreç genel olarak, insan kaynakları ihtiyacının belirlenmesi, insan kaynağı arzının belirlenmesi, arz ve ihtiyacın karşılaştırılarak insan kaynağı planının oluşturulması etaplarını kapsamaktadır. Sendikalar işletmenin insan kaynağı planlaması sürecinde aktif değildirler. Ancak, sendikanın toplu pazarlık sonucu imzalanan toplu iş sözleşmesinde sözleşmeye koydurduğu bazı hükümler veyahut sözleşmeye gerek olmadan sendikanın bizatihi işletmenin içerisindeki varlığı, insan kaynakları planlamasının yapılması esnasında göz önünde bulundurulması gereken durumlar olarak görülebilinir.

Temin – Seçim Ve Sendikalar

Personel temin ve seçim işlevini etkileyen faktörlerin başlıcaları; işgücü planları, yaşanmış tecrübeler, işin barındırdığı özellikler ve iş gereksinimleri, personel politikaları ve diğer çevre koşullarıdır. İşletmeler tüm bu faktörlerden etkilenerek gerek işletme içi gerek işletme dışı kaynaklardan yararlanarak ihtiyaç duyduğu pozisyonlara yerleştirmek üzere personel temin ve seçiminde bulunmaktadır. Doğru işe doğru adayın seçilmesi, işletmelerin ulaşmayı amaçladıkları hedefe en az sorunla başarıyla ilerlemeleri bakımından belirleyici olmaktadır. Bu sebeple temin ve seçim işlevi insan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından birini oluşturmaktadır.

Günümüzde işe alım tekniklerinin, mülakat yöntemlerinin geçmişe göre oldukça çeşitlilik göstermesi ve değişmesi, çalışanlarla bireysel sözleşmelerin imzalanması, değişen ve çeşitlenen işlere uygun pozisyonlarda kişiye özel hedefler ve vaatler doğrultusunda anlaşmalar yapılması çalışanların sendika üyesi olma isteklerini azaltmakta ve üye sayılarının düşmesine neden olan gelişmeler arasında sayılmaktadır. Geçmişten günümüze insan kaynakları departmanları çoğaldıkça, insan kaynağı temin ve seçim işlevine yönelik faaliyetlerdeki sendika etkisi de azalmaya başlamıştır.

Eğitim – Geliştirme Ve Sendikalar

İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinden eğitim ve geliştirme işlevi, hem çalışana hem de işletmeye sağladığı yararlar bakımından önemlidir. Bu işlevin amaçlara ve hedeflere uygun bir şekilde uygulanması, eğitim ve geliştirme faaliyetinden önce, faaliyeti esnasında ve sonrasında dikkat edilmesi gereken hususlar göz ardı edilmeden gerektiği gibi gerçekleşmesi, çalışanlar ve işletme adına ortaya çok yönlü yararlar çıkmasını sağlamaktadır.

Rekabet avantajı yaratmak adına eğitimli ve devamlı kendini geliştiren, yenilikleri takip eden çalışanlar istihdam etmek zorunda olan işletmelerin eğitim faaliyetleri, sendikalar tarafından da kabul edilir ve desteklenir uygulamalardır. Zira eğitimli, nitelikli çalışanlar işgücü piyasası içerisinde kendilerini geliştirmeyen, niteliksiz çalışanlara göre her zaman için ücretler ve sahip oldukları çalışma koşulları açısından çok daha avantajlıdır. Sendikaların gücü her ne kadar ilk olarak örgütlenme kabiliyetlerine bağlı sayısal çoğunluktan gelse de, bu çoğunluğu oluşturan çalışanların olabildiği kadar nitelikli olması sendikaların en basitinden toplu pazarlık aşamasında, toplu pazarlık masasında ellerini kuvvetlendiren bir etki yaratacağından, işyerindeki eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin her zaman sendikalar tarafından desteklendiği bilinmektedir. Tüm bunların yanında sendikalar da kendi üyelerine, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunması ve yükseltilmesi bağlamında bir takım eğitimler, seminerler, etkinlikler gerçekleştirmektedir.

Performans Değerlendirme Ve Sendikalar

Performans değerlendirme işletmelerde, ücret artışı, terfi, transfer, işten çıkarma gibi idari kararların alınmasına yardımcı olmanın yanında çalışanların performanslarını geliştirmek amacıyla da yapılabilmektedir. İşletmenin kısa vadeli ve stratejik amaçlarına ulaşabilmesi için ortaya konan hedeflere istenildiği gibi ulaşılıp ulaşılamayacağı somut performans değerlendirme sonuçlarıyla ölçülebilmektedir. Diğer yandan hangi çalışanın belirlenmiş hedeflere ne ölçüde katkı sağladığı, verimlilik düzeyi performans değerlendirme çalışmaları neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Günümüzün yoğun rekabet koşullarında kıdemi, yaşı ne olursa olsun, istenilen performansı gösteremeyen, işletmenin hedeflerine istenilen katkıyı sağlayamayan çalışanların işletme içerisinde uzun süre istihdam edilme şansı çok fazla bulunmamaktadır. İşletmelerin kanunen de somut performans değerlendirme sonuçlarını ortaya koymak koşuluyla çalışanı işten çıkarma hakkı bulunmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, sendikaların kıdem – performans ikileminde değerlendirildiği zaman, çalışanların yada üyelerinin düşük performansları gerekçe gösterilerek işten çıkarılmalarına olumlu baktıkları söylenememektedir. Çoğu zaman karmaşık ve anlaşılması zor olan bu sistemin, işverenler tarafından çalışanları işten çıkarmada bir bahane olarak kullanıldığı sendikal çevrelerde yaygın bir kanı olarak bulunmaktadır. Bu noktada, performans değerlendirme çalışmalarının son derece anlaşılır, şeffaf, somut ölçütlere dayalı olması ve mümkün mertebe işyerinde örgütlü ve yetkili olan sendikayla beraber yürütülmesi, iş yeri barışının ve huzurunun bozulmaması açısından önem arz etmektedir.

Kariyer Yönetimi Ve Sendikalar

Çalışanların bireysek kariyer planlarını işletmelerin desteklemesi süreci ve işletmenin hedefleriyle uyumlu hale sokma çabaları kariyer yönetimini oluşturmaktadır. İşletme içerisinde gelecekte doldurulmaya ihtiyaç duyulacak pozisyonların saptanması, bu pozisyonlar için gerekli bilgi ve becerilerin belirlenmesi ve alt kademelerde görev almakta olan ve bu ihtiyacı karşılama potansiyeli olduğuna inanılan çalışanların kariyer hedeflerini işletmenin ihtiyaçlarıyla uyumlaştırarak hem işletmeye hem de çalışana destek olmak kariyer yönetimi sürecinin amaçladığı noktalardır.

Kariyer planlama hiç şüphesiz bireysel bir yolculuktur. Bu anlamda değerlendirildiğinde, kolektif bir dayanışma örgütü olan sendikaların, çalışanların iş hayatında karşılaştığı bir takım sorunların çözümüne yönelik olması amacıyla veya yol gösterici tavsiyelerde bulunmak adına verdiği bir takım danışmanlık hizmetleri, seminerler, eğitimler ekseninde düşünüldüğünde kariyer yönetimi işlevi ile sendikaların ilişkisi kurulabilmektedir.

Ücret Yönetimi Ve Sendikalar

Günümüzde işletmelerin rekabet avantajı elde etme isteklerinde ücret yönetimi önemli bir yer tutmaktadır. İşgücü maliyetlerinin, sektörden sektöre göre değişen bir oranda olmakla birlikte, toplam maliyet içerisindeki payı göz ardı edilemeyecek ölçüdedir. Diğer yandan işletmeler, ulaşmaya çalıştıkları hedefleri tutturmak adına stratejik bir insan kaynakları yönetimi işlevi olan ücret yönetimi üzerinde hassasiyetle durmaktadırlar. Zira etkin ve etkili bir ücret yönetimi, nitelikli işgücünü işletmeye çekmek ve işletmede tutmak, personeli motive etmek, iş tatminin artırmak, personel devir hızını düşürmek gibi birçok amaca hizmet etmektedir.

Ücret başlıca bir maliyet unsuru olarak, ücret yönetimi ise verimliliği artırıcı özelliğinin yanında işgücü maliyetini nesnel ölçütlerle kontrol altında tutabilme imkanı veren özelliğinden ötürü işletmeler açısından anlamlanırken, çalışanlar açısından ise biricik geçim kaynağı olma özelliği üzerinden anlamlanmaktadır. Ücretin önemi çalışanlar için böyleyken, sendikaların ilk olarak çalışanların biricik geçim kaynağı olan ücret için işverenlerden taleplerde bulunması oldukça anlaşılabilir bir durumdur. Toplu pazarlık sürecinde genellikle anlaşmaya varılamaması, ücretlerin artış oranının iki tarafın teklifleri itibariyle kabul edilebilir düzeylerde bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Ve Sendikalar

İş sağlığı ve güvenliği işlevi başta çalışanlar olmak üzere işletmeler açısından da ciddi önem taşımaktadır. Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeterli tedbirlerin alınmaması, çalışmaların yapılmaması neticesinde ortaya çıkması muhtemel kazalar, çalışanlar için başta gelir kaybı olmak üzere geçici veya kalıcı iş görememezlik gibi durumların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Ortaya çıkması muhtemele kazaların sonuçları işlemeler için kısa vadede kaybedilen çalışma zamanı ve işgücü olarak ortaya çıkmakta, uzun ve sürekli bir durumda ise kalite ve verimlilikte düşüşe yola açmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bir insan kaynakları yönetimi işlevi olarak işletmede yasalarda ve uygulamada kabul gören şekliyle layıkıyla alınması sendikaların başlıca talepleri arasındadır. Çalışanın işletme içerisindeki çalışması kapsamında fiziki bütünlüğünün ve ruhsal sağlığının korunması sendikaların öncelikli talepleri arasında yer almaktadır.

Endüstri İlişkileri Ve Sendikalar

Endüstri ilişkileri, çalışma hayatında işçi ve işverenlerin karşılıklı mücadeleleri ve gereksinimleri sonucunda ortaya çıkan konuların tamamını kapsayan ilişkiler bütünüdür. İşçi, işveren ve devlet endüstri ilişkileri sisteminin taraflarını oluşturmaktadır. Endüstri ilişkileri, örgütlerin ve çalışma hayatının yönetimine ilişkin kurallar zinciri olarak tanımlanabilmektedir. İşçi - işveren ilişkisinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ile işçi ve işveren arasında amaç birliği ekseninde ortaklık duygusunun yaratılmak istenmesi ve bu duruma bağlı olarak karşılıklı güven hissi geliştirilmek istenmesi insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkileri işlevi kapsamında olan alt amaçlarından biridir. İnsan kaynakları yönetiminin uyumlaştırıcı, diyaloğa açık, barışçıl politikaları ile işçi ve işverenlerin örgütsel amaçlara yönelik hareket etmesi kolaylaştırılmakta ve işçinin organizasyonel hedeflere bağlanması sağlanmaktadır. Aksi durum sendika ve işvereni karşı karşıya getirmekte ve tarafların gelişen sağlıksız ilişkileri nedeniyle her iki taraf için de gündeme maddi ve manevi kayıplar getirmektedir. İnsan kaynakları

yönetiminin görevi, gerek toplu gerek bireysel görüşmeler ve pazarlıklarda yaşanması muhtemel anlaşmazlıkları mümkün olduğunca ortadan kaldırarak, çalışanların iş yaşamına gönüllü ve etkin katılımlarını sağlayıp işyeri barışını ve huzurunu muhafaza etmektir. İşyerinin barış ve huzur ortamı korunmaya çalışılırken makro düzeyde devlete ait olan işçi ve işverenler arasındaki dengeyi kurmak görevi, mikro düzeyde yani örgütlerde insan kaynakları yönetiminin ödevleri arasında bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Armstrong M., A Handbook of Human Resource Management Practice, 10th Edition, London, Kogan Page Limited, 2006

Bilgin, M. H., "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler", Kamu - İş Dergisi, Cilt: 6 Sayı: 2, 2001

Christopher M., Graeme S. and Storey J., Strategic Human Resorce Management, Sage Publications, London, 1998

Doğan, A., "Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yöneticilerin İnsan Kaynakları Bölümünden Duydukları Memnuniyetleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi), 2010

Erdut, T., İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim, TÜHİS Yayınları, 2002

Guest, D., Human Resource Management, Trade Unions and Industrial Relations, Strategic Human Resources Management, ed. By Christopher Mabey, 1987

Gülru Avar, "İşçi Sendikalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Bakış Açıları", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006

Harvey Don and Bowin R. B.,, Human Resource Management, New Jersey: An Experiential Approach Prentice - Hall, 1996

Kocabaş, F., "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2004, s,10-18.

Koç, Yıldırım, Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı' dan 2010' a, Epos Yayınları, Ankara, 2010

Koray, M., Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1992

Mathis R. L. and Jackson J. H., Human Resource Management, 13. Edition, South Western Cengage Learning, 2014

Mondy R. W. and Noe R. N., Human Resource Management, Sixth Edition, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, Inc., 1996

Uçkan B. v.d., Sendikacılık, ed. Banu Uçkan, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869, 2013

Sadullah, Ö., "İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler", İnsan Kaynakları Yönetimi, Cavide Uyargil v.d., 4. Baskı, İstanbul, Beta Basım A. ġ., 2009

Selamoğlu, A., "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", Çalışma ve Toplum, Sayı:2, İstanbul, 2004

Şenkal, A., Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de), Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1999

Tınar, M. Y., "Sosyal Siyasetten Endüstri İlişkilerine, Endüstri İlişkilerinden İnsan Kaynaklarına", Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu-İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, 2000

Tokol, A., Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Dora Yayınları, 4. Baskı, Bursa, 2019

Tokol, A., "Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri Ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar", İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2002, C:IV, N:I

Yılmaz, S., Küreselleşme ve Sendikalar, http://bianet.org/bianet/emek/20435-kuresellesme-ve-sendikalar (Çevrimiçi) 21.12.2013

Yorgun, S., "Sendikalar ve Yeniden Yapılanma", Belediye-İş Yerel İş Barışı Kongresi, s.251- 270

Yücesan Özdemir, G., "Türkiye' de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İşyerinde Sendikal Siyasetin Gerekliliği", Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Cilt 10, Sayı 34,1999, s,27-52

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Bölüm 47

LİDERLİĞE FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI: ÖRTÜK LİDERLİK TEORİSİ KAVRAMI[1]

Şeyma Gün EROĞLU

1 Dr. Öğr. Üyesi Şeyma Gün Eroğlu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Muğla/Türkiye

GİRİŞ

Son dönemlerde liderlik kavramına dair geleneksel açıklamaların dışına çıkan yeni bakış açıları dikkat çekmektedir. Bu yeni ve farklı bakış açısında, liderliğin sadece lidere odaklanarak değil, insanlar (lider ve izleyiciler) ve düşünceler arasındaki etkileşimlerle ortaya çıkan karmaşık ve dinamik bir süreç olarak görülebileceği ileri sürülmektedir. Bu bakış açısında liderlik ayrıca, bireylerin yeteneklerinin ötesinde, algılamalardaki ve anlayışlardaki değişikliklerle ilgili dinamik bir etkileşim olarak ele alınmaktadır (Linchtenstein vd., 2006: 2).

1980'li yıllara kadar liderlikle ilgili açıklamalarda ve modellerde lider ile izleyici arasındaki etkileşimlerde var olan bilişsel süreç ve mekanizmalara yeterince yer verilmediği görülmektedir (Tabak vd., 2013: 97). 1980'li yıllarda ise liderlik kavramı, izleyicilerin gözüyle ve lider ile izleyici arasındaki etkileşime vurgu yapan örtük liderlik yaklaşımı çerçevesinde yeniden ele alınmaya başlanmıştır. Aradan geçen yıllarda örtük liderlik yaklaşımına olan ilgi yaygınlaşmış ve örgüt ortamındaki liderlik ve izleyici süreçleri hakkında önemli sonuçlar ortaya koyan araştırmalar yapılmıştır. Bu çerçevede örtük teorilerle ilgili araştırmalar, liderliğin merkezinde yer alan sosyal etki süreçlerinde algılayıcıların aktif rolünü kabul etmektedir. Liderlikle ilgili son teorik gelişmeler ise liderlik ve izleyicilik şemalarının dinamik doğasına vurgu yapmaktadır (Foti vd., 2017: 261).

Liderlik, literatürde genellikle açık ve örtülü teoriler çerçevesinde incelenmektedir. Açık teori (explicit theory) liderin açıkça görülen davranışlarının gözlemlenmesi ve değerlendirilmesine dayanmaktadır. Örtük teori (implicit theory) ise liderliğin gizli ve örtük kavramsal yapısını incelemektedir. Örtük liderlik yaklaşımı, açık teorilerden farklı olarak, liderin tanımına ve liderin insanların zihninde ne olması gerektiğine ilişkin kavramsal bir yapının olduğunu varsaymaktadır. Bu kapsamda örtük liderlik özellikleri, kişisel karakteristiklere ve izleyicilerin liderlerden beklentilerine dayanmaktadır (Ling vd., 2000: 729-730). Bu da, daha önceki liderlik teorilerinin aksine, bu yaklaşımın izleyicilerin beklentilerindeki değişikliklere bağlı olarak "örtük liderlik teorileri" (implicit leadership theories) gibi daha farklı liderlik modellerinin ortaya çıkmasının önünü açmıştır (Holmberg ve Åkerblom, 2006: 312). Bu kapsamda örtük liderlik teorisi kavramı ile ilgili literatür, izleyicilerin örtük liderlik teorilerinin işle ilgili sonuçlar üzerinde önemli etkilerinin olduğuna dair kanıtların bulunduğu araştırmaların yer aldığı, göz ardı edilen (Alipour vd., 2017: 301) fakat önemi yeni anlaşılmaya başlanmış bir alandır.

Örtük liderlik yaklaşımı ile ilgili bu bölümde, öncelikle örtük teori kavramına değinilmiş ve bu çerçeveden liderlik kavramı değerlendirilmiştir. Bu genel açıklamadan sonra "örtük liderlik teorisi" kavramı ele alınmıştır. Burada örtük liderlik teorisi kavramı, literatürde en çok kabul gören

Liderlik Kategorizasyon Teorisi temel alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda liderlik kategorilerine dair bilişsel süreçlerde yer aldığı kabul edilen üç hiyerarşik düzey sırasıyla incelenmiştir. Ayrıca bu bölümde literatürdeki önemli çalışmalarda tespit edilen örtük liderlik teorisi boyutlarına değinilmiş, bu kapsamda izleyicilerin örtük liderlik teorilerindeki benzerlikler ve bireylerarası farklılıklar değerlendirilmiş ve örtük liderlik teorilerinin bağlamsal faktörlerden nasıl etkilendiğini inceleyen bazı önemli araştırma sonuçlarından bahsedilmiştir.

1. Örtük Liderlik Teorisi Kavramı

Örtük teoriler, insanların bilgi işleme sırasında belirli olayları ve davranışları kodlamak, işlemek ve hatırlamak için kullandıkları bilişsel çerçeveler ve kategorizasyon sistemleridir (Shaw, 1990 akt. Nichols ve Erakovich, 2013: 182). Rosch (1977) bu çerçevelerin, algılayıcı için çevresel olarak faydalı bilgiler etrafında inşa edildiğini ve biyolojik, sosyal ve kültürel ihtiyaçların, insanın bilişsel şema yapısını büyük ölçüde etkilediğini kabul etmiştir. İnsan zihni, bilgi işlemeyi basitleştirmeyi sağlayan bilişsel kısa yollar geliştirmektedir. Deneyim yoluyla gelişen bilgi yapıları olan bilişsel şemalar (örneğin, kategoriler, senaryolar, planlar, örtülü teoriler ve sezgiler), bilişsel kısa yollar sağlamaktadır. Bu bilişsel şemaların varlığı, her gün karşılaşılan çok sayıdaki bilgiyi işlemeyi kolaylaştırmaktadır (Shondrick ve Lord, 2010: 3).

Örtük teoriler, günlük kavramların bilişsel ağı olarak görülen özel bir bilişsel şema biçimini temsil etmektedir. Bu tür modellerin yardımıyla insanlar, kendi davranışlarını ve başkalarının davranışlarını açıklamaya, tahmin etmeye ve eylem stratejilerini türetmeye çalışmaktadırlar (Schyns ve Schilling, 2011: 142). Bilimsel gözlemlere dayanan açık bilimsel yapılar olan açık teorilerin aksine örtük teoriler, bireylerin zihninde oluşmaktadır. Bu anlamda örtük teoriler öznel gerçekliği ve her bireye özgü algıları temsil etmektedir. Bu nedenle bireyler, örgütlerindeki liderlerin ve potansiyel liderlerin davranışlarını anlamak ve bunlara yanıt vermek için örtük liderlik teorilerini (yani liderlik hakkındaki örtülü teorileri) sezme sürecinin bir parçası olarak kullanmaktadırlar (Riggs ve Porter, 2017: 286-287).

Bunlardan başka örtük teoriler, sosyal etkileşimlerle ilişkili bilgi işlemenin basitleştirilmesinin yanı sıra ikili ilişkilere (lider-izleyici) bir ölçüde istikrar ve öngörülebilirlik sağlamaktadır (Engle ve Lord, 1997: 991). İnsanlar, potansiyel bir lideri örtük kıyaslamalarla karşılaştırmakta ve bu karşılaştırmalarının sonucuna göre de hareket etmektedirler (Junker ve van Dick, 2014: 1154). Buradaki algısal süreçler, gözlemlenen lider davranışı ile bir kişinin liderin özelliklerinin ne olduğu ya da ne olması gerektiği konusundaki örtük teorisi arasındaki uyum derecesine dayanmaktadır (Nichols ve Erakovich, 2013: 183). Kısaca ifade etmek gerekirse lider ile izleyici arasındaki örtük teorilerdeki uyum, algılanan benzerliği ve özdeşleşmeyi etkileyebilir (Engle ve Lord, 1997: 991).

Liderliğin giderek lider ve izleyiciler arasında toplumsal olarak oluşturulmuş karşılıklı bir değişim olarak görülmesi sebebiyle, liderlik araştırmaları, her iki aktörün algılarının anlaşılması açısından kritik önem kazanmaktadır (Offermann ve Coats, 2018: 514). Örtük liderlik teorileri ilk olarak Eden ve Leviaten (1975) tarafından ileri sürülmüştür. Örtük liderlik teorileri fikri Schneider'ın (1973) örtük kişilik teorileri temel alınarak ortaya atılmıştır (Schyns vd., 2011: 398). Örtük liderlik teorileri, nesnel gerçeklikleri değil, izleyicilerin bireyleri liderlik pozisyonlarında sınıflandırmak için kullandıkları algısal soyutlamaları ve özet etiketleri temsil etmektedir (Martin ve Epitropaki, 2001: 248). İzleyiciler, liderlerin sahip olduğu kişilik özellikleri ve nitelikleri hakkındaki örtük inançlarını ifade eden örtük liderlik teorilerini kullanarak liderin zeki olup olmadığı, liderin güçlü mü yoksa zayıf mı olduğu gibi sorulara kolayca yanıt bulabilirler. Bu inançlar örtük olarak tanımlanır. Çünkü bu sezgisel varsayımlar açıkça ifade edilmek yerine genellikle tanınmamaktadır. Bu inançlara "teoriler" denir, çünkü uzmanlar ve bilim adamları tarafından geliştirilen teoriler gibi bu bilişsel çerçeveler, liderlikle ilgili kanun benzeri genellemeler ve çoğu lideri karakterize eden nitelik türleri hakkında daha spesifik hipotezler içermektedir (Forsyth ve Nye, 2008: 118).

Örtük liderlik teorilerinin insan zihninde açık ya da bilinçli olarak işlenebilmelerine rağmen, "örtük" terimi bunların örtülü ya da bilinç dışı bir tarzda işleme tabi tutulmaya meyilli olduklarını yansıtmaktadır (Epitropaki vd. 2013: 860). Bir izleyicinin örtük liderlik teorisi, liderin genel olarak nasıl davrandığına ve liderden beklenen davranışlarla ilgili inançlara dayanmaktadır (Subramaniam vd., 2010: 352). İzleyicilerin liderle ilgili beklentilerine odaklanan örtük liderlik teorileri, ideal liderin özelliklerini ve davranışlarını tanımlayan prototiplerdir. Bu anlamda örtük liderlik teorileri bir dizi inanç olarak da değerlendirilebilir. İnançlar ise daha az bireysel ve zihinsel varlıklar ve daha çok sosyal ve ilişkisel ortak yapılar olarak görülmektedir (Drath vd., 2008: 644, 648). Örtük liderlik teorileri, izleyiciler liderlik pozisyonundaki bir kişiyle etkileşime girdiklerinde zihinlerinde aktif hale gelen özellikleri ve davranışları belirleyen önceden var olan bilişsel yapıları veya prototipleri temsil etmektedir (Martin ve Epitropaki, 2001: 248). Başka bir anlatımla insanların liderlere ait örtük kavramsallaştırmaları yani örtük liderlik teorileri, lider özellikleri ya da nitelikleri açısından insanların liderlerden ne beklediğini belirleyen bilişsel yapılar ve şemalar olarak kabul edilmektedir (Offermann ve Coats, 2018: 513). Benzer şekilde Lord ve diğerleri (1984), örtük liderlik teorilerinin bilişsel kategoriler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu kategoriler, liderleri ayırt eden somut belirli kritik özelliklerle tanımlamak yerine, farklı liderlik türleri tarafından paylaşılan soyut bir dizi özellik ve davranış etrafında gelişmektedir. Böylece kategoriler, en ideal tipler ya da en tipik örnekleri yansıtan prototipler etrafında oluşmaktadır (Foti vd., 2017: 261). Bu anlamda örtük

liderlik teorisi, bir liderin prototipik özelliklerinin algılayıcıdaki örtük temsilini ifade etmektedir (Lord ve Shondrick, 2011: 208).

Örtük liderlik teorileri, her bireyin kendi sosyalleşme sürecinden ve liderle olan önceki deneyimlerden gelişmekte ve uzun süreli hafızada saklanmaktadır (Riggs ve Porter, 2017: 286). Örtük liderlik teorileri, deneyimlerle gelişir ve belirli bir bağlama (örneğin; iş lideri, dini lider, kadın liderler) uyacak şekilde rafine edilmektedir (Lord ve Shondrick, 2011: 208). Örtük liderlik teorileri, bireyler, doğrudan bağlı oldukları amirleri, görevdeki bir lider veya diğer çevresel unsurlar gibi benzer kategorilerdeki biriyle etkileşime girdiklerinde etkin hale gelmektedir (Riggs ve Porter, 2017: 286). Bu anlamda bir kişinin örtük liderlik teorisi, bu kişinin bilişsel kategorisi doğrultusunda "lider" ya da "lider olmayan" şeklinde hüküm verdiği ve liderlerin genel olarak nasıl davrandıklarına ve liderden neler beklendiğine dair inançlarına dayanmaktadır. Bir başka anlatımla, gözlemlenen davranış ile kişinin kendi örtük liderlik teorisi arasında bir uyum olduğunda, bu davranışı sergileyen birey iyi lider olarak kabul edilmektedir (Nichols ve Erakovich, 2013: 182- 183). Bu çerçevede örtük liderlik teorisi, liderin davranışları ile insanların kendi örtük liderlik teorileri arasındaki uyum derecesi temelinde bireylerin lider olarak etiketlediği sosyal-bilişsel süreçlerin sonucu olarak da tanımlanmaktadır (Holmberg ve Åkerblom, 2006: 313). Örtük liderlik teorileri, izleyiciler tarafından gerçek liderlere ilişkin yaptıkları değerlendirmelerde bir temel olarak kullanılmaktadır. Örneğin örtük liderlik teorileri, bir izleyicinin bir liderin iş için niteliğini değerlendirirken kullandığı yorumsal bir arka plan görevi görmektedir (van Gils vd., 2010: 345). Bu kapsamda örtük liderlik teorilerinin içeriği, izleyicilerin liderlerle etkileşime girmeye başladığı ve bireylerin lider uyaranını beklenen prototiple eşleştirmeye çalışacağı sonraki etkileşimler için de beklentileri belirleyen çerçeveyi anlamak açısından önemli görülmektedir (Offermann ve Coats, 2018: 514).

İdeal lider kavramı ile de zaman zaman ele alınan örtük liderlik teorileri, her bir bireyde ayrı ayrı bulunmakta ve her bir izleyicinin kendi zihninde temsil edilmektedir. Ayrıca birçok nedenden dolayı her bireyin örtük liderlik teorisi farklılık göstermektedir (Nichols ve Erakovich, 2013: 184). Bazı araştırmalar, örtük liderlik teorilerindeki bireyler arası farklılıkları doğrulamaktadır. Keza, örtük liderlik teorisi kavramının dayandığı Liderlik Kategorizasyon Teorisi de izleyicilerin farklı bağlamlarda organize ve şematik bir dizi kriter ve beklentiye sahip olduklarını ileri sürmektedir (Kenney vd., 1994: 412). Bu kapsamda her bir kişinin örtük liderlik teorisi geçmiş deneyimlere ve kültürel geçmişe bağlı olarak kendine özgü bazı unsurlar içerebilmektedir. Kültürler arası araştırmalar (örneğin House vd., 2002) örtük liderlik teorilerinin kültürden etkilendiğini göstermektedir. Dolayısıyla bireylerin örtük liderlik teorilerinin birbirinden farklı olmasında toplum kültürü gibi bağlamsal değişkenlerin de önemli etkilerinin

bulunduğu söylenebilir. Çünkü örtük liderlik teorileri, her biri birbirinden farklı izleyicilerin liderden beklentileri ve hafızalarında sakladıkları deneyimleri ile ilgilidir. Her bir bireyin örtük liderlik teorisinin başkalarının örtük liderlik teorilerinden farklı olmasının nedenlerinin bir kısmı da sosyal öğrenme ve psikanalitik yaklaşımlar çerçevesinde açıklanabilir. Hem sosyal öğrenme hem de psikanalitik çerçeveler, ebeveynlerin bireylerin liderlik hakkındaki fikirlerini şekillendirdiğini göstermektedir. Bunlardan sosyal öğrenme bireylerin sahip oldukları davranış repertuvarlarının önemli bir kısmını başkalarını sosyal bağlamda gözlemleyerek ve onları taklit ederek oluşturduklarını iddia etmektedir. Bireyler tarafından uygulanan bu teknik, karmaşık davranışların öğrenilmesini kolaylaştırmaktadır. Bazı araştırmacılar ebeveynlerin iş, liderlik ve iletişim konusunda ileriyi de kapsayan sosyalleşme sağladıklarını belirtmektedir. Bu şekilde ebeveynler, çocuklarının liderlik modellerinin gelişmesinde önemli derecede rol oynamaktadır. Diğer bir yaklaşım olan psikanalitik teoriye göre, bireyler işyerindeki otorite figürlerini, çocukluk senaryolarını yeniden canlandırma ve yeniden işleme girişimi olarak semboller yoluyla ebeveynleri ile özdeşleştirmektedirler. Bu nedenle tüm sosyal etkileşimler, kökleri geçmişte olan imge ve duygulara dayalı aktarım yoluyla oluşan tepkilerle bugüne dayanan gerçekçi tepkilerin bir karışımıdır. Bu yüzden hem sosyal öğrenme hem de psikanalitik perspektifler, bireylerin örtük liderlik teorilerinin kısmen ebeveyn modelleri ile şekillenmesi olasılığına yer vermektedir (Keller, 1999: 592-593). Bunun yanında çoğu insan birbirine benzer şekilde liderlerin üstün entelektüel, sosyal ve motivasyon becerilerine sahip, dinamik ve vicdanlı olmasını beklemektedir (Forsyth ve Nye, 2008: 116).

Sosyal bilişsel teori, liderliğin; bağlam, görev, grup öyküleri ile liderlerin ve izleyicilerin kişisel nitelikleri dahil olmak üzere çeşitli faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıkan bir sosyal süreç olduğunu öne sürmektedir (Lord vd., 2001: 312). Sosyal – bilişsel psikologlar, bireylerin günlük yaşamda karşılaştıkları insanların ve yaşadıkları deneyimlerin algılanmasına yardımcı olan bir dizi bilgi işleme stratejisi kullandığını ileri sürmektedirler. Liderlik algıları da dahil olmak üzere çoğu sosyal algılamanın hem duygusal hem de bilişsel bilgi işleme stratejilerine dayandığı görülmektedir (Hall ve Lord, 1995. 266). Çoğu psikolog bilgi işleme modellerini ele aldığında, bilgiyi seri bir şekilde işleyen geleneksel sembolik biliş modellerini temel alma eğilimindedir. Bu tip geleneksel modellere göre insanları, olayları veya amaçları karakterize etmek için kullanılabilecek sınırlı sayıda bilişsel şema, stereotip veya özellik vardır (Hanges vd., 2000: 136). Burada bahsedilen bilişsel şemalar ya da haritalar, bireyin deneyimlerini, gözlemlerini, yorumlarını ve kavrayışlarını yönlendirmektedir (Holmberg ve Åkerblom, 2006: 312). Liderlik bağlamında ele alındığında bilişsel şemalar, sosyalleşme süreçleri ve liderlerle olan önceki deneyimler temelinde geliştirilmekte ve hafızada saklanmaktadır. Bireyler, zihinlerinde oluşan lider ka-

tegorisine benzeyen biri ile karşılaştıklarında bu bilişsel liderlik şemaları etkinleşmektedir. Bu şemalar, her zaman bilinçli bir şekilde etkinleşmeyebilir. Öyle ki bireyler, belirli şemaların etkinleştirildiğinden ve bu işlemin eylem eğilimlerinden etkilendiğinin farkında olmayabilirler. Örneğin, bir yönetici ile olumsuz bir etkileşim, daha sonra tam bilinçli bir farkındalık olmadan bireylerin yöneticilerini olumsuz bir şekilde görme ve davranma eylemleri üzerinde anlık bir etkiye sahip olabilecek "kötü liderler" ile ilişkili şemaları etkinleştirebilir (Epitropaki vd. 2013: 859-860). Liderlik şemaları, örgüt üyelerine deneyimlerinin haritalandırıldığı bir yapı, yönetsel davranışları anlamak ve bunlara cevap vermek için bilişsel bir temel sağlamaktadır (Epitropaki ve Martin, 2005: 659). Bu bilişsel süreçte ayrıca, liderler karşılaştırılabilir ve daha sonra bir örtük liderlik teorisi ile eşleştirilir, bu eşleştirmede bireyin zihninde en yüksek uyumun sağlandığı kişi lider olarak etiketlenir ve başkalarını etkileme yeteneği veya performans gibi diğer bağlantılı yapılar da etkinleşmeye başlar (Lord ve Shondrick, 2011: 208). Bilişsel şemalar, hem davranış hem de davranışların sosyal yorumlarına yön verdiği için uyum mevcut olduğunda; (1) her iki tarafın (lider-izleyici) gerçek davranışlarının beklentilerle uyumlu olması ve (2) her iki tarafın da davranışları benzer şekilde yorumlaması muhtemeldir. Davranışsal beklentiler ve davranışların yorumları, tüm sosyal süreçlerin kritik bileşenleridir. Bu uyumun sağlandığı durumlarda, daha yüksek kalitede lider-üye değişimi ortaya çıkacaktır (Engle ve Lord, 1997: 991).

Örtük liderlik teorilerinin açıklanmasında yararlanılan önemli başvuru kaynaklarından biri olan Rosch'un (1978) çalışması, örtük liderlik teorileri kavramının ana unsurlarından biri olan bilişsel kategorilerin doğasını açıklamaktadır. Kategoriler, herhangi bir kategorinin en soyut fakat temsili örneği olan bir prototip etrafında gelişme eğilimindedir (Shondrick ve Lord, 2010: 3). Kategorizasyon, liderlik araştırması bağlamında liderlik kategorileri olarak adlandırılan bilişsel kategorilerin kullanıldığı bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir (Holmberg ve Åkerblom, 2006: 312). Kategorizasyon Teorisi, farklı fakat birbiriyle ilişkili üç alanla ilgilidir (Lord vd., 1984: 344): 1) Liderlik kategorilerinin iç yapısını belirleme, 2) bir liderle ilgili bilgilerin hafızada geri çağrılması gibi diğer bilgi işleme görevlerini kolaylaştırmak için kategorilerin özelliklerinin nasıl kullanılabileceğini gösterme ve 3) kategorize etme açısından liderlik algılarını izah etme. Kategorizasyon Teorisi, liderliğe uygulanan genel bir bilgi işleme teorisidir. Kategorizasyon süreci, sınırsız sayıda uyaran hakkındaki bilgileri daha az sayıda kategoriye ayırarak dış dünyanın karmaşıklığını azaltmaktadır (Den Hartog vd., 1999: 226). Yani "lider" ve "lider olmayan" gibi bilişsel kategoriler, algılayıcıların başkalarını en belirgin özelliklerine veya davranışlarına göre uygun şekilde sınıflandırmasına yardımcı olmaktadır. Bu bilişsel basitleştirme çalışanlar için oldukça yararlıdır. Çünkü örtük liderlik teorilerine dayalı kategorizasyonlar, algıları organize etmeye, makul

tahminlere izin vermeye ve hatta başkalarına uygun davranışsal tepkileri belirlemeye yardımcı olmaktadır. Bu çerçevede örtük liderlik teorileri bilginin hem girdisini hem de çıktısını basitleştirmeye yönelik gözlemlere yardımcı olan kategorizasyon şeması ile eşanlamlıdır (Phillips ve Lord, 1986: 34). Bilişsel basitleştirmeler, uzun süreli hafızada depolanan örtük teorilere ve şemaya yansımıştır. Bu bilişsel basitleştirme mekanizmalarının kullanılması, her zaman yargılamada hatalara yol açmaz, ancak yanıtlarda öngörülebilir yanlılıklara yol açabilir (Lord ve Maher, 1990: 13). Örtük liderlik teorileri genellikle izleyicilerin bilgiyi verimli bir şekilde işlemesine yardımcı olmaktadır. Fakat örtük liderlik teorileri, algıları bozabilir ve belirli bir durum için en iyi liderin belirlenmesine müdahale edebilir. Örneğin kadın liderlere yönelik önyargılar, izleyicilerin erkekler, kadınlar ve liderlik hakkındaki örtük teorilerinden kaynaklanıyor olabilir (Forsyth ve Nye, 2008: 116).

Rosch'un (1978) bilişsel kategorizasyon hakkındaki klasik çalışmasına dayanarak Lord ve diğerleri bir Liderlik Kategorizasyonu Teorisi geliştirmişlerdir. Lord ve diğerleri (1984) örtük teorileri anlamak için sosyal bilişsel teoriyi çalışmalarına uygulamışlar ve kategorizasyonun potansiyel bir liderle algıyı, hafızayı ve etkileşimleri nasıl etkilediğini açıklayan bir liderlik yaklaşımı geliştirmişlerdir (Foti vd., 2017: 261). Lord ve diğerleri örtük liderlik teorilerinin, lideri lider olmayanlardan ayırmak için kullanılan bilişsel kategorilerin yapısını ve içeriğini yansıttığını savunmaktadırlar (Offermann vd., 1994: 44). Başka bir ifadeyle liderlik özelliklerini temsil eden prototipler ile ideal liderlik örnekleri şeklinde tanımlanan örtük liderlik teorileri, hafızadaki bilişsel kategorilerin yapı ve içeriği ile ilgilidir (Türetgen ve Cesur, 2010: 54).

Lord ve diğerleri bu teorilerinde liderliği, birçok farklı durumda, temelde önemli olan bir tür bilgi yapısı olan bilişsel bir kategori şeklinde değerlendirmişledir. Liderlik algıları, uyaranların lider ya da lider olmayan şeklinde ayrıldığı bir süreç olan bilişsel kategorizasyon ile anlatılmaktadır. Bu tür bir sınıflandırma, dış dünyada kategorilere verilen etiketler açısından dünyanın sembolik temsillerine izin verir ve insanlara sınıflandırılmış varlıklar hakkında bilgi iletebildikleri bir paylaşılan isimler sistemi yani kategori etiketleri sağlamaktadır. Dolayısıyla Liderlik Kategorizasyon Teorisi, liderlik algılarının bir açıklamasından daha fazlasıdır. Aynı zamanda liderlik şemalarının uzun süreli hafızada nasıl düzenlendiğini ve insanların liderlikle ilgili bilgileri nasıl işleyebileceğinin bir açıklamasıdır (Lord ve Maher, 2002: 30-31). Liderlik kategorizasyon süreci ve buna bağlı olarak örtük liderlik teorileri kapsamında tartışılan diğer bir konu da zihinde bilginin işlenmesinin otomatik mi yoksa kontrollü bir şekilde mi gerçekleştiği ile ilgilidir. Lider kategorizasyon sürecinin genellikle otomatik olduğu ve bu nedenle büyük ölçüde bilinçsiz ve örtük olduğu düşünülse de bilişsel teori lider kategorizasyonunun da kontrollü olduğunu yani bilinçli ve açık

bilgi işlemenin burada söz konusu olduğunu ileri sürmektedir. Bu anlamda örtük liderlik teorileri, bireylerin başkaları hakkındaki yargılarını otomatik ve kontrollü olmak üzere iki şekilde de yönetmektedir. Dolayısıyla bilginin otomatik olarak mı yoksa daha kontrollü bir şekilde mi işlendiğine bakılmaksızın örtük liderlik teorileri, liderlerin ve onların davranışlarının lider ile izleyici arasındaki ilişkiye katkıda bulunup bulunmadığının değerlendirildiği bir mercek olarak rol oynadığı söylenebilir (van Gils vd., 2010: 346). Örtük liderlik teorileri ile ilgili literatür, liderlik ve izleyiciliğe ilişkin öznel algıların genellikle ön bilinç aşamasında işlendiğini, ancak lider-izleyici sosyal etkileşimlerinin iş tutumları ve görev performansı üzerine önemli etkilerinin olduğunu belgelemektedir (Alipour vd., 2017: 301).

Lord ve diğerleri, özellikle dikkat çeken veya etkileyici özellikler ve davranışlar sergileyen bir kişiyle karşılaştığımızda, bu kişi için uygun bir kategori bulma arayışı içine girdiğimizi öne sürmektedirler. Bu arayış, bireylerin zihnindeki lider kategorisiyle uyumluysa ya da bu lider kategorisiyle eşleşirse, sonrasında söz konusu kişi lider olarak algılanır. Liderlik kategorizasyonunun önemli bilişsel sonuçları vardır. Buna göre bir kişi lider kategorilerine göre, bir başka kişiyi "lider" olarak etiketler ve bu etiket uzun süre hafızada saklanır (Shondrick ve Lord, 2010: 4-6). Liderlik Kategorizasyon Teorisi, insan davranışları veya karakterleri ile önceden zihinde var olan bir lider kategorisi veya prototipinin özellikleri arsındaki algılanan eşleşme temelinde bir kişinin lider olarak kategorize edildiğini savunmaktadır. Bu teori, bireylerin örtük liderlik teorileri, yani ideal bir iş liderini karakterize eden özellikler ve yetenekler hakkında kişisel varsayımlar geliştirdiği fikrini içermektedir (Martin ve Epitropaki, 2001: 248-249). Genel olarak örtük liderlik teorileri, liderlerin özellikleri ve davranışları hakkında izleyicilerin sahip olduğu imgelerdir. Örtük liderlik teorileri, stereotiplere benzer şekilde, liderin davranışını ve ayrıca izleyicinin o lidere karşı tepkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bunun anlamı bir lider ile tanışırken veya onu gözlemlerken belirli lider imgeleri etkinleşmekte ve bu liderin davranışları bu imgeler doğrultusunda yorumlanmaktadır. Örneğin yapılan araştırmalar, başarı hakkındaki bilginin insanların lider olarak görülme derecesini etkilediğini göstermiştir. Bu, insanların zihinsel olarak başarı ile liderliği birbirine bağladıkları ve bu bağlantının onların lider algılarını geri beslediği anlamına gelmektedir (Schyns vd., 2011: 399).

Lord ve diğerleri tarafından önerilen Liderlik Kategorizasyon Teorisi, liderliğin altında yatan bilişsel ve algısal süreçlere ve çalışanların yönetsel davranış algılarını şekillendirmedeki önceki beklentilerinin ve bilişsel prototiplerinin rolüne vurgu yapmaktadırlar (Martin ve Epitropaki, 2001: 248; Epitropaki ve Martin, 2005: 660). Bu bağlamda, bir prototip belirli bir bilişsel kategorinin en temsili üyesi veya en yaygın olarak paylaşılan özelliklerinin soyut bir algılama biçimidir (Phillips, 1984:126). Prototipik nitelikler, lider kategorisini en çok temsil eden özelliklerdir (Kenney

vd., 1994: 411). Bir prototip, karakteristik kişilik özelliklerinin veya niteliklerinin bir toplamı olarak düşünülebilir (Den Hartog vd., 1999: 226). Kategorizasyon Teorisine göre bir prototip, karakteristik özelliklerin veya niteliklerin bir birleşimi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, bu teoriye göre kategori sınırları açık ve belirgin değildir. Bu, bir kategorinin üyelerinin, belirsiz sınır durumlarına izin vererek, prototipiklik derecesine göre değişiklik gösterebileceği anlamında gelmektedir (Gerstner ve Day, 1994: 122). Lord ve Shondrick, (2011: 208) lider prototipi kavramını, liderler için ortak olan ve lider kategorisine özgü bir dizi özelliğin soyutlamaları olarak açıklamaktadır. Lider prototipleri, bir liderin nasıl davranması gerektiğine dair beklentilere odaklanmaktadır (Coyle ve Foti, 2015: 163).

Mevcut liderin davranışları ve karakteri ile izleyicinin hafızasında yer alan lider kategorisi ya da prototipinin özellikleri arasında algılanan eşleşme temelinde, bir kişi lider olarak kategorize edilmektedir (Epitropaki ve Martin, 2005: 660). Söz konusu eşleşmede gerçek liderin nitelikleri ile izleyicinin zihnindeki lider prototipinin yani örtük liderlik teorisinin birbiri ile yüksek oranda örtüşmesinin olumlu birtakım sonuçlar yarattığı, aksi bir durumun ise liderlik sürecine dair olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olduğuna dair literatürde çeşitli araştırmalar mevcuttur. Prototipler, davranışın yorumlanmasına öncülük ettiği için hem liderin hem de izleyicilerin davranışları beklentilerle uyumlu olduğunda, bir lider ile izleyici arasında yüksek lider-üye değişimi kalitesi elde edilebilir (Coyle ve Foti, 2015: 163). Liderlik Kategorizasyon Teorisine göre örtük liderlik teorileri, çalışanların yöneticileri hakkında bir izlenim oluşturmak için kullandıkları temel ölçüttür. Burada çalışanların örtük liderlik teorileri ile mevcut yöneticilerinin özelliklerinin bir eşleştirmesini yaptıkları ve bu eşleştirme sonucunda ortaya çıkan herhangi bir tutarsızlığın çalışanlarda yönetici ile ilgili olarak oluşan genel izlenimleri etkilediği kabul edilmektedir (Epitropaki ve Martin, 2005: 660). Bu, izleyicinin liderin ortak ilişkilerine katkısı hakkındaki izlenimini ve bu katkıya nasıl karşılık verilmesi gerektiğine dair sonraki algısını da etkileyeceği kabul edilmektedir. Bir lider, izleyicilerinin iyi bir liderin sahip olması gerektiğine inandıkları özelliklere (yani izleyicilerin örtük liderlik teorileri) ne kadar uygunsa, izleyiciler bu kişinin liderliğine o kadar olumlu yanıt verirler ve örtülü bir "ilişki anlaşmasının" bir parçası olarak ona tabi olmaya o kadar istekli olurlar (van Gils vd., 2010: 346-347). Bununla birlikte izleyicilerin zihninde gerçekleşen eşleşme sonucunda, izleyicilerin örtük liderlik teorileri ve gerçek lider davranışı arasındaki farkı ifade eden liderlik beklenti açığı (leadership expactation gap) da oluşabilir. İzleyicilerin bir liderden memnun olması, liderlik beklentisi açığını en aza indirmektedir ve bu da izleyicilerin liderin temsil ettiği örgüte bağlılık duymasını sağlamada etkili bir faktör olabilmektedir. Bununla birlikte liderin özellikleri, izleyicilerin beklentileri ile çelişiyorsa, izleyiciler memnuniyetsizlik yaşayacak ve bu da örgüte olan bağlılığı azal-

tacaktır (Subramaniam vd., 2010: 354). Bazı araştırmalar, insanların gerçek bir lider ile lider prototipleri arasında tutarsızlık algıladıklarında ilgili lider şemasını ve davranışsal senaryoları etkinleştirmekte zorlandıklarını göstermiştir (van Gils vd., 2010: 347).

Liderlik Kategorizasyon Teorisine göre liderlik algılarını iki süreç belirlemektedir. Birincisinde, liderlik etkileşimler yoluyla ortaya konan nitelik ve davranışlar aracılığıyla tanınmakta ve farkına varılmaktadır. İkincisinde, liderlik dikkat çeken bazı olayların sonuçlarından çıkarılabilir (Martin ve Epitropaki, 2001: 249). Liderlik kategori yapılarının genel olarak, deneyimler yoluyla öğrenildiği düşünülmektedir. Bireyler, "liderleri" "lider olmayanlardan" ayırmak için bu kategorileri kullanmaktadırlar ve buna bağlı olarak ortaya çıkan kategorizasyon süreci ya tanıma ya da çıkarımsal süreçlere bağlı olarak sonuçlanmaktadır (Foti vd., 2017: 261). Tanıma temelli (recognition-based) lider süreçleri ile çıkarım temelli (inference-based) lider süreçleri arasında bir ayrım vardır. Tanıma temelli süreçler, yukarıda açıklandığı gibi kategorizasyon yoluyla liderin tanımlanmasını vurgulamaktadır. Çıkarım temelli süreçlerde insanlar liderleri algılanan özellikler yerine, liderin davranışlarına göre diğerlerinden ayrılırlar (Offermann ve Coats, 2018: 513). Tanıma temelli süreçlere dayanan liderlik algıları, algılayıcının liderlik prototipi ile potansiyel liderin algılanan özellikleri ve davranışları arasındaki bir eşleşmenin sonucudur. Oysa çıkarım temelli süreçler, liderlik yapmak için geçmiş performans hakkındaki bilgilere dayanmaktadır (Foti vd., 2017: 261). Rosch'ın (1978) Bilişsel Kategorizasyon Teorisine dayanan Liderlik Kategorizasyon Teorisi, hem liderleri sınıflandırmak için kullanılan bilginin yapısına hem de algılamada kullanılan gerçek bilgi süreçlerine birlikte odaklanmaktadır. Rosch'un çalışması temelinde Lord ve diğerleri, kategorize etmenin bireyin algılarını, hafızasını ve olası bir liderle olan etkileşimlerini nasıl etkilediğini açıklayan tanıma temelli bir liderlik teorisi geliştirmişlerdir (Shondrick ve Lord, 2010: 4). Başka bir anlatımla Liderlik Kategorizasyon Teorisine göre örtük liderlik teorileri, liderliği tanıma temelli bir yaklaşım doğrultusunda ele almaktadır (Epitropaki ve Martin, 2005: 660).

2. Liderlik Kategorilerine İlişkin Hiyerarşik Düzeyler

Örtük liderlik teorileri kavramsal olarak, insanların liderlere dair zihinsel şemalar oluşturduklarını öne süren Lider Kategorizasyon Teorisinden kaynaklanmaktadır (Offermann ve Coats, 2018: 513). Bu teori çerçevesinde Lord ve diğerleri (1984) liderlik kategorilerinin hiyerarşik olduğunu iddia etmişlerdir (Lord ve Maher, 2002: 31). Bu teoriye göre liderlik, hafızada hiyerarşik olan bilişsel kategorilerdir. Bireyler, bilgiyi işlemek ve lideri üç hiyerarşik düzey üzerinden tanımlamak için lider şemalarını kullanmaktadırlar (Offermann vd., 1994: 44): Üst (superordinate) düzey, temel (basic) düzey ve alt (subordinate) düzey.

En üst ve en genel düzey, bir uyarıcı kişinin "lider" ya da "lider olma-

yan" olarak basit şekilde sınıflandırılmasıdır (Offermann ve Coats, 2018: 513). Başka bir anlatımla Üst düzey olarak adlandırılan, en genel olan bu düzey, algıların hedef kişinin "lider" ya da "lider olmayan" şeklinde basit olarak ikiye ayrılmasını sağlamaktadır. Bu düzeyde teorik olarak tüm liderleri karakterize eden çok az sayıda niteliğin olması gerekliliğine ve "lider" ile "lider olmayanlar" için algılanan niteliklerin birbiriyle çok az örtüşmesi durumuna dikkat çekilmektedir (Offermann vd., 1994: 44). Kısaca en üst, en soyut bu düzeyde, liderlik oldukça genel ve üst bir kategoridir (Lord ve Maher, 2002: 31).

Temel seviyenin genellikle objelerle en ilişkili isimleri yansıtması bakımından en önemlisi olduğu düşünülmektedir (Offermann ve Coats, 2018: 513). Başka bir deyişle temel düzey, kategorizasyonların bilgiyi en fazla taşıyan, nesneleri ve varlıkları tanımlamak için kullanılan isimleri yansıtmaları bakımından en önemli seviye olduğuna inanılmaktadır (Offermann vd., 1994: 44). Orta düzey veya temel düzey kategorileri, daha az kapsayıcıdır ve durumsal ya da bağlamsal bilgileri içererek liderlik ile ilgili oluşan kanıyı arındırmakta veya rafine etmektedir (Den Hartog vd., 1999: 226). Orta düzey ya da temel düzey kategoriler, durumsal bilgileri birleştirerek liderlik kavramını hassaslaştırmaktadır. Örneğin liderler, askeri, dini, iş dünyası, siyasi ya da eğitim lideri gibi belirli lider türlerine ayrılmaktadır (Lord ve Maher, 2002: 31; Den Hartog vd., 1999: 226). Lord ve diğerleri (1984), temel düzeyde, algılayıcıların hedef kişileri, belirli liderlik ortamlarına dayanarak on bir farklı lider türünden (askeri, eğitim, iş, dini, spor, dünya siyaseti, ulusal siyaset, finansal, azınlık, medya ve emek) birine göre sınıflandıracaklarını ileri sürmüştür (Offermann vd., 1994: 44; Offermann ve Coats, 2018: 513). Bu kategorileştirme, hedef kişiyi söz konusu kategorinin en iyi örneği olan kategori prototipi ile karşılaştırarak yapılır (Offermann vd., 1994: 44). Bu nedenle, temel düzeyde liderlik kategorileri, belirli bir bağlamda liderlik rolüne uygun özellik ve davranışlardan oluşmaktadır (Lord ve Maher, 2002: 31; Offermann ve Coats, 2018: 513).

En alt kategoriler, dikey yapıdaki en az kapsayıcı ve en az ayırt edici düzeydir. Alt düzeyde, her bir temel seviye kategorisinin diğer alt bölümleriyle temsil edilmektedir. Bu sınıflandırma düzeyinde, kategorilerin tam tamına doğasından emin olunamamaktadır. Ayrıca, farklı izleyicilerin belirli temel düzey liderler (örneğin siyasi liderler gibi) ile olan farklı deneyim dereceleri veya bilişsel kapasitelerindeki bireysel farklılıklar nedeniyle, alt düzey kategoriler farklı şekillerde temsil edilebilmektedir. Alt düzeyde iki alternatif kategorizasyon yöntemi makuldür: kategori prototiplerine dayanan soyut temsiller (örneğin liberal ya da muhafazakar siyasi lider gibi) veya belirli kişilere (örneğin Kennedy veya Reagan tipi siyasi lider gibi) dayalı temsiller (Lord vd., 1984: 348). Alt kategoriler, en az kapsayıcı olanlardır ve bağlamsal bilgi içermektedir (Den Hartog vd., 1999: 226). En alt kategorizasyon seviyesi, en alt düzey, bir askeri liderin örneğin bir donan-

ma amirali olarak sınıflandırılabileceği en spesifik düzeydir (Offermann ve Coats, 2018: 513). Genel bir ayrım, alt ve üst düzey liderler arasındadır. Liderliğin alt kategorileri hiyerarşik olduğu kadar içerikle ilgili bilgileri de bünyesinde barındırmaktadır. Örneğin askeri liderler rütbelerine göre, örgüt liderleri örgütsel hiyerarşideki konumlarına göre ve siyasi liderler, siyasi partilerdeki rolleri veya şehir, bölge veya ulusal makamlarda bulunup bulunmadıklarına göre farklılaşmaktadır (Lord ve Maher, 2002: 31).

3. Örtük Liderlik Teorisi Boyutları

Örtük liderlik teorileri ile ilgili ilk yapılan araştırmalar, esas olarak içerik belirleme konularına odaklanmış ve nispeten az sayıdaki çalışma örgütsel bağlamda yürütülmüştür. Örgüt temelli çalışmalardan Offermann ve diğerleri (1994) örtük liderlik teorilerinin içeriği, yapısı ve genelleştirilebilirliğini incelemişlerdir (Martin ve Epitropaki, 2001: 249). Yirmi yılı aşkın bir süre önce lider kategorizasyonuna dayanarak Offermann ve diğerleri (1994: 43) öğrenci ve çalışan yetişkin örneklemleri kullanarak örtük liderlik teorilerinin altında yatan içeriği ve yapıyı araştırmışlardır. Yazarlar çokça başvurulan bu çalışmalarında sekiz spesifik örtük liderlik teorisi boyutu tanımlamışlardır: Duyarlılık, adanmışlık, zorbalık, karizma, çekicilik, erkeksilik, zeka ve güç. Sıkça yararlanılan bu çalışma, örtük liderlik teorileri ile ilgili sonraki araştırmalarda temel olarak kullanılan 41 maddelik bir örtük liderlik teorisi ölçeği ile sonuçlanmıştır. Bu sekiz örtük liderlik teorisi boyutundan erkeksilik ve zorbalık, insanların liderlik pozisyonlarındaki bireylerin konumlarını ilham verme, motive etme ve destekleme yanında; egemen olma, baskın olma, kontrol etme ve manipüle etmek için de kullanma olasılığını kabul ettiklerini göstermektedir (Offermann vd., 1994: 54). Yazarlar bu faktörlerin Lord ve diğerlerinin (1984) bulguları ile açıkça tutarlı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bundan başka Offermann ve diğerleri, içerik ve yapıların, izleyici-lider etkileşimleri gibi süreçler hakkında neler anlatabileceğine ilişkin örtük liderlik teorilerini araştırmanın değerini vurgulamışlardır (Lord ve Maher, 2002: 41). Ayrıca farklı cinsiyet gruplarında örtük liderlik teorilerinin genelleştirilebilirliğini destekleyen bulgular ortaya koymuşlardır (Martin ve Epitropaki, 2001: 249).

Örtük liderlik teorileri bağlamında özellik ya da nitelikler, bireylerin doğasında var olan objektif gerçeklikleri temsil etmek yerine, izleyicilerin liderlik pozisyonundaki bireyleri kategorize etmekte kullandığı ve onların liderlerin sergilediği davranışları anlamlandırmalarına yardımcı olan algısal soyutlamaları ve özet etiketleri ifade etmektedir (Epitropaki ve Martin, 2004: 293). Epitropaki ve Martin (2004), Offermann ve diğerlerinin (1994) oluşturduğu nitelikleri 41'den 21'e indirmiş ve altı örtük liderlik teorisi boyutu (duyarlılık, zeka, adanmışlık, dinamizm, zorbalık ve erkeksilik) bulmuşladır. Epitropaki ve Martin'in (2004) kavramsallaştırmasında Offermann ve diğerlerinin (1994) ortaya koyduğu sekiz boyuttan çekicilik,

prototipik olması, fakat çekirdek olmaması sebebiyle çıkarılmış ve güç ile karizma boyutları da dinamizm boyutu içine dahil edilmiştir. Başka bir anlatımla Epitropaki ve Martin (2004) çalışmalarında, güç ve karizma boyutları yerine her iki boyuttan ortak özellikler taşıyan dinamizm boyutunu oluşturmuşlardır (Junker ve van Dick, 2014: 1158). Bu boyutlardan zeka, duyarlılık, adanmışlık ve dinamizm liderlik prototipi ile ilgilidir; erkeksilik ve zorbalık ise liderlik anti-prototipi yani liderin anti-prototipik özellikleri ile ilgilidir. Fakat Epitropaki ve Martin (2005) ile Riggs ve Porter (2017) hem erkeksilik hem de zorbalık ile temsil edilen anti-prototipik boyutun önemli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmamışlardır. Benzer şekilde Tavares ve diğerleri (2018: 7) bu iki boyutun liderlik kategorizasyonu için daha az önemli olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu bulgular, bu niteliklerin majör örtük liderlik boyutları olmadığını göstermektedir. Epitropaki ve Martin (2004) tarafından ortaya konan altı örtük liderlik teorisi boyutunun kısa tanımları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. *Örtük Liderlik Teorisi Boyutları ve Tanımı*

Boyut	Tanım
Duyarlılık	Anlayışlı, yardımsever, hassas, duyarlı, sempatik, sıcakkanlı, içten, merhametli, uyarıcı, başkalarının duygularını anlayan, hoşgörülü, bağışlayıcı
Adanmışlık	Çalışkan, gayretli, motive olmuş, istekli, fedakar, özverili, kendini işine adamış
Erkeksilik	Güçlü erkeksi davranışlar gösterme
Zeka	Akıllı, açıkgöz, bilgili, kültürlü, eğitimli, mantıklı, bilge, entelektüel
Dinamizm	Enerjik, zinde, güçlü, kuvvetli, canlı, hareketli, hızlı, cesur, karizmatik
Zorbalık	Manipülatif, çıkarcı, kendi çıkarları için başkalarını kullanan, otoriter, zorba, dediğim dedik, despot, baskıcı, tiranlık, saldırgan, bencil, kaba

Kaynak: *Tavares ve diğerleri (2018:4) ile Epitropaki ve Martin'in (2004: 300) çalışmalarından uyarlanmıştır.*

Tavares (2016: 30) iş, siyasi, askeri ve dini olmak üzere dört liderlik alanındaki örtük liderlik teorilerine ilişkin nitelikleri birbiriyle karşılaştırdığında, zekanın en önemli özellikler arasında olduğunu ve dinamizmin prototipler arasında en az önem taşıyan boyut olduğu tespit etmiştir. Bu bulgu, bireylerin prototiplerinin değişken ve bağlamsal olarak hassas olmasına rağmen, uyumluluklarını ve tutarlılıklarını koruma eğiliminde oldukları anlamına geldiği şeklinde yorumlanabilir. Örtük liderlik teorileri boyutlarına dair yapılan bir meta-analiz çalışmasında ise Judge ve diğerleri (2004: 547) zeka ile liderlik arasında güçlü olmayan pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Örtük liderlik teorilerine ait boyutlar hakkında ilgi

çekici bulgular elde eden Offermann ve Coats (2018: 514), Offermann ve diğerlerinin (1994) kullandığı araştırma prosedürlerini takip ederek, örtük liderlik teorisi boyutlarına yeni nitelikler eklenmesine, eski niteliklerin kaldırılmasına veya yeniden düzenlenmesine olanak tanıyan yeni örneklem kullanarak 20 yıllık süre boyunca örtük liderlik teorilerinin istikrarı ve olası değişikliklerini araştırmışlardır. Yazarlar genel olarak 2014 yılında örtük liderlik teorisi boyutlarının ortaya çıkışının 20 yıl önce bulunan boyutları yakından yansıttığını ve örtük liderlik teorilerinin bu boyutlarının birçok örgütsel ve toplumsal değişime rağmen, oldukça istikrarlı olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte söz konusu çalışmada örtük liderlik teorileri içeriğindeki başlıca değişiklik, yaratıcılığın kendi başına bir boyut olarak ortaya çıkmasıdır. Offermann ve Coast (2018: 521) yaratıcılık boyutunun, ABD ekonomik güçlerinin ekonomik gelişme için lidere inovasyonu, keşif ve buluşu teşvik eden örgütsel iklimler geliştirme konusunda yükledikleri rolün bir sonucu olarak ortaya çıktığını düşünmektedirler.

İzleyiciler tarafından örtük liderlik boyutlarının algılanan nispi önemi, bağlamsal faktörlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Başka bir deyişle, kültür, izleyicilerin demografik özellikleri, liderin cinsiyeti ve görevin doğası gibi bağlamsal faktörlere dayanılarak, izleyiciler tarafından farklı liderlik şemaları etkinleştirilebilir (Tavares vd., 2018: 3). Örneğin Tavares ve diğerleri (2018: 8) kadın katılımcılar ve yaşlı katılımcılar açısından duyarlılığın, diğer niteliklerden daha önemli olduğunu bulmuşlardır. İzleyicilerin içinde yer aldıkları toplumun kültürü de onların örtük liderlik teorilerini etkilemektedir. Bir kültürün üyeleri, arzu edilen ve etkili liderleri diğerlerinden ayıran temel nitelikleri ve davranışları neyin oluşturduğu fikrini paylaştığında bu, kültürel olarak onaylanmış örtük bir liderlik teorisini temsil etmektedir (Holmberg ve Åkerblom, 2006: 313). İzleyicilerin ideal lider prototiplerini temsil eden örtük liderlik teorilerini, kültürel bağlam açısından inceleyen dikkat çekici çalışmalar söz konusudur. İzleyicilerin örtük liderlik teorilerinin toplumun kültürel özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusunda yapılan önemli çalışmalardan biri de GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) projesidir. Kültürler arası karşılaştırma çalışmalarından biri olan GLOBE Projesi, 61 ülkede kültür ve liderliğe odaklanan bir araştırma programıdır. Bu çalışmada ulusal kültürler performans yönelimi, gelecek yönelimi, atılganlık, güç mesafesi, insancıl yönelim, kurumsal kolektivizm, grup içi kolektivizm, belirsizlikten kaçınma ve cinsiyet eşitlikçiliği olmak üzere dokuz boyut açısından incelenmektedir (House vd., 2002: 3). Ayrıca yazarlar etkili liderlik prototiplerini ele aldıkları çalışmada etkili liderlerin, karizmatik, takım odaklı, insancıl, kendini koruyucu olmayan ve özerk olarak algılandığını ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca bu çalışmada, liderlik algılarının kültürel bağlama göre değişiklik gösterebilmesine rağmen, liderden beklenen bazı özelliklerin ise evrensel olduğu kanaati belirmiştir. Kültürel bağlam açısın-

dan Mısır, Fas, Kuveyt ve Katar ile birlikte ülkemizdeki liderliği inceleyen Kabasakal ve Bodur (2002: 51), bu ülkelerde kolektivizme yönelik güçlü değer yargılarının olduğunu ve buna bağlı olarak da paternalist liderlik anlayışının baskın olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlar ayrıca, bu tip bir liderlik anlayışında liderden beklenen rolün izleyicilere ilgi göstermek ve onları korumak olduğuna da vurgu yapmışlardır. Bu bulgulara benzer şekilde Paşa ve diğerleri (2001: 582) de Türk örgütlerinde lider davranışlarının daha paternalist özellikler gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır. Tabak ve diğerleri (2013: 127) Türk kültürüne uygun bir örtük liderlik ölçeği geliştirdikleri çalışmalarında örtük liderliğin kişisel ahlak, beceriklilik, duyarlılık, güç ve etkileyicilik olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ifade etmişlerdir.

SONUÇ

Örtük liderlik teorileri, liderliğe olan ilginin yeniden artışının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Fakat şimdi vurgu, liderlik etkinliğine ve performansına değil, liderliğin altında yatan algısal süreçlere yapılmaktadır (Epitropaki ve Martin, 2004: 293). Bu çerçevede çalışanların örtük liderlik teorilerinin örgütler içindeki pratik faydalarına ışık tutmak için her ne kadar çok daha fazla ampirik çalışma yapılması gerekse de, örtük liderlik teorilerinin çalışanların yönetsel davranışları nasıl yorumladıkları konusunda önemli fikirler sağlayabileceği açıkça görülmektedir (Epitropaki ve Martin, 2004: 294). Bu çerçevede literatürde örtük liderlik teorileri hakkında yapılan başlıca çalışmaların bulgularından kısaca bahsetmek yerinde olacaktır. Bu konudaki ilk çalışmalardan birini yapan Nye ve Forsyth (1991: 374), araştırmalarının neticesinde elde ettikleri bulguların Liderlik Kategorizasyon Teorisinin öngörüleriyle tutarlı olduğunu ve bu doğrultuda bireylerin zihnindeki lider prototipi ile gerçek liderin özellikleri ve davranışları arasındaki eşleşme ne kadar yüksekse, değerlendirmenin de o kadar olumlu olduğunun tespit edildiğini bildirmişlerdir. Örtük liderlik teorileri ile ilgili az sayıdaki boylamsal çalışmalardan biri (Epitropaki ve Martin, 2005), çalışanların gerçek yöneticilere dair algıladıkları profilin, onların örtük liderlik teorilerine yaklaşmasının, lider-üye değişiminin kalitesini artırdığını göstermiştir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse söz konusu çalışmanın sonuçları, liderlik beklenti açığı ile lider-üye değişimi kalitesi arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca düşük bir liderlik beklentisi açığından kaynaklanan daha yüksek lider-üye değişimi kalitesinin, iş tatmini, örgüte bağlılık ve çalışanların refahı gibi işle ilgili olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu da ortaya çıkmıştır (Epitropaki ve Martin, 2005: 659). Ayrıca Offermann ve Coast (2018: 513) lider ile izleyici örtük teorileri arasındaki uyumun, örgütsel ilişkilerin niteliği hakkında hem izleyicilerin hem de liderlerin değerlendirmelerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Bunlardan başka Topakas (2011: 189-190) izleyicilerin örtük liderlik teorileri ile gerçek liderin nitelikleri arasında algıladıkları uyumun lider-üye değişimi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ve ayrıca lider-üye

değişiminin, örtük liderlik teorileri uyumu ile iş performansı, iş tatmini, çalışan refahı gibi örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkide aracı rolü oynadığı bulgusuna ulaşmıştır. Literatürde yer alan araştırmalarda detaylı bir şekilde ele alınmayan önemli konulardan biri, örtük liderlik teorilerinin zaman içindeki değişimleridir. Bu çerçevede örtük liderlik teorilerinin değişimi ile ilgili süreci ve bu süreçte etkili olabilecek çeşitli faktörleri anlayabilmek için, daha çok sayıda boylamsal çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir.

KAYNAKLAR

Alipour, K. K., Mohammed, S., & Martinez, P. N. (2017). Incorporating temporality into implicit leadership and followership theories: Exploring inconsistencies between time-based expectations and actual behaviors. *The Leadership Quarterly*, *28*(2), 300-316.

Coyle, P. T., & Foti, R. (2015). If you're not with me you're...? Examining prototypes and cooperation in leader–follower relationships. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *22*(2), 161-174.

Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Abdalla, I. A., ... & Akande, B. E. (1999). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed?. *The leadership quarterly*, *10*(2), 219-256.

Drath, W. H., McCauley, C. D., Palus, C. J., Van Velsor, E., O'Connor, P. M., & McGuire, J. B. (2008). Direction, alignment, commitment: Toward a more integrative ontology of leadership. *The leadership quarterly*, *19*(6), 635-653.

Eden, D., & Leviatan, U. (1975). Implicit leadership theory as a determinant of the factor structure underlying supervisory behavior scales. *Journal of Applied Psychology*, *60*(6), 736-741.

Engle, E. M., & Lord, R. G. (1997). Implicit theories, self-schemas, and leader-member exchange. *Academy of management Journal*, *40*(4), 988-1010.

Epitropaki, O., & Martin, R. (2004). Implicit leadership theories in applied settings: Factor structure, generalizability, and stability over time. *Journal of applied psychology*, *89*(2), 293-310.

Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: a longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of applied psychology*, *90*(4), 659.

Epitropaki, O., Sy, T., Martin, R., Tram-Quon, S., & Topakas, A. (2013). Implicit leadership and followership theories "in the wild": Taking stock of information-processing approaches to leadership and followership in organizational settings. *The Leadership Quarterly*, *24*(6), 858-881.

Forsyth, D. R., & Nye, J. L. (2008). Seeing and being a leader: The perceptual, cognitive, and interpersonal roots of conferred influence. *Leadership at the crossroads: Leadership and psychology*, *1*, 116-131.

Foti, R. J., Hansbrough, T. K., Epitropaki, O., & Coyle, P. T. (2017). Dynamic viewpoints on implicit leadership and followership theories: approaches, findings, and future directions. *Leadership quarterly.*, *28*(2), 261-267.

Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1994). Cross-cultural comparison of leadership prototypes. *The Leadership Quarterly*, *5*(2), 121-134.

Hall, R. J., & Lord, R. G. (1995). Multi-level information-processing explanations of followers' leadership perceptions. *The Leadership Quarterly*, *6*(3), 265-287.

Hanges, P., Lord, R., & Dickson, M. (2000). An information-processing perspective on leadership and culture: A case for connectionist architecture. *Applied psychology*, *49*(1), 133-161.

Holmberg, I., & Åkerblom, S. (2006). Modelling leadership—Implicit leadership theories in Sweden. *Scandinavian journal of management*, *22*(4), 307-329.

House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world business*, *37*(1), 3-10.

Judge, T. A., Colbert, A. E., & Ilies, R. (2004). Intelligence and leadership: a quantitative review and test of theoretical propositions. *Journal of Applied Psychology*, *89*(3), 542.

Junker, N. M., & van Dick, R. (2014). Implicit theories in organizational settings: A systematic review and research agenda of implicit leadership and followership theories. *The Leadership Quarterly*, *25*(6), 1154-1173.

Kabasakal, H., & Bodur, M. (2002). Arabic cluster: a bridge between East and West. *Journal of World Business*, *37*(1), 40-54.

Keller, T. (1999). Images of the familiar: Individual differences and implicit leadership theories. *The Leadership Quarterly*, *10*(4), 589-607.

Kenney, R. A., Blascovich, J., & Shaver, P. R. (1994). Implicit leadership theories: Prototypes for new leaders. *Basic and Applied Social Psychology*, *15*(4), 409-437.

Lichtenstein, B., Uhl-Bien, M., Marion, R., Seers, A., Orten, J. D., & Schreiber, C. (2006). Complexity leadership theory: An interactive perspective on leading in complex adaptive systems. ECO, 8, 2−12.

Ling, W., Chia, R. C., & Fang, L. (2000). Chinese implicit leadership theory. *The Journal of Social Psychology*, *140*(6), 729-739.

Lord, R. G., & Maher, K. J. (1990). Alternative information-processing models and their implications for theory, research, and practice. *Academy of management review*, *15*(1), 9-28.

Lord, R. G., & Maher, K. J. (2002). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Routledge.

Lord, R. G., & Shondrick, S. J. (2011). Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist, and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, *22*(1), 207-222.

Lord, R. G., Brown, D. J., Harvey, J. L., & Hall, R. J. (2001). Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions. *The Leadership Quarterly*, *12*(3), 311-338.

Lord, R. G., Foti, R. J., & De Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information processing, and leadership perceptions. *Organizational behavior and human performance*, *34*(3), 343-378.

Martin, R., & Epitropaki, O. (2001). Role of organizational identification on implicit leadership theories (ILTs), transformational leadership and work attitudes. *Group processes & intergroup relations*, *4*(3), 247-262.

Nichols, T. W., & Erakovich, R. (2013). Authentic leadership and implicit theory: a normative form of leadership?. *Leadership & Organization Development Journal*. 182-195.

Nye, J. L., & Forsyth, D. R. (1991). The effects of prototype-based biases on leadership appraisals: A test of leadership categorization theory. *Small Group Research*, *22*(3), 360-379.

Offermann, L. R., & Coats, M. R. (2018). Implicit theories of leadership: Stability and change over two decades. *The Leadership Quarterly*, *29*(4), 513-522.

Offermann, L. R., Kennedy Jr, J. K., & Wirtz, P. W. (1994). Implicit leadership theories: Content, structure, and generalizability. *The leadership quarterly*, *5*(1), 43-58.

Pasa, S., Kabasakal, H., & Bodur, M. (2001). Society, organisations, and leadership in Turkey. *Applied Psychology*, *50*(4), 559-589.

Phillips, J. S. (1984). The accuracy of leadership ratings: A cognitive categorization perspective. *Organizational Behavior and Human Performance,33,* 125–138.

Phillips, J. S., & Lord, R. G. (1986). Notes on the practical and theoretical consequences of implicit leadership theories for the future of leadership measurement. *Journal of Management*, *12*(1), 31-41.

Riggs, B. S., & Porter, C. O. (2017). Are there advantages to seeing leadership the same? A test of the mediating effects of LMX on the relationship between ILT congruence and employees' development. *The Leadership Quarterly*, *28*(2), 285-299.

Schyns, B., & Schilling, J. (2011). Implicit leadership theories: Think leader, think effective?. *Journal of Management Inquiry*, *20*(2), 141-150.

Schyns, B., Kiefer, T., Kerschreiter, R., & Tymon, A. (2011). Teaching implicit leadership theories to develop leaders and leadership: How and why it can make a difference. *Academy of Management Learning & Education*, *10*(3), 397-408.

Shondrick, S. J., & Lord, R. G. (2010). Implicit leadership and followership theories: Dynamic structures for leadership perceptions, memory, and leader-follower processes. *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2010 Volume 25*, *25*, 1.

Subramaniam, A., Othman, R., & Sambasivan, M. (2010). Implicit leadership theory among Malaysian managers: Impact of the leadership expactation gap on leader-member exchange quality" *Leadership & Organization Development Journal*. 31(4), 351-371.

Tabak, A., Kızıloğlu, A., & Türköz, T. (2013). Örtülü liderlik ölçeği geliştirme çalışması. *Middle East Technical University Studies in Development*, *40*(1). 97-138.

Tavares, G. M. (2016). *Opening ILT Black Box: Exploring Recognition-Based Leadership Perceptions with Conjoint Analysis.* Master's thesis, Brazilian School of Public and Business Administration (EBAPE), Rio de Janeiro.

Tavares, G. M., Sobral, F., Goldszmidt, R., & Araújo, F. (2018). Opening the implicit leadership theories' black box: An experimental approach with conjoint analysis. *Frontiers in psychology*, *9*, 100.

Topakas, A. (2011). Measurement of implicit leadership theories and their effect on leadership processes and outcomes. (Doctoral Dissertation). U.K.: Aston University.

Türetgen, İ. Ö., & Cesur, S. (2010). İş Yaşamındaki Yönetici Liderliğe Ve Siyasi Liderliğe Yönelik Örtük Lidelik Teorilerinin Karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, *21*(67), 52-66.

van Gils, S., van Quaquebeke, N., & van Knippenberg, D. (2010). The X-factor: On the relevance of implicit leadership and followership theories for leader–member exchange agreement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *19*(3), 333-363.

Bölüm 48

SİYASAL KATILMA VE SİYASAL KAYNAKLAR[1]

Rıfat KARAKOÇ[2]

1 Bu çalışma tarafımca hazırlanan "Göç ve Siyasal Katılma Davranışı: Konya Örneğinde Kentsel Bütünleşme ve Siyasal Katılma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

2 Dr. Öğr. Üyesi, Samsun Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, rifat.karakoc@samsun.edu.tr

Giriş: Siyasal Katılma Üzerine Genel Bir Bakış

Gelişmiş, modernleşmiş bir toplumun en belirgin özelliklerinin, o toplumun sanayileşmesi, kentleşmiş oluşu, diğer ülkelere karşı her alanda bağımsızlığını koruyacak olanaklara sahip oluşu, yeniliklere açık oluşu, eğitimin yaygınlığı olması yanında, belki de en belirgin özelliği halkının siyasal hayata etkin biçimde katılışıdır (Kili, 1978: 3). Öyle ki, Huntington'un (1968: 36'akt: Özbudun, 1975: 33) da belirttiği gibi, modern devlet, geleneksel devletten büyük ölçüde bireylerin geniş kapsamlı olarak politikaya katılması ve geniş ölçekli politik birimlerin kamu politikalarına yön vermesiyle ayrılmaktadır. Lerner (1958: 50-51'akt: Özbudun, 1975: 33) de modern toplumun katılımcı toplum olduğunu ve buna karşın geleneksel toplumun katılımcı olmadığını belirtir. Bu nedenle modern demokratik toplumların en temel koşullarından biri, özgür bir katılma ortamının varlığıdır. Bu bağlamda birey özgürce katılım göstererek kendisini bir yurttaş olarak ülke yönetimine ve yürütülecek politikalara ortak olarak görürken, ülke politikalarını yürüten, kamu gücünü elinde bulunduranlar da gerçekleştirecekleri faaliyetlerini halktan aldıkları onayla meşru bir halde sunabileceklerdir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra geçen dönemin en belirgin özelliklerinden biri geleneksel siyasi yapıların değişimi olmuştur. Milyonlarca insan, sömürge hali durumundan çıkarak bağımsız devletlerin vatandaşları olmuştur. Bu değişim, kendisini sadece hukuki anlamda değil, ülkelerin sosyal yapısında da hissettirmiştir. Bu süreçte, daha önce birincil ilişkiler çerçevesinde köylerde ve kırsal alanlarda yaşayan bireyler kendilerini kentlerin ikincil ilişkiler içeren yapısı içerisinde bulmasını sağlayacak göç olgusu ön plana çıkmıştır. Bu göç olgusu ile birleşen ekonomik yapıdaki değişimler, iletişim kanallarının hızlanması ve çoğalması geleneksel yapıyı altüst etmiştir. Oluşan bu yeni şartlar, bireyleri ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda daha aktif bir rol oynamaya itmiştir. Bu kapsamda ortaya çıkan değişimler geniş halk kitlelerini siyasal hayatın ortasına çekmiştir. Bu da doğal olarak bir katılma olgusunu ortaya çıkarmıştır (Baykal, 1970: 3).

İşte ortaya çıkan bu siyasal katılma olgusu birçok siyasal bilimci tarafından araştırmalara konu edilmiştir. Ancak kavramın tanımlanmasında tam bir anlaşmaya varılamamıştır. Yine de literatürde yapılan tanımlamalara genel olarak bakıldığında görülecektir ki genel olarak yönetime ve yürütülen politikalara ortak olma amacı güden siyasal katılma, sadece siyasal demokrasilere özgü bir olgu değildir. Örneğin; Suudi Arabistan'da yeni bir kral seçilmesi gerektiği zaman, Suud soyunun ve diğer aşiretlerin ileri gelenleri toplanmakta ve Suud ailesinden gelmesi şartıyla kimin kral olması üzerinde tartışılmakta ve sonuçta bir aday üzerinde oydaşma sağlanmaktadır. Bu örnek göz önüne alındığında denilebilir ki; gerçek anlamda özgür bir siyasal katılma ortamı varlığından söz edebilmek için siyasal katılma-

nın tüm vatandaşlara açık olması, hiçbir kişi ya da grubun kendiliğinden diğerlerine oranla siyasette söz sahibi olma hakkını kendinde görememesi gerekir. Şüphesiz, uygulamada bazı kişi ve toplulukların siyasette daha etkin olmaları söz konusudur. Burada belirtilmek istenen, hiç kimsenin soy, ırk, yüksek öğrenim, vb. niteliklere göre toplumu yönetme hakkına sahip olduğunu iddia edemeyeceğidir (Turan, 1986: 16).

Siyasal katılmanın genel olarak yurttaşların ülke yönetimine ortak olmalarının en güçlü yolu olduğu söylenebilir. Ancak toplum içinde her bireyin aynı düzeyde ve biçimlerde katılma faaliyetleri içinde olduğu söylemek doğru olmayacaktır. Toplum içinde bu faaliyetlere gerek nitelikleri gerekse imkânları bakımından bireylerin farklı düzeylerde ve biçimlerde katıldıkları bilinmektedir. Bu durumun ise vatandaşların siyasal katılma durumlarını etkileyen siyasal kaynaklardan dolayı gerçekleştiği net bir biçimde söylenebilir.

Siyasal Katılma ve Siyasal Kaynaklar

Çağımızın en yaygın toplumsal-siyasal örgütlenme biçimi ulusal devletin özünü oluşturan ilkelerden biri, iktidarın gücünü yönetilenlerden almasıdır. İktidarın ilahi kaynaklara dayandığı düşüncesinin bırakılarak, yönetilenlerin rızasına dayandırılması, uzun bir siyasal değişim süreci sonucu ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminden sonra, yönetimden etkilenenler yani yönetilenler giderek toplum adına uyulması zorunlu kararlar alma işlemine katılma isteği göstermişler, birçok toplumda uzun ve zorlu geçen bir süreçten sonra tüm yönetilenlerin siyasal sürece katılma hakkına sahip oldukları anlayışı gelişmiş ve yerleşmiştir. Bugün ise, modern siyasal toplumlarda siyasal katılma bir veri olarak benimsenmekten öteye, iyi vatandaşın katılmacı vatandaş olduğu düşüncesi yaygın kabul görmektedir (Turan, 1977: 67). Bununla birlikte burada en önemli nokta vatandaşların yönetsel ve siyasal etkinliklere katılması yani; "iyi vatandaş" olmasını etkileyen kaynakların neler olduğudur. Özellikle, modern ve çoğulcu yaşam ilişkilerinin egemen olduğu toplumlarda yurttaşların, siyasal katılma faaliyetlerine daha aktif ve farklı yollarla dâhil oldukları çağımızda (Aslan & Kaya, 2004: 213), yine yurttaşların bu katılma faaliyetlerine etki eden kaynakların neler olduğu ve nasıl etkiler yarattığı sorusu ön plana çıkmaktadır.

Siyasal kaynaklar, içerisindeki eşitsizlik sayesinde bazı vatandaşların hükümet politikaları, kararları ve eylemleri üzerinde diğer vatandaşlardan önemli derecede fazla nüfuza sahip olmasını sağlamasının (Dahl, 2001: 182) yanında bireylerin siyasal katılma davranışları üzerinde oldukça önemli etkiler yaratmaktadırlar.

Bir bireyin, diğer bireylerin siyasal tutum ve davranışlarını kendi siyasal isteği doğrultusunda etkileyebilmek amacıyla kullanabileceği her türlü araçlar olarak tanımlanabilecek olan siyasal kaynakların siyasal katılmaya

etkilerini, siyasal kaynakları sınıflandırarak değerlendirmek mümkündür. Bu kapsamda siyasal kaynaklar sekiz farklı kategoride değerlendirilebilir (Duran, 2005: 133). Bunlar; cinsiyet, yaş, kentleşme, eğitim, meslek, kitle iletişim araçlarını izleme, örgüt üyeliği ve gelir olarak sıralanabilir.

Cinsiyet

Siyasal katılma üzerinde etkisi bulunan en önemli kaynaklardan birisi şüphesiz ki cinsiyettir. Toplum hayatı içinde birçok konuda yarattığı etkinin yanında cinsiyet, siyasal katılma konusunda da fark yaratan bir etkendir. Bu kapsamda siyasal katılma söz konusu olduğunda, tüm dünyada erkeklerin kadınlara göre daha ileri durumda olduğu bilinmektedir. Gerek dar anlamda siyasal haklar bakımından olsun, gerekse geniş anlamda katılma hakları bakımından olsun, genellikle her yerde, erkekler ön planda varlık gösterirken, kadınlar ancak ikinci derecede etkin olmaktadırlar (Eroğul, 1999: 107). Kadınların siyasal katılmanın her biçiminde erkeklere oranla daha az varlık göstermeleri evrensel bir eğilimi yansıtmaktadır. Ekonomik ve siyasal gelişmelerin ileri düzeylerinde olan toplumlarda dahi, kadınların oy kullanması yakın geçmişte gerçekleşmiş bir olgudur. Birçok toplumda uzun süre siyasetin erkelere has bir iş olduğu anlayışı egemen olmuştur. Kadınların siyasal bakımdan erkeklerle eşit olduğu görüşü yaygınlaştıktan sonra da, çok sayıda sosyal ve ekonomik faktör kadınların siyasal katılmasını azaltıcı etkide bulunmuştur (Turan, 1977: 80). Bu durumun açıklanmasında cinsiyet ve siyasal katılma arasındaki ilişkiyi belirleyen üç hipotez ileri sürülebilir. İlk olarak; cinsiyetin siyasal katılmayı sosyoekonomik statü üzerindeki etkisi dolayısıyla belirlediği; bir başka deyişle; kadınların erkeklere nazaran daha düşük bir sosyo-ekonomik statüye sahip olmaları nedeniyle erkeklere oranla siyasal yaşama daha az katıldıkları öne sürülebilir. İkincisi; kadınların düşük sosyo-ekonomik statüde olmaları nedeniyle erkeklere nazaran daha az sahip olabildikleri kitle iletişim araçlarından yararlanma, siyasal ilgi, siyasal bilgi, siyasal etkinlik, örgütsel üyelik dolayısıyla siyasal yaşama daha az katıldıkları öne sürülebilir. Son olarak da; kadının toplumun ona atfettiği aile ve eve yönelik bir rol üstlenmesinin dışında bir çabaya girişmesinin zor olması ve bu bağlamda siyasal faaliyetler için yoğun zaman ve enerji harcayamayacak olması nedeniyle erkeklere oranla daha az siyasetle ilgileneceği iddia edilebilir (Kalaycıoğlu, 1983: 19-20). Tabi bu öne sürülen savların yanında, kadınların her düzeyde siyasete katılmaları erkeklere oranla hemen hemen her toplumda daha az olmasına karşın, toplumların yapısına göre kadınlar arasında siyasete katılmanın boyutlarının ve yoğunluğunun değiştiği de göz ardı edilmemelidir.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus ise; kadınlarda siyasal katılma faaliyetinin düşük seviyede olması, aslında siyasal yaşama ve genel olarak siyasal konulara duyulan ilgi azlığının bir göstergesi olduğunun varsayılabileceğidir. Buna örnek ise; siyasal içerikli kamuoyu araştırmala-

rında "bilmiyorum" ya da "fikrim yok" gibi yanıtların daha çok kadınlardan gelmekte olduğu gösterilebilir (Kışlalı, 1999: 157). Burada kadınların siyasal katılma davranışlarını ve toplumsal hayat içerisindeki rollerini tarihsel bir süreç içerisinde inceleyen Tekeli'nin yaptığı değerlendiremeye de değinmek gerekmektedir. Tekeli (1982: 129); kadınların oy vermeye erkeklerden daha az yatkın olduklarını yani erkeklere oranla kadınların oy verme eğilimlerinin daha düşük olduğunu, kadınların tutucu olduklarını; oy tercihlerinin değişken olduğunu ve bu kapsamda siyasal tercihlerinin daha az istikrarlı olduğunu; ideolojilerden ve parti programlarından daha çok adayların kişiliğinden etkilendiklerini ve son olarak da evli çiftlerde kadınların kocası gibi oy verme eğiliminde olduklarını ileri sürmüştür. Sonuç olarak; oy verme davranışı da dâhil olmak üzere her düzeyde siyasete katılma hemen hemen her toplumda erkeklere oranla, kadınlarda daha azdır. Bununla birlikte bazı istisnalar ve olağanüstü şartlar dışında gelişmiş ülkelerdeki kadınlar siyasete daha çok katılmakta ve daha çok ilgilenmektedirler (Öztekin, 2001: 229). Burada Türkiye açısından bir değerlendirme yapılırsa, Afacan'ın da yapmış olduğu araştırma neticesinde ulaştığı sonuçlarda da değindiği gibi özellikle cinsiyet bağlamında Türkiye ve Batı toplumları arasında siyasal katılma konusunda önemli farklar bulunmaktadır (Afacan, 1999: 267). Doğal olarak bu durum Çam'ın (1999: 170-171) da belirttiği üzere eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların siyasete ilgisinin artması hususu ile ilgilidir. Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerde kadınların eğitim seviyeleri yüksek olduğundan siyasete olan ilgileri yüksek iken, gelişmekte olan veya gelişmemiş ülkelerdeki kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle siyasete duydukları ilginin daha az olacağı söylenebilir.

Yaş

Siyasal katılmaya etki eden bir diğer siyasal kaynak da "yaş"tır. Siyasete katılma olgusunu yaş faktörü ekseninde değerlendirdiğimizde karşımıza çıkan durum, hemen hemen tüm toplumlarda özellikle 16-20 yaş arasındaki gençlerin her düzeyde siyasete fazla ilgi duymadıkları (Öztekin, 2001: 229) orta yaşın zirvelerinde siyasete katılmaya ilginin oldukça ilerlediği ve yaşlılık döneminde bu ilginin azaldığıdır. Ancak burada şunu da belirtmek gerekir ki; yaş grupları veya kuşakları farklı siyasal toplumsallaşma dönemlerinde ve farklı ulusal ve uluslararası olayların yaşandığı dönemlerde gençlerin siyasal katılma oranları farklılık gösterebilir. Buna en iyi örnek ise; 1960'lı yıllarda başlayan ve birçok alanda etkisini hissettiren geniş çaplı gençlik hareketleri gösterilebilir (Kalaycıoğlu, 1983: 20-21). Fransa'da 1968 yılında ortaya çıkan bu sol-öğrenci olaylarını takiben, şiddet ve planlanmış eylem biçimleri Türkiye'de de genç üniversite öğrencileri arasında da yayılmıştır (Abadan, 1971: 90). Yaş ile siyasal katılma arasındaki ilişkiye sahip olunan dünya görüşü ekseninde bakıldığında ise durum şudur: Gençler yaşlılara oranla genellikle daha ilericidirler, bir

başka deyişle orta yaşlı kuşaklarda tutucu-muhafazakâr eğilimler artarken, genç kuşaklarda belirgin eğilimin değişikliklerden yana olduğu görülmektedir (Kışlalı, 1976: 117).

Genel olarak tüm toplumlar için bir genelleme yapıldığında bir davranış biçimi olarak bireylerin her düzeyde siyasete katılımında yaşın önemi ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, siyasete katılmada orta yaşa doğru yoğunluk artmakta, orta yaş geçildiğinde de hızlı bir düşüş gözlenmektedir (Öztekin, 2001: 230-231). Bunun nedeni ise şu şekilde açıklanabilir. Gençler iş hayatına dâhil olunca, seçimlere daha yüksek oranda katılmakta, uç partilerden zaman ilerledikçe merkez partilere doğru siyasal eğilimleri kaymaktadır. Yaşlılarda da, yaş ilerlemesiyle birlikte emeklilik durumu oluşunca, psiko-sosyolojik yönden toplumdan bir kopma olmakta, bunun bir göstergesi de seçimlere katılmama biçiminde ortaya çıkmaktadır (Çam, 1999: 171). Bu bağlamda bir değerlendirme yapılacak olursa ilerici fikirlere sahip olan gençler, tutucu eğilimlere sahip olan orta yaşlı ve yaşlı kimselere göre daha fazla katılım faaliyetleri içinde bulunabileceklerdir. Çünkü gençler sahip oldukları ilerici fikirler neticesinde mevcut siyasal ortamdaki bazı durumların değişmesi için çaba sarfedeceklerdir denilebilir.

Yaş ile siyasal katılma ilişkisi üzerinde dikkat çeken bir değerlendirme yapan Dursun (2002: 241) ise bu ilişkiyi şöyle açıklamaktadır. Belli yaş gruplarının belli siyasal katılma eylemlerinde bulunmaları eğiliminin daha çok olduğunu belirten Dursun, gençlerin zaman ve enerji olarak belli siyasal eylemlere elverişli durumda bulunmaları, aile ve geçim yükünü taşımamaları, disiplinli ve kontrollü çalışmayı gerektiren bir meslek sahibi olmamaları gösteri yürüyüşü, boykot, grev, seçim kampanyalarında görev alma, protesto eylemlerinde bulunma gibi faaliyetlere katılmalarına imkan tanımaktadır. Çünkü gençlerin bu tür eylemler için hem zamanları hem de enerjileri vardır. Buna karşın, zaman ve enerji bakımından daha sınırlı imkânlara sahip olan orta yaş ve yetişkinler için gösteri yürüyüşüne katılma, grev, boykot, seçim faaliyetlerine katılmak daha zordur. Çünkü bunların aile geçindirme, mesleklerinin gereklerini yerine getirme gibi sorumlulukları olduğundan siyasal eylemlere katılmaları da sınırlı olmaktadır. Yapılan bu değerlendirmelerden sonra, siyasal kaynaklardan biri olan "yaş"ın siyasal katılma üzerinde oldukça önemli bir belirleyici olduğu net bir biçimde görülmektedir.

Kentleşme

Siyasal katılma üzerinde etkili olan bir diğer kaynak ise kentleşmedir. Sanayileşmeye koşut olarak ortaya çıkan bir süreç olan kentleşme, dar anlamda nüfusun büyük oranının tarımdan ve topraktan kopup tarım dışı alanlarda, sanayide, karmaşık örgütlerde ve dolayısıyla köyden başka yerlerde, kentlerde hayatlarını kazanmaya ve yaşamaya başlamaları demektir (Kıray, 1982: 57). Ancak bu şekilde bir tanımlama eksik kalacaktır. Çünkü

kentleşme olgusu bir toplumun ekonomik, toplumsal, siyasal, vb., alanlarda geçirdiği dönüşümlerden doğar. Bu nedenle kentleşme tanımı yapılırken bu dönüşümlere de değinilmesi gerekir. Bu kapsamda kentleşme; sanayileşmeye ve ekonomik gelişmeye koşut olarak kent sayısının artması ve bugünkü kentlerin büyümesi sonucunu doğuran, toplum yapısında artan oranda örgütleşme, işbölümü ve uzmanlaşma yaratan insan davranış ve ilişkilerinde değişikliklere yol açan bir nüfus birikimi sürecidir (Keleş, 2004: 21-21).

Bu tanımdan hareketle sanayileşmeyle birlikte kır kökenli bireylerin kentlerde yaşamaya başladığı söylenebilir. Ancak birey sadece kentte yaşayarak kentli olmayacaktır. Birey sosyal, ekonomik, siyasal, vb., alanlarda kente özgü davranış şekilleri geliştirerek kentli olacaktır. Bu bağlamda konumuz açısından önemli olan süreç kentlileşmedir. Kentlileşme ise iki yönlü bir süreçtir. İlki; ekonomik bakımdan kentlileşmedir. Ekonomik bakımdan kentlileşme; bireyin geçimini tamamen kentte ve kente özgü işlerle sağlıyor olmasıyla gerçekleşir. Diğeri ise; sosyal bakımdan kentlileşmedir. Sosyal bakımdan kentlileşme ise; kır kökenli bireyin çeşitli konularda kente özgü tavır ve davranış biçimlerini, sosyal ve tinsel değer yargılarını benimsemesi ile gerçekleşir (Kartal, 1992: 21). Bu süreçlerin bireylerin siyasal tutum ve davranışlarında da kente gelişleriyle birlikte bir takım değişiklikler yaratacağı söylenebilir. Çünkü kentsel yaşam modern-katılımcı bir kültür çerçevesinde sürmektedir. Buradan hareketle bireyin değer yargıları, tutum ve davranışlarını çevrenin etkisiyle şekillendireceği düşünülürse, kentte yaşayanların kente hâkim olan modern-katılımcı kültürün uzantısı olarak siyasal yaşamda etkin faaliyette bulunmaları beklenir. Ayrıca, kentsel çevre, eğitim, kitle iletişim araçlarını izleme gibi bir takım avantajları içinde yaşayanlara, kırsal çevrede yaşayanlara oranla daha çeşitli ve fazla oranda sunmaktadır (Kalaycıoğlu, 1997: 539). Bu da doğal olarak bireyin siyasal bilinçlenmesini sağlayacaktır denilebilir. Yani birey, siyaseti, kendisinin ve dâhil olduğu grubun çıkarlarını gerçekleştirme ve korumanın bir aracı olarak sayan bir anlayışa ulaşacak ve bu yönde örgütlenerek, oluşturduğu yeni davranış kalıpları çerçevesinde faaliyetlerde bulunacaktır (Ozankaya, 1971: 218).

Buna karşılık, şehir hayatının topluluğu zayıflatıcı etkisinin olduğu ve bundan dolayı da siyasal katılma üzerinde olumsuz etkiler yarattığı da savunulmuştur. Bu görüşe göre; bireyin yerleşim yerinin büyümesiyle birlikte bireyin siyasal hayata katılmasını artıran faktörlerin etkinliği azalmakta olduğundan birey karmaşıklaşan siyasal sistemden giderek uzaklaşacaktır. Karmaşık bir hal alan ve uzmanlaşan siyasal sistemde etkili olamama bireyi bir yabancılaşma olgusu ile karşı karşıya getirecektir. Sistem üzerinde herhangi bir etki veya değişiklik yaratamayacağını düşünen ve yabancılaşan bireyin siyasal hayata katılımını beklemek de doğru olmayacaktır. Bu nedenle yerleşim yeri büyüdükçe katılma sıklığının azalacağı da beklenebilir (Dursun, 2002: 244).

Bu iki görüşün de kendi içerisinde haklı yönleri bulunabilir. Ancak buna karşın dünya genelinde ortaya çıkan genel eğilim kentleşmenin siyasal katılmayı arttırdığı yönündedir. Yapılan birçok araştırma da bunu doğrular niteliktedir. Bununla birlikte aralarında Türkiye'nin de bulunduğu bazı ülke örneklerinin bunun aksine bir durum sergilediği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda Türkiye açısından bir değerlendirme yapılırsa kırsal kesimde katılma oranının kentlere oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Vergin, 2000: 156). Kışlalı, bunun arka planındaki belirleyici etkenin, büyük kentteki katılmanın daha bağımsız ve daha bilinçli bir yapı sergilerken, kırsal kesimdeki katılmanın çoğunlukla bağımlı bir özellik taşıması olduğunu belirtmektedir. Bunda eğitim seviyesinin de etkisi olmakla beraber, toplumsal ilişkilerin ve toplumsal ortamın etkisi daha fazladır. Kırsal bölgelerdeki aile ilişkileri ve dayanışma bir yandan, bazı durumlarda da ağa, aşiret reisi ve benzeri toplumsal güçlerin etkisi diğer yandan kişinin bağımsız katılımını zorlaştırmaktadır. Türkiye'de kırsal kesimdeki seçime katılma oranının genel olarak kentsel kesimlere göre daha yüksek oluşu bu nedenden kaynaklanmaktadır (Kışlalı, 1995: 187-188). Burada şunu belirtmek gerekir ki, bu değerlendirme yapılırken kıstas olarak "seçimlere katılma" oranları göz önüne alınmıştır. Bu nedenle siyasal katılma yalnızca seçimlere katılmaya indirgenirse bu durum doğrudur. Ancak siyasal katılma sadece seçimlere katılma ya da oy verme davranışını değil, siyasal güç ve çıkar elde etme, yönetsel işlerin yürütülmesinde görev alma, karar verme sürecinde etkin olma ya da halkın yasa koyucu ve yürütücü olarak kamu görevlerini bizzat yerine getirmesine kadar uzanan çok ve çeşitli faaliyetleri de kapsamaktadır (Uysal, 1984: 1). Buradan hareketle şüphesiz ki köy toplumlarında yaşayan bireylerin eğitim ve gelir seviyelerinin kentlerdeki bireylere oranla daha düşük olması, meslek durumundan da daha elverişsiz şartlara sahip olmaları, kitle iletişim araçlarından daha az faydalanmaları gibi nedenler göz önüne alınırsa yüksek bir siyasal katılma seviyesi beklenmeyecektir (Baykal, 1970: 66). Bu kapsamda siyasal katılma yalnızca seçimlere katılma faaliyetini içeren olgu olarak değil de diğer birçok faaliyeti de kapsayan bir olgu olarak düşünülerek tekrar bir değerlendirme yapılacak olursa kentlerdeki siyasal katılmanın, kırsal yerleşmelere göre daha büyük bir oranlı olacağı söylenebilir.

Eğitim

Hemen hemen her modern toplumun genç nüfusunu, topluma ve toplumun siyasi işlerine katılmaları yönünde yetiştirmek için çaba sarfettiği günümüzde (Milbrath, 1990: 281), bu amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan en önemli kaynağın eğitim olduğu söylenebilir. Çünkü eğitim, bireyin kişiliğinin gelişiminde, yüksek statülü bir meslek sahibi olmasında, yüksek gelire sahip olmasında, yüksek bir kültür seviyesine ulaşmasında, vb. alanlarda bireye olumlu katkılar sunmakla birlikte onun dünya görüşünü etkilemekte ve siyasal davranışlarının şekillenmesinde de oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Eğitimin siyasal katılma eğilimini arttırdığı söylenebilir. Öyle ki; eğitimin diğer kaynaklara nazaran siyasal katılma üzerinde en fazla etki eden değişken olduğu birçok araştırma sonucu ortaya konmuştur (Sitembölükbaşı, 2001: 36). Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler eğitim düzeyi daha düşük olanlara göre daha yüksek bir katılma eğilimindedirler (Milbrath & Goel, 1977: 98). Çünkü siyasal olayları inceleyip, değerlendirme olanağı eğitim sayesinde artmakta ve siyasal bilinçlenme güçlenmektedir (Çam, 1999: 171).

Kalaycıoğlu'na (1997: 26-27) göre, eğitimin siyasal katılma üzerindeki bazı etkileri şu şekildedir.

- Eğitim seviyeleri daha yüksek olan yurttaşlar için siyasal katılma bir yurttaşlık görevidir.

- Birey, çıkar temini için toplumun kendisine tanımış olduğu olanakları sahip olduğu siyasal kaynakları kullanarak değerlendirebileceğini ve hatta bunu nasıl yapabileceğini eğitim kurumlarından faydalandığı süre içerisinde öğrenebilecektir.

- Eğitim sayesinde birey belli bir gelire ve toplumsal statüye sahip olacaktır. Yani, eğitim sağlayacağı gelir etkisiyle, ona sahip olanların toplumda daha yüksek ve etkili mevkilere varmalarını ve en azından bu durumlarını koruyabilmek için siyasal yaşamda daha etkin bir rol oynamalarını sağlayabilecek bir kaynaktır.

- Eğitimli bireyler, kendileri gibi eğitimli insanlardan oluşan bir gruba üye olur. Bu sayede birçok nüfuzlu kişilerle ilişkiye girerek yönetim kademesiyle de ilişkiler geliştirebilir.

Sayılan bu etkilerle birlikte eğitimli bir kimse ile eğitim almamış veya daha az düzeyde eğitimli kişiler arasında muhakkak ki bir takım farklılıklar olacaktır. Bu farklar arasında siyasal davranış şekilleri de yer almaktadır. Eğitimle siyasal davranış arasında en açık ilişki; onun siyasal katılma eğilimini arttırmasıdır (Sitembölükbaşı, 2001: 36). Çünkü eğitimli kişiler, eğitimsiz kişilere oranla; hükümetin birey üzerindeki etkisinin daha çok farkındadırlar, siyasal gelişmeleri izlemekte ve seçim kampanyalarına da daha fazla ilgi göstermektedirler, siyaset hakkında daha bilgilidirler, siyasal konuları daha çok konuşurlar ve siyasal tartışmalara katılmaya daha eğilimlidirler, siyasal ilgi alanları daha geniştir ve hükümeti etkileme konusunda kendilerini daha etkili görürler (Almond &Verba, 1965: 317-318)

Burada üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus ise; eğitimin hangi yönü ile siyasal davranışı etkilediğidir. Eğitim, sadece bilginin aktarılması ve zihni yeteneklerin geliştirilme aracı değil, aynı zamanda toplumların kendilerine özgü değerlerinin, davranış biçimlerinin yeni kuşaklara aktarılmasında da oldukça önemli rol oynayan bir etkendir. Eğiti-

min bu yönü, önemli siyasal sonuçlar yaratacak niteliktedir (Baykal, 1970: 53). Çünkü topluma belli amaçlar doğrultusunda bilgi, tutum ve davranış kazandırma faaliyeti olan eğitim, toplumun bilinçlenmesi için gerekli etmenlerin en önemlilerindendir. Planlı ve bilinçli bir yönlendirmeye açık olan eğitim, siyasal iktidarların, yöneticilerin ve ideolojilerin kendilerine uygun bireyler yetiştirmek gibi hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak önemli bir araçtır (Sitembölükbaşı, 2001: 28). Bu nedenle dünyanın her yerinde siyasi liderler ve yönetimler de eğitimin bu öneminin farkına varmış ve eğitimi devlet kontrolü altına almak için çalışmışlardır. Bu kapsamda siyasi liderler ve yönetimler ister özel olsun ister devlet okulu olsun müfredatlarının belirlenmesi için müdahil olmuşlardır (Lawson, 1989: 154). Görüldüğü gibi eğitim gerek siyasal davranış şeklinin biçimlenmesinde gerekse siyasal katılma üzerinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır.

Meslek

Görmüş olduğu eğitim ve yaşamış olduğu kentsel çevrenin etkisiyle sosyal statüsü yüksek olan bir mesleğe sahip olan birey, içerisinde yine kendisi gibi eğitimli ve sosyal statüsü yüksek olan mesleklere sahip olan bireyler bulunan özel bir gruba üye olacaktır. Bu da bireyin siyasete daha fazla ilgi duymasını sağlayacaktır. Çünkü birey bu ortamda bürokratik temaslarda bulanabilecek, bu sayede de uygulanacak politikalardan haberdar olacak ve bunlara müdahil olmaya çalışacaktır (Kalaycıoğlu, 1997: 31). Her meslek grubunun kendi bünyesinde barındırdığı kişilerin aynı etkinlikte siyasal katılma faaliyetleri içinde olduğu söylemek şüphesiz ki doğru olmayacaktır.

Meslek ve siyasal katılma arasındaki ilişkinin ilk anda fark edilmesini engelleyen bazı sebepler vardır. Çünkü bunu yapmak için mesleklerin birbirlerine göre durumlarını gösterecek bir boyut sıralaması gerekir ki, meslek çeşitlerinin gittikçe arttığı bir dönemde bunu yapmak oldukça güçtür. Bu engellere rağmen, çok sınırlı kategoriler üzerinde çalışmak ve kesinlik aramaktan vazgeçmek şartlarıyla meslek-siyasal katılma ilişkisi konusunda bazı genellemelere ulaşmak mümkün olmuştur (Baykal, 1970: 45-46). Bu bağlamda mesleğin siyasal davranışı ancak şu yollarla etkileyebileceği düşünülebilir (Lane, 1965: 331'akt: Baykal, 1970: 46):

- Meslek, insana siyasal önem içeren yetenekler ya da ustalıklar kazanma imkânını verebilir,
- Belli bir siyasal görüşü olan insanlarla aynı ortamda olunmasını sağlayarak, etkileşim imkânı yaratabilir.
- Üyesi bulunulan meslek grubu dolayısıyla hükümetin uygulayacağı politikalarda menfaati bulunabilir.

- Mesleklerin gerektirdiği roller, bireyleri kolayca siyasal hayatta yer alabilmesini sağlar.

Son olarak genel bir değerlendirme yapılacak olursa, bazı meslekler siyasal katılmayı artıcı yönde etkide bulunurken bazıları ise sınırlandırıcı etkide bulunmaktadır. Bazı meslekler siyasal kararlardan ve hükümetlerin faaliyetlerinden direk olarak etkilenmektedirler. Bu nedenle bu tür meslek gruplarının ilgileri sürekli hükümet üzerindedir. Bir diğer değerlendirme ise; grup olarak icra edilen mesleklerin mensupları, bağımsız olarak icra edilen meslek mensuplarından daha çok siyasetle ilgilenirler. Çünkü grup içerisinde meslek dayanışması ve çalışanların birbirlerini etkilemesi daha yüksektir. Bağımsız iş kollarındaki çalışanlarda ise dayanışma ve etkileme düzeyi düşüktür ve bunun sonucunda da siyasal katılma üzerindeki etkisi de sınırlı kalmaktadır (Dursun, 2002: 239).

Kitle İletişim Araçlarını İzleme

Günümüzde bilgi gerçek güç olarak kabul edilmektedir. Bilginin, "güç" olmasının yanında, yönetimden bir talepte bulunabilmek için bile, kamu işlerinde, yönetilenlerin hakları yönetimden yakınma ve dilekte bulunma yolları hakkında asgari seviyede de olsa bilgi sahibi olunması zorunludur. Bu bilgiyi sağlayacak olan araç da toplumda bir iletişim düzeninin bulunmasıdır (Eroğul,1999: 73-74). Bu bağlamda, bireyler gerek ulusal gerekse uluslararası siyasal sistemlerden, gerekse bu sistemleri oluşturan öğelerin neler olduğunu, nasıl ilişkiler içinde olup, ne tür işlevlere sahip oldukları hakkındaki bilgilerinin tamamını ya da önemli bir bölümünü bu düzen içerisinde bulunan kitle iletişim araçları sayesinde edinmektedirler (Kalaycıoğlu, 1997: 33).

Bu açıdan, bilgilendirilmiş bir kamuoyu olmadan, yönetimin demokratik olmasının imkânsızlığı da göz önüne alındığında (Hill, 1974: 160), kitle iletişim araçlarının yönetim mekanizmalarının demokratik bir hal almasını sağlayan bilgili kamuoyu yaratılmasında oldukça önemli bir rolü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Burada değinilmesi gereken bir diğer husus; kitle iletişim araçlarının propaganda amacıyla da kullanıldığıdır. Günümüzde hemen hemen bütün ülkelerde siyasal savaşlarda iletişim araçlarının gittikçe daha çok önem kazandığı düşünülürse, seçim savaşlarının da kitle iletişim araçlarıyla yapıldığı sonucuna ulaşmak zor olmayacaktır (Topuz, 1977: 121). Özellikle seçim dönemlerinde siyasi parti liderlerinin ve kamuoyu yapımcılarının yandaş toplamak ve yandaşlarının desteğinin devamını sağlamak için kitle iletişim araçlarını kullandıkları bilinmektedir. Bu bağlamda kitle iletişim araçlarının yayınları bireyi siyasal eyleme teşvik eden bir güdü kaynağı olarak kullanılmaktadır (Kalaycıoğlu, 1997: 34). Görsel medyanın siyasal katılım üzerinde yoğun bir etkisinin söz konusu olduğu günümüzde (Sağ & Güldiken &Çağlayandereli, 1997: 408), özellikle televizyonun politik kampanyalarda ve giderek politik ileti-

şim sürecinde seçmenlerin karar almaları bakımından belirleyici bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Balcı, 2005: 156).

Bu kapsamda kitle iletişim araçlarının siyasal katılma veya siyasal davranışlar üzerindeki etkileri şu şekilde sıralanabilir (Okutan, 1995: 45-46):

- Kitle iletişim araçlarından daha fazla yararlanmak siyasal tartışmayı arttırır.
- Kitle iletişim araçlarından yararlanma, kökleşmiş olan siyasi kanaati değiştirmekten çok, onun kökleşmesini sağlar.
- Siyasal haberlere duyulan ilgi kişiyi siyasal eyleme hazırlar.

Kitle iletişim araçlarının siyasal katılma üzerindeki bu etkileri göz önüne alarak şu sonuca ulaşılabilir. Kitle iletişim araçlarının yayınlarından en fazla faydalananlar siyasal yaşama en sık, bu yayınlardan en az faydalananlar ise en seyrek biçimde siyasal yaşama katılacaklardır (Kalaycıoğlu, 1997: 34). Bu bağlamda özellikle kentsel mekânda kitle iletişim araçlarının yayınlarına daha fazla maruz kalan bireylerin, kırsal yerleşmelerde bu olanaklardan daha az faydalanan bireylere göre daha yüksek oranla siyasal hayata katılacakları söylenebilir.

Örgüt Üyeliği

Geleneksel toplumdan modern sanayileşmiş toplumlara geçi sürecindeki toplumlarda, sanayileşmiş toplumlarda, sanayileşmenin getirdiği uzmanlaşma ve kentleşme sonucu insanlar arası işbölümü artacak, farklı iş alanları ve meslek türleri ortaya çıkacaktır. Bu yeni ortaya çıkan meslekler de yeni sınıfları doğuracaktır. Bu yeni sınıflar da toplumda kendilerini kabul ettirebilmek, hak ve çıkarlarını savunabilmek için de örgütlenme gereğini duyacaklardır (Öztekin, 2001: 227). Bu da demokrasinin gerektirdiği şekilde örgütlerin ve örgütlere üye olanların sayısını arttıracaktır. Bu kapsamda denilebilir ki; ne kadar çok dernek, vakıf, sendika ve organizasyon varsa demokratik ortam o oranda oluşur. Çünkü örgütlenmemiş kesimler, gruplar, seslerini duyuramaz, yönetime ağırlığını koyamaz ve dolayısıyla katılımcı bir toplum görüntüsü yaratamazlar (Yazıcıoğlu, 1995: 11). Yani; demokratik bir toplum özelliği kazanma, örgütlenme olmadan gerçekleşemez. Örgüt ve örgütlenme olayının doğuşuna neden olan etkenler; kentleşme, kentleşme sonucu ortaya çıkan yeni meslek türleri ve eğitim olanaklarıdır (Kalaycıoğlu, 1997: 34). Birey bu sayılan etkenlerle birlikte siyasal bir etki yaratabilmek için diğer eş niteliklere sahip bireylerle ortak hareket etmesi gerektiği; yani, bir örgütlenme içerisine girilmesinin gerektiği bilincine varmış olabilecektir. Bu bağlamda bir örgüt olarak nitelendirilebilecek olan siyasi partilerin üyelerini bir siyasal sosyalizasyona tabi tuttuğu söylenebilir. Çünkü parti örgütü; üyelerine partinin temel siyasetine uygun

temel tavırları kazandırmak ve onları siyasal hayatı yorumlamada kullanabilecekleri bilgileri vererek, üyelerini partinin yönelimine uygun düşünce yapısı ile donatmaktadır (Baykal, 1970: 123-124). Bu nedenle bir örgüt olarak siyasi partilerin üyelerine siyasal eğitim verdikleri de söylenebilir. Siyasi örgütlere üye olup siyasete katılanlar, örgütlerinin vereceği görevleri yerine getirerek siyasal ve toplumsal gelişmelere daha aktif olarak katılırlar. Esasen bir toplumun çoğulcu, katılımcı ve çağdaş demokratik değerleri taşıyıp taşımadığının önemli göstergelerinden biri vatandaşların siyasal örgütlere üye olarak siyasete katılıp katılamadıklarıdır (Öztekin, 2001: 234). Siyasal katılmada etkin olan örgüt tipi sadece siyasi partiler değildir. Bunların dışında işçi ve memur sendikaları (KESK, DİSK, MEMUR-SEN, vb.), işadamlarının oluşturdukları dernekler (TÜSİAD, MÜSİAD, vb.), çevre koruma düşüncesi etrafında birleşmiş vakıf veya dernekler (TEMA, vb.), gibi örgütler de hükümet politikalarını etkilemekte ve hatta yön vermektedirler. Bu kapsamda bu örgütlere üye olan bireyler de bu örgütler üzerinden yönetime katılmakta bir başka deyişle siyasal katılma faaliyetlerinde bulunmaktadırlar.

Gelir

Bireylerin siyasal katılma davranışların etki eden bir diğer kaynak ise gelirdir. Siyasal kaynaklar içerisinde önemli yeri olan gelirle siyasal katılma arasında orantılı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre bireylerin gelir seviyelerinin yükselmesinin siyasal katılma yönünde olumlu etki yaratacağı, varlıklı olanların daha az varlıklı olanlara göre daha çok siyasal hayata katılabilecekleri ileri sürülmüştür. Bunu doğrulayan bazı araştırmalar olmasına karşın, her zaman ve her yerde gelirin siyasal katılmayı arttırıcı yönde kesin bir etkide bulunabileceğini söylemek doğru olmayacaktır (Dursun, 2002: 238). Ancak genel olarak bir değerlendirme yapılırsa, alt gelir gruplarında siyasete katılma yoğunluğunun, üst gelir gruplarına göre çok daha az olduğu söylenebilir. Üst gelir gruplarının genellikle kültür ve eğitim düzeylerinin yüksek olması ve örgütlenmiş olmaları her düzeyde siyasete katılımlarını arttıracaktır (Öztekin, 2001: 226).

Üst gelir gruplarının ilgisi, siyasi meseleleri izlemelerinden, siyasi gelişmeler hakkında haberdar olma yeteneğine sahip olmalarından ve çıkarları ile yakından ilgilenmelerinden kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan alt gelir grupları güç hayat şartları ve ağır geçim baskısı altında bulunmaları nedeniyle, katılım faaliyetlerine – özellikle seçimlere katılmaya- hayat tarzlarını değiştirebilecek bir araç olarak bakmaktadırlar (Abadan & Yücekök, 1966: 107). Ekonomik anlamda yaşanan modernleşme ile birlikte bireylerin gelir seviyelerinde yaşanan değişme veya artış, özellikle toplumun sosyal tabakalaşma sisteminde ve örgütsel yapısında meydana getirdiği değişmelerle birlikte siyasal katılmayı etkiler. Çünkü toplumlar ekonomik anlamda geliştikçe, orta sınıfların toplam nüfus içerisindeki ora-

nı artar; yani toplum yapısı bir piramit şeklinden çıkarak, alt ve üst uçları nispeten dar, ortası geniş bir elmas görünümü alır. Yapılan araştırmaların birçoğu göstermiştir ki, yüksek gelir seviyesine erişmiş kişiler siyasal faaliyetlere daha fazla ilgi göstermekte ve katılmaktadır. Bu bağlamda, toplumda orta sınıflara mensup kişilerin oranlarının yükselmesi, siyasal katılmanın da artması sonucunu doğurur (Özbudun, 1975: 8). Bu nedenle yüksek ekonomik gelişme gösteren ülkelerin, düşük gelişme seviyesindeki ülkelere oranla daha yüksek bir katılım oranına sahip olduğunu söyleyebiliriz (Milbrath & Goel, 1977: 94). Bunu ise, Karl W. Deutsch'un gerçekleştirmiş olduğu ve sosyal mobilizasyon ve politik gelişme arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışması ile örneklendirebiliriz. Deutsch ekonomik anlamda gelişmiş olan ülkelerde, politik hayata katılan insan sayısının da buna orantılı olarak arttığını belirtmiştir. Bununla birlikte kırdan kente gelen insanların geldikleri yerde ekonomik gelir elde etmeye başlamalarına ve kitle iletişim araçlarından daha fazla yararlanmaya başlamaları ile sosyal ve politik hayata ilgilerinin artacağını da belirtmiştir (Deutsch, 1961: 496-498).

Sonuç ve Değerlendirme

Görüldüğü gibi siyasal katılma, birçok farklı siyasal kaynaktan beslenmekte ve bu kaynaklar tarafından şekillendirilmektedir. Sayılan bu kaynaklar tek başlarına bir etki yaratabildikleri gibi, diğer kaynaklarla da etkileşime girerek siyasal katılma üzerinde etki yaratabilmektedirler. Örneğin; kentleşme, bireylerin siyasal katılma davranışlarında olumlu ya da olumsuz bir etki yaratabilmektedir. Ancak, kentleşme sayesinde kentlerdeki yüksek eğitim olanaklarından faydalanarak bireyin eğitim seviyesinin yüksek olmasıyla beraber statüsü yüksek bir meslek sahibi olması, bunun neticesinde de yüksek bir gelire sahip olunması ve bu olanakla birlikte bireyin kitle iletişim araçlarından daha fazla faydalanabilmesi imkânının ortaya çıkması, kitle iletişim araçlarından daha fazla faydalanması ile birlikte siyasal bilinçlenmenin artmasıyla örgütlere üye olunması gibi birçok ilişki ağını da beraberinde taşıyarak bir etkileşim yaratarak bireyin siyasal katılmasına etki edebilmektedir.

Siyasal kaynaklar her zaman ve her mekânda aynı etkiyi yaratmamaktadırlar. Toplumdan topluma ve hatta bireyden bireye katılma durumları farklılık gösterebilmektedir. Ancak burada Türkiye açısından bir değerlendirme yapılacak olursa Türk halkının genel olarak siyasal katılma faaliyetlerinin en temel öğelerinden biri olan seçimlere katılma konusunda oldukça istekli olduğu görülmektedir. Türk siyasal yaşamında gerçekleşen gerek genel gerekse yerel seçimlerdeki katılım oranlarından da net bir biçimde anlaşılacağı üzere Türk halkı 1969 ve 1973 seçimleri dışında genel olarak %70'in üzerinde seçimlere katılma oranına sahiptir. Yine bu %70'lik oran birkaç istisna dışında genel olarak %80'lik bir oranın üzerine ulaşmaktadır.

Bir toplumun demokratik olup olmaması vatandaşların farklı görüş ve tepkilere sahip olmasına bağlıdır. Toplumun küçük bir kısmı hükümet işlerine ve kamu politikalarına sürekli olarak ilgi gösterirken, büyük bir çoğunluğu sadece kritik zamanlarda –özellikle de seçimlerde- hükümet işlerine ve kamu politikalarına katılma eğilimi gösterirler (Hill, 1974: 160). Bu durumun oluşmasında şüphesiz ki yukarıda sayılan siyasal kaynakların etkisi çok büyüktür. Bununla birlikte son olarak şunu söyleyebiliriz ki, gerçek anlamda demokratik bir toplum, katılımın mümkün olan en geniş seviyede gerçekleştiği ve devamlılığı olan özgür bir siyasal katılım ortamına ihtiyaç duymaktadır.

KAYNAKÇA

ABADAN, N. (1971), The politics of students and young workers in Turkey, *A.Ü.S.B.F. Dergisi*, 26(1), 89-111.

ABADAN, N., YÜCEKÖK, A. (1966), 1961-1965 seçimlerinde büyük şehirlerde gelir durumuna göre oy verme davranışları, *A.Ü.S.B.F. Dergisi*, 21(4), 103-117.

AFACAN, H. H. (1999), Siyasal katılma ve cinsiyet rolleri: Konya ve yöresi örnek uygulaması, *S.D.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4-Güz), 259-268.

ALMOND, A. G., VERBA, S. (1965), *The Civic Culture Political Attitudes and Democracy In Five Nations,* Canada: Little, Brown and Company.

ASLAN, M., KAYA, G. (2004), 1980 sonrası Türkiye'de siyasal katılımda sivil toplumkuruluşları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 213-223.

BALCI, Ş. (2005), Medya ve siyaset ilişkilerinde siyasal reklam: güncel örnekler üzerinden bir değerlendirme, Z. DAMLAPINAR içinde, *Medya ve Siyaset*, (s.141-176), Ankara: Turhan Kitabevi.

BAYKAL, D. (1970), *Siyasal Katılma: Bir Davranış İncelemesi*, Ankara: A.Ü.S. B.F. Yayınları No: 302.

ÇAM, E. (1999), *Siyaset Bilimine Giriş*, İstanbul: Der Yayınları.

DAHL, A. R. (2001), *Demokrasi Üstüne*, Çev: Betül Kadıoğlu, Ankara: Phoenix Yayınevi.

DEUTSCH, W. K. (1961), Social mobilization and political development, *The American Political Science Review*, LV(3), 493-514.

DURAN, H. (2005), Siyasal katılmayı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Tavşanlı- Kütahya örneği, *D.P.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, (13).

DURSUN, D. (2002), *Siyaset Bilimi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

EROĞUL, C. (1999), *Devlet Yönetimine Katılma Hakkı*, Ankara: İmge Kitabevi.

HILL, M. D. (1974), *Democratic Theory and Local Government,* London:George Allen & Unwin LTD.

KALAYCIOĞLU, E. (1997) Siyasal Katılmanın Koşullarına Genel Bir Bakış: Türkiye Örneği", E. KALAYCIOĞLU ve A. Y.SARIBAY içinde, *Türkiye'de Siyaset: Süreklilik ve Değişim*, İstanbul: Der Yayınları.

KALAYCIOĞLU, E. (1983), *Karşılaştırmalı Siyasal Katılma*, İstanbul: Gür-Ay Matbaası.

KARTAL, S. K. (1992), *Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Türkiye'de Kentlileşme*, Ankara: Adım Yayıncılık.

KELEŞ, R. (2004), *Kentleşme Politikası*, Ankara: İmge Yayınevi.

KIRAY, M. (1982), *Toplumsal Değişme ve Kentleşme, Kentsel Bütünleşme*, Ankara: Türkiye Geliştirme Araştırmaları Vakfı Yayın No: 4.

KIŞLALI, A. T. (1976), Siyasal tutumlarda kuşak ve cinsiyet etkenleri (bir alan araştırması), *A.Ü.S.B.F. Dergisi*, 31(1–4), 117-130.

KIŞLALI, A. T. (1995), *Siyasal Çatışma ve Uzlaşma*, Ankara: İmge Kitabevi.

KIŞLALI, A. T. (1999), *Siyaset Bilimi*, Ankara: İmge Kitabevi.

KİLİ, S. (1978), Çayırhan: *Bir Orta Anadolu Köyünde Toplumsal Değişme ve Siyasal Davranış*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, Boğaziçi Üniversitesi Matbaası.

LAWSON, K. (1989), *The Human Polity, An Introduction to Political Science*, Boston U.S.A.: Houghton Mifflin Company.

MILBRATH W. L., GOEL, M. L. (1977), *Political Participation, How and Why Do People Get Involved In Politics?*, Chicago: Rand McNally College Publishing Company,

MILBRATH, W. L. (1990), Environmental Understanding: A New Concern For Political Socialization, O. ICHILOV içinde, *Political Socialization Citizenship Education, and Democracy*, (s. 281-293), New York: Teachers College Press.

OKUTAN, A. (1995), *Türkiye'de Kentleşme ve Siyasal Yapı*, Ankara: Ekin Matbaacılık.

OZANKAYA, Ö. (1971), *Köyde Toplumsal Yapı ve Siyasal Kültür*, Ankara: Sevinç Matbaası.

ÖZBUDUN, E. (1975), Political Participation In Rural Turkey, E. D. AKARLI ve G. BENDOR içinde, *Political Participation In Turkey, Historical Background and Present Problems*, İstanbul: Boğaziçi University Publications.

ÖZBUDUN, E. (1975), *Türkiye'de Sosyal Değişme ve Siyasal Katılma*, Ankara: Sevinç Matbaası.

ÖZTEKİN, A. (2001), *Siyaset Bilimine Giriş*, Ankara: Siyasal Kitabevi.

SAĞ, V., GÜLDİKEN, N., ÇAĞLAYANDERELİ, M. (1997), Sivas'ta göç olgusunun siyasal katılma üzerine etkileri, *Toplum ve Göç: 2. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı*, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.

SİTEMBÖLÜKBAŞI, Ş. (2001), *Parti Seçmenlerinin Siyasal Yönelimlerine Etki Eden Sosyoekonomik Faktörler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TEKELİ, Ş. (1982), *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, İstanbul: Birikim Yayınları.

TOPUZ, H. (1977), *Televizyon, Radyo, Basın ve Afişle Seçim Savaşları*, İstanbul: Milliyet Yayınları.

TURAN, İ. (1986), *Siyasal Demokrasi, Siyasal Katılma, Baskı Grupları ve Sendikalar*, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi–7.

TURAN, İ. (1977), *Siyasal Sistem ve Siyasal Davranış*, İstanbul: Güryay Matbaacılık.

UYSAL, B. (1984), *Siyasal Katılma ve Katılma Davranışına Ailenin Etkisi*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

VERGİN, N. (2000), "Hızlı Şehirleşmenin Sosyolojik ve Siyasal Sonuçları", *Din, Toplum ve Siyasal Sistem*, İstanbul Bağlam Yayıncılık.

YAZICIOĞLU, R. (1995), *Demokratik Katılım ve Yeniden Yapılanma*, Erzincan: Eramat Matbaacılık.

Bölüm 49

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN EKONOMİK, SOSYAL VE ÇEVRESEL BOYUTLARI KAPSAMINDA İNCELENMESİ[1]

Safa ACAR
Süleyman ÇELİK
Soner KÜNÇ

1 Sorumlu Yazar: Safa ACAR, Öğretim Görevlisi, Siirt Üniversitesi, Kurtalan MYO
Süleyman ÇELİK, Öğretim Görevlisi, Siirt Üniversitesi, Kurtalan MYO
Soner KÜNÇ, Öğretim Görevlisi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO

Giriş

İnsan, Dünya üzerinde var olduğu günden bu yana hep çevre ile ilişki içerisinde olmuştur. İnsan ile yoğun ilişkileri olan çevre, "canlıların içinde yaşadığı, hayati bağlarla bağlı oldukları ve çeşitli şekillerde birbirlerini etkiledikleri ortam" şeklinde tanımlanmaktadır (Yıldız, 2005, s. 14). Bu ilişkiler ortamı kimi zaman insanın kontrolünde yönlenirken kimi zaman da çevrenin kontrolü altına girmiştir. Özellikle doğa olaylarının varlığı insanın etkisini kısıtlayan en önemli olayların başında gelmektedir. İnsan ihtiyaçlarını karşılarken hep çevreden yararlanmış ve neredeyse bütün ihtiyaçlarını çevresinde bulunan doğal kaynaklardan sağlamıştır. Bu durum insanın sınırsız ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalan doğal kaynakların tükenmesi noktasına kadar devam edebilecek tek taraflı bir süreç meydana getirmektedir. Ancak insan, içinde bulunduğu çevrenin sahip olduğu kaynakları sınırsız bir istek çerçevesinde kullanırsa bir gün kaynaktan yoksun kalma tehlikesi ile karşılaşacaktır. İnsanın, çevrede yer alan kaynakların kontrolünün sağlanması noktasında gelecek nesilleri düşünerek davranması olarak ifade edilebilecek olan fikir aslında sürdürülebilirlik kavramının en temel odak noktasını oluşturmaktadır.

İnsanın doğa içerisinde kapladığı alanın farkına varması ve diğer türler gibi bir tür olduğunu anlaması sonucu kaynakların kıt olduğunun anlaşılmasının ardından, doğal kaynakların belirli üretim süreçlerinden geçirilerek daha az kaynak ile daha fazla ihtiyacı karşılama yönündeki adımları, kaynak kullanımını belirli bir düzeyde azaltabilmiştir. Ancak yine de insan doğa içindeki yaşam süresi boyunca doğal kaynakları en yüksek düzeylerde tüketerek doğayı tahrip etmiş ve doğal dengenin bozulmasına yol açarak şu anda da devam eden çevresel sorunların oluşmasına sebep olmuştur. Bu oluşan sorunlar ise sadece çevreyi tahrip edenleri değil yeni bir perspektif ile bütün Dünya insanlarını etkilemeye devam etmektedir. Bugünün dünyasına odaklanıldığında ise dünyanın sorunları bütün insanlığın etkilendiği ve çözülemez bir noktaya ulaşan büyük felaketler boyutuna taşınmıştır. Bunun en önemli sebeplerinden biri de Dünya nüfusunun artış göstermesi ve doğanın kendisini yenileyememesidir (Demirkaya, 2016, s. 2).

Bu sorunların yanında Dünya'nın karşı karşıya kaldığı; küreselleşmenin getirdiği sorunlar, iklim değişikliği, doğal kaynakların hızlı bir şekilde tükenmesi, doğal felaketler, insan kaynaklı felaketler ve insanın ihtiyacı olan enerji kaynaklarının hızla tükenmesi de insan ile çevre arasındaki problemleri artırmaya yol açmıştır (Çokmutlu, 2019, s. 32,33). Bu problemlerin bazıları önlenebilir nitelikte iken doğal afetler ise önlenemez durumlar arasında yer almaktadır. Doğal afetler, "insan etkisi olmadan tamamen doğal oluşumlarla meydana gelen, -çoğunlukla ani veya önlem alınmayacak kadar kısa bir sürede gelişen- ciddi ekonomik ve sosyal zararların yanı sıra, sıklıkla can kayıpları ile sonuçlanan doğa olaylarıdır."

Doğal afetler arasında deprem, volkanik olaylar, tsunami, sel, yer kayması, aşırı sıcaklar, aşırı soğuklar gibi daha da artırılabilecek türde olan olaylar yer almaktadır (Demirkaya, 2016, s. 5).

Küreselleşme sonucu oluşan, ülkeler arasındaki yoğun ilişkiler ve yakınlık, ortaya çıkan ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel problemlerin uluslararası boyutlara ulaşmasına büyük etki etmektedir. Dünya'nın herhangi bir bölgesinde gerçekleşen bir problem küreselleşmenin etkisi ile bütün dünya genelini etkiler bir konumda yer almaya başlamıştır. Diğer sorunların yanında küreselleşme de çözüm bekleyen problemler arasında yer almaktadır (Çokmutlu, 2019, s. 33,34). Özellikle Dünya genelinde ortaya çıkan iklim değişiklikleri, sıcaklık artışları, doğal bitki örtüsü değişimleri gibi değişimler ulusal sorunlar olarak kabul edilmemekte ve bütün ulusların birlikte hareket etmelerini gerektiren küresel sorunlar olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple farklı ulusların uluslararası işbirlikleri ortaya koymaları gereklilik olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bu ortaya çıkan sorunların artışında küreselleşmenin etkisi olsa bile ortak hareket eden ülkelerin oluşturdukları güç yine bu sorunların çözümünde önemli bir konuma yerleşmiştir (Baykal, 2008, s. 2,3).

Çevre sorunlarında oluşan yoğun miktardaki artış sebebiyle uluslararası boyutta bir farkındalık ortaya çıkmış ve sürdürülebilir Kalkınma (sustainable development) öngörüsü çerçevesinde uygulamalar belirleme çabalarına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Bireyler, örgütler ve uluslar kendi çerçevelerinde stratejiler belirleyerek bu problemlerin önüne geçme yönünde çalışmalar ortaya koymuşlardır (Çavuş & Tancı, 2013, s. 75).

Bu çalışmada, sürdürülebilir kalkınma kavramının tanımı, tarihsel gelişimi ve sürdürülebilir kalkınmada ortaya çıkan paradigma değişimi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

1. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA

İşletmelerin sürdürülebilirliği düşüncesi son dönemlerde çok dikkat çeken bir konu olarak gündemin üst noktalarında yer almaktadır. Özellikle Brundtland raporu olarak da bilinen ve 1992'de Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan ortak geleceğimiz (Our Common Future) raporunun ardından öncelikle milletler daha sonrasında ise işletmeler ve kurumlar sürdürülebilirlik kavramının önemini ortaya koymaya yönelik çalışmalar yürütmektedirler. Bu çerçevede öncelikle kalkınma kavramı incelenmiş ve sürdürülebilir kalkınma kavramının tarihsel gelişimi ortaya konularak bugüne olan yansımaları belirtilmiştir.

1.1. Kalkınma Kavramı

Kalkınma kavramı geçmişten bugüne kadar birçok yazar tarafından incelenmiş ve her biri farklı tanımlamalarda bulunmuştur. Kalkınma kav-

ramının tanımlanmasında bir fikir birliği yoktur. Ancak çoğu tanım birbirine benzer özellikler barındırmaktadır.

Ekonomik yönden kalkınma kavramının tanımını yapan Yavilioğlu (2002, s. 66), iktisadi kalkınmanın sadece ekonomik sınırlarla sınırlanmayan, aynı zamanda toplumu sosyal, psikolojik ve politik yönleri ile de etkileyen karmaşık bir süreç olduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede kalkınma ekonomik büyümeyi içerse bile, var olan değerlerin sayısal olarak büyümesinden çok olumlu anlamda yeni bir yapının oluşturulmasını ifade etmektedir. Bu bakış açısıyla kalkınma kavramı yapısal bir değişimi önerdiği için, büyüme kavramı ile farklı ve bir o kadar da benzer içeriklere sahip bir yapıyı oluşturmaktadır.

Başka bir kaynağa göre kalkınma kavramı "Toplumun yaşam standartlarında, üretilen malların kalitesinde veya üretimin organizasyonunda iyileşmeler ortaya koyan ekonomik ortamdır" olarak tanımlanmıştır (Tıraş, 2012, s. 58).

Klasik kalkınma anlayışı ile sürdürülebilir kalkınma anlayışında farklar bulunmaktadır. Kalkınma; Torunoğlu'nun (2003) ifadelerine göre; "klasik kapitalist model tarafından belirlenen günümüz modern toplumlarında salt ekonomik bir çerçevede, kişi başına düşen gelirin artırılması" olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre kapitalist Dünya'da kalkınma, sınırsız üretim ile özdeşleştirildiği için, mevcut kaynakların sınırsız bir seviyede tüketimi ve yüksek kar paylarına odaklanmaktadır. Bu bakış açısı sadece bugünün göz önünde tutulduğu geleceğin ise yok sayıldığı bir yapıdadır. Bu sebeple kaynak sömürüsü ülke ve kıta ölçeğinden küresel boyutlara aktarılmıştır. Fosil yakıtların sınırsız ve bilinçsiz kullanımı, sahip olunan doğal kaynakların hızlı bir şekilde tüketilmesi, sağlıksız kentleşme, bilinçsiz üretim sonucu ortaya çıkan atık maddeler ve çevreye verilen büyük zararlar, istenmeyen bazı sonuçlara yol açmıştır. Bu sonuçlar arasında iklim değişiklikleri, su kaynaklarında oluşan kirlilik, küresel ısınma, soyların tükenmesi, ozon tabakasının zarar görmesi gibi geri dönülemez felaketler yer almaktadır (Özmehmet, 2012, s. 2).

Tolunay ve Ayhan'a göre (2006, s. 118) kalkınma kavramı; "Kalkınma, bulunulan durumdan ya da bir önceki konumdan hareket ederek, değişime girmeyi öneren dinamik bir kavramdır." Kalkınma farklı amaçlara yönelik olarak uygulanabilir ya da farklı süreçlerde işletilebilir. Örneğin;

- *Kalkınma; insanların daha fazla gelir elde ederek, yaşam düzeylerinin yükseltilmesi için, bir sosyal sisteme yeni ve modern üretim tekniklerinin sunulmasını gerektirebilir,*

- *Kalkınma; geleneksel toplumun, gelişmiş batı uluslarının sahip olduğu toplumsal ve teknolojik yapıya topluca dönüştürülmesi olarak anlaşılabilir,*

- *Kalkınma; insanların ve toplumların kendilerine güvenli bir gelecek kurabilmelerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi olarak düşünülebilir"*

- *Kalkınma; insanların ne yapacaklarını, aldıkları sağlıklı kararlar ile belirledikleri özgür deneyimler olarak algılanabilir* (Tolunay & Ayhan, 2006, s. 119).

Kapitalist kalkınma paradigması sonucu ortaya çıkan çevresel sorunlar iki odak noktasında yer almaktadır. Bu odaklar, var olan sınırlı kaynakların paylaşımı ve aşırı tüketim sonucu oluşan atıklar olarak belirtilebilir. Bu iki soruna yönelik olarak Birleşmiş Milletler tarafından sürdürülebilir kalkınma paradigması önerilmiştir (Torunoğlu, 2003).

Kalkınma; ekonomik kalkınma (economic development), sosyal kalkınma (social development) ve insani kalkınma (human development) olarak üç sınıfta toplanabilmektedir. Ekonomik kalkınma, toplumların ihtiyaçları olan mal ve hizmetlerin gelişmiş bir ekonomik yapı içinde üretimi ile vatandaşların refah düzeyleri ile mutluluklarını yükseltecektir. Sosyal kalkınma, hayat şartları üzerinde etkilidir. İnsanların hayatlarının daha iyi konuma getirilmesi için yapılan eğitim, sağlık, altyapı, şehirleşme ve çevresel sorunlar gibi konuların incelendiği alandır (Denek, 2019, s. 819). İnsani kalkınma ise, hem bireysel hem de toplumsal olarak bütün insanların sahip oldukları potansiyelleri kalkınma amacıyla kullanmaları ve ülkelerinin olumlu yönde gelişebilmesi için faydalı olabilmelerinin sağlanabilmesidir. Bu çerçevede bireylerin eğitimi çok önemli bir noktaya taşınmaktadır (Tolunay & Ayhan, 2006, s. 119).

Ekonomi literatürü incelendiğinde kalkınmanın iki temel sorun ile ilgili olduğu ortaya çıkacaktır. Bu temel sorunlar;

- Kalkınmayı belirleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemek

- Ekonominin sahip olduğu üretim faktörlerinin kalkınma hızını en yükseğe taşıyabilmesi için nasıl bir kullanım uygulaması yapılması gerektiğinin belirlenmesi

Bu temel sorunların çözümü için üretim faktörleri üç farklı şekilde kullanım farklılığına yönlendirilebilir. Bunlardan birincisi, üretim faktörlerinin hangi sektörlere dağıtılacağıdır. İkinci seçim, aynı sektörde bulunan projelerden en verimli olanını seçme tercihidir. Üçüncü seçim de teknoloji seçimi ile ilgilidir. Bu durum yapılan tercihlerin emek-yoğun ya da sermaye-yoğun olmasına imkan tanır (Tolunay & Ayhan, 2006, s. 119,120).

1.2. Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı

Klasik kalkınmanın aksine sürdürülebilir kalkınma ekonomik büyümeye olan ihtiyacı, çevre koruması ve sosyal eşitlik ile dengeli bir hale

getiren bir model olarak düşünülmelidir (Tokgöz & Once, 2009, s. 258). Sürdürülebilir kalkınma kavramının ortaya çıkışı 1940'lı yıllarda ortaya çıkan "yeşil devrim"e kadar dayandırılabilir. Yeşil devrim, Dünya nüfusunun artan yiyecek ihtiyacının karşılanması adına önemli bir buluş olarak kabul edilmiştir. Özellikle 1950'li ve 1960'lı yıllarda oluşan nüfus artışı ve yiyecek ihtiyacının karşılanmasında çözüm olarak görülen yeşil devrim sürdürülebilir kalkınmanın ortaya çıkmasına büyük katkılar sağlamıştır (Teksöz, 2014, s. 74). 1972 yılında gerçekleştirilen Stockholm İnsan Çevre Konferansında kavramsal bir ifade olarak sürdürülebilir kalkınma kullanılmıştır. Bu konferansta, sürdürülebilir kalkınma kavramının temel dayanakları, çevrenin taşıma kapasitesi, kaynak kullanımı konusunda nesiller arasında hakkaniyetli bir bakış açısının ortaya konulması ve kalkınma ile çevrenin birlikte değerlendirilmesidir (Yılmaz, 2018, s. 81).

Sürdürülebilir kalkınma kavramı aslında bir değişim sürecini ifade etmektedir. Bu değişim süreci içerisinde, kaynakların kullanımı, yatırımların yönlendirilmesi, kurumsal değişikliklerin uyum içerisinde yürütülmesi ve teknolojik gelişmenin yönünün seçilmesi yer almaktadır. Bu süreç sayesinde toplumun bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılama potansiyellerinin geliştirilmesi imkânına kavuşulmalıdır (Sarıkaya & Kara, 2007, s. 223).

Sürdürülebilir kalkınma kavramı, İngilizcedeki "Sustainable Development" kavramının Türkçeye çevrilmiş halidir. Genel olarak literatüre bakıldığında "sürdürülebilir kalkınma" ya da "sürdürülebilir gelişme" olarak kullanımları yaygındır.

Sürdürülebilirlik kavramının kökenlerine bakıldığında orta çağ dönemlerine hatta antik yunan çağına bile götürülebilmektedir. Bu sebeple sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramları birçok geleneksel kültürden özellikler taşıyan yapılar olarak düşünülebilir. Sürdürülebilir kalkınma kavramı, bu kültürel zeminde uzun bir dönemde gelişme göstermiştir (Bozloğan, 2005, s. 1013). Sanayi devriminden sonra ortaya çıkan yeni Dünya'da insanlığın karşısına üç önemli değişim çıkmıştır. Bu değişimlerin birincisi, teknolojik gelişmelerin içerisindeki bilim katkısının gözle görülür düzeylerde artışı, ikinci değişiklik, yeni ve zengin bölgelerin keşfedilmesi ve üçüncü değişiklik ise, ulaşım ve iletişimdeki hızlı gelişme sonucu büyüme fikirlerinin ve uygulamalarının hızlı artışıdır. Bu gelişmeler büyüme ile birlikte çevresel problemleri de beraberinde getirmiştir (Yılmaz, 2018, s. 80).

Çevrenin durumu bugün Dünya çapında çözülmesi gereken önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Özellikle sanayileşme düzeyleri yüksek olan ülkelerde çevresel kirlilik oranları toplumu olumsuz etkileyen noktalara kadar ulaşmıştır. Ortaya çıkan çevresel bozulmalar gelişmekte olan ülkelerdeki yoksullukla mücadele programlarının ve ekonomik kalkınma-

nın önündeki en önemli engellerden biri olmaya başlamıştır. Sürdürülebilir kalkınma kavramı bugünün dünyasına önemli faydalar sunmaktadır. Bu faydaların arasında şu andaki yaşam standartları korunarak kaynak kullanımının kısıtlanması ile sürekli iyileşmelere imkan sağlamakta, bu sayede gelecek nesillere doğal kaynakların ve diğer kaynakların ulaştırılması imkanını sunmaktadır (Munasinghe, 1993, s. 1).

Sürdürülebilirlik kavramına genel olarak bakıldığında sürdürülebilir kalkınmayı da kapsayan bir kavram olarak kabul edilebilir. Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma birbirlerine çok yakın anlamlar içeren iki kavramdır. Sürdürülebilirlik temelde çevresel sistemlerin fonksiyonlarını, süreçlerini ve üretkenliğini gelecekte de devam ettirme yeteneği olarak kabul edilebilir (Yavuz, 2010, s. 64). Ancak sürdürülebilir kalkınma biraz daha farklı konulara odaklanmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma odak noktası olarak sadece çevreyi almamaktadır. Sürdürülebilir kalkınmanın diğer odak noktaları çevreye ek olarak sosyal boyut, ekonomik boyut ve enerji boyutudur. Bu unsurlar birleşerek sürdürülebilir kalkınmayı tamamlarlar (Yılmaz, 2018, s. 81).

Geleneksel yönetim teorilerine göre, işletmelerin nihai hedefleri, sahip oldukları fırsatları verimli kullanmak ve karşılaşabilecekleri risklere göre düzenlenen sermaye yapıları ile getirinin en üst düzeye çıkartılmasıdır. İşletmelerin kâr maksimize etme yöntemlerinin toplumsal kurallara uygun hale getirilmesi ise kamu otoritesinin rolü olarak kabul edilir. Son yıllarda ise bu görüş sorgulanarak işletmelerin temel hedeflerinin sadece verimlilik ve getiri olmadığı düşünülmeye başlanmıştır. Bu bakış açısının etkisi ile sürdürülebilir kalkınma kavramı ilgi ve önem görmeye başlamıştır (Hahn & Figge, 2011, s. 327).

Çoğu insan sürdürülebilir kalkınmanın insana mutluluk vermek gibi arzulanan bir değerinin olduğu konusunda hemfikirdir. Ancak çok az bir kısmı sürdürülebilir kalkınmanın pratikte ortaya koyacağı sonuçları belirleyebilecektir. Sürdürülebilir kalkınma ile ilgili birçok tanım belirlenmiş olsa da bu alanla ilgili olan iktisatçılar, ekolojistler, sosyologlar ve politikacılar gibi farklı alanları kapsayan net bir tanım yer almamaktadır. Burada belirsizliğin kaynağı aslında sürdürülebilir olması gereken değerin ne olduğu sorusuna dayanmaktadır (Ruta & Hamilton, 2007, s. 45).

Sürdürülebilir kalkınma ile ilgili birbirinden bağımsız birçok farklı alanda tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlamalar, tanımı yapan yazarın uzmanlık alanına bağlı olarak yön değiştirmiş ve farklı konuları ele almıştır. Ekonomistlerin yaptığı tanımlamalarda, yaşam standartlarını koruma ihtiyacı vurgulanırken, ekolojistlerin yaptıkları tanımlamalarda daha çok bio-çeşitlilik ve dayanıklılık konularına duydukları endişe göze çarpmaktadır. Sosyologların ortaya koydukları tanımlamalarda topluluklar içinde yer alan sosyolojik bağlar ve toplumların karşılıklı ilişkilerini sürdürme

ihtiyaçları ön plana alınmaktadır. Bu farklılıklar sebebiyle sürdürülebilir kalkınma kavramının net bir tanımlaması yapılamamıştır (Cole, 2007, s. 242). Ancak yine de bazı yazarların aşağıda verilmiş olan sürdürülebilir kalkınma ile ilgili olarak yapmış oldukları tanımlamalar konunun yönü hakkında genel bilgi elde edilmesine büyük katkı sağlayacaktır.

Keleş'e göre (1998, s. 112) sürdürülebilir kalkınma, "çevre değerlerinin ve doğal kaynakların savurganlığa yol açmayacak biçimde akılcı yöntemlerle, bugünkü ve gelecek kuşakların hak ve yararları da göz önünde bulundurularak kullanılması ilkesinden özveride bulunmaksızın, ekonomik gelişmenin sağlanması" biçiminde tanımlanmıştır.

1982 yılında kurulan Dünya Kaynakları Enstitüsü (DKE); sürdürülebilir kalkınma kavramını, "Bir milletin ekonomik hedeflerine; evrensel eğitim ve istihdam, genel sağlık, kaynaklara adil erişim ve adaletli dağılımını, istikrarlı nüfus ve sürdürülebilir bir doğal kaynak tabanı gibi sosyal ve çevresel hedeflerin ulaşmadan ulaşamayacağını" ifade etmiştir (Saygın Yücel, 2016, s. 161).

Başka bir kaynağa göre sürdürülebilir kalkınma, "şimdiki kuşakların ihtiyaçlarını, doğal kaynakları yenilenemeyecek hale getirmeden ve çevreyi geriye dönüşü olmayacak şekilde tahrip etmeden gelecek kuşaklara nakleden bir iktisadi sistem" olarak tanımlanmıştır. Bu tanım çerçevesinde sürdürülebilir kalkınmaya bakıldığında, ekonomik sistemlerin uzun dönemde ekolojik sistemlere dayalı olduğu gerçeğini belirgin hale getirmektedir. Ekonomik sistemler çevreye zarar verebilir ve bunun sonucunda kaynaklarda azalmalar yaşanabilir. Önemli olan azalan kaynakların yerine yenilerinin eklenebilmesidir (Tıraş, 2012, s. 60).

1987 yılında yayınlanan Brundtland raporunda sürdürülebilir kalkınma kavramı tanımlanmıştır. Bu rapora göre sürdürülebilir kalkınma; "Sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden günümüzün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınmadır" olarak ortaya konulmuştur (WCED, 1987).

Ayrıca sürdürülebilirlik ile ilgilenen bir başka kurum olan OECD 2001 yılı raporunda sürdürülebilir kalkınma kavramını, "uluslararası literatürde, günümüz kuşaklarının gereksinimlerinin gelecek kuşakların gereksinimlerinin karşılanmasından ödün verilmeden karşılanması" olarak tanımlanmıştır (OECD, 2001, s. 13).

Denek'e göre (2019, s. 819) sürdürülebilir kalkınma, "çevre değerlerinin ve doğal kaynakların savurganlığa yol açmayacak biçimde akılcı yöntemlerle, bugünkü ve gelecek kuşakların hak ve yararları da göz önünde bulundurularak kullanılması ilkesinden özveride bulunmaksızın, ekonomik gelişmenin sağlanması" şeklinde tanımlanmıştır.

Wilson'a göre (2003, s. 1) Sürdürülebilir kalkınma kavramı, "ekonomik büyüme ihtiyacını çevre koruma ve sosyal eşitlik ile dengeleyen geniş, diyalektik bir kavramdır".

Sürdürülebilir kalkınma kavramı, birçok disiplini bir arada tutan geniş bir kavramdır. Bu disiplinler arasında, ekonomi, sosyal adalet, çevre bilimi, çevre yönetimi, işletme yönetimi, siyaset yönetimi ve hukuk yer almaktadır (Tokgöz & Once, 2009, s. 256). Sürdürülebilir kalkınma kavramının esası, çevresel sorunların oluşmasını engellemek için ekonomik kalkınmadan vazgeçilmesi değil, tam aksine bu kalkınma faaliyetleri yürütülürken ortaya çıkacak negatif dışsallıkları önleyecek bir kalkınma anlayışı oluşturarak mevcut durumun sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır (Özçağ & Hotunluoğlu, 2015, s. 309).

Hahn ve Figge'ye göre (2011, s. 329) nesiller arasında oluşturulacak eşitlik, sürdürülebilir kalkınmanın kilit öğelerinden biridir. Bu nedenle sürdürülebilir kalkınma, hem şimdiki hem de gelecek nesiller daha da kötü duruma düşmeden, zaman içerisinde kişi başına düşen faydayı ya da refah düzeyini arttırmayı veya en azından stabil bir konuma getirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır.

Sürdürülebilir kalkınma kavramına biraz daha kapsamlı bir bakış açısı geliştiren Ruta ve Hamilton (2007, s. 46), sürdürülebilir kalkınma kavramının bir dizi ekolojik, mantıksal sosyal ve ekonomik göstergenin seviyelerinin azalmadan korunması olduğunu belirtmişlerdir.

İnsan ile doğa arasında bir denge kurma amacı çerçevesinde doğal kaynakları tüketmeden hem bugünün hem de gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama nihai hedefine ulaşmanın temeli sürdürülebilir kalkınma sayesinde sağlanabilecektir. Bu yöntem uygulanarak sadece kuşakların kendi içlerinde bir eşitlik sağlanması değil aynı zamanda bugünkü ve gelecek kuşaklar arasında da bir eşitlik sağlanması hedeflenmektedir (Eş, 2008, s. 17).

Welford'un 1995 yılında yazmış olduğu kitapta sürdürülebilir kalkınma, üç ana faktör çerçevesinde ortaya konulmuştur. Bu belirtilen bağlantılar sanayi tarafından ele alınmalıdır. Bu bağlantılardan birincisi çevredir. Çevre ekonomik sürecin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Ancak işletmelerin çevreyi serbest mal olarak görmemesi gerekmektedir. Bu bakış açısı bitki ve hayvan türlerinin kaybının önlenmesi için ekosistemlerin korumaya alınmasının yanında yenilenemeyen kaynakların kullanım oranlarının en az düzeye çekilmesi, kirlilik düzeyinin azaltılması ve emisyon oranının en az düzeye düşürülmesi anlamına gelmektedir. İkinci olarak işletmelerin hakkaniyet meselesine bakmalarında fayda vardır. Eşitlik kavramının sadece ülkeler arasındaki eşitlik ile kısıtlı olmaması aynı zamanda ülke içindeki insanlar arasında da oluşturulması önemli bir nokta

olarak belirtilmektedir. Üçüncü olarak sürdürülebilir kalkınmanın şu andaki bireysel, kurumsal ve toplumsal yönlerin değerlendirilmesinin yanında gelecek ile ilgili de projeleri kapsaması gerektiğidir. Bu üç davranış ise işletmelerin reaktif olmasını değil proaktif olmalarının gerekli olduğunu öne sürmektedir. Toplum, belirlenmiş olan bu üç hedef doğrultusunda formüle edilmeli ve belirlenen hedefler kontrol edilmeli, geliştirilmeli ve kalıcı hale getirilmelidir (Callens & Tyteca, 1999, s. 42).

Sürdürülebilir kalkınma kavramının daha net bir biçimde anlaşılabilmesi için aşağıdaki odak noktalarına bakmak gerekmektedir. Bunlar (Once, Onay, & Yeşilçelebi, 2015, s. 232);

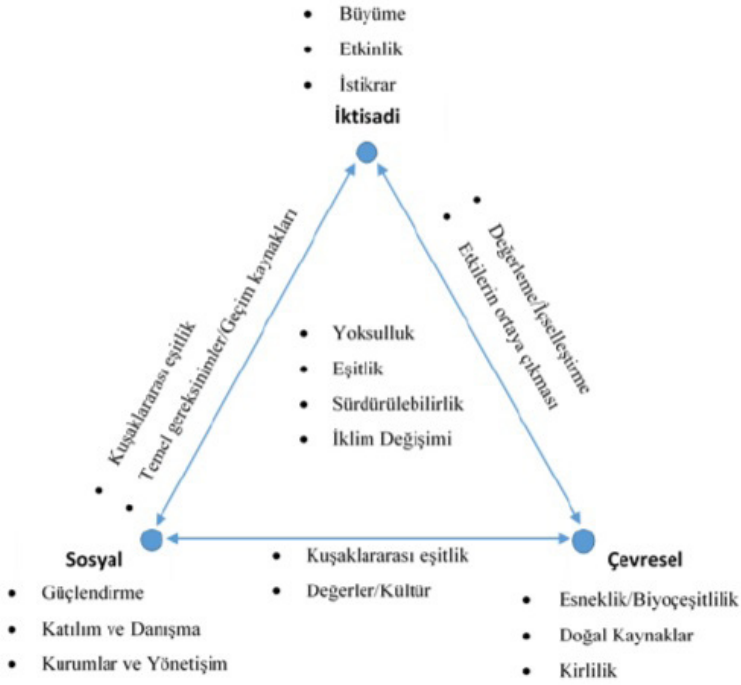
- "Sürdürülebilir kalkınma, insanlığın ihtiyaçlarına odaklanmıştır ve sadece çevresel sorunlara karşı çözüm aramaz. Rio Deklarasyonu'nun birinci maddesine göre sürdürülebilir kalkınma endişelerinin merkezinde insanlık yer alır. İnsanlık, çevre ile dengelenen sağlıklı ve üretken bir yaşam sürme hakkına sahiptir.
- Brundtland Raporunda bulunan sürdürülebilir kalkınma tanımı, nesiller arasında ve içinde eşitlik fikrine odaklanmıştır; her nesil önceki neslin mirasından faydalanabilmelidir ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarının karşılanmasını garanti altında tutmaya mecburdur.
- Sürdürülebilir kalkınmanın üç temel taşı olarak adlandırılan ekonomik, çevresel ve sosyal amaçlar eşit şekilde dikkate alınmalıdır."

Bu çerçevede ortaya çıkan çevresel bütünlük, sosyal eşitlik ve ekonomik refah sürdürülebilir kalkınmanın üç temel taşıdır. Bu temel yapı taşlarının her biri tam olarak desteklenmelidir. Eğer bu temel taşlardan biri dahi desteklenmezse sürdürülebilir kalkınma sağlanamayacaktır (Bansal, 2005, s. 198). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma birbirleri ile karıştırılan iki kavram olsa bile ikisi de gelecek nesillerin, bugünkü imkânlardan faydalanması noktasına odaklanmaktadır. Bu sebeple sürdürülebilir bir kalkınma düşüncesinde sürdürülebilirliğin önemi büyüktür.

Sürdürülebilir kalkınma kavramı geçmişten bugüne kadar birçok değişikliğe uğrasa bile temelde iktisadi, çevresel ve sosyal boyutlarda yoğunluk oluşmuştur. Bu konuda yeni bir bakış açısıyla disiplinler arası bir kavram olarak Munasinghe 2001 yılında *sustainomics* kavramını ortaya koymuştur. Sustainomics kavram olarak disiplinler arası, bütünleştirici, kapsamlı, dengeli, sezgisel ve pratik olan kalkınmanın sürdürülebilir kılınması için oluşturulan bir çerçevedir (Munasinge, 2020, s. 4). Bu kapsamda Şekil 1'de sürdürülebilir kalkınmanın temel unsurları ve bu unsurlar arasındaki bağlantılar görülmektedir. Şekilde yer alan üçgenin her köşesinde birer itici güç yer almaktadır. Bu itici güçlerin de birer hedefleri bulunmaktadır. Ekonomik alan, mal ve hizmet tüketiminin artırılarak bireylerin refah düzeylerin artırılmasına yönelmiştir. Çevresel alan, temel olarak eko-

sistemlerin bütünlüğünü ve esnekliğini korumaya odaklanmıştır. Sosyal alan ise temelde insan ilişkilerinin zenginleşmesi ve insanların bireysel ve toplumsal hedeflerine ulaşılmasının sağlanmasına odaklanmaktadır (Yeni, 2014, s. 185).

Şekil 1: Sürdürülebilir Kalkınma Üçgeni



Kaynak: *(Yeni, 2014, s. 186)***.**

Bu doğrultuda sürdürülebilir kalkınma kavramı temel olarak üç alana odaklanmıştır. Bu alanlar ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlardır (Tıraş, 2012, s. 60).

Ekonomik boyut, temel olarak kıt kaynakların kullanımına odaklanmıştır. Ekonomik yönden sürdürülebilir bir sistemin olabilmesi için, mal ve hizmetlerin üretiminde devamlılık esasının önemli olduğu, tarımsal ve endüstriyel üretim kapsamında üretime zarar verebilecek dengesizliklerden sakınan ve iç borç ve dış borçların yönetilebilir düzeyde bir sürdürülebilirliğin sağlandığı sistemdir.

Sosyal boyut, daha çok insan odaklıdır. Sosyal olarak sürdürülebilir bir sistemin geliştirilebilmesi için eğitim, sağlık, vb. gibi hizmetlerin sunulması sırasında yeterli düzeylerin sağlanması ve eşitlik, politik sorumluluk ve politik katılım kavramlarına özen gösterilmesidir.

Çevresel boyut, fiziksel ve biyolojik sistemlerinin birbirleri ile dengede olması durumuna odaklanmıştır. Temel amaç ekosistemlerin değişik-

liklere kolay adapte olabilmesine yardımcı olacak bir sistem geliştirmektir. Çevresel yönden sürdürülebilir bir sistem hem ekonomik kaynak olarak nitelendirilen hem de ekonomik kaynak olarak nitelendirilmeyen kaynakların korunması ve yenilenmesini gerektirmektedir (Tıraş, 2012, s. 61).

2. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sürdürülebilirlik kavramının kökenleri her ne kadar antik yunan dönemine ve 18. ve 19. yüzyıl iktisatçılarına (Malthus ve Jevons gibi) dayandırılsa bile sürdürülebilir kalkınma kavramının ortaya çıkışı 20. Yüzyıl içinde oluşan çevresel kaygıların ortaya çıktığı tarihlere rastlamaktadır (Yeni, 2014, s. 183). Birkaç istisna dışında ekonomik büyüme ve çevre arasındaki ilişkinin önemine vurgu yapan çalışmaların çoğunluğu 1960'lı yıllardan sonraya rastlamaktadır. İnsanın kimyasallardan etkilendiği düşüncesini ise 1962'de Rachel Carson tarafından yayınlanan "Sessiz Bahar" kitabı öne sürmüştür. Belki bu kitabın etkisi ile 1960'lı yıllardan sonra çevre sorunları daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Yine bu etkinin bir ürünü olarak, 1966'da Kenneth Boulding, hem tükenebilir kaynak stoklarını azaltma hem de çevre kirliliği açısından üretim seviyelerini sürekli olarak artırma tehlikesini vurguladığı 'Gelen Uzay Gemisi Ekonomisi' başlıklı makalesini hazırladı (Cole, 2007, s. 241). Bu makale de sürdürülebilir kalkınma kavramındaki farkındalık düzeyinin yükselmesine önemli katkılar sunmuştur. Çevrede oluşan sorunlar ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu gelişmeler sürdürülebilir kalkınma düşüncesini desteklemiştir. Ancak kavramın netlik kazanması Birleşmiş Milletler ve diğer uluslararası kuruluşların yoğun çalışmaları sonucu oluşmuştur. Özellikle 1970'li yıllardan itibaren yerel, ulusal ve uluslararası birçok konferans düzenlenerek kavram netleştirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmaların her biri kavramın oluşmasına katkı sağlamıştır (Bozloğan, 2005, s. 1013,1017). Modern dünyanın sürdürülebilir bir duruma gelmesi için ilk yapılan uluslararası çalışma 1972 yılında Stockholm'de BM'nin düzenlediği Stockholm Konferansıdır (Basiago, 1995, s. 109).

Roma kulübü tarafından 1972 yılında bir grup MIT (Massachusetts Institute of Technology) çalışanı bilim insanına hazırlattırılan Büyümenin Sınırları (Limit of Growth) başlıklı rapor, Dünya'daki sınırsız ve kontrol edilemeyen bir hale gelen büyüme ile Dünya'da bulunan kısıtlı doğal kaynakların oluşturduğu çelişkiyi ilk defa ortaya koymuştur. Raporda çevresel kısıtlarla uyumlu bir sürdürülebilir ilerleme sürecinin sağlanabilmesi için toplumun önünde olan seçenekler üzerine odaklanılmıştır (Yeni, 2014, s. 184).

Büyümenin sınırları raporunun en önemli noktalarından biri de bir dizi farklı varsayım çerçevesinde sürekli üstsel büyümenin Dünya üzerindeki

olası etkilerini göstermek üzere hazırlanan Dünya modelidir. "Standart" dünya modeli, tarihsel olarak dünya sisteminin gelişimini yöneten fiziksel, ekonomik veya sosyal ilişkilerin etkin bir şekilde değişmeyeceğini varsayıyordu. Ancak bu yeni modelde nüfusun ve sanayi sermayesinin katlanarak artması sonucu kirlilik oranlarının ve gıda ve yenilenemeyen kaynaklara olan talebin artması öngörülmüştür. Hem gıda hem de yenilenemeyen kaynakların arzının sabit varsayıldığı bu model, yenilenemeyen kaynakların ve gıda kaynaklarının tükenmesi sebebiyle çökme ile sonuçlanmaktadır. Bu raporun radikal görüşleri sebebiyle sadece akademik çevrelerde değil aynı zamanda da toplumda büyük bir ilgi görmüştür. Bu sebeple 1970'li yıllardan sonra üzerinde çok tartışılacak bir konunun fitilini ateşlemiştir (Cole, 2007, s. 241).

Sürdürülebilir kalkınma kavramının kökenlerine bakıldığında 1980 yılında Uluslararası Doğayı ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği (International Union for the Conservation of Nature and Natural Resources – IUCN) tarafından yayınlanmış olan Dünya Koruma Stratejisi (World Conservation Strategy) adlı rapora dayandığı görülmektedir (Yeni, 2014, s. 184). Bu raporda ilk kez "sürdürülebilir kalkınma (sustainable development)" kavramı kullanılmıştır (Cole, 2007, s. 242). Kavramın daha geniş kitlelere ulaşarak genel kabul görmesi ise Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu'nun (1987) yayınladığı "Ortak Geleceğimiz-Our Common Future" başlıklı raporuyla olmuştur (Yeni, 2014, s. 184). Brundtland raporunun hazırlandığı tarihten bu güne kadar giderek artan sayıda kurum ve kuruluş tarafından sürdürülebilir kalkınma hedefleri benimsenmiştir (Cole, 2007, s. 242).

1987 yılında gerçekleşen Dünya Çevre ve Gelişme Komisyonunda yayınlanan "Ortak Geleceğimiz-Our Common Future" adlı rapor ile sürdürülebilir kalkınma kavramının popülerliği çok yükselmiştir. Bu rapor sayesinde hem gelişme ya da kalkınma konuları hem de çevresel konular birlikte ele alınmış ve sürdürülebilir kalkınmanın küresel bir eyleme dönüşmesinde önemli bir zemin hazırlamıştır (Tokgöz & Once, 2009, s. 258,259).

Sürdürülebilir kalkınma bugünkü ve gelecek nesiller arasında bir adaleti sağlama düşüncesidir. Bu sebepten dolayı sürdürülebilir kalkınma nesil içi ve nesiller arasında dayanışma, adalet ve yardımlaşma terimleri ile ifade edilmelidir. Bu çerçevede sürdürülebilir kalkınmanın bazı hedefleri vardır. Bu hedefler, sosyal dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak, ekonomik imkanları artırmak ve bunların yanında çevresel sorumluluğa da uygun davranışlar sergilemek olarak ifade edilebilir. Ayrıca Brundtland raporunda da belirtildiği gibi sadece ekonomik ve çevresel uyum yeterli değildir. Sürdürülebilir kalkınmanın hedeflerinin başarılabilmesi için ekonomik, sosyal ve çevresel ilkelerin eş zamanlı olarak uygulanması şarttır.

Kalkınma odak noktasından dolayı sürdürülebilir kalkınma ile ülkelerin ilgilenmesi önemlidir. Bu bakış açısıyla sürdürülebilir kalkınma ülkelerin ekonomik, sosyal ve çevresel boyutları olan konularda gelişme göstermelerini ve bu konularda uygulanan gelişme hedeflerine katkı sağlamalarını ifade etmektedir. Ancak sürdürülebilir kalkınma sadece ülkeleri kapsayan bir yapıda değildir. 2002 yılında yapılan Johannesburg Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde de belirtildiği gibi bu sorumluluk sadece ülkelerin değil diğer paydaşların da (işletmeler, sivil toplum kuruluşları ve çalışanlar) sorumluluğudur (Gürül, 2019, s. 174-176).

1992 yılında Rio de Janerio'da ve ardından 2002 yılında Johannesburg'da düzenlenen sürdürülebilir kalkınma zirveleri bu konuda kavramsal bir çerçevenin oluşmasına büyük katkılar sağlamışlardır. Sürdürülebilir kalkınma düşüncesinin resmi olarak kabul edildiği tarih 2001 yılıdır. Bu tarihte Goteborg zirvesi gerçekleşmiş ve o döneme göre 4 alanın toplum için öncelikli hedefleri temsil ettiği düşünülmüştür. Bu alanlar şunlardır (Dumitrana, M., Jianu, Jinga, & Radu, 2009, s. 45);

- İklim değişiklikleri
- Ulaşım
- Kamu sağlığı
- Doğal kaynaklar

2002 yılında düzenlenen Johannesburg zirvesinde de işletmeler ile ilgili ele alınan konular sonucunda sürdürülebilir kalkınma, işletmelerin sosyal sorumlulukları, çevresel ve sosyal-ekonomik performans gibi konulara açıklık getirilmiştir (Dumitrana, M., Jianu, Jinga, & Radu, 2009, s. 45).

Birleşmiş millerlerin 2003 yılında hazırladığı raporda ekonomik ve çevresel çıktılara dayanan sürdürülebilir kalkınmanın göstergelerinin dört temel bölümde incelenebileceği belirtilmiştir. Bu bölümler (Esen, 2018, s. 16);

1. Kirlilik, enerji ve materyal göstergeleri: Endüstriyel düzeylerde enerji ve materyal kullanımı, bunların kayıpları ve kirliliği gösterir.

2. Çevre koruma ve yönetim masrafları: Doğal kaynakların yönetimi ve çevre koruma için sanayi, hükümet tarafından yapılan harcamaları gösterir.

3. Doğal kaynakların varlığı: Hem para ile ilgili kurumları hem de ormanlar, akarsular, araziler, ekosistem gibi fiziksel birimleri gösterir.

4. Doğal sermayenin azalması durumu için ayrılan amortisman.

Sürdürülebilir kalkınma kavramına en büyük katkılardan biri "eko-gelişme" kavramının önerilmesidir. Eko-gelişme "bölgesel veya yerel düzey-

de, içinde yaşanılan ekoloji çevrenin olanaklarını ve sunduğu kaynakları akılcı kullanan, uygulanan teknolojik seçeneklerin ekolojik çevre ve toplumun diğer gereksinimlerini de gözetmesini de içeren bir gelişme" olarak tanımlanmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma kavramına temel oluşturan eko-gelişme ve "dünya sisteminin dengeli bir şekilde sürdürülmesi" düşünceleri yine 1987 yılında yayınlanan Brundtland raporunda kavramlaştırılmış ve tüm Dünya tarafından kullanılmaya başlamıştır (Akgül, 2010, s. 136).

Tüm bu tarihsel gelişim dikkate alındığında, sürdürülebilir kalkınma kavramı 1987 yılında ortaya konulan sürdürülebilir kalkınma bakış açısının ardından tüm hayatı etkileyen bir konuma ulaşmıştır. Sürdürülebilir çevre, turizm, tarım, sanayi enerji, vb. gibi bir çok alanda kullanım imkanı bulmuş ve artarak devam etmiştir. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren uluslararası anlaşmaların en önemli konularından birisi sürdürülebilir kalkınma kavramı olmuştur (Yılmaz, 2018, s. 81). Sürdürülebilir kalkınma daha çok 1940'lı yıllarda düşünce olarak ortaya çıkmasına karşın kavramsal temelleri ulusal ve uluslararası olarak düzenlenen kongrelerle oluşmuştur. Bu sebeple bu tarihsel sıralama aşağıda yer alan Tablo 1'deki raporların yayınlandıkları tarihin sıralaması olacaktır.

Tablo 1: Sürdürülebilir Kalkınma Kavramının Tarihsel Dönüm Noktaları

Tarih	**Raporun İsmi**	**Çıktı**
1972	Birleşmiş Milletler Çevre Programı Kuruluşu	Stockholm'de düzenlenen "Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı" çevre sorunlarını küresel gündeme taşıdı
1980	Birleşmiş Milletler Çevre Programı ve Dünya Koruma Stratejisi	Sürdürülebilir bir topluma ulaşabilmenin yolu koruma ve geliştirme düşüncelerinin birlikte değerlendirilmesidir.
1987	Ortak Geleceğimiz (Brundtland) Raporu	Sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için çevresel gelişme ile ekonomik kalkınmanın arasındaki bağların sağlamlaştırılması gerektiği vurgulanmıştır.
1990	İnsani Gelişme Raporu	Toplantıda GSMH'nin açıklayamadığı boyutları masaya yatıran rapor yayınlandı.
1992	Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı (Rio De Jenerio)	"İnsanoğlunun Sürdürülebilir Kalkınma olgusunun merkezinde yer aldığı, her insanın doğa ile uyumlu, sağlıklı ve verimli bir yaşam hakkı olduğu vurgulanmıştır.

1992	Avrupa Birliği 5. Eylem Programı	Yerel yönetimleri hükümet ortağı olarak gören ilk programdır.
1993	Sürdürülebilir Gelişme Komisyonu	Yoksulluk, nüfus, maliye, eğitim ve kapasite gibi konularla ilgili hükümetlerden rapor almaktadır.
1995	Birleşmiş Milletler Nüfus ve Kalkınma Konferansı (Kahire)	Sürdürülebilir kalkınma kavramı, nüfus kavramı ile en genel kapsamda sıkı bir biçimde ilişkilendirilmiştir.
1996	Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Konferansı-Habitat II (İstanbul)	İnsan yerleşimleri ile sürdürülebilir kalkınma birbirlerini destekleyici ve karşılıklı bağımlılık şeklinde gelişecektir.
1997	Kyoto Protokolü	İklim değişikliği konusunda imzalanan ilk uluslararası sözleşmedir.
1997	Rio + 5 Forumu	Sürdürülebilir Kalkınma kavramının gündem halinden uygulama haline geçişi için önemli bir adımdır.
2000	Binyıl Zirvesi	Bin yıl kalkınma hedefleri bu toplantıda açıklandı.
2002	Sürdürülebilir Gelişme Konferansı (Johannesburg)	Bu kongre soyut kavramların tartışılmasından çok somut değerler üreten bir yapı oluşturmuştur.
2015	Paris İklim Anlaşması	21. taraflar konferansında anlaşma imzalanmıştır.

Tablo 1: Sürdürülebilir Kalkınma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kaynak: *(Bozloğan, 2005; SKD Türkiye, 2016, s. 6)***.**

Tarihsel süreç daha net bir biçimde ifade edilmek istenirse, Sürdürülebilir Kalkınma, kavramsal olarak incelenmelidir. Sürdürülebilir kalkınmanın kavramsal olarak gelişim sürecine bakıldığında 1972 yılında Stockholm'de gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansında karara bağlanan ve Aralık 1972 yılında küresel çevre sorunları ile ilgili çalışmalar yürütmek amacıyla kurulan Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) BM'ye bağlı bir program olarak oluşturulmuştur (MFA, 2020).

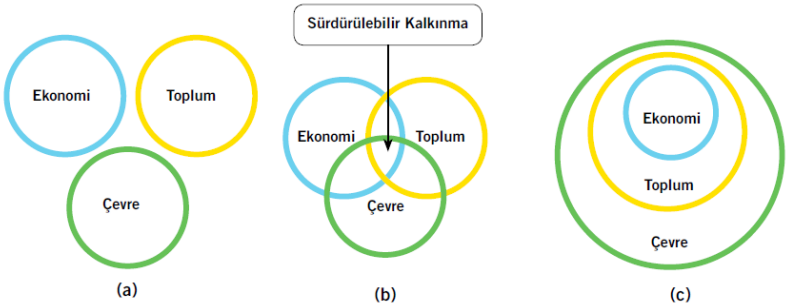
Sürdürülebilir kalkınmanın kavramsal olarak ilk dile getirildiği rapor olan "Ortak Geleceğimiz-Our Common Future- Raporu"nun 1987 yılında yayınlanması ile kavram, geniş bir disiplin yelpazesinin bilimsel düşüncelerine girmiştir. Bu etkinin temel sebebi sürdürülebilir kalkınma kavramının mevcut durumu iyileştirmenin en etkili yolu olarak tanımlamasından ileri gelmektedir. Sürdürülebilir kalkınma kavramının en yüksek ilgi düzeyine ulaştığı olay ise 1992 yılında düzenlenen Rio De Janerio

konferansında kabul edilen "Gündem 21" raporudur (Kasztelan, 2017, s. 492). UNEP'in gelişimine, 1992 yılında gerçekleştirilen Rio De Janerio'da gerçekleştirilen, BM Çevre Ve Kalkınma Konferansı, 2002 yılında Johannesburg'da düzenlenen Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi ve 2005 yılında düzenlenen Dünya Zirvesi konferansları katkıda bulunan diğer kongrelerdir (MFA, 2020).

3. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMADA ORTAYA ÇIKAN PARADİGMA DEĞİŞİMİ

Sürdürülebilir kalkınma kavramına tarihsel gelişim yönüyle bakıldığında, insani gelişme politikalarının ekonomik büyümeyi dikkate alan yaklaşımlardan, çevresel ve sosyal yaklaşımların insani gelişime katkısının anlaşıldığı yaklaşımlara doğru evrildiği görülmektedir. Tarihsel süreçte önceleri ekonomik, sosyal ve çevresel boyutların ayrı ayrı düşünüldüğü bir yapı bulunmaktadır. Bu durum Şekil 2 içerisindeki (a) sütununda gösterilmiştir. Ancak Brundtland raporunun yayınlanmasından sonra ortaya çıkan yeni paradigmaya göre sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşebilmesi için sosyal eşitlik, ekonomik büyüme ve çevresel korumanın aynı anda gözetildiği bir yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yeni gelişme de Şekil 2 içerisindeki (b) sütununda yer almaktadır. Bu gelişmenin ardından 2015 yılında belirlenen sürdürülebilir kalkınma hedefleri (SKH) kapsamında ise sürdürülebilirlik kavramının insani gelişmeyi tamamen kapsayan bir yere konularak iç içe geçmiş bir yapıya dönüştüğü ve sürdürülebilir kalkınma modelinin daha insani bir gelişmeyi hedef aldığı belirtilebilir. Bu durumda Şekil 3 içerisinde yer alan (c) sütununda gösterilmektedir (SKD Türkiye, 2016, s. 6,7).

Şekil 2: Sürdürülebilir Kalkınmadaki Paradigma Değişimi



Kaynak: *(SKD Türkiye, 2016, s. 7)*.

Şekil 2 incelendiğinde (a) sütununda ekonomi, çevre ve toplum birbirleriyle ilişkisiz bir durumdadır. (b) sütunu incelendiğinde ekonomik, çevresel ve sosyal politikaların kesiştikleri yerde sürdürülebilir kalkınmanın ortaya çıkacağı fikri hakim görüş olarak kabul edilmiştir. Ancak (c) sütu-

nuna bakıldığında ekonomi ve toplum politikalarının çevresel politikaları odak noktasına almış olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Sürdürülebilirlik düşüncesi insanın dünya üzerinde var olduğu günden buyana önemli bir beklenti olarak kabul edilebilir. İnsanın içinde bulunan uzun ömürlü olma ve varlığını uzun süre devam ettirme düşüncesinin netlik kanması olarak düşünülen sürdürülebilirlik kavramı makro bir boyutta incelendiğinde sürdürülebilir kalkınma kavramı ortaya çıkmaktadır. İlk olarak 1992 yılında Birleşmiş Milletler tarafından yayınlanan "Our Common Future" (bizim Ortak Geleceğimiz) adlı raporda sürdürülebilir kalkınma kavramı net bir biçimde ifade edilmiştir. Bu gelişmenin ardından da çeşitli uluslar arası kuruluşlar ve ülkeler sürdürülebilir kalkınma konusuna önem vermeye başlamıştır. Brundtland raporu olarak da isimlendirilen 1992 yılında yayınlanan raporun sürdürülebilir kalkınma kavramının netleştirilmesi üzerine çok önemli etkileri olmuştur.

Bu çalışmada, uluslar arası olarak büyük bir önem atfedilen sürdürülebilir kalkınma kavramı öncelikle gelişim süreci incelenerek ekonomik, sosyal ve çevresel boyutları ile incelenmiştir. Ortaya çıkan gelişmeler, sürdürülebilir kalkınma kavramı üzerinde büyük bir paradigma değişiminin var olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu paradigma değişimi sürdürülebilir kalkınma beklentisi olan kurumların bakış açılarında oluşan değişimin etkisi ile ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, daha önce ortaya konulan sürdürülebilir kalkınma kavramında ekonomik, sosyal ve çevresel beklentiler ortak olarak çözülmeye çalışılmışken son dönemde çevresel etkilerin diğer boyutlar üzerinde önemli etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumdan ortaya çıkan en önemli vurgu ise çevresel değerleri göz ardı ederek sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanamayacağı fikrinin hâkim görüş olarak kabul edildiğinin düşünülmesidir.

KAYNAKÇA

Akgül, U. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma: Uygulamalı Antropolojinin Eylem Alanı. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi, 24*, 133-164.

Bansal, P. (2005). Evolving Sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development. *Strategie Management Journa*(26), 197-218.

Basiago, A. D. (1995). Methods of Defining 'Sustainability. *Sustainable Development, 3*, 109-119.

Baykal, H. B. (2008). Küreselleşen Dünya'da Çevre Sorunları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5*(9), 1-17.

Bozloğan, R. (2005). Sürdürülebilir Gelişme Düşüncesinin Tarihsel Arka Planı. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi., 0*(50), 1012-1028.

Callens, I., & Tyteca, D. (1999). Towards indicators of sustainable development for firms—concepts and definitions,. *Ecological Economics, 28*, 41-53.

Cole, M. A. (2007). Economic growth and the environment. G. Atkinson, S. Dietz, & E. Neumayer içinde, *Handbook of Sustainable Development* (s. 240-253). Cheltenham, UK • Northampton, MA, USA: Edward Elgar,.

Çavuş, F. M., & Tancı, N. (2013). Yeşil İşletme ve Çevre Yönetim Sistemleri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 48*(1), 73-82.

Çokmutlu, M. E. (2019). Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Sürdürülebilirlik Performansları İle Finansal Performanslarının Karşılaştırılması. Karabük: Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi,.

Demirkaya, H. (2016). Günümüz Dünya Sorunlarına Genel Bir Bakış. F. Aydın içinde, *Günümüz Dünya Sorunları* (s. 2-17). Ankara: Peem Akademi.

Denek, S. (2019). Sürdürülebilir Kalkınmadan Sürdürülemez Çevreye Doğru: Çevre – Kalkınma İkilemi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21*(3), 816-842.

Dumitrana, M., M., D., Jianu, I., Jinga, G., & Radu, G. (2009). Human Resources Role in Sustainable Development. *BULETINUL, 3*, 44-53.

Esen, D. (2018). Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi: Türkiye Bağlamında Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programıı, Doktora Tezi, İzmir.

Eş, A. (2008). Sürdürülebilirlik ve Firma Düzeyinde Sürdürülebilirlik Performans Ölçümü. Abant İzzt Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

Gürül, B. (2019). Sürdürülebilir Üretim Göstergelerinin Kurumsal Sürdürülebilirlik Performansına Etkisinin Araştırılması. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

Hahn, T., & Figge, F. (2011). Beyond the Bounded Instrumentality In Current Corporate Sustainability Research: Toward an Inclusive Notion of Profitability. *Journal of Business Ethics, 104*(3), 325-345.

Kasztelan, A. (2017). Green Growth, Green Economy And Sustainable Development: Terminological And Relational Discourse. *Prague Economic Papers, 26*(4), 487–499.

Keleş, R. (1998). *Kent Bilimleri Sözlüğü.* Ankara: İmge Yayınevi.

MFA. (2020). http://www.mfa.gov.tr/surdurulebilir-kalkinma.tr.mfa adresinden alınmıştır

Munasinge, M. (2020, 03 12). *Climate Change and Sustainable Development: Analysing The Linkages With Sustainomics.* OECD: https://www.oecd.org/env/cc/1933843.pdf adresinden alınmıştır

Munasinghe, M. (1993). *Environmental Economics and Sustainable Development.* Washington, D.C.: The World Bank,.

OECD. (2001). *Strategies for Sustainable Development-Practical Guidance for Development Coorperation.* Paris, France: OECD Publications Service.

Once, S., Onay, A., & Yeşilçelebi, G. (2015). CorporateSustainability Reporting And SituationIn Turkey. *Journal of Economics, Finance and Accounting – (JEFA), 2*(2), 230-252.

Özçağ, M., & Hotunluoğlu, H. (2015). Kalkınma Anlayışında Yeni Bir Boyut: Yeşil Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(2), 303-324.

Özmehmet, E. (2012). Türkiye'de ve Dünyada Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları. *Journal of Yasar University, 3*(12), 1853-1876.

Ruta, G., & Hamilton, K. (2007). The capital approach to sustainability. G. Atkinson, S. Dietz, & E. Neumayer (Dü) içinde, *Handbook of sustainable development* (s. 45-62).

Sarıkaya, M., & Kara, F. Z. (2007). Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü: Kurumsal Vatandaşlık. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14*(2), 221-233.

Saygın Yücel, T. (2016). Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Kavramının İncelenmesi ve Muhasebe İle İlişkisi: Teorik Bir Araştırma. *Kesit Akademi Dergisi, 2*(5), 158-181.

SKD Türkiye. (2016). *100 Maddede Sürdürülebilirlik Rehberi.*

Teksöz, G. (2014). Geçmişten Ders Almak: Sürdürülebilir Kalkınma İçin Eğitim. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, 31*(2), 73-97.

Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre: Teorik Bir İnceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(2), 57-73.

Tokgöz, N., & Once, S. (2009). Şirket Sürdürlebilirliği Geleneksel Yönetim Anlayışına Alternatif. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 249-275.

Tolunay, A., & Ayhan, A. (2006). Kalkınma ve Kırsal Kalkınma: Temel Kavramlar ve Tanımlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, A*(2), 116-127.

Torunoğlu, E. (2003). *Tübitak Vizyon 2023: Panel için notlar: Sürdürülebilir.* Ankara: Tubitak.

WCED. (1987). *Our Common Future.* World Commission on Environment and Development.

Wilson, M. (2003). Corporate sustainability: What is it and where does it come from? *Ivey Business Journal*, 1-6.

Yavilioğlu, C. (2002). Kalkınmanın Anlambilimsel Tarihi ve Kavramsal Kökenleri. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3*(1), 59-77.

Yavuz, A. (2010). Sürdürülebilirli Kavramı ve İşletmeler açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7*(14), 63-86.

Yeni, O. (2014). Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16*(3), 181-208.

Yıldız, K. S. (2005). *Çevre Bilimi* (2. baskı b.). Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Yılmaz, V. (2018). Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşi Büyüme Arasındaki İlişki. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives, 6*(2), 79-89.